



## Città di Gallipoli

### Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

---

**Oggetto:** *Revisione macrostruttura organizzativa del Comune di Gallipoli*

---

L'anno 2021, il giorno 14 del mese dicembre alle ore 17:30, presso il Comune di GALLIPOLI, convocata dal SINDACO, si è riunita la GIUNTA COMUNALE.

Partecipa La Segretaria Generale del Comune Dott.ssa Zanelia LANDOLFO.

Fatto l'appello nominale dei Componenti:

		Nome	Presente	Assente
<b>1</b>	<b>Sindaco</b>	<b>Minerva Stefano</b>	<b>Si</b>	
<b>2</b>	<b>Vice Sindaco</b>	<b>Cuppone Riccardo</b>	<b>Si</b>	
<b>3</b>	<b>Assessore</b>	<b>Mita Angelo</b>	<b>Si</b>	
<b>4</b>	<b>Assessore</b>	<b>Di Mattina Salvatore</b>	<b>Si</b>	
<b>5</b>	<b>Assessore</b>	<b>Nicoletti Rossana</b>	<b>Si</b>	
<b>6</b>	<b>Assessore</b>	<b>Oltremarini Stefania</b>	<b>Si</b>	

Assume la presidenza SINDACO il quale, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta. La Giunta Comunale, quindi, procede alla trattazione di quanto all'oggetto.

---

Il sottoscritto Responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 49 del D. Lg. 267/2000 esprime parere favorevole sulla regolarità tecnica della proposta.

LA DIRIGENTE DEL SETTORE  
f.to Dott.ssa Zanelia LANDOLFO

---

## LA GIUNTA COMUNALE

### Premesso che:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- ciascuna Pubblica Amministrazione, al fine di assicurare alle comunità amministrare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, deve operare un razionale impiego delle risorse umane assicurando al contempo il contenimento della spesa entro limiti compatibili con le disponibilità di bilancio;
- l'attuale contesto normativo e finanziario è caratterizzato dalla progressiva contrazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali per l'attuazione dei programmi di mandato delle Amministrazioni degli enti locali nonché dalla progressiva estensione dei bisogni collettivi e della conseguente domanda di efficienti azioni e misure nei confronti dei comuni;
- in tal senso, assume rilievo il presidio di problematiche afferenti alla complessiva riorganizzazione dell'ente secondo criteri di efficientamento e di ottimizzazione delle strutture amministrative, assicurando pur sempre il mantenimento e l'implementazione dei servizi offerti ai cittadini;

### Visti:

- l'art. 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. secondo cui *“1. le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome (...) al fine di: a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici; (...) c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica”*;
- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000, secondo cui *“gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari”*;
- l'art. 2, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. secondo cui *“le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri: a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione; b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2; c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici; d) garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso; e) armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea”*;
- l'art. 4, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. secondo cui *“gli organi di governo esercitano le*

*funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare: a) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo; b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione; c) la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale; d) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi; e) le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni”;*

- *l'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo cui “nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9”;*
- *l'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 secondo cui “ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico”;*
- *l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, secondo cui “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i*

*comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;*

- il D.P.C.M. del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020, avente ad oggetto le *Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*, che ha individuato le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. In particolare, secondo l'art. 2, comma 1, lett. a), del decreto sopra citato, per spesa del personale si intende *"impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego (...) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"*, mentre in base alla lett. b), per entrate correnti occorre considerare la *"media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata"*. L'art. 4 del medesimo decreto riconosce la facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione non superiore al valore soglia individuato nella misura del 27 per cento (per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 10.000 e fino a 59.999 abitanti, qual è il Comune di Gallipoli);

**Considerato** che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base dei precetti costituzionali di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività;

**Richiamata** la deliberazione di G.C. n. 198 del 28 giugno 2021 con cui, da ultimo, è stata approvata la dotazione organica del Comune di Gallipoli, in conformità alle esigenze organizzative e gestionali dell'Amministrazione nonché al vigente quadro normativo;

**Dato atto** che:

- obiettivo strategico dell'Amministrazione è la proposizione di concrete misure orientate alla rivisitazione degli assetti organizzativi dell'ente e alla costruzione di una politica di gestione delle risorse umane coerente con la finalità di assegnare a ciascun dipendente un'effettiva centralità nell'ambito della generale attività amministrativa;
- in detta prospettiva, è ineludibile implementare a tutti i livelli il lavoro per obiettivi, secondo tempi contingentati, mediante la puntuale individuazione dei compiti e delle responsabilità individuali, promuovendo la collaborazione e la verificabilità dei risultati nonché la semplificazione, l'integrazione e la cooperazione tra uffici e servizi dell'ente;

**Constatato** la Giunta Comunale, già con propria deliberazione n. 30 del 30 gennaio 2017, ha approvato l'attuale macrostruttura dell'Ente di seguito riportata:

SINDACO					
SECRETARIO GENERALE					
SETTORE 1	SETTORE 2	SETTORE 3	SETTORE 4	SETTORE 5	SETTORE 6
Affari generali e istituzionali servizi alla persona	Sviluppo economico	Gestione del territorio Reti infrastrutturali Lavori pubblici Manutenzioni	Sviluppo del territorio Urbanistica, Ambiente Edilizia ed innovazione	Gestione economico-finanziaria Risorse Umane	Polizia Municipale

**Osservato** che l'attuale macrostruttura prevede un'articolazione della struttura amministrativa in: **SETTORI > SEZIONI/SERVIZI > UFFICI**, come di seguito definiti:

- **SETTORE**, quale livello strutturale di massima dimensione di raccordo e direzione di competenze anche eterogenee, alla cui guida è preposta una figura dirigenziale, che raggruppa più servizi, dispone di un elevato grado di autonomia progettuale ed operativa nell'ambito degli indirizzi della direzione politica dell'ente nonché di tutte le risorse e le competenze necessarie al raggiungimento dei risultati, perseguendo il massimo dell'efficienza, dell'efficacia e di economicità complessiva a livello d'ente;
- **SEZIONE/SERVIZIO**: quale struttura intermedia complessa preposta al governo di insiemi di attività integrati, autonomi e relativamente eterogenei. Il servizio può articolarsi in più uffici, in ragione della sua complessità, ampiezza e/o interdisciplinarietà;
- **UFFICIO**: quale unità operativa omogenea, ossia aggregato specializzato interno alla sezione che gestisce l'intervento e/o la funzione in un ambito specifico, garantendone l'esecuzione ottimale;

**Considerato** che:

- in generale, il modello di organizzazione della struttura amministrativa necessita di un costante e sistematico adeguamento che lo renda funzionale all'evoluzione del ruolo e delle competenze dell'Ente nonché alle esigenze di gestione, motivazione e valorizzazione del personale, così da ottimizzare le migliori competenze maturate da ciascun dipendente in ragione della rispettiva formazione personale e/o dell'esperienza professionale acquisita;
- l'assetto organizzativo, come definito dalla precedente deliberazione n. 30/2017, è stato oggetto di una opportuna e costante attività di monitoraggio, al fine di valutare eventuali azioni correttive da apportare, finalizzate alla razionalizzazione ed efficacia dell'azione amministrativa;
- l'attuazione degli intendimenti programmatici e progettuali dell'Amministrazione implica una revisione degli assetti organizzativi e operativi della macrostruttura, precipuamente in relazione ad una diversa articolazione di alcuni settori e della relativa sotto-articolazione in sezioni, ferma restando l'esigenza di non arrecare pregiudizio allo svolgimento delle funzioni e all'erogazione dei servizi;

**Atteso** che:

- l'assetto organizzativo, ut supra rappresentato, si compone di sei articolazioni funzionali, a cui sono preposte sei posizioni dirigenziali previste in dotazione organica, di cui all'attualità solo quattro coperte (tutte con personale di ruolo);
- la consistenza del numero di posizioni dirigenziali a tempo indeterminato dà luogo a situazioni di reggenza *ad interim* di più settori (anche non omogenei) in capo ad un'unica figura, con conseguente aggravio in termini di carichi di lavoro;
- il contesto in cui opera l'amministrazione comunale è costantemente caratterizzato da rapidi e continui mutamenti che lo rendono incerto e soprattutto complesso, richiedendo nuove soluzioni organizzative al fine di incrementare il livello quantitativo e qualitativo dei servizi offerti, tenendo conto delle intervenute modifiche normative attinenti soprattutto al personale e alle politiche di

- finanza pubblica;
- il Comune, nell'ambito dell'autonomia organizzativa di cui dispone, deve adeguare l'attuale assetto organizzativo dell'ente al mutato contesto esterno e alle nuove misure di contenimento delle spese in materia di pubblico impiego;
- il nuovo quadro normativo di riferimento delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 depone per il superamento della logica del *turn over* in favore di una capacità di reclutamento fondata sulla sostenibilità finanziaria, intesa quale rigoroso rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, purché contenuta nei limiti di una spesa complessiva *omnia* per tutto il personale dipendente (senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto) nel *range* individuato dal D.M. 17 marzo 2020;

**Sentito** il parere del Segretario Generale il quale, oltre ad aver predisposto la soluzione di dettaglio rispetto alle esigenze manifestate dall'Amministrazione, rappresenta che il soddisfacimento delle stesse non può prescindere da un investimento in risorse umane, da tradursi sia in processi di reclutamento e/o valorizzazione di personale qualificato da collocare in posizioni strategiche sia attraverso il potenziamento qualitativo delle prestazioni del personale già in servizio e quantitativo, ossia con assunzione di nuove unità di comparto, per sopperire alle numerose cessazioni intervenute nel corso degli ultimi anni;

**Valutato**, per tutto quanto sopra esposto, che occorre:

- rimodulare competenze e funzioni oggi distribuire tra le due aree tecniche mediante istituzione di un nuovo diverso settore che assorba tutte le competenze inerenti alla gestione e valorizzazione del patrimonio comunale nonché, in particolare, del demanio, anche alla luce della complessità e strategicità dello stesso nell'immediato futuro in ragione dell'evoluzione del quadro normativo e giurisprudenziale di riferimento;
- costituire altresì *ex novo* una nuova sezione strategica preposta a coordinare la *governance* di tutte le attività e le opportunità correlate all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
- ricondurre sotto una unica direzione le materie afferenti all'area tecnica (sia sotto il profilo dei LL.PP. sia sotto quello dello sviluppo urbanistico/edilizio etc.). Tale soluzione verte nella direzione di maggiormente responsabilizzare il personale di livello direttivo mediante l'attribuzione di specifiche responsabilità d'ufficio e/o di procedimento orientate ai processi di risultato e prodotto propri dell'intera struttura di assegnazione. Sul punto, la particolarità dei procedimenti assegnati impone una adeguata distribuzione delle competenze soprattutto tra il personale direttivo, onde evitare l'insorgere di conflitti di competenze e/o incompatibilità rispetto alle funzioni assolve;
- razionalizzare la struttura preposta alla gestione degli affari generali e istituzionali con concentrazione di tutte le competenze ordinamentali e/o di funzionamento istituzionale e/o connesse all'erogazione di servizi fondamentali dell'Ente;
- costituire un unico settore preposto al raggiungimento degli obiettivi inerenti allo sviluppo economico e sociale del territorio, con funzioni di direzione anche dell'Ambito Sociale Territoriale di Zona. In tale contesto, è opportuno semplificare l'attuale ripartizione mediante accorpamento in un'unica sezione di tutte le competenze e/o funzioni in materia di commercio e attività produttive, cui è altresì assegnata la gestione dei cd. tributi minori (CUP e imposta di soggiorno);
- confermare in capo ad un unico settore le competenze in ordine alla gestione delle risorse finanziarie ed umane, valorizzando anche la funzione di controllo di gestione da esercitarsi in sinergia con il sistema dei controlli interni;
- confermare altresì l'organizzazione semplificata del settore della Polizia Municipale;

**Ritenuto** in definitiva di provvedere nel merito all'approvazione della nuova macrostruttura dell'Ente e delle relative microstrutture, come definita nei prospetti allegati alla presente a farne parte integrante e sostanziale, di cui si riporta di seguito la struttura di massima:

	<b>SINDACO</b>	
	<b>SEGRETARIO GENERALE</b>	

SETTORE 1	SETTORE 2	SETTORE 3	SETTORE 4	SETTORE 5	SETTORE 6
Affari generali e istituzionali	Sviluppo economico e sociale	Sviluppo del territorio Lavori pubblici Ambiente	Gestione del territorio Patrimonio Innovazione	Gestione economico-finanziaria Risorse Umane	Polizia Municipale

**Ritenuto** altresì di dover attribuire al presente provvedimento, ove occorra, carattere regolamentare a norma dell'art. 89 del D. Lgs. n. 267/2000;

**Constatato** che la presente revisione della macrostruttura consente altresì una fase di rotazione del personale sia a livello dirigenziale che a livello di dipendenti, in conformità alle disposizioni del Piano anticorruzione;

**Precisato** che:

- in ordine al nuovo assetto organizzativo della macrostruttura, trattasi di atto amministrativo di macro-organizzazione adottato nell'esercizio del potere di cui all'art. 2, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 di fissazione delle linee e dei principi fondamentali dell'organizzazione degli uffici pubblici;
- in base al D. Lgs. n. 150/2009, gli atti interni di organizzazione degli uffici sono di esclusiva competenza dirigenziale e di essi va data solo informativa alle RSU e alle OO.SS.;

**Evidenziato** che:

- compete al Sindaco, con separato atto, ai sensi dell'art. 50, comma 10, del D. Lgs. n. 267/2000, provvedere alla definizione e attribuzione degli incarichi dirigenziali;
- eventuali problematiche e conflitti di competenze in ordine all'attribuzione delle funzioni, degli obiettivi e delle risorse collegate dovranno essere definiti dal Segretario Generale, cui compete altresì il processo informativo rivolto ai dirigenti dell'Ente;
- ai dirigenti competerà invece coordinare il lavoro delle sezioni e distribuire i carichi di lavoro all'interno delle stesse anche attraverso l'istituzione di appositi uffici;

**Evidenziato**, da ultimo, che in base al nuovo assetto organizzativo si procederà, con separato atto:

- ad una nuova ponderazione dei pesi di ciascuna posizione dirigenziale. Nelle more, trovano applicazione i valori riportati nella deliberazione di G.C. n. 8/2018, che recepisce la metodologia e la proposta predisposta dall'Organismo Indipendente di Valutazione, salvo conguaglio ad esito dell'adozione della nuova pesatura;
- alla ridefinizione dell'area delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt. 13 e ss. del CCNL Comparto Funzioni Locali 21.05.2018;

**Richiamati**:

- il D. Lgs. n. 267/2000 e smi;
- il D. Lgs. n. 165/2001 e smi;
- il D. Lgs. n. 150/2009;
- l'art. 4 del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di G.C. n. 157/2017;

**Sentito** il personale dirigente;

**Acquisito** il parere di regolarità tecnica espresso dal Segretario Generale;

**con voti unanimi resi** in forma palese,

**DELIBERA**

le premesse suesposte quale parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione;

1. **di approvare** la revisione della macrostruttura dell'Ente e le relative microstrutture, come riportata nell'Allegato A alla presente deliberazione, a farne parte integrante e sostanziale;
2. **di dare atto** che l'Allegato A costituisce il documento attestante l'assetto organizzativo vigente nell'ente a decorrere dalla data di adozione del presente atto e fino a nuova modifica;
3. **di dare atto** che il dettaglio delle funzioni delle Microstrutture di cui all'Allegato B è indicativo e non esaustivo di tutte le micro-funzioni e dei procedimenti dell'Ente assegnati ai servizi che sono comunque riconducibili alle macro-funzioni;
4. **di dare atto** che la nuova struttura organizzativa descritta nell'Allegato A, si ispira ai principi di organizzazione contenuti nell'art. 31 dello Statuto Comunale secondo il quale gli uffici comunali possono essere suddivisi in settori eventualmente raggruppati in aree funzionali e possono inoltre essere previste strutture finalizzate al raggiungimento di obiettivi specifici;
5. **di dare atto** che le Unità di Progetto con valenza annuale e le relative interrelazioni saranno definite in sede di approvazione del PEG/PdO;
6. **di assegnare** alla nuova struttura organizzativa le risorse finanziarie di cui agli stanziamenti di bilancio riferiti alle funzioni alle stesse attribuite nonché le risorse umane di cui all'Allegato C;
7. **di dare atto** che, ai sensi dell'art. 50, comma 10, del D. Lgs. n. 267/2000, il Sindaco provvederà, con separato atto, alla definizione e attribuzione degli incarichi dirigenziali;
8. **di procedere**, con separato atto, ad una nuova graduazione delle posizioni dirigenziali e dell'area delle posizioni organizzative, tenuto conto del nuovo assetto organizzativo. Nelle more, trovano applicazione i valori di retribuzione di posizione riportati nella deliberazione di G.C. n. 8/2018, stabiliti in base alla metodologia predisposta dall'Organismo Indipendente di Valutazione, salvo conguaglio ad esito dell'adozione della nuova pesatura;
9. **di procedere** altresì, con separato atto, ad una nuova graduazione dell'area delle posizioni organizzative, tenuto conto del nuovo assetto organizzativo;
10. **di stabilire** che il personale dirigente, con il coordinamento del Segretario Generale, dovrà dare attuazione al presente atto adottando tutti gli occorrenti atti di gestione procedendo a conferire, con proprio provvedimento, la responsabilità degli uffici e/o dei procedimenti al personale assegnato nonché delega di funzioni ai dipendenti di categoria D titolari di P.O. dovendo questi svolgere, anche con onere di firma, funzioni di gestione di unità organizzative caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa oltre che attività e funzioni gestionali e di raccordo e coordinamento con altri uffici e servizi per il raggiungimento degli obiettivi assegnati dagli atti di programmazione dell'Ente;
11. **di precisare** che il nuovo assetto come definito dalla presente deliberazione sarà oggetto di una opportuna e costante attività di monitoraggio, al fine di poter verificare eventuali azioni correttive da apportare, finalizzate alla razionalizzazione ed efficacia dell'azione amministrativa;
12. **di dare** altresì mandato al Segretario Generale, fermi restando gli ambiti di competenza e le attribuzioni delle strutture di singolo riferimento, di adoperarsi con ogni azione utile a definire ambiti di rilevanza intersettoriale in tutti i casi in cui ciò risulti opportuno;
13. **di dare atto** che è stata espletata l'informazione alle rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e smi;
14. **di trasmettere** copia del presente provvedimento ai Dirigenti, all'Organismo Indipendente di Valutazione nonché alle sezioni Risorse Umane e Servizi informatici per i conseguenti adempimenti.

#### DICHIARA

il presente atto immediatamente eseguibile con separata ed unanime votazione palese, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.



**SINDACO**  
F.to Minerva Stefano

**La Segretaria Generale**  
F.to Dott.ssa Zanelia LANDOLFO

---

Per copia conforme per uso amministrativo.

Li,

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Certifico che la presente deliberazione viene pubblicata dal 16/12/2021 al 31/12/2021  
all'albo pretorio del Comune.

Gallipoli, 16/12/2021

**Il Messo Comunale**

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Certifico che la presente deliberazione:

- E' stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio;
- E' divenuta esecutiva il 14/12/2021 ai sensi dell'art. 134 comma 3 del D. Lgs. 267/2000;

Gallipoli, 14/12/2021

**La Segretaria Generale**  
Dott.ssa Zanelia LANDOLFO

Copia conforma all'originale informatico, sottoscritto con firma digitale.