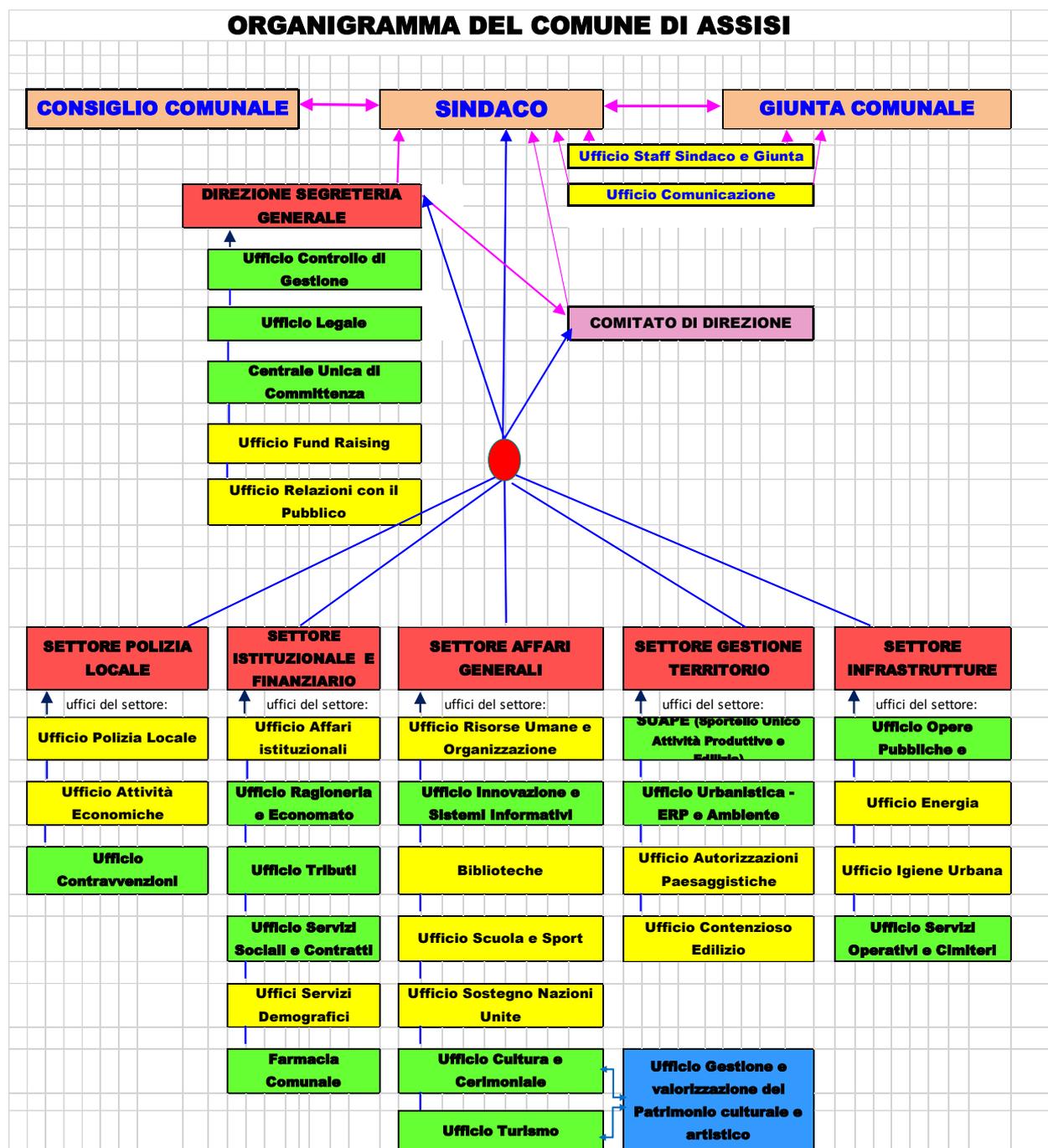


STRUTTURA ORGANIZZATIVA



L'attuale organigramma è il risultato della riorganizzazione effettuata nell'anno 2016 approvata con delibera di giunta n.225 al 30-12-2016 e successivamente modificata con deliberazione della Giunta Comunale n. 192 del 22 novembre 2017, al 31.12.2019 di n. 164 (di cui n.4 a tempo determinato) e n. 4 Dirigenti (di cui 1 in Comando presso altro Ente).

Oltre all'organizzazione in forma associata dei Servizi Sociali, con l'istituto della convenzione ex art.30 del Dlg.267/200, il Comune di Assisi è Ente capofila del servizio aggregato centrale Unica di Committenza (CUC) fra i comuni di Assisi, Bastia Umbra, Cannara.

Nel corso dell'anno 2021 è previsto il rinnovo di detta Convenzione.

Il Comune di Assisi gestisce altresì a livello intercomunale come capofila, il servizio del canile comprensoriale in loc. Ponte Rosso anche per i comuni di Bettona, Cannara, Valfabbrica, Bastia Umbra.

È inoltre prevista l'attivazione di un'altra forma associativa, sempre ex art.30 Dlgs.267/2000, per la

costituzione del soggetto gestore dell'area naturale protetta "**Parco del Monte Subasio**" con i comuni di Nocera Umbra, Valtopina e Spello, ai sensi dell'art.8 comma 1 della LR.n.9/1995. Anche in questo caso il comune di Assisi fungerà da Ente capofila e sostituirà la Regione Umbria per la gestione del Parco; sono previste delle forme collaborative con la Regione medesima in un'ottica ampliativa del sistema naturalistico e turistico nell'ambito del cosiddetto sviluppo locale.

La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023 è stata approvata con atto di Giunta comunale n.151 del 24/11/2020.

Nel corso dell'anno 2020 le assunzioni del personale il cui reclutamento era previsto con concorsi in presenza, sono state sospese a livello di procedura.

Negli ultimi anni il modello organizzativo dei Comuni è radicalmente mutato, il legislatore in questa materia ha adottato principi ispiratori di carattere innovativo, quali autonomia, centralità del procedimento di programmazione, orientamento al risultato, distinzione delle competenze tra organi politici e burocratici, misurazione e valutazione delle prestazioni, rendicontazione pubblica dei risultati raggiunti e privatizzazione del rapporto di lavoro.

L'autonomia organizzativa degli Enti locali ha trovato, un espresso riconoscimento nella Costituzione riformata del 2001 laddove, all'art.17 co.6 si prevede che "I Comuni, le Province e le Città metropolitane hanno potestà regolamentare in ordine alla disciplina dell'organizzazione e dello svolgimento delle funzioni loro attribuite". L'attribuzione di un'ampia autonomia organizzativa costituisce una delle scelte di fondo alla base della legislazione degli ultimi anni, essa consente ad ogni Ente di darsi un modello gestionale specifico e le regole concrete di funzionamento giudicate più adatte alla propria realtà.

Il legislatore ha introdotto inoltre il principio della trasparenza, con l'art.11 co.1 e 3 del D.Lgs.150/2009 e successivamente ampliato ed oggetto di apposito testo normativo il D.Lgs.33/2013, "intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Dall'anno 2019 è stata prevista la pubblicazione sul sito istituzionale sezione "Amministrazione trasparente" di ulteriori non obbligatori ai sensi del D.Lgs.33/2013. Pertanto si pubblicano tutti i contratti di beni e servizi e lavori per i quali per valore economico non vi sarebbe l'obbligo di pubblicazione; inoltre vengono pubblicati anche i cronoprogramma degli interventi e delle attività prestazionali dei contratti di appalto per la gestione del verde pubblico, dei servizi cimiteriali, dei servizi di igiene urbana e quelli di derattizzazione, attivando così il cosiddetto *controllo diffuso*.

Particolare attenzione è posta alla misurazione e valutazione della performance, volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Coerentemente con i Piani nazionali anticorruzione e con le raccomandazioni dei principali organismi internazionali, si concepisce la trasparenza, come principio fondamentale per assicurare la corretta gestione delle attività pubbliche concependo come positivo il coinvolgimento dei cittadini in una forma di controllo sociale diffuso. La promozione di maggiori livelli di trasparenza, piena accessibilità ai dati e alle informazioni sulle attività e sull'uso delle risorse pubbliche, diventano obiettivi strategici anche ai fini del ciclo della performance.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) – Aggiornamento 2020-2022 approvato con deliberazione di giunta comunale n.13 del 30-01-2020 si ispira a principi di buona gestione e, in continuità con i precedenti, in una visione di integrazione con gli altri strumenti di programmazione e organizzazione dell'ente (Piano di informatizzazione e dematerializzazione) e con i controlli interni. E' stata data puntuale applicazione alla normativa in materia di accesso civico e adeguato il sistema comunale alla normativa in materia di privacy come da Regolamento dell'Unione Europea n.679/2016. Coerentemente ai decreti Madia del 2017 e all'applicazione del DLGS 118/2011 e agli anzidetti Piani è stato approvato il nuovo sistema di valutazione della Performance dei Dirigenti e del Segretario comunale con Deliberazione di giunta

comunale n.113 del 06-07-2017, che ha trovato la sua prima applicazione nell'anno 2017.

È stata data puntuale applicazione agli istituti del nuovo CCNL Enti Locali a seguito dell'approvazione della deliberazione della Giunta Comunale n.128 del 23-07-2018 relativa all'individuazione della delegazione trattante di parte pubblica. Hanno trovato applicazione tutti gli incrementi retributivi previsti.

PERSONALE al 31.12.2019

Categoria e posizione economica	Previsti in dotazione organica	In servizio numero	Categoria e posizione economica	Previsti in dotazione organica	In servizio numero
A.1	0	0	C.1	88	8
A.2	0	0	C.2		18
A.3	0	0	C.3		20
A.4	0	0	C.4		9
A.5	0	0	C.5		25
B.1	22	2	D.1	37	10
B.2		2	D.2		18
B.3	17	4	D.3	11	7
B.4		10	D.4		8
B.5		6	D.5		3
B.6		6	D.6		4
B.7		6	Dirigente	4	2
TOTALE	39	36	TOTALE	140	132
Totale personale in servizio al 31.12.2019					168
<i>di cui:</i>				ruolo n.	162
				Fuori ruolo (Segretario comunale) n.	1

PERSONALE al 31.12.2019 distinto per Aree

AREA TECNICA			AREA ECONOMICO - FINANZIARIA		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio	Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio
A	0	0	A	0	0
B	0	19	B	0	9
C	0	20	C	0	15
D	0	13	D	0	22
Dir	0	1	Dir	0	1
AREA DI VIGILANZA			AREA DEMOGRAFICA-STATISTICA		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio	Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio
A	0	0	A	0	0
B	0	1	B	0	2
C	0	22	C	0	6
D	0	4	D	0	1
Dir	0	1	Dir	0	0
ALTRE AREE			TOTALE		
Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio	Categoria	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio
A	0	0	A	0	0
B	0	5	B	45	36
C	0	17	C	92	80
D	0	10	D	50	49
Dir	0	0	Dir	5	3
TOTALE			TOTALE		
				192	168