

RIORGANIZZAZIONE DELLE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA COMUNITA' MONTANA – APRILE 2022

CONTESTO DI RIFERIMENTO

La Comunità Montana Alta Valtellina è attualmente strutturata su sei servizi a cui sono assegnate le diverse funzioni proprie dell'amministrazione, delegate da altri enti o acquisite nell'ambito delle gestioni associate che coinvolgono i comuni del comprensorio. Al vertice di ogni servizio è collocata una posizione organizzativa che garantisce lo svolgimento di tutti i compiti che la vigente regolamentazione assegna ai responsabili.

L'organizzazione prevede che i servizi siano supportati da un'attività di coordinamento assegnata al segretario che, tuttavia, non è presente nell'organico da tempo per difficoltà a reperire una risorsa disponibile.

Il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, prevede un'articolazione che può essere basata su servizi, uffici ed unità di progetto, collocati su livelli gerarchicamente diversi ed ai quali possono essere assegnati compiti e responsabilità differenziati.

La normativa vigente in materia di anticorruzione imporrebbe una rotazione fra i titolari delle posizioni organizzative. Tuttavia la ridotta dotazione di personale e l'assenza di dipendenti che abbiano la formazione le competenze e le professionalità necessarie ad assumersi le responsabilità su servizi diversi dal proprio, impedisce di attuare queste azioni.

ESIGENZE ORGANIZZATIVE

Nella Comunità Montana Alta Valtellina l'esigenza di ridefinire l'assetto organizzativo è legata ad una situazione mutata ed in evoluzione delle attività svolte dall'Ente, in particolare nell'ambito dei settori del territorio e ambiente e dell'agricoltura. I carichi di lavoro dell'ufficio agricoltura si sono incrementati in modo significativo con l'assunzione in gestione di parte delle attività esecutive del Piano di Sviluppo Rurale della Regione Lombardia ed il livello di complicazione dei procedimenti si è accresciuto in parallelo con gli adempimenti imposti dalla normativa in materia di aiuti di stato. Nel contesto della gestione territoriale occorre invece fronteggiare i maggiori oneri operativi conseguenti l'attivazione della convenzione per la gestione associata della protezione civile che si aggiungono alle attività relative agli impianti e piste da sci ed alla vigilanza ecologica. L'avvento dei programmi nazionali per la transizione ecologica coinvolge il servizio in nuove attività e progetti che devono avere natura innovativa e necessitano di particolare impegno.

E' stata verificata un'oggettiva difficoltà a mantenere il carico di responsabilità di tale servizio in capo ad un solo operatore, mentre si è manifestata la possibilità, a seguito dei recenti potenziamenti effettuati nella struttura, di coinvolgere un'ulteriore unità di personale nel ruolo di Posizione Organizzativa.

Si è quindi rilevata l'opportunità e la necessità di avviare un nuovo il processo di adeguamento della struttura organizzativa dell'ente, al fine di prevenire i prevedibili disagi, le difficoltà ed i malfunzionamenti indotti dalla situazione sopra descritta, pur rispettando i criteri e le condizioni richiesti per dare continuità all'azione dell'amministrazione, con un modello organizzativo flessibile, con posizioni di vertice sufficienti e con la possibilità di valorizzare le competenze dei singoli dipendenti su più ambiti d'azione, senza che esistano confini troppo netti e compartimenti stagni fra le componenti della struttura.

L'ambito di azione che riguarda la Comunità Montana è in evoluzione continua e si prevede che le attività di riorganizzazione possano procedere in futuro, di fronte ad eventuali nuove esigenze e nell'ambito del

processo di ridefinizione delle rispettive competenze che le comunità montane, la provincia e la regione dovranno attuare, come prescritto dalla Legge Regionale 8 luglio 2015, n. 19 “Riforma del sistema delle autonomie della Regione e disposizioni per il riconoscimento della specificità dei territori montani in attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni)”.

MODELLO PROPOSTO

Per realizzare le finalità sopra riassunte si propone di confermare il modello organizzativo già presente e strutturato su due livelli, con il passaggio da sei a sette dei servizi e delle posizioni organizzative, mediante lo sdoppiamento dell’attuale servizio Territorio - Ambiente - Protezione Civile - Agricoltura e Foreste, e con la previsione di uffici, posti all’interno dei servizi, a cui assegnare eventualmente lo svolgimento di compiti di maggiore complessità.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA GENERALE

La struttura organizzativa dell’ente proposta assume, sulla base delle considerazioni e dei criteri sopra riportati, la seguente configurazione:

SERVIZI

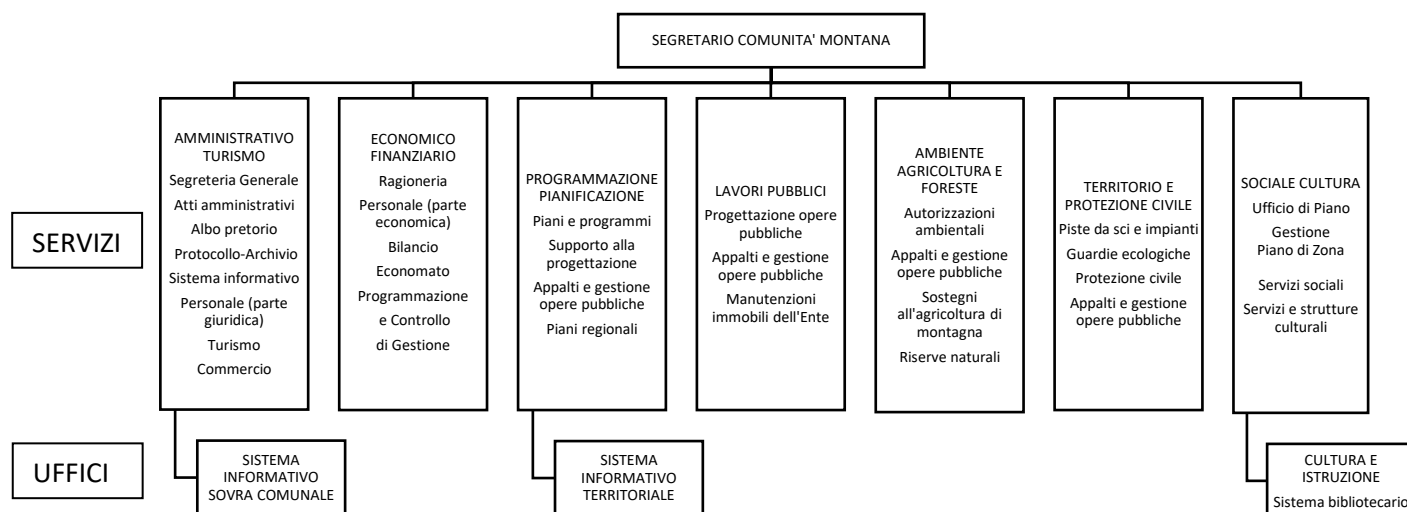
1. Segreteria e Affari istituzionali Organizzazione e risorse umane Personale (parte giuridica) - Turismo - Sport - Attività produttive - Sistema Informativo Sovracomunale;
2. Servizio economico-finanziario - Personale (parte economica);
3. Pianificazione socio-economica e programmazione - Opere pubbliche di interesse sovracomunale;
4. Lavori pubblici;
5. Ambiente - Agricoltura e Foreste;
6. Territorio e Protezione Civile
7. Servizi sociali culturali e istruzione;

Nell’ambito dell’organizzazione generale sono inoltre previsti tre uffici, da attivare a fronte dell’eventuale necessità di affidare ad un’unità organizzativa con compiti di specifica responsabilità i procedimenti maggiormente complessi.

UFFICI

1. Cultura e istruzione
2. Sistema Informativo Sovra comunale
3. Sistema Informativo Territoriale Sovra comunale

La nuova struttura organizzativa generale della Comunità Montana assume così la seguente strutturazione



PROCESSO DI REALIZZAZIONE DELLA NUOVA STRUTTURA

Per quanto attiene la definizione della nuova macro struttura, è riconosciuta una competenza esclusiva alla Giunta Esecutiva della Comunità Montana, anche nella considerazione che questo adempimento deve essere guidato da principi di razionalizzazione organizzativa, deve rispettare le professionalità presenti nell'Ente ma non può tener conto di specifiche esigenze dei singoli dipendenti che devono essere valutate in altri contesti.

Su queste premesse, il principio della partecipazione può essere attuato solo attraverso le forme previste dalla normativa vigente e dai contratti di lavoro, con l'obiettivo di avvalersi dei contributi di tutti i soggetti interessati sia in fase di progettazione che in fase di implementazione della riorganizzazione.

A tal fine si prevede che il processo di riorganizzazione venga realizzato con le seguenti fasi:

1. Impostazione del progetto di riorganizzazione da parte della giunta
2. Presentazione del progetto alla conferenza delle posizioni organizzative presenti
3. Adozione delibera di riorganizzazione
4. Informazione alle rappresentanze sindacali
5. Decreto di nomina delle nuove posizioni organizzative
6. Eventuale nomina da parte delle posizioni organizzative dei responsabili dei nuovi uffici con assegnazione di incarico di particolare responsabilità