



## COMUNE di SAVONA

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DATA: 06/04/2023

NUMERO: 58

**OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE DEL COMUNE DI SAVONA**

L'anno duemilaventitre, il giorno sei del mese di aprile alle ore 09:00, si è riunita la Giunta Comunale composta dai Signori:

RUSSO MARCO	Presente
DI PADOVA ELISA	Assente
ROSSELLO FRANCESCO	Presente
PARODI LIONELLO	Presente
BECCO ILARIA	Presente
VIAGGI RICCARDO	Presente
BRANCA MARIA GABRIELLA	Presente
NEGRO NICOLETTA	Presente
AUXILIA SILVIO	Assente
PASQUALI BARBARA	Presente

Risultano assenti per la presente deliberazione: Di Padova Elisa, Auxilia Silvio

Presiede la seduta il Sindaco Avv. RUSSO MARCO.

Assiste il Segretario Generale Dott.ssa BACCIU LUCIA.

## IL SINDACO

Premesso che:

- il Comune di Savona, come ogni altra P.A., negli ultimi mesi ha superato una *cuspid*e (o per lo meno posto le basi adeguate per superarla), ossia un insieme di fattori differenti, ma convergenti - che negli ultimi anni si erano progressivamente manifestati con effetti negativi e depressivi - che nel “collassare” o estinguere il loro effetto e/o, ancora, nell’originare necessarie risposte evolutive, determinano finalmente l’avvio di una spirale positiva, quasi come fosse un rimbalzo vitale;
- tra le cause dei suddetti fattori è da individuare, prioritariamente, l'evento pandemico che, amministrativamente:
  - dapprima ha causato l'imprescindibile implementazione di nuove modalità lavorative, suppletive della modalità in presenza, per forza maggiore indotta dalla considerevolmente diminuita mobilità territoriale delle persone;
  - secondariamente ha stimolato, anche prescindendo dalla contingenza emergenziale, interventi diretti a ripensare il ruolo e le strategie di gestione delle risorse umane, tra cui la previsione di nuovi strumenti, progressivamente raffinati, principalmente concepiti e resi disponibili sotto l’ombrello del PNRR, Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, costitutivo della risposta continentale prima ancora che nazionale alle necessità di ripresa socio-economica post-pandemica, la cui formulazione ha peraltro comportato la necessità di apprestare un adattamento ad hoc nella strutturazione organizzativa delle singole Amministrazioni, al fine di consentirne il completamento attuativo nei termini particolarmente stringenti rispetto alla vastità ed alla pregnanza degli obiettivi di cui consta;
- tra i sopra accennati nuovi strumenti si possono elencare:
  - il P.O.L.A. (*Piano Organizzativo del Lavoro Agile*);
  - il P.I.A.O., (*Piano Integrato di Attività ed Organizzazione*), in cui il P.O.L.A. è confluito quale sezione autonoma, insieme ad altre pre-esistenti pianificazioni di carattere generale e specifico, quali in particolare il *Piano dei fabbisogni delle risorse umane* ed il *Piano della Performance e degli Obiettivi*;
  - il DM sui nuovi fabbisogni professionali, recante le Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche;
  - il C.C.N.L. di comparto 2019-2021, siglato dall'A.R.A.N. il 16.11.2022, che oltre alla riforma di inquadramento da attuarsi entro il prossimo biennio ha introdotto significativi strumenti innovativi nonché modifiche alle progressioni economiche e di carriera;
  - il “*Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale*”, siglato il 10 marzo 2021 tra il Ministro per la P.A. e le OO.SS. maggiormente rappresentative a livello nazionale, che ha aperto la strada sia alle riforme legislative inerenti il Lavoro Pubblico, sia alle tornate contrattuali che nel 2022 hanno interessato tutti i principali comparti pubblici.

Rilevato che sia necessario puntualizzare come la *cuspid*e si completi, per il Comune di Savona,

con una serie di ulteriori eventi non avversi, quali risultati di una perseverante azione (a dire il vero transamministrativa), ovvero:

- l'uscita anticipata e definitiva dal Piano di riequilibrio finanziario pluriennale, come noto sancita dalla deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 29 luglio 2022, seguita dalla deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo della Liguria, n. 50 del 28 settembre 2022;
- la definitiva aggiudicazione della gara a doppio oggetto per la Newco prevista dal Piano concordatario in corso dal 2019 per ATA S.p.a., principale partecipazione societaria comunale;
- il contributo alla definizione provinciale dell'affidamento *in house* del Servizio di TPL;
- la definitiva attribuzione dei Fondi per molteplici iniziative di investimento di varia natura connesse alla programmazione comunale PNRR, per un ammontare allo stato superiore ai 25 milioni di euro;
- il perfezionamento dell'iter per rendere concreta la sussidiarietà orizzontale attraverso il coinvolgimento della cittadinanza nella gestione dei Beni Comuni, tra cui il completamento della creazione dell'Albo delle associazioni disponibili alla gestione degli stessi Beni Comuni.

Valutato di poter dedurre che i principi ispiratori dei sopra citati interventi, strumenti ed eventi - fondati sulla dimostrata capacità di resilienza ed adattamento dell'azione amministrativa durante l'emergenza pandemica, sia a livello centrale che periferico - attenendo essenzialmente alla riconosciuta centralità del ruolo in generale della Pubblica Amministrazione e, specificatamente, del nostro Comune quale motore di sviluppo socio-economico, non possono non vedere tracciate le seguenti direttrici di significativa valorizzazione professionale dei lavoratori pubblici che prestano servizio nel Comune di Savona, incentrata su:

- ingresso di nuove generazioni;
- aggiornamento professionale in ottica di formazione continua e *reskilling*;
- conseguente revisione dei profili professionali mediante strumenti volti alla ricognizione dei titoli, delle competenze e delle abilità del personale già in servizio, seguita logicamente dalla riforma dell'ordinamento professionale, in coincidenza con la stesura dei contratti collettivi della stagione 2019-2021 (circostanza effettivamente verificatasi, per il comparto Regione – EE.LL., con la stipula del C.C.N.L. del 16.11.2022);
- valorizzazione di specifiche professionalità non dirigenziali, dotate - anche in termini di potenziale - di competenze e conoscenze specialistiche, in grado di assumere specifiche responsabilità organizzative e professionali;
- modernizzazione tecnologica, costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale;
- una maggior flessibilità organizzativa, capace di adattarsi alle esigenze dei cittadini e delle imprese con rapidità, raggiunta anche attraverso il sistema delle relazioni sindacali, rafforzato dall'istituto del *confronto*.

Dato atto che:

- la consapevolezza delle necessità delle summenzionate direttrici di sviluppo e rilancio è fondata sui dati, che qui sotto si riepilogano (proprio nella logica della cuspide di cui si diceva in apertura), conseguenti alla realtà "in sofferenza" dal punto di vista strutturale, determinata dalla necessità adozione, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 16.11.2016, di un Piano di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, che ha fortemente limitato, in ottica decennale, le politiche di personale esprimibili sulla scorta degli anzidetti principi ispiratori, dal momento che aveva previsto:
  - una sensibile riduzione di organico nel primo triennio di vigenza, attraverso il blocco

- o delle assunzioni e del turnover;
- o l'introduzione della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro per il personale con diritto alla quiscenza;
- o l'immediato pensionamento di una posizione dirigenziale, senza sostituzione (ed in seguito non più sostituita);
- o la riduzione delle risorse allocate in parte variabile, ex art. 15 commi 2 e 5 del CCNL 01/04/1999 ed ex art. 26 comma 2 del CCNL dirigenza 23/12/1999;
- o una rivisitazione dell'assetto delle posizioni organizzative dell'Amministrazione, effettivamente poi attuata con DGC n. 61 del 21.04.2017, che ha numericamente ridotto da 30 a 23 le posizioni stesse ed accorpato da 3 a 2 le fasce di inquadramento;
- a conclusione anticipata del Piano di riequilibrio rispetto al termine inizialmente previsto nel 2026, Piano rimodulato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 29.07.2022, risulta che il macro-aggregato di Spesa del Personale abbia contribuito al risanamento finanziario dell'Ente ben oltre le aspettative, con un risparmio di spesa nel periodo 2017-2021 pari ad € 2.850.973,01=, a fronte di € 2.000.000,00= complessivamente preventivati, evidentemente in surplus compensativo di altri target a Piano non pienamente raggiunti; tuttavia, l'aver contribuito al risanamento al 142,55% anziché al 100%, ha comportato, dal punto di vista dell'assetto organizzativo comunale:
  - o la cessazione di n. 173 unità;
  - o l'assunzione di n. 77 unità;
  - o la riduzione complessiva, quindi, di n. 96 unità d'organico;
  - o la conseguente contrazione del rapporto medio dipendente/popolazione, secondo i criteri dettati dal D.M. dell'Interno 24.07.2014, da 1/152 a 1/193, ampliando pertanto (dal 14,28% al 45,11%) il gap col rapporto ottimale fissato dal decreto a 1/133, immutato nel quinquennio per classe di popolazione;

Dato altresì atto che, in tale contesto depauperativo di risorse, l'Amministrazione, con D.G.C. n. 61 del 21.04.2022, ha comunque istituito e proficuamente attivato una struttura organizzativa multisettoriale diretta a gestire la governance del P.N.N.R., nei termini di competenza.

Rilevato, infine, che:

- sia imprescindibile raggiungere, gradualmente e tenendo conto dei principi di innovazione nel frattempo intervenuti, un rapporto medio dipendenti/popolazione il più possibile prossimo, quantomeno, se non al valore ottimale ministeriale, al valore vigente ante adozione del Piano di razionalizzazione, considerando che l'indicatore in questione rileva, tendenzialmente, la rappresentazione ordinaria dei carichi di lavoro mediamente occorrenti per il raggiungimento di un livello percepibile ed accettabile, da parte dell'utenza, di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa comunale;
- debba all'uopo necessariamente considerarsi, per tale raggiungimento, l'applicazione dei principi contenuti negli interventi nazionali sopra citati, la cui implementazione di carattere innovativo potrebbe compensare l'eventuale restante gap rispetto al valore ottimale ministeriale.

Ritenuto, pertanto, che in relazione ai presupposti ed in vista dell'obiettivo sia opportuno, prima ancora che necessario:

- svolgere una previa indagine conoscitiva sul benessere organizzativo ed il clima interno all'organizzazione (da misurarsi, valutare e monitorare in relazione alla qualità dei servizi resi e percepiti, in ottica di performance management) con un'annessa analisi del potenziale del personale attualmente inquadrato in categoria D (non prossimo alla quiescenza);
- incardinare un sistema di relazioni sindacali incentrato sul più ampio confronto e,

comunque, laddove ciò non sia possibile perché inibito o non prescritto dalla normativa o dalla contrattazione collettiva, sulla più ampia informazione preventiva, utile all'espressione di fattivi contributi partecipativi, in vista dell'attuazione degli specifici indirizzi che seguono;

- formare il personale al modello organizzativo delineato per il comparto EE.LL., per quanto attiene al Nuovo Ordinamento Professionale (NOP) ed ai profili di ruolo e competenza, che definiscono altresì le nuove famiglie professionali, con focus particolareggiato per le soft skills dirigenziali ed il modello organizzativo richiesto nell'attuale contesto alla dirigenza comunale;
- definire, laddove possibile rispetto ai limiti della contrattazione e del fondo per il salario accessorio, strumenti di welfare "aziendale";
- ridefinire, in ottica strutturale di fruibilità e bilanciamento vita-lavoro, lo smartworking;
- stabilire i criteri di dettaglio da applicarsi alle progressioni verticali di cui agli artt. 13 e 15 del CCNL del 16.11.2022;
- valorizzare in termini di deleghe di funzioni dirigenziali e, ove possibile, riassetare, in relazione alle necessità funzionali, le ex Posizioni Organizzative (P.O. ora E.Q., ossia incarichi di Elevata Qualificazione, secondo il CCNL 2019-2021), così da contribuire allo snellimento dei flussi di lavoro non meramente operativi;
- ripristinare la dirigenza a tempo determinato, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili ;

Visti l'art. 50 del D.Lgs. n. 267/2000 e l'art. 23 dello Statuto Comunale, secondo cui il Sindaco è l' "organo responsabile dell'Amministrazione" dell'Ente, cui compete sovrintendere "al funzionamento dei servizi e degli uffici ed all'esecuzione degli atti";

Attesa la competenza della Giunta Comunale a deliberare, in relazione al combinato disposto degli artt. 42 e 48 del D. LGS. 18 agosto 2000, n. 267;

Visti i pareri obbligatori, allegati alla presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, e dell'art. 39 del vigente Statuto Comunale;

### **Formula la seguente proposta di deliberazione:**

1. di formulare i seguenti indirizzi tesi alla valorizzazione delle risorse umane del Comune di Savona, anche nella prospettiva della revisione organizzativa, in coerenza con quanto in premessa e gli obiettivi dell'Amministrazione:
  - a) svolgere una previa indagine conoscitiva sul benessere organizzativo ed il clima interno all'organizzazione (da misurarsi, valutare e monitorare in relazione alla qualità dei servizi resi e percepiti, in ottica di performance management), offrendo così elementi utili anche rispetto ai punti che seguono, in coerenza con l'obiettivo sopra indicato, con un'annessa analisi del potenziale del personale attualmente inquadrato in categoria D (non prossimo alla quiescenza); all'uopo, vista l'imprescindibile equidistanza ed imparzialità professionali richieste, sarà utilizzata, nella programmazione-economico finanziaria, la dotazione finanziaria apposta per un incarico esterno, in competenza al Servizio in Staff al Segretario Generale e in stretto raccordo finalistico con l'OMV, in luogo del Servizio Gestione Risorse Umane, cui sono invece da attribuirsi i seguenti step, dal punto di vista della pianificazione;
  - b) incardinare un sistema di relazioni sindacali incentrato sul più ampio confronto e,

comunque, laddove ciò non sia possibile perché inibito o non prescritto dalla normativa o dalla contrattazione collettiva, sulla più ampia informazione preventiva, utile all'espressione di fattivi contributi partecipativi, in vista dell'attuazione degli specifici indirizzi che seguono;

- c) formare il personale al modello organizzativo delineato per il comparto EE.LL., per quanto attiene al Nuovo Ordinamento Professionale (NOP) ed ai profili di ruolo e competenza, che definiscono altresì le nuove famiglie professionali, con focus particolareggiato per le soft skills dirigenziali ed il modello organizzativo richiesto nell'attuale contesto alla dirigenza comunale;
  - d) definire, laddove possibile rispetto ai limiti della contrattazione e del fondo per il salario accessorio, strumenti di welfare “aziendale”;
  - e) ridefinire, in ottica strutturale di fruibilità e bilanciamento vita-lavoro, lo smartworking;
  - f) stabilire i criteri di dettaglio da applicarsi alle progressioni verticali di cui agli artt. 13 e 15 del CCNL del 16.11.2022;
  - g) valorizzare in termini di deleghe di funzioni dirigenziali e, ove possibile, riassetare, in relazione alle necessità funzionali, le ex Posizioni Organizzative (P.O. ora E.Q., ossia incarichi di Elevata Qualificazione, secondo il CCNL 2019-2021);
  - h) ripristinare la dirigenza a tempo determinato, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili;
2. di incaricare il Segretario Generale di predisporre, in coerenza con quanto previsto al punto precedente, una proposta organica di revisione del Modello Organizzativo e del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, entro il 31 dicembre 2023;
  3. di dare atto che dall'adozione della presente deliberazione non discendono oneri diretti a carico del bilancio comunale 2023-2025 né successivi;
  4. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, stante l'urgenza di avviare le necessarie procedure dirette alla provvidimentazione nel merito, che richiederanno comunque un arco temporale di medio termine per la propria conclusione.

**Il Sindaco**  
**Avv. Marco RUSSO**

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la proposta di deliberazione, relativa all'oggetto, formulata dall'Assessore competente;

Visti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, allegati alla presente delibera;

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi per alzata di mano dai presenti;

### **DELIBERA**

Di approvare la proposta di deliberazione, nel testo risultante dal documento che precede.

Successivamente,

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Con voti favorevoli unanimi, espressi palesemente,

### **DELIBERA**

1. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, stante l'urgenza di avviare le necessarie procedure dirette alla provvidimentazione nel merito, che richiederanno comunque un arco temporale di medio termine per la propria conclusione.

**Il Sindaco**  
**Avv.**  
**RUSSO MARCO**

**Il Segretario Generale**  
**Dott.ssa**  
**BACCIU LUCIA**

**Approvato e sottoscritto digitalmente** ( ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i. )