



ORGANIGRAMMA

(Decreto Presidente di ERSI n. 4 del 14 settembre 2020)

RIASSETTO ORGANIZZATIVO

Le scelte perseguibili risultano determinate da una serie di fattori di seguito sintetizzati:

(di seguito alcuni possibili criteri - si tratta di considerazioni generali da adattare alle singole realtà dell'Ente)

- a. La specializzazione: Risulta di particolare importanza per l'Ente disporre di figure specialistiche in alcuni ambiti di attività, sia per assicurare il corretto e qualificato esercizio delle funzioni fondamentali (es. regolazione tariffaria o controllo analogo) sia per garantire stabilità e certezza nella gestione e direzione di attività strategiche per l'ente (la pianificazione direzione finanziaria,), sia infine per programmare tempestivamente le sostituzioni, tenendo conto delle previste cessazioni dal servizio nel triennio 2018 – 2020;
- b. La valorizzazione delle professionalità presenti: Vanno adottate tutte le misure possibili per garantire all'Ente di potersi avvalere delle professionalità presenti nei vari Settori, valorizzandone il ruolo, riattivando i necessari percorsi di formazione e qualificazione, fortemente ridimensionati negli ultimi anni per l'indisponibilità di risorse, attuando i percorsi contrattualmente previsti per le progressioni di carriera;
- c. La trasversalità delle competenze professionali: In un contesto di progressiva riduzione di organico e di innalzamento dell'età media anagrafica dei dipendenti, è imprescindibile valorizzare un approccio trasversale delle competenze al fine di perseguire un duplice obiettivo: assicurare strategie motivazionali diverse da quelle monetarie, stante il blocco quasi decennale di miglioramenti economici (attualmente il rinnovo contrattuale è in fase di discussione) e garantire il livello ottimale dell'azione amministrativa e dei servizi;
- d. Azione di razionalizzazione e mutamento organizzativo: Contemporare l'esigenza di programmare un ricambio generazionale ed una progressiva riduzione dell'età media dei dipendenti che consenta l'acquisizione di nuove abilità e competenze con quella di mantenere un ottimale livello di esperienza professionale.
- e. Superamento del precariato: Le norme che si sono succedute dal 2012 ad oggi hanno consentito esclusivamente, in via eccezionale, le proroghe dei contratti a tempo determinato essenziali a garantire la continuità dei servizi nell'ambito delle funzioni fondamentali. La vigente normativa consente di stabilizzare le figure professionali presenti, qualificate e già assegnate ad attività fondamentali dell'Ente.
- f. Flessibilità organizzativa: Va fatto ricorso all'istituto della mobilità interna del personale per assicurare la più efficiente organizzazione e gestione delle risorse.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Il Regolamento di Organizzazione prevede che la struttura organizzativa fondamentale dell'Ente è rappresentata dai Servizi e Unità Operative e Uffici ed il relativo schema organizzativo viene approvato con Decreto del Presidente di ERSI, su proposta del Direttore Generale.

I **Servizi** sono articolati in **Unità Operative (U.O.)** e, queste, in **Uffici**;

sulla base degli indirizzi e dei limiti stabiliti dal Presidente di ERSI, l'articolazione interna del Servizio è definita dai singoli Dirigenti.

Il Servizio è, quindi, la struttura apicale di livello dirigenziale; le Unità Operative rappresentano la posizione di lavoro riconosciuta dal vigente normativa contrattuale come "posizione organizzativa".

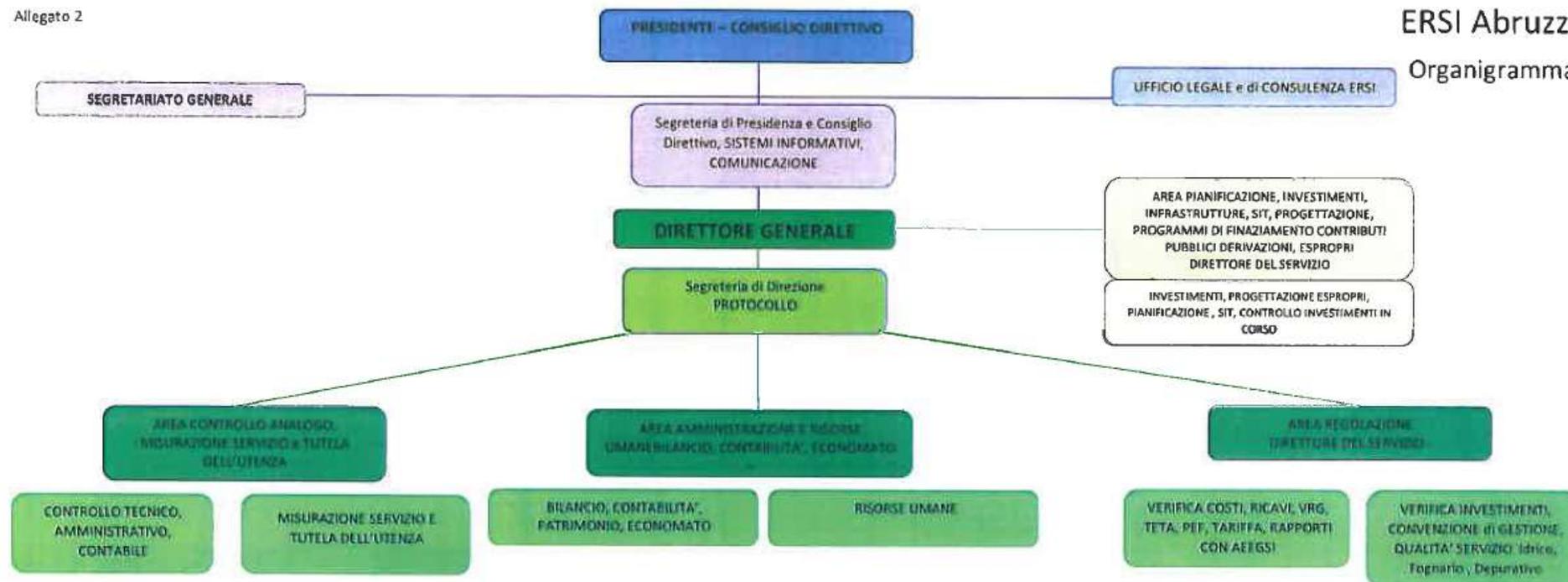
L'attuale organizzazione dell'ente è stata definita con il Deliberazione del Consiglio Direttivo n° 13 del 25 ottobre 2018. L'articolazione degli uffici è rappresentata dal prospetto 1.

Nel successivo prospetto n° 2, viene riportata la nuova struttura organizzativa.

Prospetto 1 - Organigramma >> Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 13 del 25 ottobre 2018

**ERSI Abruzzo
Organigramma**

Allegato 2



Prospetto 2 – Nuova Struttura Organizzativa

