



**Nuovo Comune di Pescara**

**Relazione sulla funzione  
"Organizzazione degli uffici"**

**POLEIS**

## Indice

Premessa .....	2
Introduzione.....	3
1. Il perimetro della funzione: un ambito trasversale e strategico .....	3
2. Quadro normativo di riferimento .....	5
2.1 La normativa statale.....	5
2.2. La normativa regionale della Regione Abruzzo .....	8
3. Spunti di analisi .....	9
3.1. Programmazione dei fabbisogni di personale .....	9
3.2. Sistemi e misure di incentivazione .....	11
4. L'Ufficio di coordinamento per l'organizzazione degli uffici .....	13
5. La struttura organizzativa dell'Ufficio .....	15
6. Processi e linee di intervento .....	16
7. Coordinamento istituzionale e qualità del processo .....	17
8. Cronoprogramma delle attività .....	18
Conclusioni .....	22

## Premessa

*La funzione “organizzazione degli uffici”, prevista dall’articolo 1, comma 14, lettera a) della legge regionale 13/2023, costituisce uno degli assi portanti del percorso di costruzione del nuovo Comune di Pescara. La definizione di un modello organizzativo unitario rappresenta infatti una condizione essenziale per garantire continuità amministrativa, omogeneità gestionale ed efficacia operativa nella fase di transizione verso il nuovo ente derivante dalla fusione dei Comuni di Pescara, Montesilvano e Spoltore.*

*In tale contesto, assume particolare rilievo l’analisi dell’attuale assetto organizzativo dei tre enti, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, al fine di individuare punti di convergenza, criticità e possibili percorsi di armonizzazione. La costruzione del futuro modello organizzativo richiede infatti una preventiva ricognizione delle strutture esistenti, delle dotazioni organiche, delle competenze presenti, dei modelli di governance e delle politiche di gestione del personale, così da consentire una programmazione coerente dei fabbisogni e una progressiva integrazione delle realtà amministrative oggi separate.*

*Il presente documento sviluppa quindi alcune considerazioni sulle evidenze numeriche e organizzative emerse dai dati trasmessi dai tre Comuni, con particolare riferimento alla consistenza del personale, agli assetti dirigenziali e organizzativi e agli strumenti di valorizzazione economica e professionale del personale dipendente. L’obiettivo è fornire un quadro conoscitivo utile a supportare il processo di armonizzazione organizzativa e di definizione del futuro assetto del nuovo Comune di Pescara.*

## Introduzione

La funzione “organizzazione degli uffici”, prevista dall’articolo 1, comma 14, lettera a) della legge regionale 13/2023, rappresenta uno dei cardini fondamentali del processo di avvicinamento alla costituzione del nuovo Comune di Pescara, la cui istituzione è prevista a partire dal 1° gennaio 2027. Essa costituisce la base indispensabile per assicurare continuità amministrativa, efficienza gestionale e coerenza organizzativa durante la fase di transizione, accompagnando i Comuni di Pescara, Montesilvano e Spoltore verso un modello unitario di governo, una struttura direzionale integrata e modalità operative progressivamente armonizzate.

La portata di questa funzione risulta particolarmente ampia e complessa, poiché non investe un singolo servizio o settore, ma l’intero impianto organizzativo dell’ente locale. Essa riguarda infatti la definizione delle macrostrutture e degli organigrammi, la programmazione del personale e dei fabbisogni professionali, l’assetto delle responsabilità dirigenziali, le modalità di organizzazione del lavoro, il sistema della contrattazione integrativa e i diversi strumenti regolamentari attraverso cui si disciplinano il funzionamento interno e le relazioni di lavoro. Per questa ragione la funzione non può essere intesa come un adempimento tecnico-amministrativo, ma si configura come il principale motore del cambiamento istituzionale, poiché consente di progettare e dare forma all’architettura che sosterrà il nuovo Comune di Pescara, determinandone l’identità e la capacità operativa.

Proprio in considerazione del suo carattere strategico, la convenzione che sarà stipulata dai tre Comuni prevede l’istituzione di un Ufficio di coordinamento dedicato all’organizzazione degli uffici. Tale struttura costituisce il punto di riferimento unitario per tutte le attività di analisi, progettazione e armonizzazione necessarie alla costruzione del futuro modello organizzativo. Essa opera come luogo stabile di confronto tecnico, di integrazione delle informazioni e di elaborazione delle soluzioni condivise, assicurando che l’evoluzione dei tre sistemi amministrativi avvenga in modo coerente, graduale e orientato agli obiettivi della fusione, evitando disallineamenti e garantendo un percorso di avvicinamento ordinato e ben governato.

### 1. Il perimetro della funzione: un ambito trasversale e strategico

La funzione “organizzazione degli uffici” si articola in una serie di ambiti tra loro strettamente connessi, che nel loro insieme costituiranno l’ossatura portante del futuro Comune unico. Ciascun ambito svolge un ruolo specifico ma, allo stesso tempo, contribuisce a delineare un quadro unitario, in cui struttura, processi e risorse umane vengono ripensati in una logica integrata e orientata alla fusione.

Il primo ambito riguarda la **definizione delle macrostrutture e degli organigrammi**, cioè la progettazione complessiva dell’architettura organizzativa del nuovo ente. Questa attività non si limita alla redistribuzione delle funzioni oggi svolte dai tre Comuni, ma richiede una riflessione più ampia sulle esigenze di un’amministrazione

unificata, sulle interdipendenze tra i diversi settori e sui modelli organizzativi più idonei a sostenere una realtà urbana articolata e complessa. L'elaborazione della macrostruttura costituirà la base su cui costruire le responsabilità dirigenziali, il funzionigramma e il sistema dei processi.

Il secondo ambito concerne la **programmazione dei fabbisogni di personale**, un elemento decisivo per garantire continuità amministrativa e adeguatezza delle competenze professionali. La convenzione richiede infatti di definire in modo integrato la dotazione organica del nuovo ente, individuare i profili necessari, valutare le potenzialità assunzionali e costruire un quadro unitario delle politiche di reclutamento. Questa attività dovrà coniugare l'analisi delle risorse già presenti nei tre Comuni con le esigenze derivanti dalla nuova macrostruttura, assicurando equilibrio, sostenibilità finanziaria e coerenza funzionale.

Un terzo ambito riguarda **l'assetto direzionale**. L'individuazione della struttura di vertice, delle posizioni dirigenziali e delle responsabilità apicali rappresenta uno dei passaggi più delicati, poiché definisce il sistema di governo interno dell'ente e influenza in modo diretto l'efficacia delle politiche pubbliche e la qualità dei servizi. Occorrerà delineare un modello direzionale chiaro, capace di garantire coordinamento, accountability e una corretta distribuzione delle responsabilità tra le diverse aree organizzative.

Un quarto ambito riguarda **l'organizzazione del lavoro**, intesa come definizione e armonizzazione dei processi amministrativi, dei flussi procedurali e dei modelli operativi. Le differenze oggi esistenti tra i tre Comuni non riguardano soltanto la struttura formale, ma anche le modalità quotidiane di gestione delle attività: tempi dei procedimenti, strumenti informatici utilizzati, modulistica, prassi consolidate e sistemi di controllo interno. L'unificazione richiede quindi una ricomposizione attenta e sistematica, che permetta di sviluppare processi omogenei, più semplici ed efficienti.

Un quinto ambito si riferisce all'elaborazione del **regolamento di organizzazione e alla gestione degli istituti contrattuali**. Il regolamento unico rappresenterà il principale strumento normativo interno del nuovo Comune e dovrà disciplinare la struttura organizzativa, le responsabilità, le modalità di funzionamento degli uffici e i principali aspetti del rapporto di lavoro. Parallelamente, sarà necessario armonizzare gli istituti contrattuali, spesso oggi diffusi nei tre enti, per garantire omogeneità di trattamento e certezza giuridica.

Un ultimo ambito riguarda il **trattamento economico e i sistemi di incentivazione del personale**. La convenzione assegna all'Ufficio di coordinamento il compito di promuovere un coordinamento della contrattazione integrativa e di avviare percorsi di perequazione tra i trattamenti economici oggi in vigore nei tre Comuni. L'obiettivo è costruire un sistema incentivante equilibrato, sostenibile e coerente, che valorizzi le professionalità e favorisca il funzionamento del nuovo ente.

Considerati nel loro complesso, questi ambiti delineano un insieme di funzioni ad

elevato impatto sistemico, in quanto influenzano direttamente la capacità dell'amministrazione di operare in modo efficace e l'organizzazione quotidiana degli uffici. La gestione di questa funzione assume pertanto una finalità duplice: da un lato, governare il cambiamento, attenuando i rischi di frammentazione e disallineamento tra i tre Comuni; dall'altro, predisporre le condizioni necessarie affinché, dal 1° gennaio 2027, il nuovo Comune possa dispiegare la propria attività con una struttura organizzativa chiara, coerente e pienamente operativa.

## 2. Quadro normativo di riferimento

### 2.1 La normativa statale

La funzione "organizzazione degli uffici" trova il proprio fondamento in un complesso sistema normativo che disciplina l'autonomia organizzativa degli enti locali, la gestione delle risorse umane, la programmazione dei fabbisogni di personale e gli strumenti di pianificazione organizzativa delle pubbliche amministrazioni.

Il riferimento principale è rappresentato dal **Testo unico degli enti locali (TUEL)**<sup>1</sup>, che riconosce ai Comuni autonomia normativa, organizzativa e amministrativa nell'ambito dei principi fissati dalla legge statale. In particolare, gli articoli 88 e seguenti disciplinano l'ordinamento degli uffici e del personale, attribuendo agli enti la potestà di definire le proprie strutture organizzative attraverso regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri di funzionalità, economicità, efficacia, imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa.

L'articolo 89 del TUEL stabilisce infatti che gli enti locali disciplinano con propri regolamenti l'organizzazione degli uffici e dei servizi, definendo le dotazioni organiche, le modalità di accesso agli impieghi, le attribuzioni e le responsabilità delle strutture amministrative, nonché le modalità di coordinamento tra organi politici e struttura gestionale. Il sistema delineato dal TUEL si fonda sul **principio di separazione tra funzioni di indirizzo politico-amministrativo e attività di gestione**, attribuendo agli organi di governo le competenze strategiche e ai dirigenti la responsabilità gestionale e organizzativa.

A tale disciplina si affianca il **Testo unico sul pubblico impiego**<sup>2</sup>, che costituisce la fonte generale in materia di organizzazione del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni e di gestione delle risorse umane. Il decreto legislativo riconosce alle amministrazioni pubbliche ampia autonomia organizzativa, esercitata attraverso atti di macro-organizzazione finalizzati alla definizione delle linee fondamentali degli uffici, delle dotazioni di personale e delle modalità di gestione delle strutture amministrative, nel rispetto dei principi di buon andamento, imparzialità, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa di cui all'articolo 97 della Costituzione.

---

<sup>1</sup> Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali".

<sup>2</sup> Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

In particolare, assumono specifica rilevanza gli articoli 5, 6 e 17 del decreto legislativo, che disciplinano rispettivamente il potere di organizzazione delle amministrazioni, la programmazione dei fabbisogni di personale e le funzioni della dirigenza pubblica.

L'articolo 5, rubricato "Potere di organizzazione", attribuisce alle amministrazioni la capacità di assumere le determinazioni organizzative necessarie per assicurare il corretto funzionamento degli uffici e l'attuazione degli obiettivi dell'ente. La norma riconosce agli organi preposti alla gestione, nell'ambito delle leggi e degli atti di indirizzo politico-amministrativo, la competenza ad adottare le misure inerenti all'organizzazione degli uffici e alla gestione dei rapporti di lavoro, valorizzando il principio di autonomia organizzativa e gestionale delle pubbliche amministrazioni. Nell'ambito del percorso di costruzione del nuovo Comune di Pescara, tale disposizione rappresenta il fondamento normativo attraverso cui potrà progressivamente essere definito un **modello organizzativo unitario e integrato** tra i tre enti coinvolti nel processo di fusione.

L'articolo 6, dedicato all'"Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale", disciplina la programmazione delle risorse umane quale componente essenziale della pianificazione organizzativa delle amministrazioni pubbliche. La norma prevede che gli enti definiscano consistenza e variazione delle dotazioni di personale in funzione delle esigenze organizzative, dei compiti istituzionali e degli obiettivi di efficienza, nel rispetto dei vincoli finanziari e delle disponibilità di bilancio. Il progressivo superamento della tradizionale logica della dotazione organica rigida a favore di una programmazione dinamica dei fabbisogni ha rafforzato la capacità delle amministrazioni di adeguare le proprie strutture organizzative ai processi evolutivi e agli obiettivi strategici dell'ente. In tale prospettiva, la norma assume particolare rilievo nel percorso di fusione tra i Comuni di Pescara, Montesilvano e Spoltore, poiché consente di impostare una **pianificazione unitaria dei fabbisogni del futuro nuovo Comune di Pescara** e di favorire il progressivo superamento delle attuali frammentazioni organizzative.

Particolare importanza assume inoltre l'articolo 17 del decreto legislativo, relativo alle "Funzioni dei dirigenti", che individua nella dirigenza il livello amministrativo responsabile dell'attuazione concreta degli obiettivi dell'ente e della gestione organizzativa delle strutture. La norma attribuisce ai dirigenti compiti di direzione, coordinamento e gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, nonché la responsabilità dell'organizzazione degli uffici e del corretto svolgimento dell'attività amministrativa. In tale contesto, la responsabilità dirigenziale assume un ruolo centrale per il funzionamento della macchina amministrativa e per il raggiungimento degli obiettivi programmati dall'ente. La dirigenza rappresenta pertanto uno degli elementi chiave del processo di integrazione amministrativa tra i tre Comuni, poiché il futuro assetto organizzativo del nuovo ente richiederà una progressiva armonizzazione delle strutture dirigenziali, delle responsabilità organizzative e dei modelli di coordinamento interno.

Il decreto legislativo individua, inoltre, il principio secondo cui l'organizzazione amministrativa deve essere orientata al perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, nel rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità di cui all'articolo 97 della Costituzione. In tale contesto, particolare rilievo

assume la responsabilità dirigenziale, quale elemento centrale per il funzionamento della macchina amministrativa e per il raggiungimento degli obiettivi programmati dall'ente.

Negli ultimi anni, il quadro normativo è stato profondamente innovato attraverso l'introduzione di strumenti integrati di programmazione organizzativa e gestionale. In questo ambito assume particolare importanza il **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**, introdotto dall'articolo 6 del Decreto-legge 80/2021<sup>3</sup> e successivamente disciplinato dal Decreto del Presidente della Repubblica 81/2022 e dal Decreto ministeriale 132/2022.

Il PIAO rappresenta oggi il principale strumento di pianificazione integrata delle pubbliche amministrazioni, finalizzato a coordinare in un unico documento la programmazione strategica, organizzativa e gestionale dell'ente. Attraverso il PIAO vengono infatti ricondotti ad una logica unitaria diversi strumenti programmatori precedentemente autonomi, tra cui il piano dei fabbisogni di personale, il piano della performance, il piano organizzativo del lavoro agile, il piano della formazione e gli strumenti di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Per quanto riguarda la funzione "organizzazione degli uffici", particolare rilievo assume la sezione del PIAO dedicata all'organizzazione e al capitale umano, all'interno della quale vengono definiti:

- il modello organizzativo dell'ente;
- la struttura amministrativa e dirigenziale;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale;
- le strategie di valorizzazione delle competenze;
- le politiche di formazione e sviluppo professionale;
- gli strumenti di lavoro agile e innovazione organizzativa.

Sul piano finanziario e assunzionale, rilevano inoltre le disposizioni introdotte dall'articolo 33 del Decreto-legge 34/2019<sup>4</sup> e dal relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020, che hanno superato il tradizionale sistema basato sul turn over, introducendo un modello fondato sulla **sostenibilità finanziaria della spesa di personale** rispetto alle entrate correnti dell'ente. Tale disciplina incide direttamente sulla programmazione organizzativa e sui margini di sviluppo delle strutture amministrative, assumendo particolare rilevanza nei processi di aggregazione comunale, nei quali diventa essenziale costruire un assetto organizzativo sostenibile sia sotto il profilo funzionale che finanziario.

---

<sup>3</sup> Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia".

<sup>4</sup> Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi".

Ulteriore rilievo assume infine il sistema dei controlli e della misurazione della performance disciplinato dal Decreto legislativo 150/2009<sup>5</sup>, che collega la valutazione organizzativa e individuale agli obiettivi strategici dell'amministrazione, rafforzando il principio di integrazione tra organizzazione, performance e gestione del personale. Anche tali strumenti saranno destinati ad assumere una funzione centrale nel percorso di costruzione del nuovo assetto amministrativo del nuovo Comune di Pescara, richiedendo la progressiva armonizzazione dei sistemi valutativi, degli obiettivi organizzativi e dei modelli di gestione delle risorse umane oggi presenti nei tre enti.

## **2.2. La normativa regionale della Regione Abruzzo**

Sul piano regionale, il principale riferimento normativo è rappresentato dalla Legge regionale Abruzzo 13/2023, che disciplina il percorso di accompagnamento alla costituzione del nuovo Comune derivante dalla fusione tra i Comuni di Pescara, Montesilvano e Spoltore.

La legge regionale individua un modello di transizione progressiva fondato sulla gestione coordinata delle funzioni strategiche dei tre enti, prevedendo specifici strumenti di cooperazione amministrativa e organizzativa finalizzati a favorire l'integrazione delle strutture comunali prima della definitiva fusione istituzionale. In tale contesto, la funzione "organizzazione degli uffici" assume un ruolo particolarmente rilevante e trasversale, poiché direttamente connessa alla costruzione del futuro assetto amministrativo del nuovo ente.

In particolare, l'articolo 1, comma 14, lettera a), individua tra le funzioni oggetto di gestione coordinata proprio quella relativa all'"organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo", attribuendo ai Comuni il compito di sviluppare percorsi condivisi di armonizzazione organizzativa, programmazione del personale e integrazione amministrativa.

La normativa regionale valorizza inoltre il ruolo delle convenzioni tra enti locali quali strumenti operativi attraverso cui disciplinare le modalità di coordinamento e gestione associata delle funzioni nella fase transitoria. In questa prospettiva, l'attività di progressiva armonizzazione delle strutture organizzative, dei regolamenti, dei modelli dirigenziali e delle politiche del personale rappresenta uno degli elementi essenziali per garantire la continuità amministrativa e la piena operatività del futuro nuovo Comune di Pescara.

La legge regionale si inserisce infine nel più ampio quadro delle politiche di riordino istituzionale e rafforzamento amministrativo degli enti locali, perseguendo obiettivi di maggiore efficienza organizzativa, integrazione gestionale e razionalizzazione delle strutture comunali, in coerenza con i principi di efficacia, economicità e buon andamento dell'azione amministrativa.

---

<sup>5</sup> Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

### 3. Spunti di analisi

#### 3.1. Programmazione dei fabbisogni di personale

L'esame dei PIAO approvati da ciascun ente riporta in primo luogo la fotografia del personale in forza al 31/12/2024: in linea generale questo dato è un sottodimensionamento delle strutture rispetto alla popolazione residente e all'entità dei servizi comunali.

Tab. 1: Personale non dirigenziale in organico e rapporto dipendenti/popolazione

	<b>Dipendenti al 31/12/2024</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Popolazione 1/1/2025</b>	<b>Dipendenti ogni 1.000 ab.</b>
<b>Montesilvano</b>	163	3	53.602	3,10
<b>Pescara</b>	697	16	118.313	6,03
<b>Spoltore</b>	87	0	18.967	4,59
<b>Totale</b>	<b>947</b>	<b>13</b>	<b>190.882</b>	<b>5,06</b>

Dati da PIAO - Conto annuale

L'analisi del personale in rapporto alla popolazione restituisce un dato eterogeneo, anche se nel complesso in linea con i parametri di riferimento. Il personale dipendente dei Comuni in Italia ha un rapporto di 5,8 unità per 1000 abitanti, mentre la media dei comuni nella Regione Abruzzo si attesta a 5,2 unità per 1000 abitanti (dati Rapporto IFEL 2026). Tenendo conto che i Comuni con popolazione di fascia medio-alta hanno a disposizione strutture proporzionalmente più consistenti (i Comuni della fascia 60.000-250.000 abitanti, per l'ampiezza del perimetro dei servizi gestiti, utilizzano mediamente di un 20% in più di dipendenti rispetto enti in fascia 20.000-60.000) anche il Comune di Pescara dispone di una dotazione lievemente inferiore alla norma. Permane inoltre la forte criticità sul Comune di Montesilvano, nel quale il dato medio continua ad essere decisamente al di sotto degli standard per un comune di medie dimensioni.

Il potenziamento degli organici è stato reso possibile da un contesto normativo favorevole, che ha superato il regime di turnover per consentire assunzioni anche in aumento di organico sulla base di un principio di sostenibilità finanziaria. Da questo punto di vista tutti e tre gli enti presentano dati estremamente favorevoli per un ulteriore approccio espansivo diretto al rafforzamento delle strutture:

Tab. 2: Indicatori per fabbisogni assunzionali

	<b>MO</b>	<b>PE</b>	<b>SP</b>	<b>Comune unico</b>
<b>Spesa di personale</b>	6.857.998	29.274.194	3.329.789	<b>39.461.982</b>
<b>Entrate correnti al netto FCDE</b>	44.979.128	129.448.000	16.799.605	<b>191.226.733</b>
<b>Rapporto</b>	15,25%	22,61%	19,82%	<b>20,64%</b>

<b>Spesa di personale massima (=27.60% entrate)</b>	<b>51.057.538</b>
<b>Margine</b>	<b>11.595.556</b>

Come si evince dai dati complessivi, i margini per un pianificare un piano organico di assunzioni sono decisamente consistenti, al netto ovviamente di considerazioni di carattere prettamente finanziario.

Sulla base di queste evidenze numeriche, si rileva come gli ultimi anni siano stati caratterizzati da una netta ripresa delle assunzioni. In tutti e tre i comuni il trend continua a progredire in senso positivo, tanto che nell'arco di un biennio si registra un incremento complessivo di circa il 15% della dotazione di personale in servizio. Negli ultimi PIAO la programmazione delle nuove assunzioni ha assunto una dimensione molto significativa sia a Pescara che a Montesilvano. Nel capoluogo, il PIAO 2025-2027 ha previsto un innesto di 75 unità nel primo biennio, a fronte di un dato previsionale di 55 cessazioni; a Montesilvano il piano dei fabbisogni per il triennio 2024-2026 ha indicato un target di 64 assunzioni, pur se in presenza di un elevato numero di cessazioni dal servizio (24 nel solo 2024). Anche Spoltore, pur in un contesto di numeri più ristretti, ha previsto nel PIAO 2025-2027 un obiettivo di dotazione superiore di circa 6 unità alla quantificazione attuale.

Un dato di particolare interesse che accomuna le tre programmazioni dei fabbisogni comunali, oltre alla crescita strettamente numerica degli organici, è rappresentato dalla progressiva riqualificazione professionale del personale.

Tab. 3: Variazione personale per Area professionale - unità FTE/anno

	<b>Montesilvano</b>		<b>Pescara</b>		<b>Spoltore</b>		<b>TOTALE</b>		<b>Vari azio ne %</b>
	2022	2024	2022	2024	2022	2024	2022	2024	
<b>Dirigenti</b>	3,98	6	14,08	13,34	0	0	<b>18,06</b>	<b>19,34</b>	<b>6,6</b>
<b>Funzionari</b>	24,38	40,69	155,2	180,8	12,34	15,5	<b>191,9</b>	<b>237,0</b>	<b>19,0</b>
			1	9			<b>3</b>	<b>8</b>	
<b>Istruttori</b>	71,18	76,89	283,3	329,7	43,6	54,59	<b>398,1</b>	<b>461,0</b>	<b>13,7</b>
			4				<b>2</b>	<b>8</b>	
<b>Operatori</b>	43,06	38,15	144,4	139,6	15,18	12,78	<b>202,6</b>	<b>190,6</b>	<b>-6,3</b>
<b>Op. esperti</b>			5	9			<b>9</b>	<b>2</b>	

Fonte: Conto annuale

La programmazione delle assunzioni progressivamente rivolta alla ricerca di più elevate qualificazioni professionali, unita alla possibilità di riqualificare personale di livelli inferiori con procedure interne, ha fatto sì che la dotazione media dei tre enti abbia riscontrato un sensibile incremento qualitativo, che ha portato l'organico dei Funzionari a crescere di quasi il 20% nell'arco di soli due anni.

Il percorso già intrapreso, per essere funzionale alla nuova organizzazione in fieri, deve essere coordinato in una regia complessiva e ulteriormente proiettato sulla ricerca di professionalità coerenti con il fabbisogno dei servizi associati. Obiettivo prioritario per l'Ufficio di coordinamento per la funzione di organizzazione degli uffici (art. 2 comma 2 dello schema di convenzione) sarà quindi di evidenziare proposte di programmazione complessiva delle risorse umane nell'organizzazione del nuovo comune individuando i profili necessari per costruire un quadro unitario delle politiche di reclutamento.

### 3.2. Sistemi e misure di incentivazione

La convenzione assegna all'Ufficio di coordinamento il compito di promuovere un coordinamento della contrattazione integrativa e di avviare percorsi di perequazione tra i trattamenti economici oggi in vigore nei tre Comuni.

La fotografia attuale presenta un sistema incentivante decisamente eterogeneo già sotto il profilo quantitativo, a cominciare dal Fondo risorse decentrate per il personale non dirigente.

Tab. 4: Fondo risorse decentrate

	Dip. medi	Risorse stabili	Media (Fondo + EQ)
<b>Montesilvano</b>	149	899.931	<b>6.039,81</b>
<b>Pescara</b>	655	2.392.223	<b>3.652,25</b>
<b>Spoltore</b>	83	348.116	<b>4.194,17</b>
	887	3.640.270	<b>4.104,02</b>

Mentre i comuni di Pescara e Spoltore presentano un dato in linea con un livello medio di incentivazione pro capite, Il forte divario attualmente riscontrabile sui tre enti è dovuto a un ragguardevole iniezione di risorse aggiuntive del Fondo di Montesilvano. Il D.L. 25/2025 ha consentito alle amministrazioni locali di incrementare l'ammontare delle somme di parte stabile, fino ad arrivare come salario accessorio (Fondo stabile + budget EQ) a un valore pari al 48% degli stipendi tabellari 2023, al di fuori dallo specifico limite di finanza pubblica dell'art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017. Il Comune di Montesilvano ha approvato aumento delle risorse incentivanti pari a 312.000 euro, circa 2.000 euro pro capite: un impegno finanziario di rado riscontrabile nel primo anno di applicazione della nuova normativa. Questo aumento ha decisamente alterato gli equilibri tra i tre comuni in vista di un'auspicabile armonizzazione del trattamento economico: al momento dell'unificazione dei Fondi in un unico aggregato, il personale proveniente da Montesilvano vedrebbe una netta diminuzione del proprio trattamento accessorio. È vero, peraltro, che il margine di potenziale incremento del salario accessorio ai sensi del D.L. 25/2025 è ancora decisamente ampio (ad oggi, il valore

delle somme incentivanti rispetto al fisso è circa al 24% contro il valore massimo del 48% posto dalla legge), ma l'impegno finanziario per portare gli altri comuni su questo livello medio di accessorio sarebbe davvero ingente.

Per quanto riguarda invece le posizioni di Elevata Qualificazione, le difformità sono ugualmente sensibili ma non dovrebbero costituire analogo elemento di criticità.

Tab. 5: Budget Elevate Qualificazioni

	<b>Posizioni</b>	<b>Budget</b>	<b>Media</b>
<b>Montesilvano</b>	14	101.999	<b>7.285,64</b>
<b>Pescara</b>	57	652.491	<b>11.447,21</b>
<b>Spoltore</b>	7	122.500	<b>17.500,00</b>
	78	876.990	<b>11.243,46</b>

Mentre Pescara dispone di un adeguata dotazione di quadri intermedi, con una retribuzione media che si colloca al centro della forbice economica prevista dal CCNL, Montesilvano ha istituito, solo a partire dal 2026, 14 figure di Elevata Qualificazione al di sotto della compagine dirigenziale, garantendo così una più articolata distribuzione dei carichi di responsabilità. Gli importi assegnati nella nuova graduazione sono inevitabilmente di ridotta entità, dovendosi inserire nei margini disponibili sui limiti al salario accessorio presenti nel Comune.

Al contrario, il Comune di Spoltore, privo di posizioni dirigenziali, ha deliberato una graduazione delle posizioni di Elevata Qualificazione sostanzialmente identica per tutti i ruoli e attestata su livelli piuttosto alti.

Le caratteristiche degli incarichi di Elevata Qualificazione, maggiormente legati all'organizzazione e non altrettanto suscettibili di aspettativa di mantenimento quanto lo sono i trattamenti accessori del restante personale, dovrebbero comunque fare sì che una riorganizzazione complessiva dei ruoli intermedi sia realizzabile senza particolari ripercussioni negative.

Il quadro del sistema incentivante si completa con la comparazione del trattamento accessorio per il ruolo dirigenziale, ovviamente limitato ai due comuni maggiori.

Tab. 5: Fondo Dirigenza

	<b>Posizioni</b>	<b>Fondo stabile</b>	<b>Media</b>
--	------------------	----------------------	--------------

<b>Montesilvano</b>	6	313.776	<b>52.296,00</b>
<b>Pescara</b>	16	664.425	<b>41.526,56</b>
	22	978.201	<b>44.463,68</b>

Anche in questo caso si assiste a un significativo differenziale medio tra le amministrazioni. Nel caso di specie, è interessante notare come la retribuzione di posizione dirigenziale si attesta su valori non troppo diversi (da 31.000 a 40.000 circa a Pescara, attorno ai 32.000 su Montesilvano); un notevole divario emerge invece per quanto riguarda la retribuzione di risultato, che in quest'ultimo comune finisce per essere circa il doppio rispetto al capoluogo. Tuttavia, la disponibilità di risorse che verrebbe conferita da Montesilvano può rappresentare sotto questo punto di vista un dato da leggere con favore, nell'ottica garantire al nuovo ente un maggior margine di manovra per valorizzare i ruoli apicali.

#### 4. L'Ufficio di coordinamento per l'organizzazione degli uffici

L'Ufficio di coordinamento si configura come la struttura attraverso cui prende forma il processo di avvicinamento tra i tre enti, fungendo da piattaforma organizzativa capace di orientare, integrare e sostenere l'evoluzione dei sistemi comunali esistenti verso un modello unitario. La sua istituzione risponde all'esigenza di dotarsi, fin dalla fase transitoria precedente alla fusione, di un presidio tecnico e metodologico in grado di assicurare continuità d'azione, coerenza nelle scelte e un progressivo riallineamento delle pratiche amministrative. In questo senso, l'Ufficio svolge funzioni di indirizzo operativo, assicurando che le attività dei tre Comuni procedano secondo direttrici comuni; di armonizzazione procedurale, attraverso l'allineamento dei processi e la definizione di standard condivisi; di supporto tecnico-giuridico, necessario a interpretare e applicare la normativa in modo uniforme; e di progettazione organizzativa, legata alla costruzione del nuovo assetto strutturale del Comune unico. Inoltre, svolge un ruolo di coordinamento istituzionale nelle relazioni con la Regione e con gli altri soggetti coinvolti, garantendo una rappresentanza unitaria e coerente; infine, interviene con una gestione diretta delle attività comuni, laddove sia necessario assicurare un presidio operativo immediato. La presenza di un organismo di questo tipo consente di avviare la convergenza organizzativa senza attendere la nascita formale del nuovo Comune, anticipando la standardizzazione e favorendo una transizione più ordinata e meno traumatica.

Le funzioni attribuite all'Ufficio, come delineate dall'articolo 2 della convenzione, sono distribuite lungo quattro assi principali. Il primo riguarda **l'analisi organizzativa**, che richiede una mappatura dettagliata delle strutture esistenti, dei processi amministrativi in uso e delle risorse professionali attualmente impiegate nei tre Comuni. Tale attività

ha il compito di evidenziare punti di forza, criticità operative, disallineamenti significativi e inefficienze che potrebbero ostacolare il processo di unificazione. Il secondo asse concerne la **progettazione del nuovo modello organizzativo**. L'Ufficio è chiamato a elaborare la macrostruttura del futuro Comune, definendo gli ambiti organizzativi, il sistema delle responsabilità e la configurazione della struttura direzionale. Questa progettazione si completa con la predisposizione dell'organigramma e del funzionigramma unitario, strumenti indispensabili per rappresentare in modo chiaro la distribuzione delle competenze all'interno del nuovo ente.

Il terzo asse riguarda la **programmazione del personale**. In questa fase l'Ufficio dovrà analizzare le capacità assunzionali dei tre Comuni, individuare le professionalità necessarie al corretto funzionamento del nuovo ente e costruire un piano dei fabbisogni unitario per il periodo 2026-2028. Tale attività è particolarmente rilevante poiché la fusione comporta la necessità di ricomporre dotazioni organiche differenti e di predisporre un sistema del personale coerente con la nuova struttura organizzativa. Il quarto asse riguarda **l'armonizzazione giuridica e contrattuale**. L'Ufficio è infatti incaricato di coordinare i percorsi della contrattazione integrativa, promuovere la definizione di un sistema uniforme di trattamento giuridico ed economico e, infine, elaborare il regolamento unico di organizzazione, che costituirà il quadro normativo interno del nuovo Comune. Questa attività rappresenta uno dei passaggi più delicati, poiché incide direttamente sul personale e deve essere condotta garantendo principi di equità, trasparenza e sostenibilità finanziaria.

A queste funzioni si aggiunge una missione trasversale fondamentale: assicurare una **rappresentanza unitaria** nei confronti della Regione Abruzzo e delle altre istituzioni coinvolte nel processo di fusione. La capacità di esprimere una posizione coordinata e coerente costituisce infatti un fattore decisivo per la buona riuscita dell'intero percorso, evitando interpretazioni divergenti e rafforzando la credibilità istituzionale dei Comuni nel dialogo con i livelli sovraordinati.

L'Ufficio di coordinamento è destinato a operare fino al 31 dicembre 2026, coprendo quindi l'intero arco temporale della fase preparatoria alla nascita del nuovo Comune. Durante questo periodo esso dovrà predisporre tutti gli atti, i modelli organizzativi e le soluzioni operative necessarie affinché, dal 1° gennaio 2027, il nuovo ente possa iniziare a funzionare con una struttura coerente e pienamente operativa. In questo senso la sua natura è quella di una vera e propria struttura ponte, chiamata a colmare progressivamente il divario tra tre ordinamenti organizzativi diversi e l'assetto unitario che caratterizzerà il futuro nuovo Comune di Pescara. L'Ufficio non solo accompagna il processo, ma ne costituisce l'asse tecnico portante, assicurando che la transizione avvenga in modo ordinato, programmato e rispettoso delle esigenze operative dei tre enti.

## 5. La struttura organizzativa dell'Ufficio

La cabina di regia, denominata in convenzione ufficio di coordinamento, è collocato all'interno della macrostruttura dei tre Comuni e ne costituisce un'articolazione specifica e riconoscibile, istituita con l'obiettivo di assicurare un presidio stabile e continuo sulle attività connesse all'organizzazione degli uffici. Pur operando in un quadro associato, esso conserva una precisa identità amministrativa, con un proprio centro di costo, con risorse dedicate e con strumenti operativi condivisi, così da garantire sia autonomia funzionale sia un costante raccordo con le strutture comunali di provenienza. La configurazione dell'Ufficio riflette, infatti, l'esigenza di predisporre una struttura capace di agire come punto di sintesi tra i tre enti, integrando competenze e prospettive diverse all'interno di un processo unitario indirizzato alla fusione.

Sul piano della governance, l'Ufficio è guidato da un dirigente responsabile nominato dal Sindaco del Comune capofila, previa consultazione degli altri due Sindaci, così da assicurare una scelta condivisa e coerente con la natura associata del progetto. La figura del dirigente riveste un ruolo essenziale nell'assicurare la direzione tecnico-amministrativa dell'Ufficio, l'unitarietà degli indirizzi e il coordinamento delle attività. Il dirigente del coordinamento collabora inoltre in modo sistematico con il dirigente responsabile dell'Ufficio di fusione, favorendo la piena coerenza tra l'evoluzione organizzativa prevista dalla convenzione e il più ampio processo di unificazione istituzionale. L'Ufficio si avvale del contributo di personale proveniente dai tre Comuni, che, fino alla data della fusione, mantiene il proprio inquadramento giuridico e contrattuale, pur operando in un contesto di attività condivise. Questa configurazione consente di mettere a disposizione competenze diversificate e di costruire progressivamente un patrimonio comune di conoscenze e metodi di lavoro.

L'Ufficio opera sotto il coordinamento del Comune capofila e in raccordo con il Dirigente dell'Ufficio di Fusione, garantendo coerenza tra le scelte relative alla funzione organizzazione degli uffici e il più ampio processo di integrazione amministrativa.

Il Responsabile dell'Ufficio di Fusione sovrintende e coordina le attività dei Dirigenti Responsabili delle funzioni associate e delle cabine di regia.

Per quanto riguarda la dotazione strumentale, la convenzione stabilisce un sistema improntato alla condivisione e all'uso congiunto delle risorse. Le sedi e le attrezzature messe a disposizione dai tre Comuni possono essere utilizzate dall'Ufficio secondo le necessità operative, senza oneri aggiuntivi per l'unità organizzativa. Gli enti si impegnano, infatti, a concedere gratuitamente i beni necessari allo svolgimento delle attività, garantendo così un supporto logistico e strumentale adeguato. È inoltre prevista la possibilità di procedere ad acquisizioni di nuovi beni, qualora necessario, che potranno essere effettuate pro quota oppure essere sostenute interamente da uno dei Comuni, il quale, in tal caso, ne conserverà la proprietà fino al completamento della fusione. Questo impianto rende evidente la natura effettivamente associata dell'Ufficio, che opera in un quadro di cooperazione strutturata, basato sulla condivisione delle risorse e sul reciproco sostegno tra i tre enti.

## 6. Processi e linee di intervento

Un nodo centrale dell'attività dell'Ufficio di coordinamento riguarda il ridisegno della macrostruttura del nuovo Comune. Si tratta di un processo altamente strategico poiché definisce la futura architettura organizzativa dell'ente, determinandone l'assetto funzionale, la distribuzione delle responsabilità e le modalità complessive di funzionamento. La definizione delle aree e dei settori, l'allocazione delle funzioni nei diversi ambiti organizzativi, la configurazione delle posizioni dirigenziali e la costruzione del modello delle responsabilità rappresentano attività che richiedono uno sforzo analitico approfondito, sostenuto da valutazioni comparative e metodologie strutturate. La complessità dell'operazione rende necessario confrontare gli attuali assetti dei tre Comuni con modelli adottati da altri enti già interessati da fusioni, così da individuare soluzioni organizzative idonee a una realtà amministrativa di dimensioni medio-grandi. Tale lavoro dovrà inoltre tener conto dell'impatto che ogni scelta avrà sul funzionamento interno, sulla distribuzione del personale e sulla capacità del nuovo Comune di garantire continuità ed efficienza dei servizi.

Parallelamente, un ruolo determinante è svolto dalla programmazione del personale. La fusione impone la predisposizione di un piano integrato dei fabbisogni per il triennio 2026-2028, che tenga conto delle diverse dotazioni organiche attualmente presenti nei tre enti e delle esigenze connesse alla futura struttura organizzativa. Questa attività richiede un bilanciamento attento tra la valorizzazione delle competenze esistenti e l'individuazione dei profili professionali da acquisire per colmare eventuali carenze strutturali o funzionali. Sarà necessario valutare con precisione i profili critici, identificare le professionalità strategiche necessarie per sostenere l'innovazione organizzativa e definire politiche di reclutamento coordinate, anche alla luce delle capacità assunzionali complessive. La programmazione del personale, inoltre, dovrà essere coerente con la macrostruttura in via di definizione, così da assicurare una corrispondenza puntuale tra struttura e risorse disponibili.

Un ulteriore fronte di lavoro, strettamente collegato ai precedenti, è quello dell'armonizzazione regolamentare. L'Ufficio di coordinamento è chiamato a elaborare il Regolamento unico di organizzazione, che costituirà la cornice normativa interna del nuovo Comune e disciplinerà la struttura organizzativa, le responsabilità e il funzionamento degli uffici. Tale regolamento dovrà sostituire o integrare quelli oggi in vigore nei tre Comuni, molti dei quali presentano differenze significative nella gestione dei processi, nell'articolazione delle responsabilità e negli istituti di lavoro. L'attività richiederà, pertanto, un lavoro di unificazione o revisione delle normative esistenti, accompagnato da un processo di standardizzazione delle relazioni sindacali e di definizione coordinata degli istituti contrattuali. L'obiettivo è giungere a un sistema organizzativo leggibile, coerente e in grado di garantire condizioni omogenee per tutto il personale coinvolto nella fusione, evitando disparità di trattamento e complessità gestionali.

Infine, spetterà all'Ufficio un compito delicato e di rilevante impatto operativo:

l'armonizzazione della contrattazione integrativa. Essa potrà essere perseguita attraverso la definizione di un protocollo condiviso di contrattazione territoriale oppure tramite la costituzione di un gruppo di lavoro dedicato, finalizzato a stabilire criteri comuni e ad accompagnare i tre Comuni verso un sistema unitario. Le differenze attualmente presenti nei trattamenti economici accessori costituiscono uno dei principali fattori di disomogeneità tra i tre enti; pertanto, superarle richiede un approccio graduale ma deciso, che tenga insieme sostenibilità finanziaria, equità interna e capacità motivazionale. L'obiettivo finale è arrivare alla definizione di un sistema integrato, coerente e stabile, che rappresenti una base solida per il funzionamento del nuovo Comune e per il benessere organizzativo del personale.

## **7. Coordinamento istituzionale e qualità del processo**

L'Ufficio di coordinamento non si limita alle attività tecniche e progettuali legate alla definizione dell'assetto organizzativo del nuovo Comune, ma svolge anche una funzione più ampia e trasversale, volta a garantire la qualità complessiva del processo di unificazione. In primo luogo, esso assicura trasparenza nei processi decisionali, favorendo una circolazione chiara e ordinata delle informazioni e rendendo conoscibili le scelte organizzative che scandiscono il percorso verso la fusione. La trasparenza non è solo un obbligo amministrativo, ma un presupposto per la legittimazione del processo, poiché consente a tutte le strutture coinvolte – tecniche e politiche – di comprendere il senso delle trasformazioni in atto e di orientare coerentemente le proprie decisioni.

Un secondo elemento riguarda l'uniformità di indirizzo amministrativo. L'esistenza di tre ordinamenti organizzativi distinti comporta, infatti, il rischio che le attività legate alla fusione procedano in modo disomogeneo o con livelli differenti di approfondimento. L'Ufficio di coordinamento ha il compito di evitare tali disallineamenti, assicurando che le scelte operative, le linee guida e i metodi di lavoro siano condivisi e applicati in modo omogeneo nei tre enti. Questo ruolo di raccordo costituisce uno dei fattori essenziali per la costruzione di un sistema amministrativo unitario.

Un ulteriore profilo riguarda la continuità del rapporto con la Regione Abruzzo. L'Ufficio funge da interlocutore stabile e qualificato nelle interlocuzioni con gli uffici regionali, garantendo coerenza nelle comunicazioni e nelle interpretazioni della normativa e coordinando gli adempimenti richiesti nell'ambito del processo di fusione. Questo livello di continuità istituzionale consente di mantenere un dialogo costante e ordinato, evitando fraintendimenti o sovrapposizioni che potrebbero rallentare il percorso.

Accanto al rapporto con la Regione, l'Ufficio di coordinamento promuove la partecipazione e il coinvolgimento del personale dei tre Comuni. La fusione non è un atto meramente organizzativo, ma un processo che riguarda profondamente le persone che operano all'interno delle amministrazioni. Favorire momenti di confronto, informazione e coinvolgimento contribuisce a ridurre le incertezze e a costruire un

clima organizzativo favorevole al cambiamento, valorizzando le competenze e le esperienze presenti nei tre enti.

Infine, un altro compito essenziale riguarda la qualità e la tracciabilità della documentazione prodotta durante il percorso di unificazione. Ogni elaborato, ogni proposta, ogni atto predisposto dall'Ufficio costituisce un tassello del progetto complessivo e deve essere conservato, catalogato e reso accessibile in modo ordinato. La tracciabilità documentale garantisce verificabilità, continuità amministrativa e la possibilità di ricostruire, anche a distanza di tempo, il percorso decisionale che ha condotto alla definizione della nuova organizzazione comunale.

In questo contesto assume particolare rilevanza la Conferenza dei Sindaci, che rappresenta l'organo politico di supervisione dell'intero processo. Essa approva i piani annuali predisposti dall'Ufficio di coordinamento, valuta gli atti fondamentali e, infine, esamina e adotta la relazione finale che sintetizzerà gli esiti del lavoro svolto durante il periodo transitorio. La Conferenza, attraverso il suo ruolo di presidio politico e istituzionale, garantisce che le scelte organizzative rispondano a una visione condivisa dai tre Comuni e siano coerenti con gli obiettivi complessivi della fusione, rafforzando così la legittimità e l'efficacia del percorso di unificazione.

## 8. Cronoprogramma delle attività

Il cronoprogramma allegato alla convenzione rappresenta lo strumento operativo attraverso cui viene scandito l'intero percorso di lavoro previsto per il 2026. La sua articolazione trimestrale consente di distribuire le attività in una sequenza logica e progressiva, così da garantire un avanzamento ordinato e monitorabile delle diverse fasi del processo di costruzione della nuova organizzazione comunale. Le sei linee di intervento individuate riflettono le dimensioni essenziali della funzione "organizzazione degli uffici" e consentono di affrontare in modo sistematico i molteplici aspetti che compongono il disegno complessivo dell'ente unico.

La prima linea di intervento riguarda la **definizione della struttura organizzativa ottimale**. In questa fase, l'Ufficio di coordinamento è chiamato a elaborare la configurazione generale del nuovo Comune, con particolare attenzione alla distribuzione delle aree funzionali, all'assetto dei servizi e alla coerenza complessiva della macrostruttura. Si tratta delle fondamenta su cui poggeranno tutte le scelte successive, poiché la struttura organizzativa incide direttamente sulle competenze, sui processi e sul fabbisogno di personale.

La seconda linea è dedicata alla **programmazione coordinata delle politiche di reclutamento**. Poiché il nuovo Comune dovrà operare con un sistema del personale unitario, è necessario definire strategie e priorità condivise, analizzando le capacità assunzionali dei tre enti, individuando le professionalità strategiche e costruendo interventi coerenti con il futuro assetto organizzativo. Tale attività ha un impatto decisivo sulla continuità dei servizi e sulla capacità del nuovo ente di rispondere alle esigenze del territorio.

La terza linea riguarda l'**individuazione dell'assetto organizzativo potenziale per ciascuna funzione comunale**. In questa fase vengono mappate le risorse umane attualmente dedicate, analizzati i carichi di lavoro, ricostruiti i flussi procedurali e valutate le esigenze specifiche di ciascun ambito. Questo passaggio consente di comprendere in modo approfondito come le funzioni dovranno essere ricomposte all'interno del nuovo Comune, favorendo un'integrazione equilibrata e razionale.

La quarta linea di intervento si concentra **sull'armonizzazione regolamentare e giuridica**. Ogni Comune dispone oggi di regolamenti differenti, spesso costruiti su esigenze e assetti organizzativi peculiari. La fusione richiede invece un quadro regolamentare unitario, capace di disciplinare in modo chiaro l'organizzazione interna, la gestione del personale e le modalità di funzionamento degli uffici. L'Ufficio di coordinamento dovrà quindi predisporre bozze regolamentari, promuovere la convergenza normativa e assicurare coerenza tra le discipline esistenti e quelle in via di definizione.

La quinta linea riguarda il **coordinamento delle politiche incentivanti del personale**. Attualmente, i tre Comuni presentano sistemi di trattamento accessorio e modalità di contrattazione integrativa non omogenei. L'Ufficio dovrà favorire il progressivo avvicinamento di tali sistemi, elaborare criteri condivisi e contribuire alla definizione di un contratto integrativo che risulti equilibrato, sostenibile e coerente con gli obiettivi del nuovo Comune.

Infine, la sesta linea di intervento prevede la **redazione della relazione finale e la consegna di tutta la documentazione tecnica e progettuale al nuovo Comune**. Questa fase segna il completamento del percorso e rappresenta il momento in cui vengono raccolti, sistematizzati e trasferiti gli esiti del lavoro svolto, così da assicurare che il nuovo ente possa disporre di un patrimonio informativo e progettuale solido e immediatamente operativo.

L'articolazione del cronoprogramma secondo queste sei linee di intervento garantisce un percorso graduale ma coerente, in cui ogni fase costruisce le premesse necessarie per quella successiva. In questo modo il processo di definizione del modello organizzativo del nuovo Comune può procedere in modo verificabile, trasparente e pienamente conforme agli obiettivi della fusione.

Di seguito riportiamo in tabella il cronoprogramma suddiviso per bimestri (luglio-dicembre 2026)

Attività	B1	B2	B3
<b>1. Definizione struttura organizzativa ottimale</b>			
Analisi e riconfigurazione dei servizi comunali in coerenza con il processo di fusione			
Configurazione della struttura direttiva di vertice			
Elaborazione organigramma e funzionigramma unitario			
<b>2. Programmazione coordinata delle politiche di reclutamento</b>			
Analisi potenzialità assunzionali in essere e strategie di reclutamento in corso di attuazione			
Elaborazione proposte di intervento finalizzate a un programma di assunzioni coordinato			
Approvazione piani dei fabbisogni 2026-2028 finalizzati al potenziamento dei servizi per le necessità della nuova organizzazione			
<b>3. Individuazione dell'assetto organizzativo potenziale per ciascuna funzione comunale</b>			
Mappatura delle risorse umane dedicate e definizione delle singole divisioni organizzative del nuovo Comune			
Analisi carichi di lavoro e dotazione di personale correlata			
Validazione congiunta dei flussi procedimentali e individuazione delle linee operative comuni			
Redazione delle proposte organizzative a regime e confronto politico-istituzionale			
<b>4. Armonizzazione regolamentare e giuridica in materia di organizzazione del lavoro</b>			
Analisi attuali modalità di gestione degli istituti contrattuali			
Elaborazione ipotesi di armonizzazione sui ruoli apicali			

Attività	B1	B2	B3
Redazione bozza dei regolamenti unici			
Elaborazione regolamento unico di organizzazione da proporre alla Giunta/Consigli comunali			
<b>5. Coordinamento politiche incentivanti del personale</b>			
Adozione protocollo di intesa per contrattazione territoriale, o in subordine costituzione di un gruppo di lavoro dedicato			
Analisi scostamenti attualmente esistenti nel trattamento economico e giuridico			
Valutazione interventi perequativi sull'ammontare del salario accessorio			
Elaborazione e sottoscrizione del contratto territoriale ovvero di contratti integrativi ad alto livello di coordinamento			
<b>6. Relazione finale e documentazione per la consegna al nuovo Comune di Pescara</b>			
Redazione documento di sintesi dei risultati della gestione dell'Ufficio di coordinamento			
Trasferimento delle banche dati, documentazione, atti e linee guida operative all'ente unico			

## Conclusioni

La funzione "organizzazione degli uffici" costituisce il pilastro fondamentale dell'intero processo di fusione tra i Comuni di Pescara, Montesilvano e Spoltore. Essa incide direttamente sulla capacità del nuovo ente di operare con efficienza fin dal momento della sua istituzione, poiché definisce le condizioni attraverso cui sarà garantita la continuità amministrativa, l'omogeneità delle regole interne e la costruzione di un modello gestionale moderno, coerente e sostenibile. Non si tratta, dunque, di una funzione meramente tecnica, ma di un ambito strategico che determina la qualità complessiva dell'azione amministrativa futura e la solidità dell'assetto organizzativo del nuovo Comune.

L'Ufficio di coordinamento, previsto dalla convenzione stipulata dai tre enti, rappresenta lo spazio operativo e concettuale in cui prende forma la futura architettura istituzionale della città unica. Attraverso il suo lavoro si realizza non soltanto il necessario allineamento tecnico delle strutture organizzative oggi esistenti, ma anche la progressiva costruzione di un'amministrazione metropolitana capace di integrare competenze, processi e strategie in un'unica visione. È in questo luogo, infatti, che vengono elaborati i modelli strutturali, analizzati i fabbisogni di personale, armonizzate le pratiche amministrative e predisposti gli strumenti regolamentari che sosterranno il nuovo Comune nella fase successiva alla fusione.

In questa prospettiva, la gestione prevista per il 2026 non va intesa come una fase meramente transitoria o preparatoria, ma come un vero e proprio laboratorio istituzionale. Durante questo anno, i tre Comuni hanno l'opportunità di sperimentare soluzioni organizzative, verificare l'efficacia dei processi, individuare criticità e mettere alla prova modelli gestionali innovativi. Tale periodo rappresenta quindi il momento in cui si definiscono le basi concrete del nuovo assetto amministrativo, garantendo che la fusione non si limiti a un semplice accorpamento formale di strutture, ma dia vita a un ente realmente nuovo, solido, coerente e rivolto al futuro. L'obiettivo è creare un'amministrazione capace di rispondere in modo efficace e integrato alle esigenze di un territorio vasto e complesso, fornendo servizi più efficienti e favorendo un più elevato livello di qualità dell'azione pubblica.