

Lì, 9 giugno 2010

All'attenzione dei Consiglieri
Mattia Menegardo e Aldo Tediosi

Oggetto: Risposta all'interrogazione n. 109/2010

Si illustrano di seguito le principali azioni programmate per il monitoraggio della spesa del personale e per il rispetto degli obiettivi di bilancio inseriti nella Relazione Previsionale e Programmatica approvata dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 10 del 28 gennaio 2010:

- 1. analisi della situazione del personale in possesso di 40 anni di contribuzione;**
- 2. analisi dei profili necessari e della loro consistenza per la determinazione del fabbisogno triennale e definizione della dotazione organica (ex art. 6 D.lgs 165/2001);**
- 3. temporaneo blocco del turn over, con l'eccezione delle figure di collaboratore di vigilanza e di assistente sociale, in ossequio alle indicazioni della Relazione Previsionale e Programmatica.**

1. analisi della situazione del personale in possesso di 40 anni di contribuzione

L'Amministrazione ha valutato la possibilità di applicare l'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, prevista per gli anni 2010-2011 dall'art. 72 della legge 133/2008 e s.m., per quei dipendenti che abbiano già maturato 40 anni di contributi.

La decisione dell'Amministrazione è stata quella di non applicare unilateralmente l'istituto, quanto di contattare singolarmente i dipendenti in questione per valutare insieme a loro le proprie prospettive professionali.

Dei colloqui si è incaricata la signora Sindaco con il supporto del dirigente del settore Risorse Umane e Organizzazione.

I dipendenti che avrebbero potuto già essere collocati a riposo d'ufficio a partire da 1° luglio 2010, hanno invece confermato la loro intenzione di lasciare il servizio attivo con decorrenze a partire dal 1° settembre in poi, e comunque entro il 31 dicembre 2010.

2. analisi dei profili necessari e della loro consistenza per la determinazione del fabbisogno triennale e definizione della dotazione organica (ex art. 6 D.lgs 165/2001)

A partire dal mese di gennaio è stato avviato un lavoro di analisi e revisione complessiva della situazione del personale, in vista della determinazione del fabbisogno triennale e definizione della dotazione organica (ex art. 6 D.lgs 165/2001), attraverso incontri individuali con ciascun dirigente, tenendo conto delle prospettive di modifica organizzativa nonché di implementazione di procedure informatizzate che potranno consentire nel breve e nel medio termine una diversa e/o più snella organizzazione dei servizi e degli uffici.

L'esito di questo lavoro potrà portare a modifiche anche significative nelle figure professionali necessarie, sia in termini di quantità che di tipologia di profilo.

Gli incontri preliminari si sono conclusi alla fine di aprile ed è in corso il lavoro di raccordo delle diverse istanze, che porterà nelle prossime settimane ad una prima proposta alla Giunta Comunale da parte del Comitato di Direzione, propedeutica all'avvio del previsto percorso per la definizione dell'eventuale piano di reclutamento.

3. temporaneo blocco del turn over, con l'eccezione delle figure di collaboratore di vigilanza e di assistente sociale, in ossequio alle indicazioni della Relazione Previsionale e Programmatica.

Dal 1° gennaio ad oggi sono cessati dal servizio 9 dipendenti (tra mobilità e collocamenti a riposo).

Profilo professionale	B	B3	C	Totale complessivo
(vuoto)				
Esecutore tecnico necroforo	1			1
Collaboratore amministrativo		3		3
Esecutore servizi generali	2			2
Istruttore socioculturale educativo			1	1
Collaboratore tecnico professionale		1		1
Collaboratore di vigilanza			1	1
Totale complessivo	3	4	2	9

In applicazione della citata RPP, si è provveduto ad attivare la sostituzione del collaboratore di vigilanza contestualmente alla cessazione.

Nel prossimo periodo si prevede la cessazione di una assistente sociale, per la quale si è avviata la procedura di sostituzione.

Per le altre figure professionali che hanno visto una diminuzione d'organico, la decisione di procedere al ripristino della risorsa sarà presa dopo la conclusione del lavoro di determinazione del fabbisogno di cui al punto 2, che come si diceva potrebbe portare alla riduzione di figure esistenti a fronte della necessità di reclutamento di profili professionali del tutto nuovi, e verificate le risorse di bilancio, l'andamento del parametro di rapporto tra entrate correnti e spese per il personale, nonché tra le spese correnti e le spese di personale.

Si fa infine presente che le recentissime decisioni del Governo in termini di manovra finanziaria potrebbero obbligatoriamente comportare la revisione di alcuni orientamenti strategici di questo Ente in materia di personale.

Distinti saluti.

Il dirigente
Dott. Moreno Veronese

Pres. visione
L'assessore Luca Ghezzi

