

Con riferimento all'interrogazione del 27/11/2016 si precisa quanto segue:

- con deliberazione della Giunta Comunale n.313 del 15/11/2016 è stato approvato il Programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2017 – 2018 – 2019 nonché il piano assunzioni anno 2017;
- l'art. 52 del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi prevede che “La Giunta Comunale, sulla base dei posti vacanti nella dotazione organica complessiva e delle disponibilità finanziarie, nonché dell'analisi delle esigenze operative che emergono dalle proposte dei singoli Dirigenti, determina le priorità, fissa le linee programmatiche per le assunzioni su base triennale, stabilisce annualmente i posti vacanti da ricoprire con apposito atto denominato “Programma Assunzionale”;
- la Giunta Comunale con proprio atto n.278 del 08/09/2015 ha approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) per la realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne per il triennio 2015/2017
- ai sensi della legge n.208/2015 (cd. Legge di stabilità 2016) commi dal 227 al 229, gli enti locali possono, in ognuno degli anni dal 2016 al 2018 spendere:
 - per le assunzioni a tempo indeterminato per il personale dipendente, il 25% dei risparmi derivanti dalle cessazioni del personale dell'anno 2016 cui si aggiungono i residui del triennio precedente se non utilizzati
 - per le assunzioni a tempo indeterminato per il personale dirigente, calcolato nel rispetto dei vincoli finanziari imposti dalla normativa vigente, è calcolato sull'80% dei risparmi derivanti dalle cessazioni del personale dirigente dell'anno 2016 cui si aggiungono i residui del triennio precedente se non utilizzati

Sulla base degli obiettivi fissati dall'Amministrazione Comunale, delle risorse umane disponibili e sulla scorta delle previsioni in ordine alle future cessazioni dal servizio di dipendenti che saranno collocati a riposo per sopraggiunti limiti di età nonché valutati gli esiti delle ricognizioni annuali presso i Dirigenti dei Servizi comunali che evidenziano eventuali criticità o fabbisogni necessari per il regolare svolgimento delle funzioni delegate, viene elaborata una macrostruttura ed una microstruttura dei Servizi e degli Uffici comunali.

Attualmente è in fase di elaborazione la macrostruttura che intende creare un rapporto funzionale fra diversi Servizi Comunali. Successivamente sarà realizzata la microstruttura degli uffici con la quale sarà tenuta in considerazione la situazione delle dotazioni organiche presenti, l'eventuale necessità di potenziamento di alcuni Servizi rispetto ad altri nonché la possibilità di ricollocazione delle risorse umane eventualmente disponibili verso altri uffici.

La presenza delle posizioni organizzative (dipendenti appartenenti alla categoria D affidatari di incarico di responsabilità di uffici) viene determinata dietro espressa richiesta del Dirigente e viene valutata secondo un criterio di pesatura delle responsabilità assegnate previa descrizione dettagliata delle funzioni da svolgere.

Il numero delle posizioni organizzative può variare ma ad oggi il fondo destinato a dette figure professionali è utilizzato quasi per intero e pertanto sarebbero realisticamente ammissibili solo riduzioni delle stesse.

La retribuzione delle indennità di posizione organizzativa grava interamente sul fondo delle risorse decentrate.

Si ritiene poco significativo il valore del numero delle posizioni organizzative indicato nel rapporto di 1 a 14 dipendenti in servizio: occorre sempre fare riferimento alla diversificazione delle funzioni da svolgere ed alla complessità delle materie trattate dalla posizione organizzativa ed alle conseguenti responsabilità che deve assumere.

Nella logica della razionalizzazione delle risorse umane a disposizione e nel quadro di una riorganizzazione degli uffici e dei servizi che deve realizzare nuove economie di scala nonché con l'avvio di nuove procedure informatizzate con contestuale adeguata formazione del personale addetto sarà elaborato un modello organizzativo delle strutture amministrative comunali per concretizzare la riduzione dei costi per il personale, il moderato rinnovamento delle risorse umane (turn over al 25% delle cessazioni) e l'efficientamento della macchina comunale.