

OdG 1

Per conto di
Gentile
30/01/2022
Gentile

Oggetto: Valorizzazione personale interno che svolge mansioni superiori

Premesso che

Un autentico e duraturo riequilibrio del Comune passa necessariamente dalla valorizzazione del personale in servizio e dalla razionalizzazione degli uffici.

Considerato che

Le Linee Guida della Corte dei Conti chiariscono senza ombra di dubbio che il ricorso al piano di riequilibrio non si esaurisce in un mero piano di estinzione rateizzata dei debiti, ma principalmente **nell'adozione di misure strutturali che evitino il riformarsi dei debiti, misure che devono incidere maggiormente nei primi anni previsti dal piano per poi stabilizzarsi negli anni successivi.** È quindi determinante che il piano dimostri la capacità del Comune di trovare soluzioni durature per rendere più efficienti gli uffici al fine di scongiurare il riformarsi dei debiti e **implementando quelli che hanno un'alta potenzialità di generare entrate**, oltre che migliorare l'offerta dei servizi alla città.

Considerato che

È necessario che il piano non faccia riferimento solo a categorie astratte di personale ma a **profili professionali specifici** e quindi che abbia a corredo uno schema di revisione della pianta organica e riporti, servizio per servizio il fabbisogno di specifiche professionalità, in modo che si evinca con chiarezza quali e quante figure professionali possano essere compensate con la immediata stabilizzazione del personale da part time a full time, quante possano essere coperte con la riclassificazione comparativa del personale in possesso dei titoli e dell'esperienza necessaria e quante unità andranno inevitabilmente integrate attraverso successive procedure concorsuali.

Considerato che

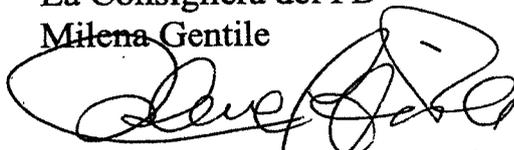
Il governo nazionale con l'art. 3 del DL n. 80 del 2021 *Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito* ha fornito alle amministrazioni pubbliche uno strumento strategico per la valorizzazione del personale interno. L'art.3 recita: "le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite **procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché' sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti**".

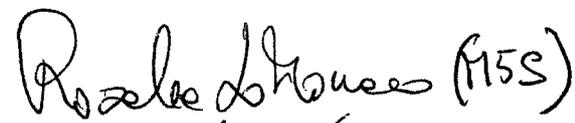
Ciò premesso

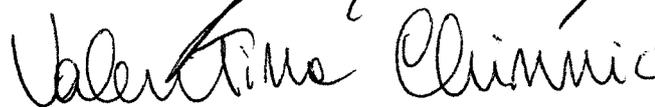
Si impegna il Sindaco e la Giunta a

Prevedere a partire dal 2025, con riguardo alla prospettiva di nuove assunzioni inserita nel piano di riequilibrio, l'attuazione prioritaria rispetto alle immissioni di nuovo personale degli istituti che consentano la più ampia valorizzazione del personale interno, con particolare, ma non esclusivo, riferimento alla "comparazione" di cui al dl 80/2021.

La Consigliera del PD
Milena Gentile


Milena Gentile


Rosalee De Bonis (M5S)

Roberto Jona (Giacca)

Valentina Cimmino