

**GRUPPO CONSILIARE “CENTROSINISTRA PIU’ AVANTI INSIEME”**  
**CONSIGLIO COMUNALE DI PORTOGRUARO VE**

Al Sig. Presidente del  
Consiglio Comunale di  
Portogruaro

e p.c. Al Sig. Sindaco  
del Comune di

Portogruaro

Il Gruppo Consiliare di “Centrosinistra Più Avanti Insieme” è più volte intervenuto sul tema delle scelte di politica del personale e di dotazione organica del Comune di Portogruaro. Si richiamano a tal fine le interrogazioni e le note inviate a codesta Amministrazione in data 9.9.2016 - 18.3.2017- 29.5.2017.

L'Amministrazione Comunale di Portogruaro, senza un preciso disegno di riferimento, solo nel corso del 2017, è intervenuta innumerevoli volte in materia di programmazione del personale, senza un preciso disegno di riferimento. Si ricordano a tal fine le deliberazioni di Giunta, approvate in data:

- 17.01.2017 - programma fabbisogno personale 2017-2019 integrazione
- 28.3.2017 - proroga posizioni organizzative
- 4.7.2017 - modifica regolamento mobilità
- 25.8.2017 - programma fabbisogno di personale - integrazione - modifica dotazione organica
- 26.9.2017 - proroga posizioni organizzative
- 17.10.2017 - Programma fabbisogno personale -integrazione - modifica dotazione organica
- 14.11.2017 -Programma fabbisogno personale 2018-2020 - approvazione dotazione organica
- 23.11.2017 - delibera n. 120/2016 -ricognizione dotazioni organiche dirigenziali - modifiche ed integrazioni.

A fronte di tale cospicua documentazione risulta evidente che, alla base delle continue modifiche alla pianta organica, delle mobilità interne, dei cambi di profilo professionale, di collocazione di personale a scavalco tra servizi, di assegnazione di personale a determinati servizi, vi è una vistosa carenza di programmazione.

Le diverse modifiche alla dotazione organica dell'Ente più che sottostare agli obiettivi da raggiungere fissati nel Peg e nei documenti programmatori dell'Ente, sono sembrate sottostare a scelte estemporanee gestionali, prive di coerenza nell'utilizzo delle professionalità esistenti, sovrapotenziando alcune strutture e servizi già coperti da personale amministrativo e tecnico ed al contrario non intervenendo in situazioni prive di figure apicali e di carenza di personale. Il tutto in una sorta di adattamento ad esigenze particolari dei singoli, più che ad un disegno organizzativo generale che veda la gestione del personale basata sugli obiettivi da raggiungere e sulla parità di trattamento e di valutazione.

Emerge una evidente incoerenza tra professionalità formate in specifiche professionalità e utilizzo del personale in mansioni e profili professionali completamente diversi, in assenza di obiettivi ed attività che richiedevano tale scelta.

Pur citando nelle delibere adottate il D.Lgs n. 75/2017, sembra che le indicazioni contenute nella revisione degli articoli 6 e seguenti del Dlgs 165/2001 ad opera della riforma Madia, non siano state in alcun modo tenute in considerazione dall'Amministrazione.

La parola d'ordine della riforma: potenziamento e coordinamento della programmazione in tema di politiche del personale, risulta ignorata.

L'obiettivo di allineare il fabbisogno di personale con il documento unico di programmazione e

con il piano delle performance non solo non è stato perseguito, ma non è stato neppure considerato. Nessun accenno ad attività ed obiettivi primari da perseguire, nessun accenno a particolari finalità da raggiungere.

La programmazione dei fabbisogni, così come regolata dalla riforma del pubblico impiego risulta essere un meccanismo completamente diverso da quello portato avanti dall'Amministrazione Comunale di Portogruaro.

Il piano triennale dei fabbisogni si articola infatti in altro modo, come si legge sempre nel comma 2 dell'articolo 6: "le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziari".

Risulta evidente, come peraltro contenuto in numerosi commenti e approfondimenti sul tema, che nel piano di fabbisogno del personale era necessario:

- 1) definire le attività amministrative prioritarie che si intendevano svolgere nell'arco di tre anni. Programmare e fissare le attività amministrative ritenute fondamentali, per poter così tarare il personale necessario a tali scopi;
- 2) adottare il piano triennale coerentemente con la definizione delle attività pluriennali. Queste attività andavano distinte in attività da rendere in modo continuativo e, dunque, da soddisfare con contratti di lavoro a tempo indeterminato e attività, invece, connesse ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, come previsto dall'articolo 36, comma 2, del d.lgs 165/2001;
- 3) dimostrare, nei fatti, che per le attività programmate era necessaria la presenza in servizio delle quella quantità e qualità di personale individuate specificatamente per ciascuna struttura.

Occorreva insomma partire da una analisi approfondita, discussa, condivisa. Non da affermazioni generiche ed indimostrate sul numero ottimale di dipendenti o di apicali o di posizioni organizzative. La connessione stretta tra pianificazione generale e pianificazione dei risultati impone alle amministrazioni di ragionare per "prodotti" delle attività da svolgere. Per ciascuno di questi "prodotti" si dovrà conoscere il necessario input di risorse umane in termini di:

- a) qualità- cioè valutazione della competenze necessarie, da tradurre in profili professionali;
- b) quantità -ore di lavoro necessarie per garantire, nell'anno, lo standard di produzione da definire.

Anche gli scopi dettati dalla nuova normativa pare siano stati ignorati:

- accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;
- garantire "l'ottimale distribuzione delle risorse umane;
- essere coerente con "la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Non si può inoltre non significare che costosi corsi di formazione del personale, aventi la finalità dello snellimento dei procedimenti amministrativi, non pare abbiano finora prodotto risultati apprezzabili. Gli stessi Consiglieri comunali, nell'esercizio delle proprie funzioni riscontrano un arretramento nella finalità di trasparenza e di accesso agli atti.

Così come le scelte di esternalizzare alcuni servizi, non hanno per ora prodotto alcun risparmio nell'utilizzo di risorse umane che permangono in capo all'Ente in mansioni che da subito si sapeva non potevano essere trasferite.

Infine ancorchè si volesse escludere qualunque forma di relazione sindacale più pregnante, quale ad esempio la concertazione, l'esame congiunto etc., per gli scopi suindicati e per i presupposti di coinvolgimento nella programmazione e nelle scelte, sarebbero stati comunque opportuni e necessari il confronto e relazioni continue e positive con i soggetti sindacali aziendali.

La RSU aziendale, al contrario, pur essendo intervenuta reiteratamente con proposte e richieste precise sulle scelte e sulla politica del personale dell'Ente, ha invece esternato, più volte, non solo all'amministrazione ma anche a diversi soggetti istituzionali (fra i quali Capigruppo e Consiglieri) di non aver ottenuto risposte soddisfacenti ed adeguate.

Il Gruppo Consiliare di "*Centrosinistra Più Avanti Insieme*" non ritiene produttivo inoltrare una interrogazione, alla quale, come accaduto nelle precedenti, non venga data risposta o non si entri nel merito delle questioni.

Per questo inoltra precisa richiesta di **convocazione della Commissione consiliare competente**, alla presenza delle Rappresentanze Sindacali come uditori, al fine di analizzare e discutere insieme sulla programmazione e sulle politiche del personale collegate alla finalità ed obiettivi contenuti nei documenti programmatori approvati dell'ente.

Nel ringraziare per l'attenzione prestata, in attesa di cortese riscontro, si coglie l'occasione per porgere cordiali saluti.

f.to Marco TERENZI  
f.to Irina DRIGO  
f.to Vittorina PIZZOLITTO  
f.to Roberto ZANIN

Portogruaro, 29/11/2017