

Punto programmatico Movimento 5 Stelle Vicenza

Gestione e valorizzazione del personale del Comune di Vicenza

Un punto programmatico strategico per il M5S è quello che riguarda la valorizzazione del personale dipendente del Comune di Vicenza.

In particolare, dopo anni di blocchi contrattuali e sostanziale inefficienza della contrattazione di secondo livello, riteniamo che esistano, a legislazione vigente, le condizioni per:

dare centralità e forza alla contrattazione decentrata o di secondo livello: a tal fine verificheremo, nei limiti posti dal legislatore e nei limiti di compatibilità di bilancio, la possibilità di incrementare/stabilizzare e non decurtare il fondo decentrato per il personale dipendente dell'ente.

Nell'ambito di tali fondi, a seguito di contrattazione di secondo livello, riteniamo sia possibile intraprendere un percorso di valorizzazione economica che possa assicurare, selettivamente e nell'arco di un triennio, una progressione economica per il personale dipendente dell'ente.

A tal fine, riteniamo che si debba elaborare un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, in condivisione e con fattiva partecipazione nelle predisposizioni dello stesso, delle organizzazioni sindacali e rappresentanze unitarie dell'ente, che dia un peso prevalente alla performance organizzativa e complessiva dell'ente piuttosto che alla performance individuale di "Brunettiana" memoria.

Obiettivo della prossima amministrazione a 5 stelle sarà quello di assicurare un percorso di aggiornamento e formazione professionale che coinvolga tutto il personale dipendente dell'ente nell'arco del quinquennio. Particolare attenzione andrà posta ai corsi di alfabetizzazione informatica per quei lavoratori che cambiano mansioni o profilo professionale.

Al tempo stesso andrà garantito a tutti i dipendenti l'aggiornamento informatico continuo. Andranno omogeneizzati i pacchetti informatici di uso comune in modo che tutti i pc possano dialogare tra loro.

Saranno privilegiate le professionalità interne nello studio o creazione di pacchetti informatici.

Riteniamo che la nuova amministrazione possa e debba assicurare percorsi di "Alta formazione professionale" al proprio personale dipendente che si sia distinto particolarmente nel raggiungimento degli obiettivi dell'ente, attraverso l'adesione, con oneri a carico dell'ente, ai diversi corsi di alta formazione erogati dalla Scuola nazionale dell'amministrazione e dalle migliori Università Italiane attraverso la stipula di apposite convenzioni.

Nell'ambito della Programmazione triennale del fabbisogno del personale, oltre a verificare, nel rispetto della normativa di settore, la possibilità di un ricambio generazionale negli uffici dell'ente favorendo percorsi quali il turn over, e la staffetta generazionale, saranno introdotte misure organizzative finalizzate all'utilizzo dei nuovi strumenti quali il "telelavoro" e il "lavoro agile".

Saranno adottate misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità ed ella progressione di carriera.

Verificheremo altresì, nel rispetto della legislazione di settore, la possibilità di intraprendere un percorso di stabilizzazione, per il personale precario delle scuole e nidi di competenza comunale.

Un punto centrale della nuova amministrazione a 5 stelle riguarderà la riorganizzazione degli uffici e dei servizi dell'ente. Saranno investite risorse in particolare nei settori dove si erogano servizi: nidi, scuole, cucine centrali, servizi sociali, anagrafe e tributi. Le dotazioni organiche e le relative facoltà assunzionali saranno indirizzate ad assumere prioritariamente personale non dirigenziale. Laddove è possibile saranno reinternalizzati alcuni servizi: in particolare sarà creato un team di operai manutentori che intervengano nei lavori di piccola manutenzione di uffici, scuole e edifici comunali.

Sarà resa obbligatoria una ricognizione dei carichi di lavoro individuale nei vari settori al fine di ottimizzare le risorse umane.

I dirigenti saranno valutati sulle capacità di miglioramento organizzativo ed efficientamento dei servizi, sulle capacità di coinvolgimento dei dipendenti – collaboratori, sul benessere organizzativo che sarà costantemente monitorato attraverso appositi questionari anonimi.

Ciascun dirigente o funzionario con incarichi direzionali dovrà dimostrare che le scelte organizzative interne ai vari settori o dipartimenti saranno oggetto di confronto con il personale dipendente al fine di valorizzare idee e progetti migliorativi che provengono da chi è in prima linea nei vari servizi e uffici.

Attraverso la modifica del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'ente (prerogativa datoriale) in ascolto delle organizzazioni sindacali e le rappresentanze unitarie dell'ente, creeremo dei dipartimenti e i servizi dell'ente più snelli e funzionali nell'ottica di erogare servizi migliori ed efficienti all'utenza;

In particolare, attraverso la revisione degli attuali dipartimenti creeremo le condizioni per l'istituzione di un apposito Dipartimento ad hoc denominato "Dipartimento Europa". Scopo prioritario di tale nuovo dipartimento sarà quello di intercettare i finanziamenti comunitari diretti (per maggiori [infowww.finanziamentidiretti.gov.it](http://www.finanziamentidiretti.gov.it)) ed interfacciarsi con la regione Veneto per quanto riguarda i finanziamenti comunitari indiretti.