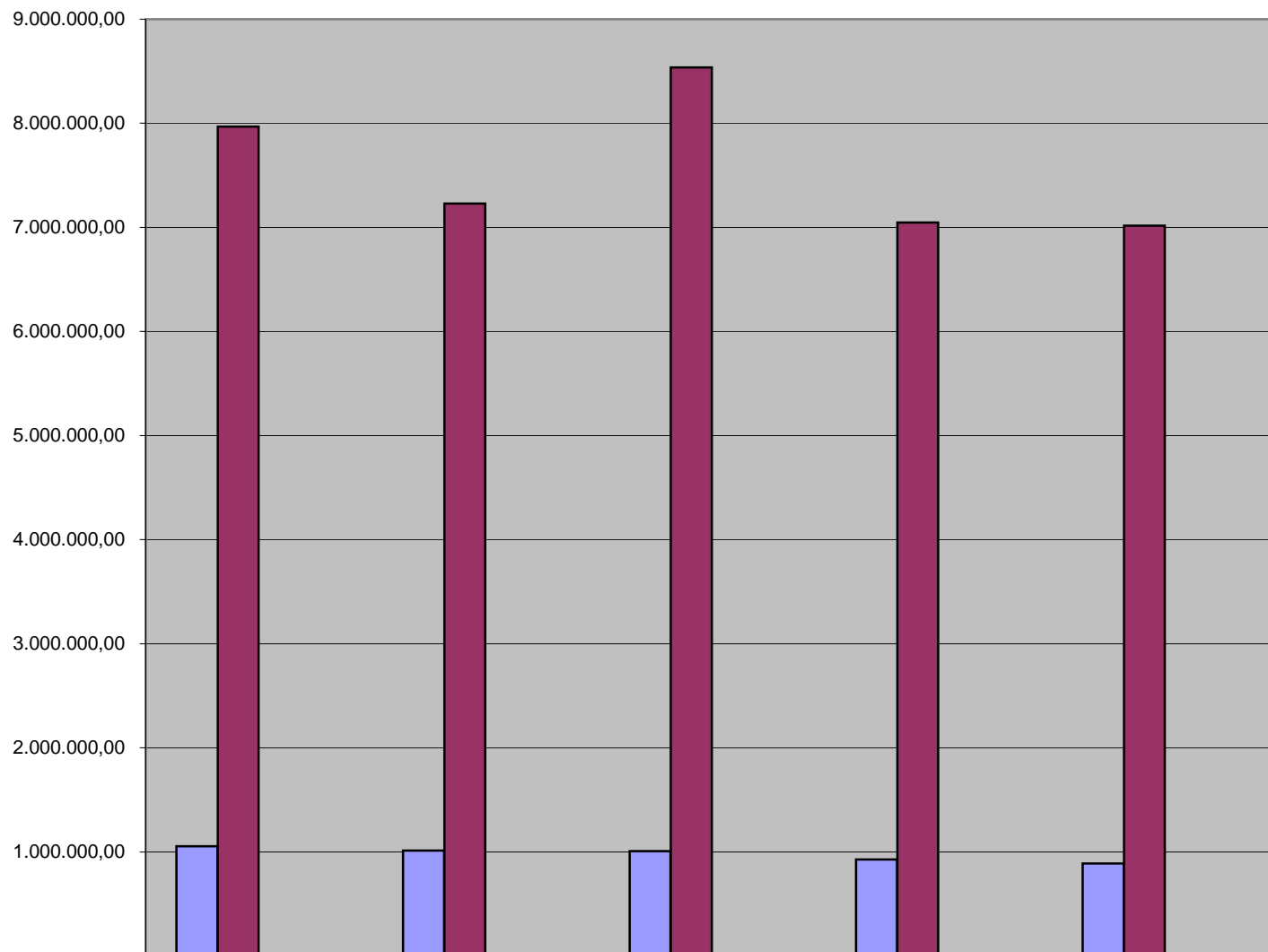


## **8. POLITICHE DEL PERSONALE**

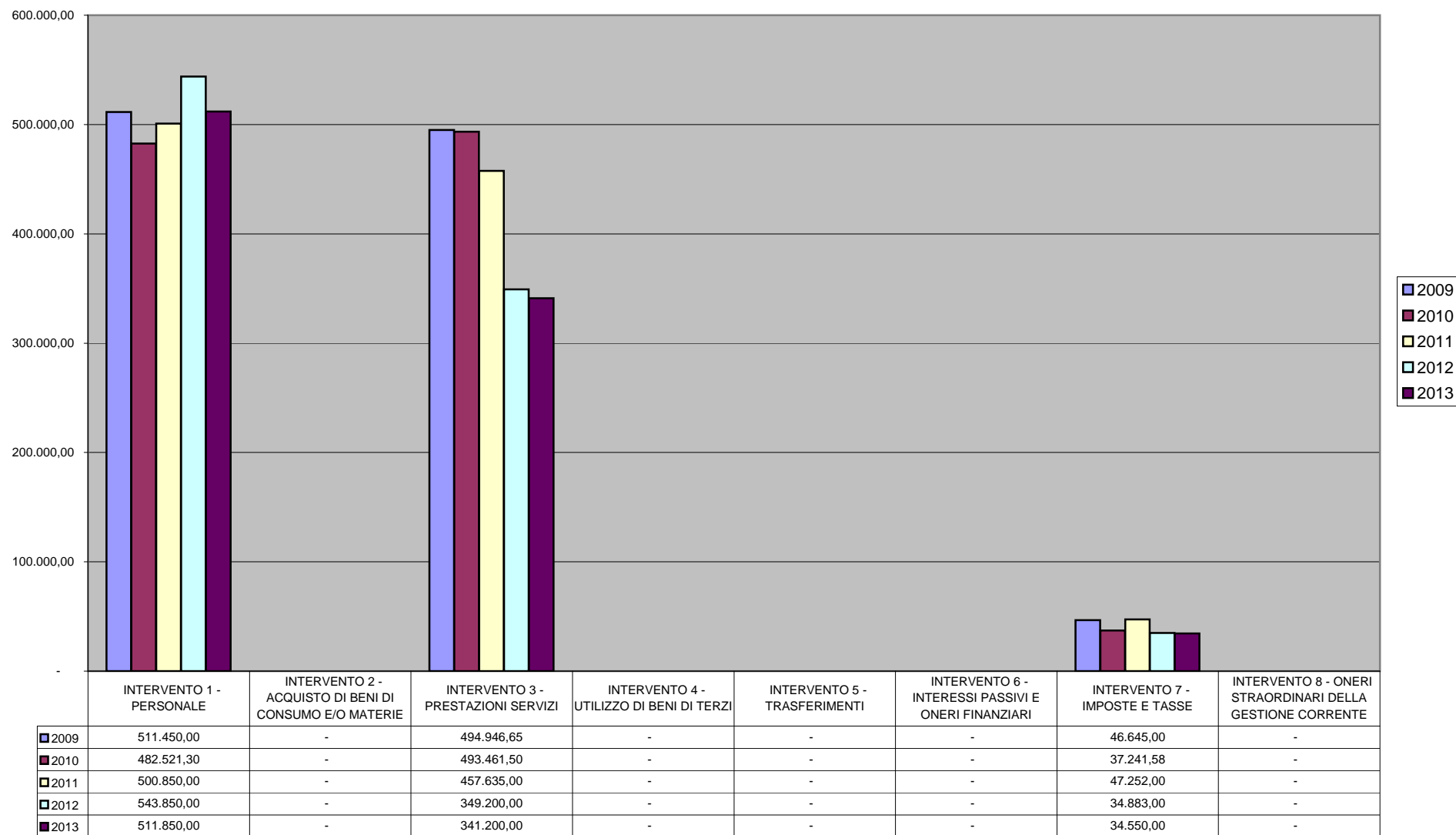


**Programma "Politiche del personale"**  
**Spesa corrente suddivisa per progetto**  
**Anni 2009-2013**



	2009	2010	2011	2012	2013
■ Gestione ordinaria del personale	1.053.041,65	1.013.224,38	1.005.737,00	927.933,00	887.600,00
■ Valorizzazione delle competenze e delle eccellenze presenti	7.969.489,95	7.229.835,88	8.537.394,95	7.046.080,00	7.017.050,00
■ Valorizzazione delle idee e delle spinte innovative	-	-	-	-	-
■ Valorizzazione di professionalità operanti in comune con contratti a tempo determinato	-	-	-	-	-

## "Gestione ordinaria del personale" Spesa corrente suddivisa per interventi Anni 2009-2013



## Progetto 8.1 Valorizzazione delle competenze e delle eccellenze presenti

### Assessori di riferimento:

D'ESTE ing. Enrico (Assessore all'efficacia organizzativa).

### Piani collegati:

#### Piano della formazione

Il Piano, previsto dal D.Lgs.vo 165/2001, contiene la programmazione per il successivo biennio dell'offerta formativa dell'Ente.

Con deliberazione giunta n. 2010/00197 è stato approvato il Piano della Formazione per il biennio 2010-2011.

**Obiettivi:** *motivare e condividere.* Rendere sempre più ricca di soddisfazioni professionali l'attività lavorativa dei dipendenti è l'unica preconditione per rendere più efficiente la macchina amministrativa. Da un lato è necessario motivare e condividere, anche di concerto con le organizzazioni dei lavoratori e le conferenze dei dirigenti e posizioni organizzative, le strategie dell'amministrazione, dall'altro è necessario effettuare ricognizioni periodiche del *potenziale espresso e inespresso*. Le organizzazioni, come il personale, devono *apprendere lungo tutto l'arco della vita*, i potenziali inespressi sono dunque molto preziosi e vanno valutate tutte le possibili sfere di applicazione, in un'ottica complessiva dell'organizzazione amministrativa.

**Azioni:** ricognizione periodica delle potenzialità e delle ambizioni inesprese, condivisione a livello di organizzazioni dei lavoratori e conferenza dei dirigenti e posizioni organizzative.

### Elenco indicatori da monitorare per la rilevazione dell'avanzamento del progetto:

Indicatori	Effettivo 2009	Effettivo 2010	Effettivo 2011	Target 2012	Target 2013	Note
Esiti sondaggi di benessere organizzativo	non effettuato	non effettuato	non effettuato	50%	60%	
Esiti valutazione corsi formazione	100%	100%	100%	100%	100%	

**Stato avanzamento obiettivi:** in linea con l'obiettivo di valorizzazione del personale interno, nel 2009 è stata effettuata una rilevazione dei fabbisogni formativi attraverso questionari diretti a tutti i dipendenti e interviste ai responsabili di struttura per verificare le competenze acquisite e le necessità formative, sia specifiche per i vari servizi, sia trasversali a più settori; questo ha consentito di elaborare il Piano della formazione per gli anni 2010-2011.

L'esigenza di condividere anche con le parti sindacali i vari aspetti di organizzazione del lavoro ha portato ad una intensa attività sindacale, aperta al dialogo ed al confronto, che ha prodotto in particolare il nuovo accordo sulle progressioni orizzontali, basato su criteri che privilegiano la valutazione delle prestazioni individuali e la professionalità dei dipendenti.

L'obiettivo di miglioramento dei servizi offerti all'utenza è strettamente legato alla diffusione e condivisione di un sistema di lavoro orientato al risultato, che responsabilizzi il lavoratore e lo renda consapevole dell'importanza della propria funzione all'interno della struttura comunale. A tal fine è stato revisionato l'intero sistema di valutazione del personale e si sta costruendo un nuovo sistema di obiettivi e indicatori a livello di ente, di struttura ed individuale, che misurino la qualità ed il miglioramento dei servizi offerti al cittadino, come previsto dal dettato delle nuove leggi di riforma del pubblico impiego. Il nuovo sistema è stato condiviso con i vari uffici della struttura comunale che parteciperanno in prima persona alla costruzione degli indicatori relativi al proprio servizio.

Inoltre il Comune ha aderito al progetto "Performance e Merito" dell'ANCI nazionale fornendo i dati per l'elaborazione di una serie di indicatori relativi ad alcuni servizi offerti all'utenza, che saranno poi raffrontati e potranno servire come base per il nuovo sistema di valutazione.

### **Obiettivi di Peg collegati:**

#### PEG 2009:

Nel 2009 non sono stati realizzati obiettivi di Peg collegati all'attività in argomento.

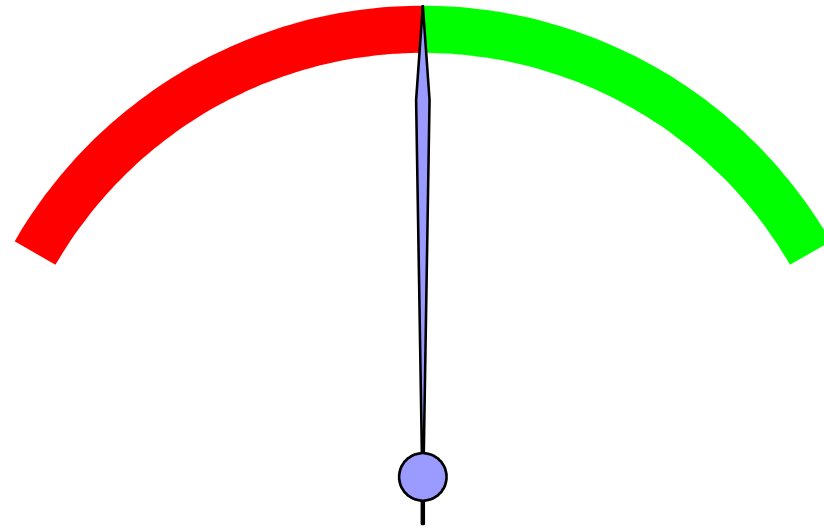
#### PEG 2010:

"Revisione Sistema di Valutazione Dipendenti e Regolamenti" (assegnato alla dott.ssa Chiara Gallo e al dott. Filippo Toscano).

#### PEG 2011:

"Valorizzazione Risorse Umane" (assegnato al dott. Filippo Toscano e alla dott.ssa Maurizia Treleani)

"Adeguamento Sistema di Valutazione al D.Lgs.150/2009" (assegnato al dott. Filippo Toscano e alla dott.ssa Maurizia Treleani)

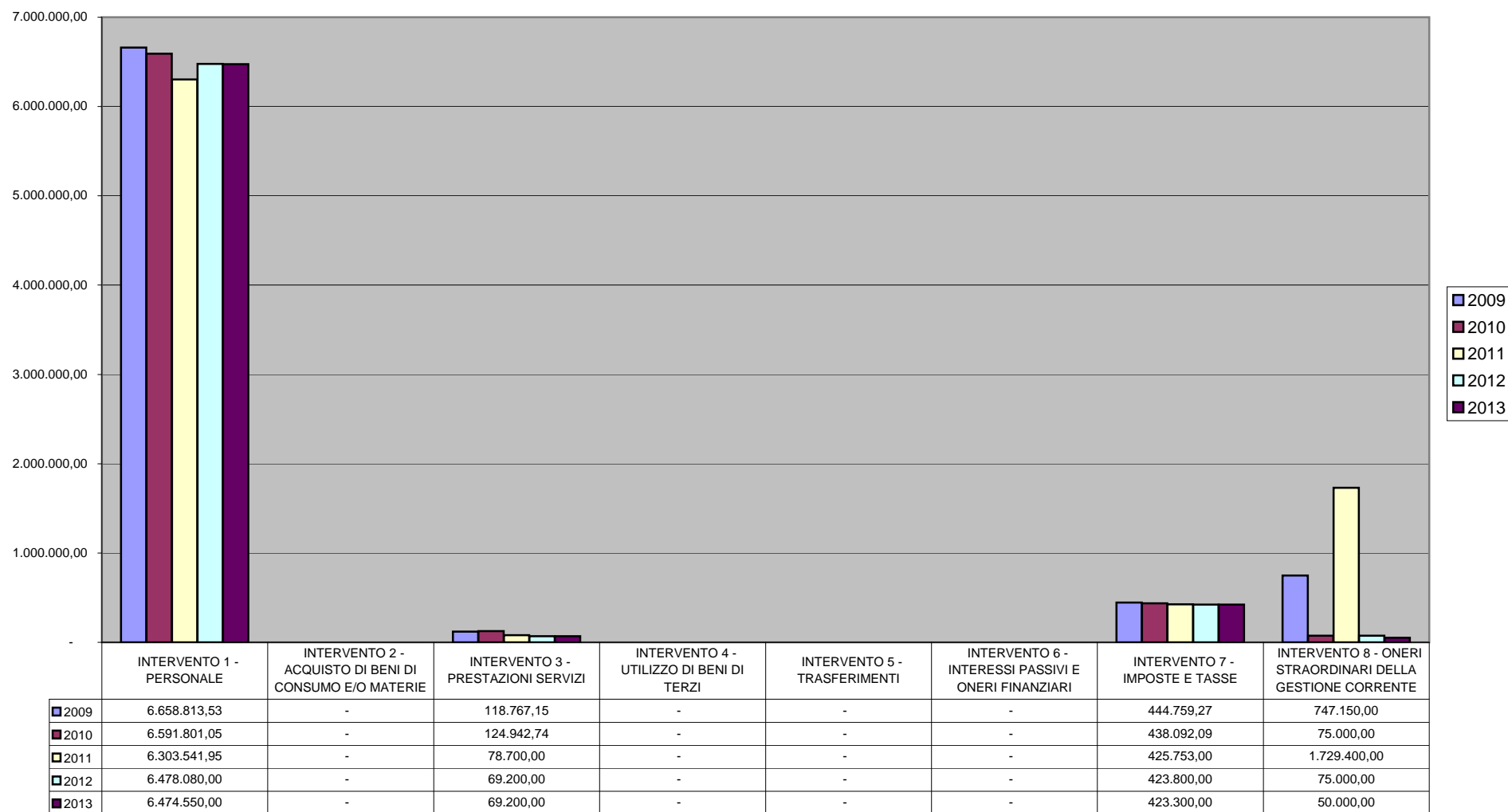


**progetto 8.1 avanzamento 50%**

## Progetto "Valorizzazione delle competenze e delle eccellenze presenti"

### Spesa corrente suddivisa per interventi

### Anni 2009-2013





## Progetto 8.2 Valorizzazione delle idee e delle spinte innovative

### Assessori di riferimento:

COPPOLA prof. Paolo (Assessore all'innovazione ed e-government)

### Piani collegati:

Non ci sono Piani collegati all'argomento in oggetto.

**Obiettivi:** la gerarchia derivante dall'organigramma, non deve essere un ostacolo alla libera circolazione delle *idee*, delle *proposte* e delle *critiche costruttive*. Il personale in forza all'Amministrazione va stimolato a rendere partecipi i colleghi, i superiori e il vertice amministrativo di tutte le idee che possono migliorare l'azione amministrativa. L'innovazione e il continuo miglioramento dei procedimenti amministrativi, quindi, devono diventare la regola.

**Azioni:** si realizzeranno strumenti informatici per semplificare il più possibile lo scambio di idee e la formulazione di proposte.

### Elenco indicatori da monitorare per la rilevazione dell'avanzamento del progetto:

Indicatori	Effettivo 2009	Effettivo 2010	Effettivo 2011	Target 2012	Target 2013	Note
N. idee e proposte realizzate	0	0	0	1	4	

**Stato avanzamento obiettivi:** E' stata avviata la sperimentazione degli strumenti offerti dalla piattaforma on-line Google Apps e diffusa su gruppi omogenei di utenti.

La sperimentazione della piattaforma *Google Apps*, ha tra l'altro l'obiettivo di fornire ai propri utenti un meccanismo di accesso alla posta elettronica che ne consenta la fruizione anche al di fuori dell'infrastruttura ICT dell'Ente (quindi mediante accesso WEB esterno, sia da *client* tradizionale che da dispositivi mobili) e di fornire ai propri utenti nuovi strumenti di collaborazione.

### Obiettivi di Peg collegati:

#### PEG 2009:

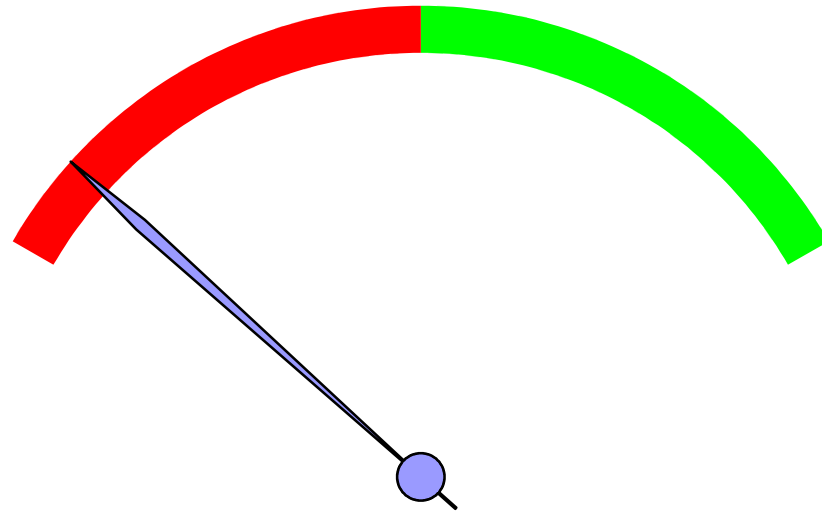
“Google Apps per il Comune di Udine” (assegnato al dott. Antonio Scaramuzzi).

#### PEG 2010:

Nel 2010 non sono stati realizzati obiettivi di Peg collegati all'attività in argomento.

#### PEG 2011:

Nel 2011 non sono stati previsti obiettivi di Peg collegati all'attività in argomento.



**progetto 8.2 avanzamento 10%**

## **Progetto 8.3 Valorizzazione di professionalità operanti in Comune con contratti a tempo determinato**

### **Assessori di riferimento:**

D'ESTE ing. Enrico (Assessore all'efficacia organizzativa).

### **Piani collegati:**

Non ci sono Piani collegati all'argomento in oggetto.

**Obiettivi:** la valorizzazione e l'efficacia delle azioni intraprese dall'Amministrazione passano anche attraverso la *stabilizzazione* del personale precario con professionalità utili per l'amministrazione comunale e il reclutamento di nuove professionalità. Le professionalità, comunque, devono essere sempre concepite in modo flessibile e dinamico. Flessibile deve essere la tipologia di attività non di contratto lavorativo.

**Azioni:** reclutare il personale con i requisiti necessari per la stabilizzazione e i fabbisogni comunali di specifiche professionalità.

**Stato avanzamento obiettivi:** è stato stabilizzato tutto il personale precario in possesso dei requisiti previsti dalla L.296/2006 (Finanziaria 2007) e successive integrazioni e modificazioni che ha introdotto la facoltà per gli Enti locali, fermo restando il rispetto del patto di stabilità interno, di procedere con la "stabilizzazione" del personale non dirigenziale in servizio a tempo determinato.

### **Obiettivi gestionali collegati:**

#### PEG 2009:

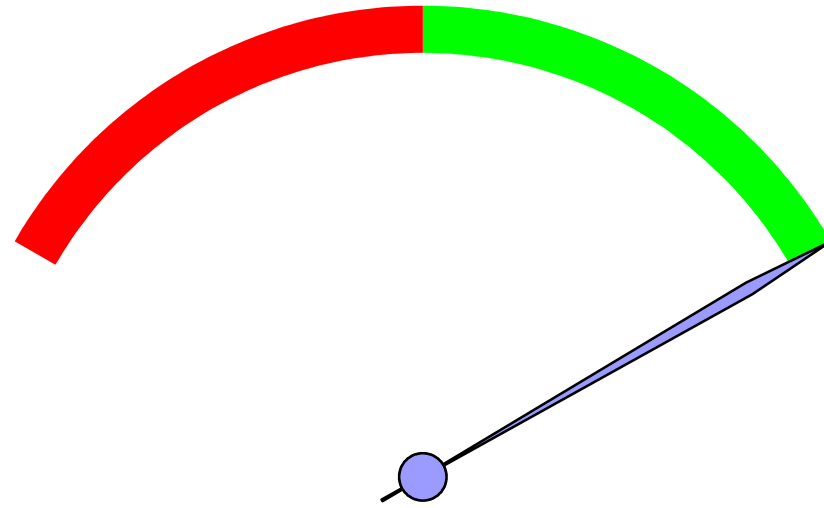
Nel 2009 non sono stati realizzati obiettivi di Peg collegati all'attività in argomento

#### PEG 2010:

Nel 2010 non sono stati realizzati obiettivi di Peg collegati all'attività in argomento.

#### PEG 2011:

Nel 2011 non sono stati previsti obiettivi di Peg collegati all'attività in argomento.



**progetto 8.3 avanzamento 100%**