

## **PROGRAMMA N. 8: POLITICHE DEL PERSONALE**



## **PROGETTO 8.0 GESTIONE ORDINARIA DEL PERSONALE**

### **ATTIVITA' ISTITUZIONALE SVOLTA FINO AD AGOSTO 2012**

Allo scopo di creare un estratto conto previdenziale, in collaborazione con l'INPS-INPDAP, che permetta ai dipendenti di verificare la propria posizione previdenziale durante tutta la carriera lavorativa e non solo in prossimità del collocamento in quiescenza, è stata effettuata un'analisi dei dati a disposizione dell'ente, per valutare la convenienza tra un trasferimento massivo dei dati oppure un caricamento con il software di gestione delle singole posizioni. Si è riscontrato che il trasferimento massivo darebbe luogo a troppe omissioni che dovrebbero essere sanate manualmente, pertanto sarà necessario, anche se più laborioso, verificare ed integrare le singole posizioni dei lavoratori tramite l'applicativo esistente. E' in corso la verifica dei tempi necessari per l'intera operazione.

## **PROGETTO 8.1 VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE E DELLE ECCELLENZE PRESENTI**

### **OBIETTIVI STRATEGICI PER IL TRIENNIO 2012-2014**

#### **Titolo obiettivo 1: Valorizzazione Risorse Umane**

##### **Attività svolta fino ad agosto 2012:**

Con l'approvazione del PEG 2012 è stata illustrata ai dirigenti una nuova scheda per la rilevazione delle attività che sarà compilata a consuntivo, per monitorare annualmente l'attività degli uffici e definire le nuove linee di attività per il PEG 2013. Le schede saranno utilizzate per definire la mappatura delle competenze dei singoli uffici (competenze presenti e competenze specifiche necessarie) partendo dall'analisi di un singolo servizio, per poi estenderla a tutti i servizi dell'ente.

##### **ATTIVITA' ISTITUZIONALE SVOLTA FINO AD AGOSTO 2012**

Nel primo semestre dell'anno è stato attuato il corso sul benessere organizzativo che ha coinvolto tutti i dirigenti, i responsabili delle posizioni organizzative, i capi ufficio ed una parte dei collaboratori presenti nei vari uffici dell'ente. L'obiettivo del corso era fornire degli strumenti di lavoro per pianificare e monitorare la propria attività e quella dei dipendenti e migliorare i rapporti all'interno degli uffici e tra i vari servizi, oltre ad analizzare gli aspetti motivazionali propri e dei collaboratori. A posteriori è stato proposto un questionario ai partecipanti sull'impatto dell'azione formativa nel proprio ambito lavorativo che ha avuto un riscontro più che positivo.

Sono stati realizzati i corsi previsti dal Piano della Formazione, anche con l'ausilio di docenze interne.

Il 27 febbraio 2012, dopo tre anni di attesa, è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Regionale del Comparto unico per il pubblico impiego biennio economico 2008 – 2009, che ha permesso l'adeguamento degli stipendi tabellari dei dipendenti e la liquidazione delle competenze arretrate. Il Fondo trattamento accessorio per effetto delle norme di riduzione della spesa pubblica non è stato aumentato, anzi dovrà essere diminuito in proporzione alle cessazioni di personale e di conseguenza le risorse per il trattamento accessorio risultano sempre più esigue; con le RSU e le OO.SS. si persegue una politica di riduzione degli straordinari, con le difficoltà derivanti dalla riduzione dell'organico.

Nell'ambito delle politiche a sostegno dei lavoratori cassa integrati il Comune di Udine ha richiesto ed ottenuto dalla Regione il finanziamento per i progetti dei Lavori Socialmente Utili, per un totale di 13 progetti per 45 lavoratori, il massimo previsto per un singolo ente dal regolamento regionale. In più ha finanziato con risorse totalmente a proprio carico altri 6 progetti per ulteriori 12 lavoratori. I progetti, attualmente in fase di pubblicazione, partiranno entro il mese di ottobre.

Sempre per sostenere le famiglie in grave difficoltà per la difficile situazione economica, l'Amministrazione attiverà anche i progetti per Lavori di Pubblica Utilità, rivolti a disoccupati, per un totale di 30 lavoratori. Anche questi progetti inizieranno entro ottobre.

**Indicatori di impatto:**

<b>Organizzazione e gestione del personale</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Valore obiettivo (Target) 2012</b>	<b>Valore al 15/08/2012</b>
Economicità	Riduzione spesa personale (in valore assoluto) rispetto 2010 e 2011: spesa personale/spesa personale 2010 (o 2011)	< 1	Dato effettivo disponibile a fine anno
Qualità percepita	Valutazione corsi formazione	>=7	Dato effettivo disponibile a fine anno

