



Venezia, 15-10-2019

nr. ordine 1728
Prot. nr. 265

All'Assessore Paolo Romor

e per conoscenza

Alla Presidente della X Commissione
Alla Segreteria della Commissione consiliare X
Commissione
Alla Presidente del Consiglio comunale
Al Sindaco
Al Capo di Gabinetto del Sindaco
Ai Capigruppo Consiliari
Al Vicesegretario Vicario

INTERROGAZIONE

Oggetto: Servizi in sofferenza - assunzione di personale mediante stabilizzazione.

Tipo di risposta richiesto: in Commissione

Premesso che

- In base al D. Lgs. 165/2001, art. 6, tutte le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale;
 - Lo stesso decreto stabilisce che le pubbliche amministrazioni devono organizzare gli uffici e i servizi, in base a detto piano triennale dei fabbisogni di personale;
 - L'adozione di tale piano è obbligatoria per le amministrazioni pubbliche allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini (art. 6, c. 2, D. Lgs. 165/2001);
 - il Comune di Venezia ha pubblicato detto piano all'interno del Documento Unico di Programmazione (DUP), all'interno della Sezione Operativa;
 - diversi servizi del Comune di Venezia si trovano in sofferenza, a causa della carenza di organico, determinata dall'elevato numero di pensionamenti e cessazioni degli ultimi 2 anni, non sostituiti adeguatamente in termini numerici.
 - la situazione di sofferenza per carenza di organico risulta particolarmente evidente per i servizi di front office con il cittadino, come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli sportelli di anagrafe, relazioni con il pubblico (URP), protocollo generale e tecnici;
- Atteso che
- il DUP 2019 - 2021, approvato con DCC/41/2018, prevede all'interno della "Programmazione del fabbisogno di personale 2019 - 2021" che l'Amministrazione effettui delle assunzioni, "utilizzando l'istituto previsto dall'art. 20 del d.lgs. 75/2017 di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato, in relazione alle esigenze di professionalità e nei limiti delle facoltà assunzionali e della sostenibilità a regime della relativa spesa";
 - ugualmente il DUP 2020 - 2022, approvato con DCC/53/2019, all'interno della "Programmazione del fabbisogno di personale 2020 - 2022", mantiene la stessa previsione anche per l'anno 2020, sottolineando che l'Amministrazione debba utilizzare lo "scorrimento di graduatorie vigenti" per le assunzioni secondo "l'istituto previsto dall'art. 20 del d.lgs. 75/2017 di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato";
 - nel Comune di Venezia è attualmente vigente una graduatoria di personale idoneo al ruolo di collaboratore amministrativo di categoria B, derivante dalle selezioni effettuate ex dall'art. 20 del d.lgs. 75/2017 per la valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato;

Considerato e ritenuto che

- per l'anno 2019 sono previste cessazioni di personale in categoria B per un totale di 15, sul totale di 166;
- per l'anno 2020 sono previste cessazioni di personale in categoria B per un totale di 2, sul totale di 60;
- per l'anno 2021 sono previste cessazioni di personale in categoria B per un totale di 3, sulle 18 totali;
- nell'arco degli anni 2019 - 2021 sono quindi previste n. 20 cessazioni di personale di categoria B, su 244 cessazioni totali;

TUTTO QUANTO PREMesso E CONSIDERATO, SI INTERROGA IL SINDACO E LA GIUNTA PER SAPERE

1. per quali motivazioni non siano ancora state disposte le ulteriori assunzioni di personale di categoria B dalla

graduatoria vigente, in sostituzione delle cessazioni dell'anno 2019;

2. se l'Amministrazione abbia intenzione di procedere alle assunzioni per l'anno 2019, in che numero e con quali tempistiche;

3. se l'Amministrazione abbia intenzione di procedere alle assunzioni per l'anno 2020, in che numero e con quali tempistiche;

4. come e con quali tempistiche intenda l'Amministrazione dare soluzione alla sofferenza dei servizi, in particolare, quelli di front office con il cittadino, come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli sportelli di anagrafe, relazioni con il pubblico (URP), protocollo generale e protocolli tecnici.

Monica Sambo

Bruno Lazzaro
Emanuele Rosteghin
Nicola Pellicani
Giovanni Pelizzato