

*R.s.u.*  
**COMUNE DI PORTOGRUARO**

Al Sig. Sindaco

Ai Sig.ri Assessori

Al Sig. Presidente del Consiglio Comunale

Ai Sig.ri Capigruppo Consiliari

Al Sig. Segretario Generale

Ai Sig.ri Dirigenti

e, p. c. Ai Sig.ri Dipendenti comunali

S e d e

Oggetto: situazione organizzativa e del personale.

La carenza strutturale di organizzazione degli uffici e servizi comunali non può essere ulteriormente sottaciuta: una delle ragioni risiede nell'assenza di precise direttive da parte delle ormai poche figure dirigenziali rimaste, spesso più impegnate a raggiungere gli obiettivi dettati dall'Amministrazione piuttosto che supportare – gestire - coordinare e incentivare le risorse umane loro assegnate: questo crea ormai una situazione di forte disagio nell'esecuzione del lavoro giornaliero e nell'erogazione dei servizi ai cittadini. Una delle conseguenze di tale situazione, è ad esempio la scarsa partecipazione agli avvisi di mobilità indetti da questo Comune, mentre un tempo era Portogruaro che attirava il personale degli altri enti.

Il recente pensionamento del Dirigente dell'Area Economico Finanziaria, quello che prossimamente riguarderà altri dipendenti a tempo indeterminato, la sostituzione del Segretario Comunale e le mobilità già richieste verso altri Enti, fanno sì che non sia più sufficiente la professionalità - l'operatività e la buona volontà del personale dipendente a far fronte ad una situazione organizzativa inadeguata con ovvie ripercussioni sul clima organizzativo interno, notevolmente peggiorato.

La sostituzione del personale, anche se prevista nei piani occupazionali, non sempre si realizza e se ciò accade avviene in tempi molto lunghi, tali da creare sofferenza e problemi ai servizi carenti di personale. Inoltre si ravvisa la mancanza di una visione di insieme e di una seria programmazione sulla gestione del personale (solo scelte estemporanee). Appare di conseguenza chiaro che per l'Amministrazione Comunale le politiche del personale non sono una priorità.

Spesso per risolvere carenze di personale si abusa dello strumento dei voucher, ed anche laddove il loro utilizzo sia indispensabile, gli stessi non vengono assegnati alle strutture in base ad una programmazione che tenga conto dei carichi di lavoro e delle necessità degli uffici, ma in maniera improvvisata.

Le scriventi sigle sindacali e la R.S.U. hanno deciso di intraprendere tutte le iniziative possibili di rivendicazione al fine di ottenere almeno il rispetto della dignità dei lavoratori che, quotidianamente, continua ad essere calpestata a causa della sempre più evidente inadeguatezza del sistema organizzativo della macchina comunale (altro che sistema Toyota).

La mancanza di organizzazione, di procedure ben delineate e condivise, comportano e comporteranno sempre più inevitabilmente, problemi organizzativi quali ad esempio:

- il tempo perso dagli uffici per ottenere la firma su una determina da parte di un dirigente (siamo nell'ordine dei giorni);
- la mancanza di coordinamento tra le varie aree e settori del Comune che spesso agiscono in maniera scoordinata;
- la casualità ed estemporaneità dell'assegnazione delle incombenze lavorative;
- l'incapacità di sviluppare piani di lavoro e di gestire le effettive urgenze;
- il mancato passaggio alla gestione digitale degli atti di Giunta e di Consiglio con ancora molti tempi morti, firme su atti cartacei ecc.;
- le grandi difficoltà con le quali si affronta giornalmente l'utenza nel front-office specie in alcuni uffici come:

settore polizia locale che deve farsi carico anche dell'utenza degli altri Comuni

settore servizi sociali che oltre a farsi carico degli utenti degli altri Comuni, devono farsi carico di un'utenza portatrice di alti livelli di tensione per la complessità delle problematiche; inoltre si rivolgono al servizio anche i disoccupati che non hanno altri uffici con cui interfacciarsi per la soluzione del problema lavoro scaricando sul servizio problemi che dovrebbero essere affrontati da altri soggetti

settore servizi demografici che pur in carenza di personale nonché assenza del responsabile del servizio, devono garantire la presenza tutti i sabato mattina<sup>1</sup>, negli altri giorni dalle ore 8.30 ed anche a Luguguaana;

settore personale che analogamente a Servizi Demografici operano in assenza di un responsabile dell'ufficio (posto vacante)

condizioni quelle su esposte che stanno rendendo per tantissimi lavoratori insostenibile svolgere serenamente, seppur intensamente, la propria attività lavorativa causa anche la paura costante di commettere errori formali o sostanziali negli atti la cui responsabilità ricadrebbe sui lavoratori stessi.

Per non parlare poi dell'inaccettabile modalità con cui il personale viene valutato e cioè non come buon senso vorrebbe (oltre che previsto dal sistema della marca trevigiana in vigore in questo Comune) ma come un mero e fastidioso adempimento burocratico.

Siamo certi che in Toyota il personale non venga valutato cinque minuti all'anno e che le valutazioni non siano fatte in velocità magari facendo copia incolla della valutazione dell'anno

---

<sup>1</sup> con conseguente aumento delle ore straordinarie

prima. Una valutazione così non serve nè all'Amministrazione nè ai valutati che dovrebbero essere incentivati a migliorare, se possibile, le loro prestazioni. Ma ciò non è possibile perchè chi valuta spesso non conosce il lavoro del valutato. Tutto si riduce quindi ad una mera distribuzione di risorse economiche. Tutto ciò contribuisce ad ulteriore malessere se non a volte indignazione da parte del personale per come le sue prestazioni vengono o sarebbe meglio dire non vengono valutate da parte dei nostri dirigenti/valutatori.

Avanziamo le seguenti richieste e proposte che dovrebbero essere a ns. giudizio momento di analisi e programmazione in materia del personale:

- garantire con la massima urgenza la copertura dei posti vacanti specie quelli apicali;
- la sottoscrizione di un protocollo d'intesa, vincolante per i dirigenti, che preveda il rispetto formale e sostanziale delle normative contrattuali vigenti in tutti i suoi aspetti, con clausole che tutelino i lavoratori in caso di omissioni, errori o scorrettezze
- l'insediamento del Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art. 57 del d. lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e il suo immediato interessamento per affrontare le problematiche presenti nei vari Servizi;
- le PP.AA., ai sensi del Decreto Legislativo n. 81/2008, del d.lgs n. 150/2009 e Decreto Legislativo n. 33/2013, devono curare annualmente la realizzazione di indagini sul personale volte a rilevare il benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico i cui risultati vanno pubblicati on line sul sito del Comune: ci basterebbe sottoscrivere un accordo per un'indagine periodica di tale specie;
- la presentazione al tavolo delle trattative, entro il mese di marzo, della proposta di fondo per il salario accessorio 2017;
- prevedere ed organizzare con congruo anticipo la formazione del personale neo assunto e aggiornamento del personale destinato ai nuovi servizi per agevolare la riconversione professionale.

In attesa di un riscontro alla presente e di un impegno dell'amministrazione ad affrontare le problematiche di cui sopra, porgiamo distinti saluti

Portogruaro, 20 feb. 2017

CGIL-FP  
Franca Vanto

CISL-FP  
Carlo Alzetta

DiCCAP-SULPM  
Renzo Gaetani

Il Coord. Rsu  
Giovanni Cristianini