



CITTÀ DI TORINO

INTERPELLANZA: "POSIZIONI ORGANIZZATIVE: PER UN SISTEMA TRASPARENTE CHE PREMI IL MERITO" PRESENTATA DAI CONSIGLIERI APPENDINO E BERTOLA IN DATA 16 GIUGNO 2014.

I sottoscritti Consiglieri Comunali,

PREMESSO

che l'Ente può istituire posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e risultato secondo quanto stabilito dall'articolo 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 31 marzo 1991. Nell'ambito della disciplina dell'articolo 8, comma 1, lettere b) e c), del C.C.N.L. del 31 marzo 1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 9 e 10 del medesimo C.C.N.L. l'Ente valorizza le alte professionalità;

TENUTO CONTO

che tra tali posizioni di lavoro vi sono anche le posizioni organizzative che ricoprono principalmente ruoli di:

- svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- svolgimento di funzioni interamente o prevalentemente non gestionali, ma di alta specializzazione e correlate a diplomi di laurea, scuole universitarie e/o alla iscrizione ad Albi Professionali;
- svolgimento di funzioni interamente o prevalentemente non gestionali e correlate ad attività di staff, studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, richiedenti elevata autonomia ed esperienza;

APPURATO

che è la Giunta a definire il numero, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e definite in sede di contrattazione decentrata, e la collocazione delle posizioni organizzative indicandone il contenuto, le attività gestionali proprie o delegate ed i risultati da raggiungere;

VISTO CHE

- non ci risulta essere ad oggi, a differenza invece di come avviene in molti altri comuni, un regolamento specifico che disciplini le modalità con cui le posizioni organizzative vengano definite e ricercate nell'Ente;
- in passato erano state applicate procedure di selezione interne con l'utilizzo ad esempio di bandi sull'intracom;

CONSIDERATO CHE

- per questioni attinenti i principi di buona gestione dell'ente sarebbe opportuno applicare per l'identificazione delle Posizioni Organizzative una procedura che rispetti i criteri di meritocrazia, accessibilità e trasparenza;
- a titolo esemplificativo si potrebbero riassumere le fasi di una procedura come segue:
 - analisi organizzativa tra D.G. e Direttori per definire il numero e la missione delle posizioni organizzative relative a ciascuna struttura;
 - definizione, per ciascuna P.O., del profilo del candidato ideale;
 - ricerca interna - con adeguati strumenti di pubblicizzazione - dei dipendenti con le caratteristiche conformi al profilo ricercato;
 - valutazione dei candidati;
 - formulazione di valutazioni finali;

INTERPELLANO

Il Sindaco e l'Assessore competente per sapere:

- 1) quali siano ad oggi le modalità con cui l'Amministrazione procede nell'identificare la necessità di posizioni organizzative;
- 2) quali siano ad oggi le modalità con cui l'Amministrazione procede con l'identificazione all'interno dell'Ente dei profili corrispondenti ai profili ricercati;
- 3) quali siano ad oggi le modalità con cui l'Amministrazione procede con la selezione del dipendente a cui attribuire la posizione organizzativa;
- 4) se l'Amministrazione intenda procedere con la stesura di una procedura chiara che rispetti i criteri di accessibilità, meritocrazia e trasparenza;
- 5) se l'Amministrazione abbia in programma di istituire nuove Posizioni Organizzative.

F.to: Chiara Appendino
Vittorio Bertola