

Mozione

Riferimento delibera n. 140 del 31 marzo 2019

SEDUTA DEL 18 aprile 2019

PROPOSTA DA Gruppi di opposizione, primo firmatario David Lebro (La Città)

Approvata: all'unanimità



CONSIGLIO COMUNALE
I CONSIGLIERI

21

Consiglio comunale del 18 e del 19 Aprile 2019

Mozione al Bilancio di previsione 2019/2021

Premesso che:

Dphre

- Il Comune di Napoli è notoriamente da anni in sottorganico. Oggi l'esodo legato alla "quota 100" si somma al trend abituale dei collocamenti a riposo e si va ad innestare sull'ormai consolidata scarsità di risorse umane ed economiche, rischiando seriamente di compromettere l'offerta di servizi ai cittadini.

- Rispondere a questa "crisi" solo con 500 nuove assunzioni non è sufficiente in quanto è evidente che le nuove risorse che si potranno inserire in organico con lo scorrimento delle graduatorie avranno bisogno di tempo per acquisire confidenza con la complessa macchina comunale.

Considerato che:

- Il personale interno, da oltre 15 anni è in attesa di essere valorizzato. Centinaia di dipendenti, in possesso di titoli e competenze superiori alla categoria nella quale sono inquadrati, sono in attesa delle progressioni verticali.

- Molti di questi lavoratori, di fatto, già svolgono mansioni superiori, posseggono i titoli per l'accesso dall'esterno alla categoria superiore, hanno esperienza consolidata da anni e conoscono bene la macchina comunale. Eppure non ci si attiva per valorizzarli ed incentivarli, riconoscendo loro un diritto: quello alla progressione di carriera.

Valutato che:

- La Riforma Brunetta ha creato questo stallo, ma dal 2018 la Riforma Madia ha aperto uno spiraglio: entro il 2020 le Pubbliche Amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la



CONSIGLIO COMUNALE
I CONSIGLIERI

progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

..

- Si tratta di un'occasione per i numerosi lavoratori qualificati, ma soprattutto un'opportunità per l'Amministrazione, che, con costi praticamente nulli, può parzialmente colmare la carenza di personale di fascia C e D e migliorare il funzionamento dell'Ente, motivando, valorizzando e responsabilizzando il personale interno.

- L'atto non è sottoposto ad alcun ostacolo normativo o economico-finanziario e rappresenterebbe un atto di responsabilità nei confronti di tutte le categorie di dipendenti, che contribuiscono a migliorare il funzionamento dell'Ente.

Impegna il Sindaco e l'Amministrazione comunale

- A prevedere, entro l'anno 2020, l'attivazione delle progressioni verticali a copertura del 20% del fabbisogno di personale, accrescendo numericamente il personale delle categorie C e D ed incidendo sulla sfera della motivazione, leva fondamentale per il corretto funzionamento di qualunque realtà aziendale.

Anna Maria (MSS)
M. P. (M.P.)
S. S. (F.I.)
P. S.
P. S.

Firmatari
C. P. (C.P.)
M. P. (M.P.)
M. P. (M.P.)
M. P. (M.P.)
M. P. (M.P.)

DECRETO MADIA

DECRETO LEGISLATIVO 25 maggio 2017, n. 75

Art. 22 comma 15:

Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.

