

**COMUNICATO n. 2476 del 06/10/2014**

**Esaminato oggi in Giunta il piano strategico del personale**

## **CAPITALE UMANO: LA SFIDA PER UNA PROVINCIA SEMPRE PIÙ COMPETITIVA**

**Valorizzazione del capitale umano, piano prepensionamenti e riforma della dirigenza provinciale. Ecco i tre temi affrontati stamani dalla Giunta provinciale che ha esaminato il Piano strategico del personale. Un documento programmatico con il quale vengono definite le linee guida sulle quali costruire la pubblica amministrazione del futuro.**"La sfida - ha ricordato il presidente Ugo Rossi - è affrontare la necessaria riduzione della spesa corrente con un ulteriore sforzo per contenere ancora di più i costi di funzionamento, senza tuttavia intaccare, ma anzi con l'intento di migliorare, la qualità del servizio reso ai cittadini e alle imprese". Oltre al Piano sul personale, la Giunta ha esaminato il piano relativo ai prepensionamenti ed un progetto di legge sulla riforma della dirigenza.

**Tutti e tre i documenti sono stati condivisi dalla Giunta in via preliminare, perché prima della loro approvazione formale occorrono ulteriori passaggi informativi e concertativi con le organizzazioni sindacali.**

**I dipendenti oggetto della procedura di prepensionamento entro il 31 dicembre 2016 saranno circa 200 per un risparmio stimato di circa 9,5 milioni di euro cui vanno aggiunti i risparmi verificati a seguito dei pensionamenti naturali.**

**La proposta di riforma della dirigenza prevede, fra le altre cose, il ridisegno delle modalità di accesso, la riduzione della durata degli incarichi e la rotazione negli incarichi dopo un determinato periodo di permanenza.-**

"La pubblica amministrazione provinciale – ha commentato il presidente Ugo Rossi – non è mai stata in Trentino un corpo estraneo alla popolazione, perché alla base vi è l'idea di far parte di un "insieme" pur restando ciascuno nel suo ambito e nella sua missione specifica". "Possiamo e dobbiamo, tuttavia, migliorare ancora, per porci in linea con i più alti standard europei. "Per questo – ha aggiunto Rossi – dobbiamo essere una pubblica amministrazione che costi meno e che sappia rispondere alle domande provenienti dalle famiglie e dalle imprese in maniera pronta, autorevole e preparata: in una parola un'amministrazione competitiva. È su questa strada che vogliamo muoverci per ottenere una nuova, forte, solida sintonia tra l'amministrazione provinciale, il suo popolo e le sue comunità, senza perdere di vista un mondo che non ha più confini".

Il Piano del personale nasce dalla volontà della Giunta provinciale di definire e codificare all'interno di un documento programmatico, la propria visione, la strategia e le relative azioni da porre in essere per sostenere lo sviluppo e la valorizzazione del proprio capitale umano. Il Piano si fonda su sette pilastri strategici, individuati per rispondere al meglio alla sfida:

- 1) valorizzare le risorse umane coerentemente con le proprie capacità per aumentare le prestazioni ed il conseguimento degli obiettivi comuni;
- 2) stimolare la motivazione e accrescere il senso di appartenenza all'amministrazione provinciale;
- 3) promuovere fattivamente la meritocrazia ed il talento;
- 4) garantire maggiore flessibilità attraverso forme di innovazione organizzativa;
- 5) tendere ad un progressivo ringiovanimento del capitale umano;

6) favorire la managerializzazione e l'orientamento al risultato;

7) aumentare la capacità di pianificare, programmare e monitorare.

Non si tratta solo di mettere a punto l'organizzazione, ma di capire di quale organizzazione c'è bisogno, per quali fini e con quali modalità farla funzionare. Cinque i domini strategici individuati per costruire un'amministrazione ancora più snella e più competente. Si comincia dal potenziamento della pianificazione e dal monitoraggio, due concetti fondamentali per un processo di reale ed efficace cambiamento.

Programmare significa entrare nel merito delle questioni, considerare le risorse disponibili, descrivere le funzioni e i compiti che devono essere svolti. Monitorare significa misurare costantemente il cambiamento e il successo della pianificazione. Altro importante dominio strategico è quello dell'organizzazione che serve per accrescere ulteriormente l'efficienza dell'amministrazione provinciale, che già dal 2013 ha avviato un processo di efficientamento delle proprie strutture. Si perseguiranno quindi nuovi stili di lavoro, considerando tre ambiti particolari: il telelavoro, lo "smart working" (o lavoro agile) e la mobilità interna.

Terzo dominio strategico, quello della valorizzazione del capitale umano, partendo da una ricognizione delle competenze, passando dalla formazione per arrivare alla crescita professionale. Vi è poi il tema delle politiche e della gestione del capitale umano, per cui occorre pensare a nuovi criteri che diano forza alla spinta personale verso il miglioramento, premino le performance migliori e diano rilevanza alle competenze acquisite con la formazione. Quinto dominio organizzativo, quello del benessere organizzativo, ovvero la capacità di un'organizzazione di promuovere e di mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei suoi lavoratori in ogni tipo di occupazione.

Il Piano punta dunque ad un modello che sappia considerare tutti questi aspetti, che li sappia incanalare in un'organizzazione formale aprendo nuove prospettive di crescita, per conciliare e rendere reciprocamente produttivi gli interessi individuali dei dipendenti pubblici, quelli organizzativi dell'amministrazione provinciale e quelli di sviluppo sociale della comunità Trentina, che necessità, soprattutto, di un'amministrazione competitiva.

#### STRATEGIA DI USCITA DEL PERSONALE

L'amministrazione si pone l'obiettivo di gestire in modo puntuale e strutturato l'uscita del personale provinciale, identificando adeguate strategie che siano coerenti con le esigenze della struttura provinciale. In particolare, il dipartimento organizzazione, personale e affari generali valuterà la possibilità di affiancare all'uscita naturale del personale, per pensionamento ordinario, la manovra di prepensionamento. L'uscita del personale prepensionato verrà gestita in via prioritaria mediante l'esodo volontario. Le figure professionali ritenute prepensionabili non potranno essere ripristinate in pianta organica. Sui pensionamenti ordinari è previsto l'ingresso di un nuovo assunto ogni 5 che andranno in pensione. La Giunta sta valutando se introdurre il contratto di apprendistato per i nuovi ingressi che avverranno comunque tramite concorso pubblico al fine di incentivare l'assunzione di giovani sotto i 29 anni.

Allo stato attuale, le unità di personale potenzialmente prepensionabile sono 448. Di queste, circa 200, saranno effettivamente oggetto delle procedura di prepensionamento entro il 31 dicembre 2016. Saranno esclusi i dipendenti che presentano uno scarto minore di un anno tra la maturazione dei requisiti pre Fornero e quelli attuali, periodo necessario a rendere significativo il risparmio della manovra. I risparmi finanziari, derivanti dall'operazione si possono stimare, al 2018, in 9,5 milioni di euro, a cui si aggiungono ulteriori 11 milioni derivanti dai pensionamenti naturali.

#### RIQUALIFICAZIONE DEL RUOLO DEI DIRIGENTI

Al fine di consentire all'amministrazione pubblica di fronteggiare gli attuali rapidi ed imprevedibili cambiamenti di contesto, risulta strategico avere al proprio interno un apparato dirigenziale sempre più dotato di leadership, capace di essere di esempio per i propri collaboratori, forte-mente orientato ai risultati e ai bisogni del cittadino. Per riuscire a migliorare ulteriormente e a consolidare una cultura manageriale all'interno dell'organizzazione, risulta fondamentale potenziare al massimo le competenze trasversali dei dirigenti, ovvero quelle capacità che prescindono le competenze tecniche specifiche e che permettono una più efficace capacità di dialogo e collaborazione all'interno dei gruppi di lavoro. In tale direzione, la ridefinizione del nuovo assetto dirigenziale dovrà prevedere: il ridisegno delle modalità di accesso, l'obbligo di formazione continua, la riduzione della durata degli incarichi e la rotazione negli incarichi dopo un determinato periodo di permanenza.

A questi principi si ispira lo schema di disegno di legge in materia di riordino della dirigenza e dell'organizzazione della Provincia esaminato oggi dalla Giunta provinciale, che sarà ora oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

(fm) -

()

