

Linee di indirizzo alla Direzione per l'attuazione del Piano occupazionale relativo agli anni 2007 - 2008 - 2009

Il Comitato di indirizzo con il presente atto intende fornire alla Direzione, e Suo tramite, alla Dirigenza, linee di indirizzo cui ispirare la politica del personale dell'Agenzia Interregionale per il Fiume Po, con particolare riferimento alla politica assunzionale relativamente agli anni 2007-2008-2009.

Ambito di riferimento

L'Agenzia alla data del 31.12.2006 poteva contare su una dotazione organica pari a 365 unità, frutto sostanzialmente della dotazione organica "occupata" proveniente dall'ex Magistrato per il Po e trasferita sulla base dei dpcm attuativi della riforma Bassanini.

Da subito sono emerse molte difficoltà applicative relativamente alla organizzazione del lavoro necessaria al nuovo Ente che ha dovuto prevedere l'istituzione di settori prima non necessari (Bilancio, personale, ecc.) e/o all'integrazione di vecchi settori divenuti carenti, sulla base di nuove competenze.

Per dare sollecita risposta ai vari problemi organizzativi e per le più immediate necessità, l'Agenzia ha dapprima scelto di dotarsi di particolari professionalità provenienti, tramite mobilità, dall'esterno (con particolare riferimento al settore Autonomie Locali) e ha bandito apposita gara di lavoro a somministrazione (ex interinale) per professionalità intermedie relativamente a posti di organico vacanti.

Lo scorso anno, l'Agenzia ha portato avanti il piano occupazionale, approvato con delibera n. 8 del 26 ottobre 2005, così come modificato e integrato dalla delibera n. 16 del 21 giugno 2006, le cui linee portanti prevedevano il progressivo superamento del lavoro a somministrazione attraverso l'utilizzo preferenziale di contratti di formazione lavoro. Ciò ha permesso di inserire negli organici personale giovane e dotato, in molti casi, di preparazione scolastica superiore a quella minima richiesta. L'Agenzia ha infine proceduto a "coprire" ulteriori posti vacanti di organico con personale a tempo determinato, sulla base di esigenze previste nel suddetto piano assunzionale e in piccola misura su segnalazioni di urgenza da parte della Direzione e/o ella Dirigenza.

L'Agenzia ha infine portato a termine il piano assunzionale legato alle scoperture delle riserve relative alle assunzioni di cui alla Legge 68/99, (mancano all'appello due soli posti, in quanto i relativi sono andati deserti) scoperta in gran parte derivante dalla natura del personale trasferito dall'ex Magistrato per il Po.

Indicazioni alla Direzione in materia assunzionale per l'anno 2007 - 2008 - 2009

Per gli anni 2007-2008-2009 il Comitato indica alla Direzione le seguenti priorità, fermo restando il rispetto dei limiti previsti dalla Leggi finanziarie vigenti nel periodo di riferimento, in particolare quello di natura economica, vale a dire il non superamento della spesa riferita al personale certificata a consuntivo dell'anno 2004, calcolata ai sensi della vigente normativa. Nello specifico l'Agenzia, in attesa della definizione del proprio modello organizzativo da conseguirsi come obiettivo per l'anno in corso, dovrà far fronte ad urgenti esigenze di natura organizzativa che non incidano e non si discostino in maniera rilevante dall'attuale quadro occupazionale stabile dell'Ente, fermo restando la copertura obbligatoria del personale ai sensi della L.68/99, e le specifiche direttive che seguono.

A) ASSUNZIONE PERSONALE DI PROFILO IDRAULICO

In attesa di definire in modo organico la materia, anche alla luce della riorganizzazione allo studio da parte dell'area dirigenziale competente, l'indirizzo è rappresentata dalla esigenza di procedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato, in modo da non appesantire e/o condizionare il futuro modello organizzativo del settore. Esigenze di copertura indispensabili e/o ritenute necessarie potranno essere attivate tramite forme di lavoro flessibile e/o comando.

B) ASSUNZIONE DI PERSONALE TECNICO, AMMINISTRATIVO e INFORMATICO

Tenuto conto della necessità di non disperdere l'esperienza e gli effetti produttivi della la formazione conseguita dal personale assunto a Tempo determinato in relazione al piano occupazionale 2005-2006, la politica occupazionale in questi settori, potrà prevedere la prosecuzione dell'iter di conseguimento delle professionalità ricoperte tramite CFL, prevedendo nei casi previsti, l'eventuale trasformazione ai sensi dell'art. 3 del CCNL 14.9.2000, nei limiti previsti dalla Legge 27.12.2006, 266, nonché la previsione sin dall'anno in corso della assunzione di alcune professionalità tecniche rispetto alle sedi periferiche di Alessandria e Moncalieri.

Per quanto riguarda il personale a tempo determinato, assunto ai sensi della legge 368/2001, si potrà prevedere l'eventuale proroga qualora il Dirigente di riferimento motivi alla Direzione la necessità del prolungamento per esigenze di servizio.

Condizione per entrambi i provvedimenti è una relazione positiva sulla attività svolta dal dipendente nel periodo lavorativo di riferimento, stesa dal dirigente ove il lavoratore ha prestato servizio in via esclusiva o prevalente.

C) ASSUNZIONE NUOVE PROFESSIONALITA'

Nell'ambito della dotazione organica vigente, la direzione potrà disporre l'assunzione, tramite forme di lavoro flessibile, di figure dotate di particolare professionalità derivanti da specifici titoli di studio nel campo ambientale, del controllo di gestione e del controllo interno.

D) MONITORAGGIO DELLA SITUAZIONALE OCCUPAZIONALE

Si dà infine incarico alla Direzione di predisporre periodicamente una relazione sullo stato di attuazione del piano occupazionale dell'Agenzia da portare al Comitato di indirizzo per opportuna conoscenza.

Il Comitato infine si riserva di integrare e/o modificare questo atto di indirizzo alla luce di possibili mutamenti organizzativi e/o modificazioni della Dotazione organica, nonché per determinare possibili correttivi anche alla luce della relazione sopra cennata.