

3.7 DESCRIZIONE DEL **PROGETTO N° 2** DI CUI AL **PROGRAMMA N° 7000**

RISORSE UMANE

RESPONSABILE: Angelo VACCAREZZA

3.7.1 Finalità da conseguire:

Obiettivo generale dell'Amministrazione in materia di organizzazione e gestione delle risorse umane è quello di garantire una costante rispondenza della struttura agli obiettivi del mandato amministrativo, sia sotto il profilo quantitativo che sotto il profilo qualitativo. L'esigenza di conseguire lo snellimento e la razionalizzazione delle procedure interne rafforza l'obiettivo di ricercare la migliore organizzazione tramite l'adeguamento della macro e della microstruttura. La gestione del personale ha come obiettivo la valorizzazione delle risorse a disposizione nell'ottica di adeguamento delle stesse al modello organizzativo realizzato, sia rafforzando il ruolo delle figure apicali, sia valorizzando le professionalità mediante una sempre maggiore attenzione allo sviluppo e alla valutazione delle prestazioni.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale è uno strumento necessario a supportare le iniziative di governo in termini di pianificazione quantitativa del personale, ed è realizzato tenendo conto dei vincoli di finanza pubblica stabiliti dalle leggi di settore.

La gestione ordinaria degli istituti giuridici ed economici tiene conto della normativa in continua evoluzione in materia fiscale e contributiva in modo da fornire tutte le necessarie risposte all'utenza interna, nell'ottica di erogazione di un servizio sempre più completo ed ottimale. Nell'esercizio 2010 l'attenzione sarà rivolta all'informatizzazione generale dei sistemi previdenziali, curata a livello centralizzato, per dare una maggiore puntualità alle domande che pervengono dall'utenza interna. Il sistema di relazioni sindacali è improntato al rispetto dei reciproci ruoli, nell'ambito di un sempre più razionale utilizzo delle risorse destinate al salario accessorio.

La formazione è intesa come strumento di sviluppo delle risorse umane che, associato a idonei strumenti di valutazione delle prestazioni e dei risultati, deve permettere al personale di rispondere in modo puntuale ed esaustivo alle richieste legate agli obiettivi di mandato e, nel contempo, fornire una gratificazione, non solo economica, per il lavoro svolto, oltre che responsabilizzare le persone sui risultati da ottenere.

3.7.1.1 Investimento

3.7.1.2 Erogazione di servizi di consumo

- Programmazione dei fabbisogni di personale a tempo indeterminato e determinato
- Elaborazione e gestione dei piani occupazionali
- Gestione giuridico-amministrativa del personale
- Gestione economico-previdenziale del personale
- Gestione delle relazioni sindacali
- Programmazione degli strumenti di valorizzazione del personale
- Elaborazione e gestione dei piani di sviluppo e formazione
- Gestioni particolari

3.7.2 Risorse strumentali da utilizzare

Attrezzature in dotazione al settore con particolare riferimento agli strumenti informatici, il cui costante aggiornamento rende possibile l'adeguamento delle procedure alla normativa vigente e alle esigenze organizzative necessarie ad una ottimale fornitura del servizio.

3.7.3 Risorse umane da impiegare

Come indicato nel programma.

3.7.4 Motivazione delle scelte

Le scelte in merito alle politiche del personale nascono dalla convinzione che il costante monitoraggio della struttura organizzativa e l'ottimale gestione delle risorse umane, rendano possibile la realizzazione di due finalità:

- la fornitura di servizi sempre più puntuali ed efficaci a vantaggio dei cittadini;
- la creazione di un ambiente lavorativo sereno dove il personale possa svolgere in modo ottimale il proprio servizio alla collettività.

Per questi motivi, l'attenzione è rivolta ad una corretta gestione dei rapporti tra gli organi di indirizzo politico e gli organi di gestione, mediante una continua attività di negoziazione nella scelta delle priorità, anche nel rispetto degli equilibri della finanza pubblica.