

# PERSONALE E ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE: UN NUOVO CORSO

---

Il personale è il cuore pulsante di ogni amministrazione e la Città di Arezzo può contare su professionalità eccellenti e su un grande senso di appartenenza all'ente che ha permesso, seppure in un tempo difficile per mancanza di risorse e aumento di competenze, di fare fronte erogando servizi in ogni settore. Nel 2015 il rapporto con il personale era del tutto compromesso alla luce della mortificazione delle professionalità e della interruzione dei necessari rapporti sindacali. Oggi il quadro è decisamente diverso.



## QUELLO CHE ABBIAMO FATTO

- “pace sindacale” e ritrovata armonia nei rapporti tra le parti;
- poderose assunzioni in particolare nel settore della sicurezza e della educazione: solo nel 2019 sono state assunte 31 nuove professionalità a tempo indeterminato.

Il Comune di Arezzo, dopo anni di blocco delle assunzioni e di smantellamento dei servizi educativi a vantaggio della cessione verso il sistema cooperativo, dal 2015 ha portato avanti una robusta politica delle assunzioni con particolare riguardo alla Polizia Municipale e al personale per i Servizi Educativi.

In totale dal 2015 il Comune di Arezzo ha assunto 81 unità di personale ed è anche per questa scelta che i servizi hanno funzionato di più e meglio.

## I PROGETTI PER IL FUTURO

Per i prossimi cinque anni gli obiettivi saranno prevalentemente due: 1) continuare con la politica delle assunzioni sapendo che esse rappresentano un punto forte nella qualità della erogazione dei servizi; negli anni infatti, se da una parte c'è stato a livello nazionale il depotenziamento quantitativo e qualitativo degli investimenti sul personale, dall'altra le competenze dei Comuni sono andate via via aumentando e le realtà municipali sono diventate i presidi istituzionali più prossimi ai cittadini. Investire quindi sul numero e sulla formazione del personale non rappresenta solo una scelta funzionale ad aumentare il numero degli assunti in forza all'Amministrazione, ma rappresenta estensivamente la possibilità di dare maggiori servizi ai cittadini puntando sulle professionalità acquisite e su una formazione continua che valorizza i dipendenti al servizio dei cittadini. 2) proseguire nel solco già tracciato della “pace sindacale” portando avanti, anche migliorandolo, il percorso di condivisione e collaborazione tra Amministrazione e dipendenti. In questi anni i risultati, anche notevoli, che abbiamo raggiunto in tutti i settori dell'Amministrazione, sono stati sempre generati da un rapporto stretto e leale con i dirigenti e i dipendenti. L'obiettivo quindi è consolidare la “pace sindacale” trasformandola in una alleanza tra Amministrazione e singoli dipendenti rafforzando percorsi partecipativi e al contempo sistematizzando al massimo percorsi premianti così da

tenere insieme lo spirito di appartenenze e la valorizzazione delle singole professionalità.

## Approfondimento tematico

### Pubblica Amministrazione

1. Semplificazione delle richieste di ogni tipo di permesso o certificato con la consegna a mezzo posta elettronica, completamento del processo di digitalizzazione;
2. IMPEGNO AD UNA COMUNICAZIONE TRASPARENTE, COSTANTE E CONTINUA AL CITTADINO. Potenziare la comunicazione con il cittadino e per questo implementare l'attività dei social network principali (Facebook, Twitter, YouTube, ecc.), individuando all'interno dell'Amministrazione Comunale responsabili del servizio che si impegnino a rispondere alle domande in tempi rapidi, anche attraverso la creazione di una mailing list (newsletter). Implementare lo streaming su YouTube e altri canali come Facebook per offrire la trasmissione in diretta dei Consigli Comunali;
3. Implementare le risorse digitali a disposizione del Comune e attraverso questi strumenti di comunicazione il cittadino potrà accedere a link e siti per l'acquisto on-line di biglietti - ingressi per partecipare agli eventi organizzati dal Comune di Arezzo;
4. Applicazione della legge Brunetta negli aspetti fino ad oggi non applicati e/o non attuati, anche in relazione alle delibere CIVIT (ANAC);
5. In merito al Personale: Valorizzazione delle professionalità interne; ricorso a consulenze esterne solo in caso di assoluta necessità; incentivazione dei corsi di formazione in particolare per i dirigenti e i direttori; Incentivazione della mobilità interna in base alle attitudini; dotazione a tutti i dipendenti di strumenti di lavoro adeguati.
6. Nella gestione dei beni comuni urbani dare ampia attenzione all'applicazione dei criteri previsti dai nuovi CAM (Criteri Ambientali Minimi).

