



COMUNE DI DRO

Provincia di Trento
Via Torre, 1 – 38074 Dro (TN)
P.I. 00301080222 - C.F. 84000130223
www.comunedro.it



Spett.li gruppi consiliari
Lista civica per fare Comunità con Luigi Grossi
Comunità e Ambiente
Leali al Trentino

OGGETTO: risposta interrogazione prot. n. 560 del 14.01.2022 avente ad oggetto: “Allarmante numero di dimissioni in questo ultimo periodo di dipendenti del Comune di Dro.”

Con riferimento ai quesiti posti nell’interrogazione prot. n. 560 del 14.01.2022 di seguito si riportano i relativi chiarimenti:

1. Si comunica che l’indagine/valutazione/monitoraggio della situazione del personale è stata fatta fin dal primo giorno di questa Amministrazione e verrà costantemente fatta durante tutta la legislatura: il benessere psico-fisico dei dipendenti comunali è la baseline della delega al personale e priorità principale di ogni misura implementata.
2. Si comunica, come detto al precedente punto, che le indagini sull’ambiente di lavoro sono costanti e scrupolose; si cita a titolo esemplificativo il continuo confronto con i rappresentanti sindacali interni ed esterni.
3. Con gli organi deputati si sono fatte tutte le valutazioni e le riflessioni sull’ambiente di lavoro e sul benessere dei dipendenti; il segretario comunale ha effettuato un colloquio individuale con ogni singolo dipendente per approfondire le visioni di ognuno.
4. Io, in qualità di Sindaco con delega al personale, ho la completa visione dei temi relativi all’organico composto dai dipendenti comunali, con particolare riferimento alle valutazioni e ai monitoraggi citati sopra, ai colloqui con i sindacati e con i singoli dipendenti, ai frequenti Jour-Fixe interni con i responsabili delle aree. Come Amministrazione ci siamo attivati per aumentare la sicurezza sul luogo di lavoro, che nei tempi attuali caratterizzati dalla pandemia globale causata dal Covid-19, si traduce anche in diverse modalità di gestione degli spazi interni. Nei casi specifici, sono state prese misure flessibili e adattate al singolo, per garantire ad ogni dipendente la possibilità di lavorare al meglio. Ci siamo naturalmente anche confrontati con altre amministrazioni pubbliche ed entità private per tenere alto il livello di benessere psico-fisico dei dipendenti del comune di Dro, assicurandoci di essere in linea o di superare gli standard presenti o implementati in altre realtà.
5. Il sottoscritto Sindaco, conscio di *tutte* le implicazioni derivanti da sostituzioni del personale, aggiunge che sono state prese tutte le misure opportune e in tempi celeri, sulla base di precise valutazioni di costo-opportunità. Mi permetto di aggiungere che tutte le figure di qualsiasi livello sono importanti in base alle competenze che vengo loro affidate. All’interno dell’organico del comune tutte le figure professionali sono parte di un team di lavoro integrato e coeso.
6. Il sottoscritto Sindaco, perfettamente conscio della situazione di disagio generale, che non caratterizza solo il comune di Dro, ma tutto il settore del lavoro, sottolinea che sono state prese misure tempestive per diminuire l’impatto sui cittadini e per mantenere costante



COMUNE DI DRO

Provincia di Trento
Via Torre, 1 – 38074 Dro (TN)
P.I. 00301080222 - C.F. 84000130223
www.comunedro.it



l'erogazione dei servizi, in particolare attraverso l'immediata attivazione dei bandi di concorso necessari e la redistribuzione ad-interim delle funzioni nel team di lavoro.

7. Il comune di Dro anche in passato è stato caratterizzato da un significativo turnover del personale. Mi permetto di citare alcuni dati, a Voi probabilmente non noti, e non verificati prima di presentare questa interrogazione. Prendendo in considerazione gli ultimi 5 anni sono state fatte 2 sostituzioni nel 2018, 2 sostituzioni nel 2019, 2 sostituzioni nel 2020, 3 sostituzioni nel 2021 infine nel 2022 faremo 3 sostituzioni e integreremo il personale con 2 nuove assunzioni. Mi permetto di sottolineare come ci siano state e ci siano tuttora varie manifestazioni di interesse rispetto alla possibilità di lavorare presso il comune di Dro, a dimostrazione del fatto che la nostra struttura amministrativa rappresenti un luogo di lavoro ambito e che offra opportunità di crescita professionale interessanti. Per fornire una migliore e più completa visione della situazione attuale, vorrei evidenziare le motivazioni e lo stato dell'arte delle figure che ci accingiamo a sostituire:
- il funzionario finanziario, il quale ha vinto un concorso per una posizione di dirigente nel limitrofo comune di Arco che gli permetterà di ricoprire un ruolo gerarchicamente più alto. Il bando di concorso per l'assunzione del nuovo funzionario è già esposto e sono già pervenute 3 richieste.
 - il responsabile della biblioteca comunale, che è andato in pensione: per questa figura professionale abbiamo già ricevuto numerose manifestazioni di interesse.
 - la responsabile dell'Ufficio Segreteria, che ha rassegnato le dimissioni per una progressione agli uffici della Regione TAA, e che verrà sostituita con il mese di marzo con un funzionario attualmente impiegato nel Consiglio Provinciale;
 - il segretario comunale, il quale ha vinto un concorso presso un comune limitrofo alla sua residenza; anche in questo caso abbiamo già provveduto alla pubblicazione di un bando di mobilità ed è già pervenuta una richiesta.
- Oltre a tali figure è in fase di svolgimento un concorso per la stesura di una graduatoria per l'ufficio tecnico al quale sono iscritti più di 50 candidati.

Questa Amministrazione, e io come Sindaco con delega al personale, ha fatto la scelta di ritenere ogni singolo dipendente una risorsa e non un costo, di valutare ogni singola situazione personale per agevolare oltre alla vita lavorativa anche la vita privata e di prendere misure flessibili per favorire il benessere psico-fisico sul luogo di lavoro, considerando tutti come professionisti responsabili e appassionati al proprio lavoro, e non come "topi", paragone peraltro ben poco rispettoso. Per chi ogni giorno è attore nel mondo del lavoro, specialmente se a contatto con la gestione delle risorse umane, comprende le difficoltà che il periodo storico attuale di transizione al "new normal" sul luogo di lavoro. Per poter implementare in modo efficace ed efficiente misure di change management, come Amministrazione siamo anche chiamati a formarci e informarci su tali temi attualmente trattati in modo trasversale, sia da pubblicazioni di settore sia pubblicazioni più universali.

Confidando di aver fornito adeguata risposta ai quesiti posti, si rimane a disposizione per eventuali ulteriori informazioni.



IL SINDACO

Claudio Mimiola