

Comune di CURSI (Prov. Lecce)

SETTORE FINANZIARIO-PERSONALE

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

2020-2022

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) I servizi gestiti
- d) Le scelte organizzative
- e) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- f) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- g) Quantificazione risorse decentrate
- h) I costi del fabbisogno di personale
- i) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

a) Premessa

La presente programmazione relativa alle risorse umane dell'ente ed alla collocazione delle stesse all'interno di una organizzazione efficace ed efficiente, è di fondamentale importanza per garantire l'espletamento delle funzioni assegnate nel pieno rispetto della normativa, ma soprattutto risolvendo i bisogni e le necessità dei cittadini-utenti.

Si è cercato principalmente di fare coesistere l'obiettivo di una riduzione complessiva della spesa del personale in ottemperanza alle norme specifiche di contenimento e riduzione di tale tipologia di spesa senza trascurare gli aspetti essenziali di una gestione comunque improntata all'assolvimento di compiti di forte impatto con la cittadinanza.

Al momento della setura del presente Piano si fa riferimento alla normativa di settore esistente fino al 31.12.2019, in quanto le nuove disposizioni saranno efficaci a partire dal prossimo 18 aprile 2020 con espressa previsione di attenersi alle precedenti disposizioni in materia di spesa del personale.

b) L'organizzazione dell'ente

L'organizzazione del Comune di Corsi ha subito un forte ridimensionamento a partire dal 2009/2010 come tutti gli enti locali e, cioè, da quando ha registrato il pensionamento delle più importanti figure apicali, in particolare i Responsabili dei Settori Affari Generali ed Economico-finanziario che hanno costretto l'ente a soluzioni esterne esattamente come avveniva già da tempo per il terzo Settore, quello Tecnico.

Negli ultimi anni, 2014-2015 in particolare, l'ente ha visto un ulteriore ridimensionamento del suo organico a causa del pensionamento di n. 4 unità (1 cat. D, una cat. C e 2 cat. B3/B7) che hanno comportato un adeguamento in basso della struttura nel suo complesso per quanto l'ente abbia cercato di redistribuire all'interno dei restanti dipendenti il carico di lavoro provvedendo alla formazione ed aggiornamento interno delle conoscenze.

Solo per le attività relative alla Polizia locale si è provveduto alla assunzione nel 2015 di n. 2 unità, oggi part time al 78%, che nel corso degli anni seguenti si tenterà di portare a full time adeguando ulteriori competenza e nel rispetto delle limitazioni di legge per espressa materia.

Pertanto la dotazione organica dell'Ente ha subito una contrazione cercando comunque di garantire la presenza di figure e profili professionali idonei alla complessiva gestione dell'Ente.

L'ente è comunque sempre orientato a contenere tale spesa nei limiti di quanto consentito dalle norme di riferimento.

Nel settore di riferimento sono state aumentate le ore relative al personale part-time della Polizia locale, con decorrenza dal mese di novembre 2017, fino a 28 ore settimanali.

Oggi si avverte la necessità di prevedere un nuovo assetto organizzativo inteso nel suo complesso a causa della richiesta di pensionamento di 3 unità, di cui una con posizione organizzativa relativa alla gestione del Settore Affari Generali dell'Ente.

c) I servizi gestiti

I servizi gestiti dal Comune sono sempre più complessi ed organicamente costituiti al fine di sfruttare le diverse competenze esistenti presso l'Ente in funzione di una flessibilità e trasversalità dei ruoli che possano garantire la massima efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Negli ultimi anni si è proceduto ad una riorganizzazione complessiva di tutti i servizi anche dal punto di vista delle risorse a disposizione, ottenendo lusinghieri risultati tanto in merito alla maggiore soddisfazione dei cittadini-utenti che in merito alla ottimizzazione dei processi e procedimenti interni.

d) Le scelte organizzative

Le scelte sono state quasi obbligate: le caratteristiche tecnico-demografiche del Comune di Corsi non consentono di individuare una struttura organizzativa complessa ed articolata.

Il Comune per adeguarsi alle nuove necessità gestionali si è riorganizzato, nel 2018, in 4 centri di responsabilità (Settori/servizi) cui delegare un Responsabile della gestione incaricato di P.O.

La conformazione della nuova struttura rappresenta la necessità di adeguare un modello organizzativo che, al di là della sua minore complessità, deve assolutamente garantire una gestione fluida e aderente alle necessità locali, dimostrando di essere pronta a cogliere le contingenti richieste di nuovi adempimenti che provengono da ambienti interni ed esterni al territorio di competenza.

e) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Il fabbisogno di tale tipologia di personale attiene agli adempimenti minimi che devono essere garantiti sul territorio.

Si è già detto dell'importanza di aver aumentato l'organico della Polizia locale nel 2015 perché tale esigenza era fortemente sentita.

Ricorrendone i presupposti di contenimento della spesa del personale e di percentuale di turn over si è concluso il concorso pubblico teso alla assunzione a tempo indeterminato e part time a 24 ore settimanali un operaio specializzato, Cat. B3, per la gestione del cimitero comunale che è oramai definito.

Come evidenziato nella premessa del presente atto deliberativo nel piano triennale dei fabbisogni, per le annualità 2020/2022, per quanto si rimarcano le necessità di cui sopra, si devono necessariamente fare ulteriori previsioni di reclutamento, oltre che di una successiva ricognizione e ridefinizione dei livelli di spesa generale dell'ente al fine di addivenire ad una analisi più puntuale delle definitive necessità organizzative.

Inoltre, a tutt'oggi, poiché si ha contezza dei pensionamenti di personale sia sulla base delle mutate condizioni legislative che prevedono requisiti di pensionamento migliorativi rispetto al passato che in funzione della massima contribuzione raggiunta, si devono prevedere nuove assunzioni mirate e adeguate alle rinnovate esigenze funzionali dell'ente.

Si procederà, comunque, ad una nuova redistribuzione dei procedimenti all'interno dei vari uffici e dei diversi Settori, considerato il pensionamento già dal mese di Marzo della Responsabile del Settore Affari Generali.

In tal senso si vuole prevedere anche un incremento orario per alcune figure in servizio a tempo parziale al fine di dare all'organizzazione nel suo complesso una maggiore spinta verso l'ottimizzazione delle attività complessive che l'ente è chiamato a svolgere.

f) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro.

Persistendo ragioni di rispetto del limite di tale tipologia di spesa e per una gestione economica dei servizi, si farà ricorso a tale tipologia di personale per un autista scuolabus, sempre con pubblica selezione, peraltro in corso, per 20 ore settimanali in modo tale da garantire il completamento del servizio anche pomeridiano, come avvenuto per l'anno scolastico in corso.

Nell'ottica della imminente pensionamento della unica unità addetta all'ufficio tributi e considerata l'enorme importanza per questo ente di provvedere con la massima sollecitudine e urgenza a recuperare i crediti tributari degli anni precedenti, è ritenuto necessario provvedere ad individuare una figura professionale esterna, da selezionare ex art. 110, comma 2 del Tuel, al fine di garantire la massima continuità nella azione di recupero tributario a tutti i livelli.

Ciò potrà consentire un adeguato periodo di passaggio delle consegne, un migliore servizio per l'utenza che va anche abituata al pagamento dei servizi comunali nei limiti dovuti e, soprattutto, consentirà all'ente di recuperare risorse fondamentali per la programmazione dei servizi su tutto il territorio comunale.

Per le diverse incombenze relative in maniera trasversale ai Settori Affari Generali ed Economico-finanziario, si cercherà di provvedere, nel rispetto delle nuove disposizioni normative di settore, ad individuare incarichi esterni nei limiti di una spesa complessiva lorda di euro 5.000,00.

Per quanto attiene alla responsabilità del Settore Tecnico, preso atto del trasferimento per mobilità dell'attuale responsabile, si dovrà prevedere la sostituzione in maniera quanto mai più immediata al fine di dare continuità alla conduzione del Settore stesso.

g) Quantificazione risorse decentrate

La quantificazione delle risorse decentrate è stata effettuata nel pieno rispetto della normativa di settore vigente, nel rispetto delle limitazioni e dei principi tanto normativi che contrattuali.

E' stato garantito, come per gli anni precedenti, il coinvolgimento delle RSU aziendali e provinciali con le quali si è instaurato un ottimo rapporto nel reciproco rispetto dei ruoli e funzioni.

Di tale quantificazione è stata data certificazione con determinazioni del Responsabile del Settore Economico-finanziario corredata di specifica attestazione da parte dell'Organo di revisione economico-finanziaria.

h) Piano di stabilizzazione dei LSU.

Questo Ente per quanto senta forte la necessità di dover dare risposte alle operatrici LSU che da molti anni prestano il proprio servizio nel Comune, ancora non riesce per i ristretti equilibri di bilancio a dare attuazione alla definitiva stabilizzazione dei suoi lavoratori. In questo senso e sulla spinta anche della Regione Puglia, stanti i vincoli di bilancio in materia di spesa del personale e di percentuali di turn over, sono state previste n. 5 figure di B1, con profili di operatore tecnico, relative alle unità da stabilizzare nel corso degli anni fino al 2021.

A tal fine, nel rispetto dei vincoli finanziari attualmente vigenti, dato atto che si è già proceduto con la stabilizzazione di una unità in Cat. B1, dal 2 gennaio 2018, si cercherà di proseguire, con altre due unità entro la fine del 2020 e completando con le restanti unità nel 2021. Tando in concomitanza, almeno nelle previsioni attuali, con le fuoriuscite per pensionamento di alcune unità lavorative che consentiranno le definitive stabilizzazioni oltre ad adeguato turn over per figure amministrative di più alto profilo.

i) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica.

Tale compatibilità è stata ampiamente attestata negli atti di cui si è riferito ai punti precedenti, oltre che da specifica attestazione da parte dell'Organo di revisione economico-finanziaria.

**Il Responsabile del Settore Economico-finanziario e Personale
F.to. Dott Benvenuto Bisconti**