

Comune di CURSI (Prov. Lecce)

SETTORE FINANZIARIO-PERSONALE

**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE
DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

2022-2024

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.

La stesura del presente Piano si fa riferimento alla normativa di settore attualmente vigente, come da nuove disposizioni efficaci a partire dal 20 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.

Solo per le attività relative alla Polizia locale si è provveduto alla assunzione alla fine del 2014 di n. 2 unità, giunte fino al part time al 78%, che nel corso di questo esercizio 2022 si porteranno, per una unità ciò è già avvenuto, 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.

Oggi si avverte la necessità di prevedere un nuovo assetto organizzativo inteso nel suo complesso a causa del pensionamento nel 2020 di 3 unità, di cui una con posizione organizzativa relativa alla gestione del Settore Affari Generali dell'Ente e a causa del decesso di una unità di Cat. B3/B7.

Nel 2021 abbiamo registrato due pensionamenti entrambi di cat. B3/B8.

Pertanto l'Ente deve subire una ulteriore decurtazione dei dipendenti in servizio effettivo.

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 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.

Al momento non si può prescindere da tale macro-struttura che rappresenta una organizzazione minimale per un ente delle dimensioni di Corsi.

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.

Anche per tale figura si è proceduto all'aumento fino al full time a partire sempre dal mese di Febbraio 2021. Come evidenziato nella premessa del presente atto deliberativo nel piano triennale dei fabbisogni, per le annualità 2021/2023, 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, quindi, ad una nuova redistribuzione dei procedimenti all'interno dei vari uffici e dei diversi Settori, considerato il pensionamento già dal mese di Marzo 2020 della Responsabile del Settore Affari Generali, che viene parzialmente ricoperto, ad interim, da altri due Responsabili dell'Ente.

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 dell'avvenuto 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, si 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, che già nel 2020 ha dato ottimi risultati gestionali e che si conferma fino alla fine del mandato di consiliatura.

Ciò potrà continuare a 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 quanto attiene alla responsabilità del Settore Tecnico, preso atto del trasferimento per mobilità dell'attuale responsabile, si è provveduto alla sostituzione in maniera quanto mai più immediata al fine di dare continuità alla conduzione del Settore stesso. In tal senso si è proceduto con una selezione ex art. 110, comma 1, del Tuel con fine entro il mandato di consiliatura

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, e di conseguenza con Deliberazione di G.C. n. 17 del 24.03.2021 avente ad oggetto: "ART. 1 COMMI 495-497, LEGGE N. 160/2019, INTEGRATA E PROROGATA DALLA LEGGE 30 DICEMBRE 2020, N. 178. STABILIZZAZIONE DEI LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI. ATTO DI INDIRIZZO", ha bandito una selezione interna finalizzata alla stabilizzazione dei suoi LSU ai sensi e per gli effetti della norma specificamente richiamata.

In seguito a tale selezione con Determinazione n. reg. gen.le 113 del 03.05.2021 si è provveduto alla approvazione della relativa graduatoria in attesa delle disposizioni di finanziamento della norma speciale già richiamata.

La definizione del procedimento e l'assunzione nei ruoli organici di questo Comune rimangono subordinate all'accoglimento della richiesta di finanziamento inoltrata da questo Ente presso il Dipartimento della Funzione Pubblica - ufficio per l'organizzazione e il lavoro pubblico, e il Ministero del Lavoro, e saranno disposte con successivi provvedimenti.

La dotazione organica tiene conto dell'inserimento di tali profili professionali di Cat. B1 al fine del successivo inserimento nei ruoli dell'ente, condizionato da quanto espressamente previsto da tale normativa.

Siamo ancora in attesa di determinazioni da parte del competente Ministero.

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**

Allegato B) alla deliberazione G.C. n. ____ in data .

COMUNE DI CURSI

PROVINCIA DI LECCE

DOTAZIONE ORGANICA 2021-2023

SETTORE I - AMMINISTRATIVO: AFFARI GENERALI.

Categoria	Profilo	Posti in organico		Posti coperti		Posti vacanti	
		Part time	Full time	Part time	Full time	Part time	Full time
D1 (vedi nota 1)	Responsabile Settore		1				1
D1	Specialista amministrativo- Assistente sociale	1				1	
C	Istruttore amministrativo – Servizi generali		1				1
C	Istruttore amministrativo- Segreteria e attività produttive		1		1		
B3	Autista	1				1	
B3	Operatore – Servizio protocollo e notifiche		1				1
B3	Operatore amministrativo- Anagrafe e Stato civile		1				1
B3 (vedi nota 2)	Operatore amministrativo – Anagrafe e Stato civile		1		1		
B1	Operatore tecnico	4		1		3	

(vedi nota 3)							
----------------------	--	--	--	--	--	--	--

Nota 1. - La dipendente è andata in pensione nel mese di febbraio 2020. Il Settore è stato assegnato ad interim sia al Responsabile del Settore Finanziario che al Responsabile del Settore Contenzioso e Contratti

Nota 2.- Il Dipendente è un lavoratore ex L. 68/1999.

Nota 3. – Stabilizzazione di una unità LSU a 20 ore settimanali già avvenuta e di n. 3 LSU a n. 12 ore settimanali con eventuale finanziamento a carico dello Stato.

Si conferma l'istituzione di n. 3 posizioni di B1 part time, previste per 12 ore settimanali, come evidenziato sopra, per il piano di stabilizzazione dei LSU comunali. Si dà atto che il piano di stabilizzazioni è partito nel 2018 con decorrenza dal 02.01.2018 per n. 1 unità.

La previsione successiva per le altre attuali 3 unità di platea è valutata tra il 2021 e il 2022 in conseguenza di pensionamenti previsti in quelle annualità e dell'intervento statale per le somme da trasferire all'uopo.

La figura di B3 presso il protocollo e notifiche è vacante dal 17.02.2020 per decesso del dipendente.

SETTORE II – SETTORE-FINANZIARIO

Categoria	Profilo	Posti in organico		Posti coperti		Posti vacanti	
		Part time	Full time	Part time	Full time	Part time	Full time
D1	Responsabile Settore		1				1
C	Istruttore Servizio Tributi		1				1
D1	Istruttore direttivo contabile- Servizi Tributari	1				1	
C	Istruttore – Polizia Locale		3	1	2		
C	Istruttore amministrativo- Elettorale e parco auto		1		1		
B3	Operatore Servizio Contabilità-Bilancio		1		1		

Il profilo di Responsabile di Settore, Cat. D, è attualmente ricoperto con incarico a tempo determinato ex art. 110 Tuel, comma 1. Nel 2019 si è provveduto a nuova procedura di evidenza pubblica per la copertura della stessa posizione, sempre ex art. 110, comma 1 del Tuel.

Si prevede un posto di categoria D1, part time a 18 ore settimanali, per l'ufficio tributi, atteso che, l'unità di categoria C5 è in pensione dal 01.11.2020. per tale figura di prevede una estensione dell'incarico a tempo pieno per l'accorpamento dell'Ufficio Tributi con il Settore Contenzioso e Contratti ad affidare allo stesso dipendente.

Il posto di nuova istituzione di categoria D1, è coperto da una alta professionalità ex art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

Le categorie C relative alle Agenti di Polizia locale saranno portate tutte a full time nel corso del 2022.

SETTORE III – SETTORE TECNICO.

Categoria	Profilo	Posti in organico		Posti coperti		Posti vacanti	
		Part time	Full time	Part time	Full time	Part time	Full time
D1	Responsabile Settore	1				1	
C	Istruttore Tecnico-Geometra		1		1		
B3	Operatore Servizio manutenzioni del patrimonio		1				1

Non si avvertono necessità per riorganizzazioni rilevanti.

Il Responsabile di Settore in categoria D1, è stato individuato attraverso un bando ex art. 110, comma 1, del Tuel, a tempo determinato, e fatte salve eventuali proroghe, nelle more di una completa riorganizzazione dell'assetto burocratico-amministrativo.

Tra il 2022 e il 2023 si dovrà procedere al reintegro della cat. B3, considerato che l'attuale unità di cat. B3/B7 è in pensione dal 01.01.2022.

SETTORE IV – SETTORE CONTENZIOSO E CONTRATTI.

Categoria	Profilo	Posti in organico		Posti coperti		Posti vacanti	
		Part time	Full time	Part time	Full time	Part time	Full time
D1	Responsabile Settore		1				1
B3	Operatore servizio manutenzioni e cimitero comunale (24 h)		1		1		

Il Responsabile del Settore andrà in pensione dal 01.05.2022 ed è intenzione di procedere all'accorpamento dell'Ufficio tributi nel Settore Contenzioso e Contratti con utilizzo della unità già in servizio, come sopra già enunciato.

Comune di CURSI (Prov. Lecce)
SERVIZIO FINANZIARIO-PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 01.04.2022

Cat.	Posti previsti		Posti coperti		Posti vacanti	
	FT	PT	FT	PT	FT	PT
Dir						
D	3	2	2	2	1	0
C	7	0	6	0	0	1
B3	6	1	3	0	3	1
B	0	4	0	1	0	3
TOTALE	16	7	11	3	4	5

PIANO DELLE ASSUNZIONI

ANNO 2022.

- Stabilizzazione delle 3 unità di LSU subordinato all'utilizzo delle specifiche risorse Statali come da determinazione n. reg. gen.le 113 del 03.05.2021;
- Conferma della copertura part time, 18 ore settimanali, della Cat. D1, con la figura di alta specializzazione individuata a seguito di selezione espletata nel 2020 ex art. 110, comma 2, del Tuel ed eventuale estensione dell'incarico a full time con accorpamento dell'Ufficio tributi e del settore Contenzioso e Contratti;
- Dipendente di Cat. C, nel Settore Affari Generali-Ufficio Anagrafe e Stato civile, in sostituzione della unità di Cat. B3/B7 che andrà in pensione dal Settembre 2021. Modalità: progressione verticale, se consentita dalle norme vigenti, o concorso pubblico preceduto da mobilità obbligatoria;
-

ANNO 2023.

Ridefinizione dell'organizzazione interna e integrazione delle seguenti unità:

- Dipendente di Categoria B3 in sostituzione della unità andata in pensione dal 01.01.2022.

ANNO 2024.

Si fa riserva di una ulteriore e definitiva riorganizzazione strutturale del personale e dell'organigramma al fine di individuare nuovi e più adeguati profili professionali.

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