

*Comune di Trepuzzi*

SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO E PERSONALE

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**2018-2020**

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) Piano di stabilizzazione dei Lsu
  - i) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica
- Osservazioni finali.

## **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.

In tale ottica lo sforzo prodotto è stato principalmente quello 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.

Tale principio, in realtà, per il Comune di Trepuzzi non è di facile applicazione sia dal punto di vista della formale osservanza quanto dal fatto che il limite generale della spesa del personale da non superare, dato dalla media della spesa di personale del triennio 2011/2013, non è assolutamente adeguato per dare una minima strutturazione consona alle esigenze di un Comune delle dimensioni di Trepuzzi.

Basti pensare che il rapporto tra personale dipendente e popolazione in questo Comune è meno della metà di quella consentita, con apposito decreto ministeriale, agli enti delle medesime dimensioni dichiarate formalmente in dissesto economico-finanziario!

Non solo. Se l'ente dovesse utilizzare tutto il margine consentito dal limite di spesa sopra ricordato raggiungerebbe a stento la percentuale del 20% di rapporto spesa di personale/spesa corrente.

Si impone assolutamente una richiesta motivata al dipartimento della Funzione Pubblica presso il Ministero dell'Interno e alla stessa Corte dei Conti al fine di ottenere una deroga espressa che garantisca un minimo livello di dotazione personale almeno sufficiente all'espletamento delle diverse incombenze di un Comune del livello dimensionale come Trepuzzi.

## **b) L'organizzazione dell'ente**

L'organizzazione del Comune di Trepuzzi ha subito un forte ridimensionamento a partire dal 2008/2010 e, cioè, da quando ha registrato il pensionamento delle più importanti figure apicali, in particolare i Responsabili dei Settori Affari Generali, Attività produttive, Demografico-statistico, Tecnico-urbanistico che hanno costretto l'ente alla ricerca di soluzioni esterne.

Negli ultimi anni, 2014-2015 in particolare, l'ente ha visto un ulteriore ridimensionamento del suo organico a causa del pensionamento di diverse unità 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.

Dal 2017 si è riorganizzata la macrostruttura dell'Ente in considerazione delle minime necessità gestionali che un Comune come Trepuzzi richiede.

Nel 2017 si è registrata la definitiva cessione del contratto a tempo indeterminato dell'ex responsabile del Settore Tecnico-Urbanistico presso il Comune di Galatina. Nello stesso anno tra Maggio e Luglio si è provveduto a finalizzare una selezione ex art. 110, comma 1, del Tuel che garantisce oggi la presenza di due figure apicali rispettivamente nei Settori Affari Generali e Tecnico.

Tra la fine del 2016 e l'estate del 2017 l'Ente ha provveduto alla definitiva stabilizzazione di tutti i suoi lavoratori socialmente utili e ciò garantisce il mantenimento di diversi servizi essenziali cui gli stessi lavoratori erano da tempo assegnati.

Contestualmente si è provveduto ad incrementare le ore di servizio di altre figure di categoria A e B nel Settore Affari generali, Tecnico e Commercio.

L'ente è comunque sempre orientato a contenere tale spesa nei limiti di quanto consentito dalle norme di riferimento, pur con le difficoltà da superare come sopra indicato.

### **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 risultati appena sufficienti dal punto di vista della reale cognizione da parte dei cittadini-utenti.

Si dovrà produrre uno sforzo notevole nel corso del prossimo triennio in modo tale da garantire l'espletamento dei servizi direttamente gestiti in maniera ottimale e, assolutamente non di meno, il controllo puntuale e specifico dei servizi affidati a gestioni esterne.

### **d) Le scelte organizzative**

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

Il Comune per adeguarsi alle nuove necessità gestionali si è riorganizzato in una struttura minimamente adeguata alle reali necessità in considerazione dei limiti di legge in materia di personale che sono costantemente rispettati: sia in merito al valore assoluto di spesa (media triennio 2011/2013), sia dal corretto utilizzo delle percentuali di turn over sempre consentite dalla legge all'interno del primo limite.

La conformazione della nuova struttura rappresenta la necessità di adeguare un modello organizzativo che, al di là della sua minore o maggiore 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 con la stabilizzazione di tutti i Lsu che l'ente aveva in utilizzo da circa 20 anni.

Per opportunità di risparmi di spesa e per una precaria situazione di cassa che costringe alla anticipazione di tesoreria in maniera costante, si deve ridare un assetto organizzativo più organico alle funzioni espletate dall'ente.

Per gli anni successivi 2018/2019, vi è la necessità di un reintegro da turn over sfruttando i limiti consentiti dalla normativa rispetto alle unità che sono andate via via in pensione nell'ultimo triennio.

Per il 2018, in attesa di una definizione complessiva dell'assetto organizzativo dell'ente, si ritiene che l'ente debba dotarsi di una figura di istruttore direttivo all'interno del Settore Affari Generali ottemperando contestualmente a quanto previsto dalla legge 68/99 in materia di obbligatorietà di assunzione di lavoratori con un grado di disabilità idoneo al profilo professionale richiesto.

In tal senso, poiché questo ente ha l'obbligo di avere almeno due unità in servizio, si formalizzerà una procedura concorsuale riservata ai possessori dei requisiti richiesti dalla richiamata Legge 68/99 e dal profilo professionale relativo ad un Istruttore direttivo di categoria D1 da assegnare al Settore indicato con mansioni relative a gare ed appalti dell'Ente.

In aggiunta a tale figura che si prevede di reclutare nel corso del 2018, si provvederà ad incrementare le ore fino a 32 settimanali della categoria B1 del Settore Economico-finanziario e della unità, sempre di categoria B1, assegnata contemporaneamente all'ufficio contenzioso e Tecnico comunale.

Si procederà all'incremento orario fino a 36 ore delle unità stabilizzate nel 2013, e cioè le categorie A rispettivamente assegnate al Settore Attività produttive e Settore Tecnico.

Sempre nel 2018 vi è l'indicazione precisa di attuare le progressioni verticali consentite dalla norma principalmente per le figure di categoria A di cui dispone il Comune, mentre la specifica indicazione per la delegazione trattante di

parte pubblica, che sarà data con apposito atto formale, è quella di procedere alle progressione orizzontali che da diversi anni non vengono attuate in questo ente.

Sempre al fine di migliorare e garantire servizi efficienti ed efficaci, soprattutto quelli gestiti direttamente, si prevede una riserva di incrementi orari per eventuali unità interne, provenienti da lavoratori stabilizzati, che dovessero fare richiesta di mobilità interna per il servizio di accompagnamento scuolabus.

Sicuramente a partire dal 2019, quindi con procedure specifiche da iniziare nel corso del 2018, si dovrà dare maggiore stabilità al Settore Servizi sociali prevedendo una figura di Istruttore direttivo di categoria D1 in pianta stabile espletando le procedure concorsuali pubbliche previste per legge e dai Regolamenti dell'Ente.

Nel 2019 si darà priorità all'incremento orario definitivo per tutti i lavoratori provenienti dalla stabilizzazione cercando un riorganizzazione anche trasversale dei servizi con competenze adeguate agli adempimenti di competenza.

Per completezza si dà atto che la spesa per il personale riservato alle cd. categorie protette non incide né sul limite complessivo della spesa del personale né sull'utilizzo delle percentuali di turn over consentite: la ulteriore spesa incide solo sulla percentuale complessiva data dal rapporto spesa del personale/spesa corrente.

L'incremento orario delle unità previste non full time, a 32 ore, incidono solo sul limite di spesa complessivo e non sull'utilizzo del turn over, mentre la previsione della maggiorazione a full time e delle progressioni verticali consentite incidono su entrambe le limitazioni di spesa.

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

La Giunta comunale ha preso atto che nell'anno 2009 e nel triennio 2007/2009 la spesa cosiddetta flessibile di personale alle dipendenze dell'ente è stata assolutamente risibile e riferita ad una accompagnatrice di scuolabus per un mese circa nei periodi estivi per un importo complessivo di euro 1.500,00 circa che rappresenterebbe la cifra da cui abbattere il 50% per ottemperare ai limiti indicati dalla legge.

In aderenza alle recenti disposizioni delle Sezioni delle autonomie della Corte dei Conti la Giunta comunale, con deliberazione n. 164 del 01.08.2017, ha stabilito criteri e limiti di spesa di tale natura ritenuta sufficiente per le finalità e le condizioni legali di utilizzo di tale forma di lavoro.

Nel 2017 si è dotato il Settore servizi sociali di una figura di collaboratore prima, e di istruttore direttivo, poi, a tempo parziale e determinato fino al 31.12.2018, anno in cui saranno espletate le procedure concorsuali per la sostituzione di tale figura professionale con una analoga ma a tempo indeterminato.

Nel 2018 si sta procedendo ad una selezione di autisti per scuolabus o per l'ente in caso di sostituzioni, in modo tale da avere una graduatoria a tempo determinato e part time da utilizzare per il terzo scuolabus disponibile oltre che per altre tipologie di trasporto già svolte da questo Comune e che, in tal modo, avrebbero un costo economico inferiore rispetto alla esternalizzazione di tali servizi.

L'ente si manterrà nei limiti che sono stati prefissati con la citata deliberazione di Giunta comunale.

#### **g) Quantificazione risorse decentrate**

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

E' 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.

La presente sarà trasmessa a tutte le rappresentanze sindacali, tenuto conto che si dovrà definire in maniera definitiva la contrattazione relativa tanto all'anno 2017 che al 2018.

E' da rilevare che dal 2018 la quota di restituzione di circa 14.000,00 a carico del fondo per utilizzi illegittimi negli anni precedenti non sarà più da accantonare in quanto nei 5 anni precedenti è stato completamente restituito quanto erroneamente utilizzato.

Della quantificazione del fondo relativo al 2018 sarà 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 ha dato una risposta precisa e netta in tale senso avendo provveduto, quale primo comune di tutta la Regione Puglia, a stabilizzare tutti i suoi lavoratori socialmente utili in disponibilità da circa un ventennio presso i propri uffici.

Di fatto l'Amministrazione comunale ha realizzato uno dei primissimi obiettivi riportati nel suo programma di mandato ed intende proseguire alla "normalizzazione" dell'orario di lavoro di tali lavoratori già a partire dal 2018, come sopra dettagliato, avendo come obiettivo il graduale innalzamento per tutti i lavoratori a partire dal 2019 prossimo nei limiti consentiti dalla specifica normativa di settore.

#### **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 che verrà rilasciata, dopo valutazione puntuale dei dati prodotti e fatte salve eventuali modifiche ed integrazione all'uopo richieste.

#### **Osservazioni finali.**

Questo Ente nel corso del primo semestre 2018 dovrà affrontare energicamente una ipotesi di deroga in materia di spesa del personale per definire nel corso dell'anno stesso una più puntuale ed aderente strategia in materia di ricerca e collocazione di nuove e più specialistiche risorse nell'organigramma dell'ente.

Inoltre, i Responsabili dei vari Settori sono chiamati alla redazione di piani formativi sia di natura specialistica che relativi a norme di carattere generale che regolano l'attività degli enti locali.

In sede di definizione dell'assestamento generale di bilancio e di programmazione finanziaria 2019/2021 con il DUP di riferimento nel mese di luglio 2018 si procederà ad una revisione ed integrazione del presente documento programmatico.

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



## PIANO OCCUPAZIONALE 2018-2020

### ANNO 2018

cat.	Profilo professionale vacante	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>				Tempi di attivazione procedura	
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera		Stabil.
D1	Istruttore direttivo	Affari generali	FT	SI		SI		Riservato L.68/99	Maggio 2018

Si procede ad incrementi orari del personale stabilizzato e alla previsione di progressioni verticali in linea con le più recenti disposizioni di legge come riportato nel dettaglio del Piano.

### ANNO 2019

cat.	Profilo professionale vacante	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>				Tempi di attivazione procedura	
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera		Stabil.
D1	Istruttore direttivo	Servizi sociali	FT	SI					Settembre 2018

Nuovi incrementi orari del personale stabilizzato fino al completamento dell'orario settimanale nei limiti consentiti dalla legge.

### ANNO 2020

cat.	Profilo professionale vacante	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>				Tempi di attivazione procedura	
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera		Stabil.

Si rimanda ad un aggiornamento successivo il piano delle assunzioni del personale

1) Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.