



**CITTA' DI MELENDUGNO**  
**Provincia di Lecce**

Allegata alla D.G.C. n. 139/2009

**PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE**  
**ANNI 2009/2011**  
**RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA**

RELAZIONE dell'Assessore al Personale

**1. Premessa**

L'Amministrazione Comunale, insediata nel giugno del 2009, intende procedere ad una nuova determinazione della propria **Dotazione Organica**, in quanto la stessa non è più confacente alla realtà ed alle necessità di questo Ente.

Contestualmente l'Amministrazione intende programmare il **fabbisogno del personale per il prossimo triennio** ai sensi dell'art. 39 L. 449/97 e dall'art. 91 D.lgs. n. 267/00.

Il Comune di Melendugno, quanto a classe di dimensione demografica appartiene alla 3<sup>a</sup> fascia, quella degli Enti tra i 3.000 e i 10.000 abitanti. In realtà il dato demografico è al limite della fascia superiore - contiamo al momento circa 9.800 abitanti e la tendenza demografica è sempre di un lento ma costante aumento -. Inoltre, come noto, il nostro territorio è meta di una forte presenza di villeggianti che portano il territorio ad avere una pressione antropica decisamente superiore. A dimostrazione di tale fatto in altre programmazioni, quali ad esempio quella relativa ai parametri per determinare il numero delle licenze per esercizi pubblici, si fa riferimento al dato della cd. "**popolazione equivalente**" pari a circa 27.000 abitanti. Lo stesso parametro di dimensione equivalente si desume dal quantitativo di rifiuti raccolto annualmente.

La nuova Dotazione Organica intende individuare il numero di **risorse umane**, differenziato per categorie, di cui il Comune avrebbe bisogno per svolgere in maniera ottimale tutti i propri servizi e funzioni. Ciò, ovviamente, tenendo conto della **situazione esistente**. Non è semplice individuare un numero perfetto, poiché lo stesso dovrebbe essere parametrato a più fattori (popolazione residente e fluttuante, dimensione del territorio, forme associative presenti, innovazioni tecnologiche, riforme legislative ecc. ), soprattutto in assenza del DPCM previsto dalla legge finanziaria del 2008 che dovrebbe definire in maniera "esatta" il rapporto dipendenti/popolazione.

Il punto di partenza è, come detto, assolutamente inattuale: la Dotazione Organica vigente approvata dalla Giunta Comunale ed attualmente in vigore risale al 2003; essa prevede ben **90 unità**. Si tratta evidentemente di un numero assolutamente rilevante che non tiene conto:

- delle esternalizzazioni effettuate nel corso degli anni;
- del massiccio intervento dell'informatica nella pratica amministrativa;
- del fattore indubbiamente più rilevante, quello della **impossibilità contabile** di detto carico: con un calcolo approssimativo, 90 dipendenti costerebbero circa 2.700.000 euro ossia il 57% della spesa corrente. In altri termini si tratta di un valore che porterebbe, se attuato, al dissesto finanziario.

Nell'ottica quindi di razionalizzare tale dotazione si ritiene opportuno darsi un cammino logico: partire dal personale attualmente in servizio pari a **46 unità** ed individuare le unità mancanti in relazione alle effettive oggettive necessità e, soprattutto, in relazione alla concezione dell'Ente Locale che questa Amministrazione intende realizzare.



## CITTA' DI MELENDUGNO

### Provincia di Lecce

Proprio in base a tale **concezione dell'Ente Locale**, si intende dare fin da subito, senza addentrarsi in particolari, delle linee guida per una ulteriore revisione della Dotazione Organica. Pur prevedendosi nella Dotazione Organica alcune Categorie di dipendenti, le stesse devono intendersi assolutamente transitorie. In particolare:

- **Scuola dell'Infanzia Comunale:** in ossequio alla volontà già espressa dal Consiglio Comunale con Deliberazione n° 16 del 29.05.2008 si dovrà prevedere, con provvedimenti *ad hoc*, una realizzazione concordata degli intendimenti del Consiglio.
- Si intende perseguire la strada delle **esternalizzazioni dei servizi**, laddove possibile, concentrando nell'Ente le attività di controllo. Ciò comporterà nel tempo la progressiva eliminazione, conseguenza dei collocamenti a riposo prima e di scelte amministrative poi, dalla Dotazione Organica delle figure professionali addette ai cosiddetti "servizi esterni" ed ai servizi che possono essere demandati all'esterno in quanto facilmente individuabili e quantificabili. Tali ultimi, tra i quali si sono già individuati la gestione economica del personale e la gestione dei tributi comunali - ad oggi solo una parte della Imposta Comunale sugli Immobili è gestita internamente con personale dell'Ente - potranno sia essere esternalizzati direttamente sia demandati all'Unione dei Comuni delle terre di Acaya e di Roca per una gestione esterna unitaria.

Come si vedrà il dato finale, peraltro di difficile attuazione concreta poiché comunque comporterebbe un significativo aumento del costo del personale rispetto ad oggi in un contesto normativo che prevede esattamente il contrario, non è lontano da un dato legislativo minimo che può essere individuato, nell'assenza come detto di un dato normativo ancora atteso, nel disposto previsto dal Decreto del Ministero dell'Interno del 9 dicembre 2008 "*Rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per enti in condizioni di dissesto ( per il triennio 2008/2010)*".

Il decreto prevede un rapporto di n.1 dipendente ogni 172 abitanti, quindi il Comune di Melendugno, pur potendo permettersi una dotazione ben più ampia, sicuramente potrà giovare di una **dotazione di almeno 57 elementi** ( 9800:172= 56,97). E' bene chiarire che il Comune di Melendugno non è un ente strutturalmente deficitario, ma il parametro definito in questo Decreto ci permette di avere, con ogni cautela del caso, un valore minimo da prendere a riferimento

## 2. Riferimenti normativi

Ai fini della spesa di personale l'Ente è sottoposto alla disciplina dell'art.1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n.296 (legge finanziaria per il 2007), tuttora vigente, che dispone, con le modificazioni successivamente introdotte, che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno **assicurano la riduzione delle spese di personale** (che comprendono anche quelle indicate nell'art. 76. comma 1, del decreto legge 112/2008 convertito nella legge 6 agosto 2008, n. 133 ossia collaboratori, somministrazione, indennità ecc. ), garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale. L'art. 76, comma 5, del decreto legge 112/2008, convertito nella legge 133/2008 ha introdotto, per i comuni sottoposti al patto di stabilità interno, sempre ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi della finanza pubblica, un ulteriore e più specifico parametro di riferimento cui ancorare la spesa del personale, imponendo la **riduzione di questa quale quota percentuale dell'agglomerato spesa**



## CITTA' DI MELENDUGNO

Provincia di Lecce

---

**corrente**, riaffermando anche la necessità di una particolare attenzione, ai fini della riduzione, per le dinamiche di crescita della spesa per la contrattazione integrativa, specificando, con ciò, quella esigenza di "contenimento della dinamica retributiva" già contemplata nel citato art.1, comma 557, della legge finanziaria per il 2007. Le novità della più recente disposizione stanno, quindi, nell'aver collocato e considerato la spesa di personale (species) quale parte della spesa corrente (genus), nel senso che va ridotta l'incidenza della prima sulla seconda, e nell'aver anche più precisamente individuato nella spesa per la contrattazione integrativa (che presenta evidentemente caratteristiche di maggior flessibilità), l'elemento oggettivo su cui operare prioritariamente la riduzione. A tale nuova disposizione, che impone un ulteriore limite di spesa con riferimento ad un nuovo parametro (spese correnti) e preferibilmente nell'ambito della contrattazione collettiva, va riconosciuto -pur nelle more dell'emanazione del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui al comma 6 dello stesso art. 76- carattere di obbligatorietà (immediata) per quanto attiene alla riduzione dell'incidenza delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti.

Si ricorda inoltre:

- che il Comune di Melendugno, avendo rispettato il Patto di Stabilità per l'anno 2008, può assumere ai sensi dell'art. 76 c.4 L. 133/08 nel corso del 2009;
- si è assicurata una riduzione costante della spesa del personale rispetto alla spesa corrente, in ossequio all'art. 76 c.5 L. 133/08, a seguito di una continua perdita di personale dipendente non sostituito ( 13 unità dal 2004 ad oggi);
- si considerano tra le spese anche quelle dei vari collaboratori ( art. 1 c.557 L. 296/06 per come sostituito dall'art. 76 del D.L. 112/08 conv. in legge n. 133/08)

Si aggiunge che, avendo alcuni dubbi in merito alla corretta interpretazioni di alcuni elementi attinenti alla riduzione del costo del personale ( anno di riferimento e valore al netto o meno dei rinnovi contrattuali) si è fatta richiesta di un parere alla Sezione di Controllo della Corte dei Conti della Puglia, la quale darà contezza ai nostri dubbi. Per anticipare però i tempi e soprattutto garantire una effettiva attuazione al piano fin dal 2009, il piano delle assunzioni partirà lo stesso nelle more di tale parere che, visto anche il periodo estivo, difficilmente arriverà prima della fine di agosto. E' evidente che comunque, per evitare qualunque pericolo, si partirà dall'interpretazione peggiore, nel senso di considerare che la riduzione del costo dovrà prendere in riferimento l'esercizio precedente a quello della assunzione e si terrà conto del costo del personale al lordo dei rinnovi contrattuali. Anche in questo caso comunque le ripetute e numerose cessazioni di servizio avute permettono qualche margine di manovra: laddove dovesse esserci invece una interpretazione più clemente i margini di manovra saranno evidentemente più ampi con possibilità quindi di ulteriori assunzioni. Tale evenienza verrà quindi trattata in un ulteriore provvedimento della Giunta. La necessità di anticipare i tempi è dovuta peraltro alla normale lunghezza delle procedure di assunzioni che determinano una attività di almeno 5-6 mesi. Se ciò è vero soltanto una programmazione chiusa in questo mese potrà permettere il raggiungimento di utili risultati entro il corrente anno. Da ultimo occorre essere anche previdenti in relazione agli esiti del rispetto o meno del Patto di Stabilità: come noto una degli effetti del suo mancato rispetto è l'impossibilità di assumere nuovo personale. Nel 2008, come detto, il Comune di Melendugno ha rispettato tale Patto. E' evidente che non si può avere ad oggi alcuna contezza sul suo rispetto o meno anche per il corrente anno. Non rispettarlo significherebbe, al di là di ogni programmazione e copertura finanziaria, vanificare qualunque previsione di assunzione per l'anno 2010. Da qui la necessità di "bruciare le "tappe" anche in considerazione che questa Amministrazione si è insediata da poco più di un mese.



## CITTA' DI MELENDUGNO

### Provincia di Lecce

---

### **3. La dotazione organica**

Come detto occorre puntare ad una dotazione funzionale per le esigenze ed aspettative del nostro Comune.

Appare utile aggiungere che la proposta avanzata è funzionale al sistema di organizzazione degli uffici che si intende approvare: le macro aree individuate nei settori saranno 4 ( Affari Generali, Finanziario, Tecnico, PM) con a capo altrettanti titolari di posizioni organizzativa in cat. D3 per i settori più complessi ( AA.GG. e Tecnico) e D1 per i restanti. Alcuni Settori ( AA.GG. e Tecnico ) avranno al proprio interno alcuni Servizi diretti da funzionari di cat D1, mentre l'unità operativa di base comune a tutti saranno gli Uffici presieduti da istruttori di cat C.

Esistono come detto alcune esigenze diremo quasi oggettive:

- 1) un aumento del numero dei vigili urbani, oramai decimati da continui congedi avuti nel corso degli ultimi anni: servono almeno n. 4 nuove unità per garantire un servizio degno di tal nome, soprattutto se si pensa che gli attuali 6 elementi ( n. 1 Comandante + n.5 vigili) non coprono in maniera ottimale i turni di lavoro e i sette giorni di presenza settimanale.
- 2) Il nostro responsabile del settore finanziario è in procinto di congedarsi per raggiunti limiti di età: inutile sottolineare l'importanza ed indispensabilità di detto ruolo all'interno di un Comune. Non potendo essere sostituito da altri dipendenti in servizio una assunzione in tal senso è assolutamente necessaria ed urgente essendo il 2010 l'anno di congedo per limiti di età dell'interessato.
- 3) Nella dotazione organica mancano alcune figure professionali assolutamente necessarie per un Comune, quali quella dei geometri, di ingegneri o di soggetti con competenze professionali in ambito informatico. Da qui l'evidente necessità di un loro inserimento nella pianta organica nella speranza di poter un giorno, normativa permettendo, coprire tali ruoli.

A tali figure se ne aggiungono altre a nostro parere altrettanto utili per un Ente che dovrà comunque e necessariamente puntare verso una ulteriore esternalizzazione dei servizi.

Tale assunto giustifica quindi almeno due conseguenze:

- il mancato turn over per quel personale che dalla categoria B in giù andrà in congedo nei prossimi anni;
- la necessità di prevedere personale qualificato che controlli i diversi servizi e funzioni demandati all'esterno dell'Ente.

In quest'ottica si spiegano le figure tecniche previste nella proposta ( ingegnere ed istruttori ).

Da ultimo si ritiene opportuno cercare, nel rispetto di un equo riparto tra assunzioni esterne e valorizzazioni del personale presente, la copertura di alcun posti chiave di valore direttivo tramite le cd. progressioni verticali. Ciò permetterà da un lato un forte risparmio rispetto a nuove assunzioni tout court e un migliore "sfruttamento" delle professionalità acquisite in anni di servizio da parte di personale con un buon bagaglio formativo.



## CITTA' DI MELENDUGNO

### Provincia di Lecce

Detto questo occorre fare una ulteriore precisazione: la dotazione organica, se pur fortemente ridotta rispetto alla attuale con un taglio di ben trenta unità, è assolutamente di difficile attuazione: in altre parole con la normativa attuale sarà impossibile darne completa esecuzione.

E' evidente che si cercherà di fare quanto possibile per arrivare a tale standard e in questo senso la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2009/2011 ne sarà lo strumento.

La situazione ad oggi ( D.G.C. n. 158 del 21.05.03) prevede un organico di 90 unità così suddiviso:

cat.	n. posti previsti	Posti coperti al 31.07.2009
D3	4	//
D1	11	6
C1	30	19
B3	14	9
B1	16	10
A1	15	3
<b>totale</b>	<b>90</b>	<b>46</b>

La dotazione proposta prevede 60 unità, quindi con 14 posti da coprire rispetto ai 46 già coperti in pianta organica.

La dotazione proposta è quella di cui allegata scheda (allegato "A").

Riassumendo rispetto al passato:

cat.	Posti coperti a luglio 2009	Nuova dotazione organica	Posti vacanti	Vecchia dotazione organica
D3	//	3	3	4
D1	6	8	2	11
C1	18	27	9	30
B3	8	8	//	14
B1	11	11	//	16
A1	3	3	//	15
<b>totale</b>	<b>46</b>	<b>60</b>	<b>14</b>	<b>90</b>

Vediamo ed analizziamo i 14 posti che si aggiungerebbero agli attuali e limitati alle categorie dalla C1 in su.

Di alcuni si è già detto:

- n.4 vigili urbani;
- n.2 geometri;
- n.1 ingegnere;



## CITTA' DI MELENDUGNO

### Provincia di Lecce

---

- n.1 istruttore con competenze informatiche;

Gli altri 6 posti vacanti sono i seguenti:

- n. 2 istruttori amministrativi;
- n. 1 avvocato ;
- n.2 funzionari direttivi D3;
- n.1 istruttore contabile D1.

Dei due istruttori uno di questi dovrebbe garantire una apertura più costante della delegazione dei servizi demografici nella frazione di Borgagne. Oggi si deve a volte chiudere detta sede per assoluta mancanza di personale, poiché gli impiegati in servizio devono comunque garantire la presenza negli uffici di Melendugno.

L'altro istruttore sarebbe prevalentemente destinato a coprire un ufficio di supporto agli organi politici al momento totalmente sguarnito, ciò al fine di dare adeguata dignità e un minimo di struttura agli organi politici del nostro comune.

Riguardo la figura dell'avvocato, sarebbe auspicabile l'attivazione di una civica avvocatura nell'ottica soprattutto di un contenimento dell'attuale spesa per onorari ad avvocati esterni.

Le due caselle di funzionari di categoria D3 sarebbero la conseguenza di altrettante progressioni verticali di funzionari in servizio che avrebbero un effetto economico quasi inesistente sul costo complessivo del personale ma garantirebbero una migliore strutturazione nella scala gerarchica alla nuova dotazione organica prevista.

Da ultimo la necessità di prevedere un posto di D1 come contabile data la necessità di una compresenza temporanea tra l'attuale responsabile del servizio finanziario e il suo sostituto.

Si tratta di una dotazione congrua per una realtà quale quella di Melendugno, anche se, lo si ripete, al momento di difficile realizzazione perché sussiste il limite del tetto di spesa come meglio descritto in premessa.

Trattasi comunque di un dato programmatico dal quale partire per verificare di volta in volta le possibili assunzioni da realizzare, anche in considerazione dei congedi che nel corso del triennio si potranno realizzare ( due/tre unità) e della possibilità di non coprire e addirittura eliminare tali ruoli nella pianta organica.

Si ricorda da ultimo che:

- tale proposta è stata presentata alle organizzazioni sindacali che in data 31 luglio 2009 hanno, in sede di concertazione, preso atto in maniera positiva della stessa;
- è stata valutata positivamente anche dagli uffici comunali preposti, i quali hanno comunque sottolineato la difficile completa attuazione, visti i numerosi vincoli imposti e dei quali abbiamo dato ampio risalto in premessa;
- ha ottenuto il parere favorevole del Revisore dei Conti come da nota in atti prot.n. 15153 del 10.08.09.



## CITTA' DI MELENDUGNO

### Provincia di Lecce

---

#### **4. La programmazione del Fabbisogno del Personale per il triennio 2009/2011**

Come già abbondantemente detto in precedenza l'obiettivo è quello di contenere la spesa anzi garantirne una sua riduzione sia in termini oggettivi rispetto al precedente anno che in valore percentuale sulla spesa corrente.

Su questo ultimo elemento ci si permette di fare una valutazione, forse un po' maliziosa, ma che dimostra la possibilità a volte pur nel formale rispetto della normativa di giungere a risultati paradossali.

Come noto è data la possibilità dalla legge ( da ultimo L. 244 del 2007 art. 2 comma 8) di destinare addirittura il 75% dei proventi degli oneri di urbanizzazione, anziché per finanziare spese di investimento, per coprire spese correnti. Per il Comune di Melendugno questo significherebbe che si potrebbe legittimamente aumentare la spesa ordinaria di almeno € 350.000 . In tal caso e per quanto qui riguarda si otterrebbe di conseguenza una "fittizia" riduzione dell'incidenza della spesa del personale sulla spesa corrente, a dimostrazione della relatività dell'ultimo limite imposto dal legislatore.

L'allegata tabella ( allegato "B" ) dà contezza delle ipotesi di assunzione in relazione al costo del personale che non avrebbe un aumento rispetto a quanto previsto dal legislatore.

Per quanto qui rileva si ritiene utile pensare solo alle ipotizzate assunzione previste per il 2009, in quanto ciò che è previsto per i periodi successivi sono talmente condizionati ad eventi futuri e come tali incerti che al momento è veramente difficile se non impossibile prevedere: basti pensare a cambiamenti normativi sempre possibili oppure al semplice rispetto del patto per il presente esercizio finanziario che impedirebbe, come già detto, qualunque ipotesi di assunzione nel 2010 qualora non dovesse essere rispettato.

Ad ogni modo dallo schema allegato si prevedono per il 2009 **quattro assunzioni esterne** ( un funzionario contabile, un vigile e due geometri part time 18 ore) che rappresentano tra le tante necessità sicuramente le priorità **ed una progressione verticale**.

I due geometri part time per 18 ore settimanali hanno un costo pari ad un tecnico full time: avendo al momento due responsabili nel settore tecnico si è ritenuto opportuno puntare ad avere un istruttore per ogni Responsabile . La progressione verticale riguarda la possibilità di coprire un posto di vigile urbano cat C1 con personale interno inquadrato nella categoria immediatamente inferiore.

Le ipotizzate assunzioni comporteranno un inizio di attività dei relativi procedimenti non appena approvata la presente programmazione. Si ritiene che le stesse si potranno perfezionare negli ultimi giorni del presente anno in modo da incidere quasi per nulla sul costo del personale per l'esercizio 2009. Dal quadro allegato "B" si dimostra ( sempre nella peggiore delle ipotesi eventualmente consacrata dal parere della Corte dei Conti) che anche nel 2010, grazie ad una riduzione delle assunzioni di vigili estivi, ad alcuni recuperi di spesa relativi a mancate riproposizioni di collaborazioni attualmente in essere ed a congedi, il costo non dovrebbe essere superiore a quello del 2009: in particolare l'assunzione del nuovo funzionario contabile verrebbe effettuata per un primo periodo, coincidente con la presenza ancora dell'attuale Responsabile del servizio finanziario, in part time per poi passare a full



**CITTA' DI MELENDUGNO**  
**Provincia di Lecce**

---

time dopo il congedo di quest'ultimo. Tutte le altre assunzioni incluse le progressioni verticali verranno definite successivamente a causa della presenza, come più volte detto, di una serie di variabili al momento non definibili.

Si propone alla Giunta di approvare la nuova dotazione organica ed il fabbisogno del personale.

Melendugno, li 10.08.2009

*L'Assessore al Personale*  
*Niceta Corvino*