



**CITTA' DI MELENDUGNO**  
Provincia di Lecce

---

**PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL  
PERSONALE ANNI 2011/2013  
E  
RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE  
ORGANICA**

*RELAZIONE dell'Assessore al Personale*

La programmazione del fabbisogno del personale per il Comune di Melendugno che, come noto è soggetto al Patto di Stabilità interno avendo più di 5.000 abitanti, è essenzialmente riconducibile a due principali normative di riferimento: l'art. 1 c.557 della L. 296/2006 ( legge Finanziaria del 2007) e l'art. 14 comma 9 del DL n. 78/2010.

Il comma 557 così recita:” *Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

*a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;*

*b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*

*c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”.*

L'art. 14 c.9 così dispone: “*Il comma 7 dell'art. 76 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è sostituito dal seguente: «E' fatto divieto agli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 40%*

*delle spese correnti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale; i restanti enti possono procedere ad assunzioni di personale nel limite del 20 per cento della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente». La disposizione del presente comma si applica a decorrere dal 1° gennaio 2011, con riferimento alle cessazioni verificatesi nell'anno 2010”*

Volendo semplificare al massimo il tutto la possibilità di assunzione è subordinata ai seguenti presupposti e condizioni;

- 1) rispetto del patto di Stabilità nell'anno precedente all'assunzione;
- 2) riduzione tendenziale del costo del personale (inteso nella sua dimensione più estesa quindi con co.co.co. contratti di somministrazione ecc. inclusi);
- 3) incidenza del costo del personale in misura inferiore al 40% delle spese correnti;
- 4) facoltà assunzionale del 20% della spesa corrispondente alle cessazione dell'anno precedente;

Il Comune di Melendugno ha rispettato nel 2010 il Patto di Stabilità, ha sino ad oggi garantito una tendenziale riduzione della spesa del personale evitando nella sostanza la sostituzione del personale andato via via in congedo nel corso di questi ultimi cinque anni, ha un rapporto spesa personale/corrente del 25% circa e non ha provveduto nel 2011 ad assumere nessun nuovo dipendente.

L'ultima programmazione del fabbisogno del personale è stata prevista nel 2009, per il triennio 2009/2011, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 10.08.2009.

Ad oggi si è dato attuazione al piano delle assunzioni del 2009 conclusosi nel 2010: nulla veniva invece detto per l'anno 2010 e 2011 poiché – si affermava – che occorresse definire il tutto sulla base della normativa effettivamente esistente al momento della programmazione delle assunzioni.

In effetti si è stati “profeti” nel senso che ad esempio il limite del 20% del turn over è operante dal 1 gennaio 2011 e quindi qualunque programmazione fatta nel 2009 per l'anno in corso sarebbe divenuta inevitabilmente non attuabile poiché collegata a normativa differente e nel frattempo superata.

Nella stessa deliberazione si approvava la nuova dotazione organica che passava da 90 unità a 60 dipendenti con un riduzione quindi del 35% circa.

Queste le risultanze:

categoria	Posti in organico	Vacanti a ottobre 2011
D3	3	3
D1	8	2
C	27	4
B	19	2
A	3	0
totale	60	11

Di tale pianta organica ad oggi risultano coperti 49 posti quindi vacanti 11 così distribuiti :

cat D3: n.3 (full time);

cat D1: n.2 di cui 1 full time ( istr. Direttivo contabile) e 1 part time 18h ( istr. Direttivo tecnico);

cat C : n.4 di cui n. 2 full time ( due insegnati scuola materna) e 2 part time 18h ( un vigile ed un istruttore tecnico);

cat B : n.2 (full time).

I posti vacanti in cat B possono essere tranquillamente soppressi: profili di tal livello difficilmente potranno essere di utilità per l'Ente in quanto in detti posti risultano normalmente operai/dipendenti per servizi sul territorio che sono oramai (e sempre di più lo saranno in futuro) tendenzialmente dati a terzi e non si prevedono inversioni di tendenza.

Dei posti di cat C. occorre fare alcune considerazioni:

quest'anno con la conclusione dell'anno scolastico 2010/2011 è venuta a cessare l'attività della scuola materna comunale che presentava due insegnanti in servizio. Come noto è in corso da alcuni anni un percorso di ridimensionamento graduale di detta attività che ha già portato lo scorso anno alla mobilità di due altre insegnanti-dipendenti in altri posti di pari livello risultanti vacanti (sono stati coperti due posti di istruttore amministrativo). Con l'inizio del nuovo anno scolastico 2011/2012 non si ha più la scuola materna comunale ma sicuramente sarà necessario un inserimento di detto personale "nei ranghi" ordinari del Comune: ciò sia perché nel corso di questi ultimi anni ci sono stati almeno cinque posti di "amministrativi" non più ricoperti e sia perché nei prossimi due anni è prevista l'uscita in congedo di un numero non inferiore ad altri tre/quattro elementi dei quali alcuni di difficile sostituzione.

Per queste ragioni le due unità saranno assolutamente utili per fronteggiare le criticità attuali e quelle che si avranno inevitabilmente in un futuro prossimo a seguito dell'impossibilità di garantire un vero turn-over.

L'ipotesi è quindi quella di prevedere, sempre nell'ambito della cat C. , due posti di istruttore amministrativo all'interno dei quali riclassificare detti dipendenti. Per evitare di incrementare, anche solo teoricamente il numero dei posti in pianta organica, risulta utile modificare i due posti vacanti di "insegnante" in due di istruttori amministrativi.

Dal prossimo anno o comunque quando l'Amministrazione lo riterrà opportuno si potranno eliminare o riqualificare i posti di insegnante rimasti vacanti a seguito di detto passaggio, poiché non più utili e funzionali all'Ente.

Riguardo le rimanenti caselle vacanti si ritiene utile mantenerle "in vita" perché si confermano le ragioni che hanno determinato nel 2009 la loro previsione. E' evidente che sarà molto difficile prevedere una loro effettiva copertura ma è anche vero che in prospettiva ci sono dei congedi e che occorrerà ben valutare quali reali possibilità il legislatore potrà concedere per eventuali assunzioni.

Si aggiunge che una dotazione organica di circa 60 elementi rispetto ad un Comune con una popolazione "equivalente" di circa 26.000 abitanti determina un rapporto pari a 1 dipendente ogni 430 abitanti di gran lunga inferiore a qualsiasi riferimento normativo ( il Decreto del Ministero dell'Interno del 09.12.08 "*Rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per enti in condizioni di dissesto ( per il triennio 2008/2010)*" prevede un rapporto di n.1 dipendente ogni 172 abitanti).

Tutte le considerazioni e ragionamenti fatti portano a prevedere e proporre la seguente **dotazione organica:**

categoria	<i>Vecchia dotazione del 2009</i>	<i>vacanti</i>		<b>Nuova dotazione organica</b>	<b>vacanti</b>
D3	3	3		<b>3</b>	<b>3</b>
D1	8	2		<b>8</b>	<b>2</b>
C	27	4		<b>27</b>	<b>4</b>
B	19	2		<b>17</b>	<b>0</b>
A	3	0		<b>3</b>	<b>0</b>
Totale	60	11		<b>58</b>	<b>9</b>

In allegato ( all. a) viene presentata la nuova dotazione con i vari profili professionali. Appare evidente che, rispetto alla pregressa dotazione, circa le figure part time e per le ragioni meglio evidenziate nel proseguo in ambito di programmazione del fabbisogno si debbano in parte modificare alcuni profili delle stesse.

Rimane confermato e rispettato il principio di tendenziale riduzione della pianta organica con un'ulteriore diminuzione della dotazione organica prevista, in linea con la volontà del legislatore.

L'art. 1 comma 557 della legge finanziaria 2007 (L. n. 296/06) afferma infatti che i Comuni devono comunque assicurare "... *la riduzione delle spese di personale...*", intendendo, in base alle più autorevole interpretazioni date, che i Comuni possono anche assumere, purchè la spesa complessiva sia sotto controllo e soprattutto si ridimensioni la dotazione organica in base a esigenze reali.

Rimane da definire la **nuova programmazione del fabbisogno del personale** per il triennio 2011/2013.

Anche in questo caso vale la pena rifarsi un po' a quanto già detto nella precedente deliberazione di Giunta Comunale n. 139/2009 circa la effettiva impossibilità, o meglio "inutilità", di fare una programmazione di medio termine poiché è noto che il legislatore in maniera oramai costante interviene per disporre modifiche sulle effettive possibili assunzioni.

Fatta questa premessa non ci si esime dal fare una valutazione sulle reali necessità che il Comune avrà nel campo del fabbisogno del personale e quindi sulle conseguenziali azioni da intraprendere in materia di nuove risorse umane.

La prospettiva davanti a noi si presenta assolutamente "difficile": a gennaio del 2012 sarà in pensione un istruttore contabile di cat. C che, storicamente, regge l'ufficio ICI. Si tratta come facile da intuire di una risorsa umana essenziale e posta in un ufficio cruciale per le dinamiche finanziarie dell'Ente. Per tale motivo è necessario prevedere continuità nella reggenza dell'ufficio.

Sempre nel 2012 ma da febbraio andrà in pensione, per raggiunti limiti di età, un direttivo tecnico attualmente Responsabile di P.O. ed a capo del settore urbanistico da diversi anni.

Anche in questo caso (anzi molto di più) si tratta di un punto di riferimento essenziale per l'intera struttura burocratica dell'Ente, essendo il fulcro sul quale si concentra gran parte del lavoro dell'area tecnica.

Come noto il D.L. 78/2009 art.9 comma 31 ha disposto che i trattenimenti in servizio previsti per gli ultrasessantacinquenni possono essere disposti esclusivamente nell'ambito delle facoltà assunzionali consentite dalla legislazione vigente; in altri termini la prosecuzione del servizio, se non verranno fatte modifiche, è equiparata a nuova assunzione e quindi ricade nei fortissimi limiti di cui si è già detto.

Nel 2013 invece sono previsti due ulteriori congedi per personale di cat B; per quanto detto precedentemente sulle categorie A e B, in questo caso è presumibile che non sia indispensabile una loro sostituzione.

Nello specifico, in considerazione delle varie "finestre", le economie di spesa saranno le seguenti (valori arrotondati):

categoria	Costo annuale	2012	2013	2014
C1	29.200	29.200	29.200	29.200
D1	42.000	35.000	42.000	42.000
B1	25.250		12.500	25.250
B1	25.250		4.200	25.250
totale		64.200	87.900	121.600

Il quadro dei "movimenti" si completa con quanto già accennato riguardo le due insegnanti di scuola materna che potranno essere inquadrare in un nuovo profilo professionale, pur rimanendo chiaramente nella categoria di appartenenza: per queste due dipendenti è infatti previsto un "transito" nei due posti vacanti di istruttore amministrativo da creare con la nuova dotazione organica.

Riguardo invece le facoltà di assunzione e quindi guardando al fronte opposto degli ingressi in servizio la situazione è la seguente:

- nel 2010 si sono registrate cessazioni di personale per un totale di € 82.559.000 circa di minori monte salari da erogare nel nuovo anno;

- nel 2011 si prevede una cessazione al 31.12.2011;
- nel 2012 una cessazione;
- nel 2013 due cessazioni .

Come noto la facoltà di assunzione prevede un limite del 20% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. In questo senso la posizione dottrinale e giurisprudenziale più autorevole ( vedi Corte dei Conti Lombardia delib. 167/2011) accoglie una interessante apertura: gli eventuali margini di spesa originati da cessazioni di personale non utilizzati nell'anno in corso si possono riportare nell'anno successivo.

Tradotto quindi nel caso del Comune di Melendugno il 20% del monte salari delle cessazioni avute nel 2010 potrebbe essere utilizzato nel 2012 qualora non fosse "usato" nel corrente anno.

E' evidente che comunque occorre considerare la obbligatoria regola della riduzione tendenziale del costo del personale per cui è chiaro che nei valori dei risparmi di cui sopra occorrerà escludere i "nuovi" costi derivanti dalle assunzioni fatte nel 2010.

Alla luce di tutto ciò nel 2011 esiste una possibilità di "spesa" reale per nuove assunzioni pari ad € 16.511,80 ( pari al 20% di 82.559 euro).

Questo "valore" può essere speso nel 2011 oppure "capitalizzato a riporto" nel 2012.

La programmazione che segue nasce da una approfondita analisi delle reali esigenze della struttura burocratica, analizzate sia sotto l'aspetto della "necessità" di coprire ruoli chiave della pianta organica in relazione ai compiti di ufficio che della "opportunità" si sopperire con l'attuale dotazione umana alle esigenze degli uffici.

**La programmazione del 2011 prevede l'assunzione di :**

- un vigile cat C1 part time 18h ;
- un istruttore direttivo contabile D1 part time 18h;
- un istruttore direttivo tecnico D1 part time 18h con qualifica di ingegnere;

Il costo di dette assunzioni, ipotizzabili al momento nell'ultima parte dell'anno, sarà minima e sicuramente inferiore alla soglia di € 16.500 poiché interesserà pochi gironi del corrente esercizio.

A regime nel 2012 il costo di dette assunzioni, per un totale di € 45.000 circa, sarà il seguente:

- un vigile cat C1 part time 18h : € 14.600 ;
- un istruttore direttivo contabile D1 part time 18h: € 15.200;
- un istruttore direttivo tecnico D1 part time 18h : € 15.200;

Detto valore sarà "sostenibile" sulla base delle cessazioni che si verificheranno nello stesso anno e nel 2013 ( come meglio specificato in premessa).

Circa le motivazioni di dette assunzioni si evidenziano i seguenti elementi:

- le assunzioni in ambito tecnico sono legate essenzialmente al congedo del Responsabile di Urbanistica che come detto compirà 65 a gennaio del prossimo anno: si aggiunge che si punta sulla figura professionale di un ingegnere, poichè figura oramai essenziale negli uffici tecnici ed attualmente mancante nella dotazione organica;
- l'assunzione del direttivo contabile si giustifica con l'uscita dell'istruttore contabile dell'ufficio ICI: anche in questo caso si punta ad una maggiore preparazione teorica prendendo un laureato per un ufficio che sempre più diventerà strategico per le entrate del comune.
- il vigile urbano invece completa le assunzioni nel Corpo di PM, che per la necessità di garantire una turnazione su sette giorni e nelle ore sia diurne che pomeridiane e/o notturne ha bisogno di personale; senza contare che l'ampiezza del territorio e la valenza turistica dello stesso legittimano una struttura del Corpo dei Vigili urbani ben più ampia dell'attuale.

Va anche detto che con queste nuove assunzioni part time viene comunque rispettato il limite del 25% per categoria previsto dal CCNL poiché si avranno n.2 D p.t. su un totale di 11 funzionari, mentre i 5 p.t di cat C sono "coperti" dai 27 posti presenti.

Circa le modalità di assunzione con la presente programmazione si danno direttive affinché, nel rispetto della normativa vigente, gli uffici provvedano nel più breve tempo possibile e nel rispetto delle scadenze qui evidenziate a porre in essere tutti gli atti gestionali per l'attuazione di tale Piano.

La programmazione per l'anno 2011 si conclude come detto, con i due passaggi per mobilità, sempre nell'ambito della cat C, delle insegnanti nei ruoli di istruttore amministrativo.

Nel 2012 e nel 2013 si provvederà per quanto possibile ad incrementare il numero di ore dei part time assunti senza procedere a nuove ulteriori assunzioni. Il motivo di tale scelta è facile da capire: al di là delle lungaggini procedurali per nuove assunzioni rispetto all'immediatezza dell'incremento delle ore per dei dipendenti, si vuole chiaramente dare maggiore "dignità" a detti lavoratori, cercando per quanto possibile di equipararli ai ruoli dei loro colleghi. Inoltre la mole di lavoro tende costantemente ad aumentare e pertanto tornerà certamente utile tale possibile incremento di ore.

Come detto immaginare da oggi qualunque ipotesi in tal senso è di difficile attuazione: nel caso ad esempio di mancato rispetto del Patto di Stabilità è evidente che non sarà possibile alcuna azione di tale tipo.

Ad ogni modo si elencano le priorità di azioni da compiere, in considerazione delle cessazioni di servizio meglio specificate in premessa e dei limiti della spesa del personale:

- 1^ - incremento a 24 ore dei part time già assunti;
- 2^ - incremento a 24 ore dei part time da assumere con la presente programmazione;
- 3^ - passaggio tendenziale a full time di tutti i part time.

Con i piani Annuali delle Assunzioni 2012 e 2013 verranno esplicitati i relativi procedimenti che al momento si indicano quale indirizzo programmatico.

Si chiude comunicando che la presente proposta è stata inviata in via preventiva alle organizzazioni sindacali ed ha ottenuto il parere favorevole del Revisore dei Conti.

Melendugno, ottobre 2011

l'Assessore al Personale  
dr. Niceta Corvino