

Pubblichiamo l'intervento del Sindaco in Consiglio Comunale in risposta all'interrogazione di Marcello Amante



Con deliberazione di G.C. n. 126 del 12/09/2012 – adottata sulla base delle dichiarazioni programmatiche presentate dal sottoscritto nella seduta di Consiglio Comunale del 30/07/2012 (C.C. n. 10/2012) – è stato dato mandato al Segretario Generale ed al Dirigente della Direzione Affari Generali ed Advocatura di predisporre le procedure e i conseguenti atti finalizzati alla ‘rivisitazione’ della Dotazione Organica” dell’Ente, che – alla luce delle intervenute riforme e disposizioni, e tenuto conto delle funzioni attribuite e dei servizi da erogarsi – risulta, **per numero di posti previsti e vacanti**

, sovradimensionata rispetto alle reali ed effettive esigenze del Comune. Peraltro, un “ridimensionamento” della dotazione organica dell’Ente si impone anche alla luce dei recenti interventi legislativi in materia di *spending review*

per gli enti locali, in vista delle definizioni dei relativi parametri di virtuosità (rapporto dipendenti / popolazione residente) di cui all’art. 16, comma 8, del D.L. 95/2012, conv. in L. 135/2012. A tal fine sono state avviate, e sono ancora in corso, specifiche audizioni (che interessano, e interesseranno, componenti della Giunta comunale, Dirigenti e Responsabili di Servizio) rivolte alla rilevazione della attuale situazione macro-organizzativa e dotazionale dell’Ente, quale si presenta a seguito dei recenti provvedimenti di riorganizzazione e definizione della dotazione organica comunale, adottati dalla Gestione Commissariale, cessata con l’insediamento dell’Amministrazione da me rappresentata.

1) ATTUALE DOTAZIONE ORGANICA E LINEE DI INDIRIZZO DI MEDIO PERIODO L'attuale dotazione organica, approvata dalla Gestione Commissariale con deliberazione n. 120/2012, risulta costituita, complessivamente, da

n. 252

posti, così distinti:

n. 7 posti di qualifica dirigenziale, di cui n. 3 coperti (2 Dirigenti amministrativi e 1 Dirigente tecnico) e n. 2 in fase di copertura;

n. 12 posti di cat. D3, di cui n. 5 coperti;

n. 41 posti di cat. D1, di cui n. 20 coperti e n. 21 vacanti (di cui n. 1 riservato alle categorie protette);

n. 89 posti di cat. C, di cui n. 64 coperti;

n. 27 posti di cat. B3, di cui n. 13 coperti;

n. 56 posti di cat. B1, di cui n. 40 coperti;

n. 20 posti di cat. A, di cui n. 13 coperti e n. 7 vacanti (di cui n. 3 riservati al personale ex Monopoli Stato);

Il totale dei posti coperti è, quindi, complessivamente pari a n. 158, mentre i posti vacanti sono complessivamente pari a n. 94.

Pertanto, l'attuale dotazione organica (definita ed approvata dalla gestione commissariale rispetto ad un quadro astratto, sostanzialmente riprodotto la pregressa dotazione dell'Ente, con qualche aggiustamento relativo alla operata trasformazione di alcuni posti già previsti) necessita di essere ridefinita rispetto alle effettive, concrete e complessive esigenze dell'ente di breve-medio periodo, in relazione ai compiti istituzionali da svolgere, alle funzioni di competenza, ai servizi da erogarsi e, non ultimo, ai programmi di governo, tenendo conto delle attuali criticità di gestione ed in una prospettiva di loro definizione.

La Giunta Comunale è ora impegnata, attraverso la Direzione competente, a definire interventi selettivi e strutturali finalizzati a ridisegnare adeguatamente la macchina amministrativa, a migliorarne l'efficienza e la produttività, garantendo, in ogni caso, l'invarianza della quantità dei servizi. Tanto, attraverso una metodologia di lavoro in grado di assicurare una definizione equilibrata e consapevole del proprio fabbisogno complessivo, affinché la riorganizzazione non si risolva in un mero taglio di posti (e, dunque, sia solo quantitativa), ma – come suggerito dalla stessa Funzione Pubblica – sia pensata, in termini qualitativi e qualificanti, come riassetto ed alleggerimento delle strutture. Resta fermo che, in ragione del regime limitativo del *turn over* che, ormai, pare definitivamente delineato per il medio – lungo periodo, si dovrà necessariamente procedere ad un ridimensionamento dei posti attualmente in organico, **in considerazione della concreta impossibilità di portare in copertura tutti i posti vacanti**, che impone una revisione dell'assetto organizzativo (anche per non perseverare in una articolazione strutturale costituita da posti che non potranno mai essere occupati e superare il divario tra dotazioni organiche teoriche e risorse umane effettivamente in servizio).

In particolare, la "dotazione organica" del Comune di Galatina si connota attualmente per un elevato numero di posti vacanti (n. 94), pari ad oltre un terzo del totale dei posti previsti, ed un altrettanto elevato numero di posti previsti in categorie giuridiche di inquadramento basse,

rispetto ai quali appare quanto mai indispensabile procedere ad un generale ripensamento (ovviamente, non disgiunto da una riallocazione delle risorse presenti in organico, immaginando specifici percorsi di riqualificazione professionale).

In questa prospettiva – ormai obbligata anche dalle norme in materia di *spending review* – ed al fine di strutturare una dotazione organica coerente ed adeguata alle esigenze dell'Ente, capace, da un lato, di soddisfare gli obiettivi di efficienza ed efficacia nell'assolvimento delle funzioni ed attività proprie e, dall'altro, di assicurare il contenimento della spesa per il personale, appare **indispensabile procedere ad una preventiva verifica dell'effettivo fabbisogno di personale**

, partendo da una adeguata rilevazione interna sulla attuale gestione delle attività proprie, sui relativi processi, e sull'impiego delle risorse umane esistenti, in rapporto alle funzioni attribuite. Tanto allo scopo di approntare azioni finalizzate alla valorizzazione del capitale umano già presente nell'ente (attraverso percorsi di formazione, qualificazione e/o riqualificazione del personale) e strutturare una dotazione organica complessiva adeguata alle reali esigenze di operatività, in un quadro sempre più caratterizzato da scarsità di risorse.

Il lavoro avviato dalla Direzione competente, sulla base dei richiamati indirizzi della Giunta, mira ad una verifica dei compiti istituzionali da svolgere, delle linee di attività e dei relativi processi, che tenga conto dei programmi di governo. E tanto, al fine:

a) di elaborare un quadro di organico (inteso come posti occupati e posti da prevedere) ed i relativi piani di reclutamento, riqualificazione e formazione, adeguati alle esigenze dell'Ente;

b) di individuare il personale da reclutare dall'esterno, riservando, in ogni caso, priorità alle professionalità interne, da impegnare in programmi di riqualificazione, assistenza tecnica e formazione professionale.

A tale fine, sono state definite, e sono in corso, come innanzi anticipato, specifiche audizioni tra gli Assessori interessati ed i Dirigenti e/o Responsabili di Servizio delle Direzioni, al fine di procedere, in concreto, ad una attenta analisi:

- 1) delle linee di attività di competenza di ciascuna Direzione/Servizio/Ufficio;
- 2) dei procedimenti di competenza e dei relativi processi;
- 3) delle esigenze organizzative;
- 4) delle unità di personale in forza alla Direzione/Servizio/Ufficio e delle eventuali, ulteriori, risorse umane necessarie per l'efficiente assolvimento delle attività da espletarsi;
- 5) delle esigenze di formazione, qualificazione e/o riqualificazione professionale;
- 6) delle esigenze di pianificazione di un eventuale *turn over* del personale prossimo al collocamento a riposo;
- 7) della definizione, per qualità e quantità, delle risorse umane necessarie ad assicurare l'assolvimento di compiti ed attività ritenute strategiche nell'ambito del programma di governo dell'Amministrazione.

Tanto porterà, in tempi medi, e, comunque, non oltre l'approvazione del bilancio di previsione 2013, a:

- 1) ottenere un quadro organico degli effettivi bisogni organizzativi, rispetto al quale sarà possibile strutturare una dotazione organica coerente nelle previsioni e adeguata rispetto alle funzioni ed attività da espletarsi;
- 2) pianificare, a valle, una razionale e concreta programmazione del fabbisogno di personale;
- 3) programmare un'eventuale redistribuzione ottimale del personale in servizio, finalizzata alla

Scritto da Cosimo Montagna
Giovedì 25 Ottobre 2012 23:00

migliore organizzazione del lavoro, favorendo la valorizzazione sia dei dipendenti stessi, attraverso la performance individuale, che degli uffici e, quindi, della performance organizzativa.

Quanto evidenziato attiene al programma di medio periodo sul quale è impegnata la Giunta.

2) ATTUALE STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PROCESSI DECISIONALI INDIFFERIBILI ED URGENTI

Ovviamente, il richiamato programma di medio periodo non esime dall'affrontare questioni che rivestono i caratteri dell'indifferibilità e dell'urgenza, rispetto alla struttura organizzativa (quale definita con deliberazione commissariale n. 49 del 28/02/2012) che, attualmente, è articolata n.

6 Direzioni

(

1.

Direzione Affari Generali ed Avvocatura

,

2.

Direzione Servizi Finanziari

,

3.

Direzione Servizi alla Persona

,

4.

Direzione Lavori Pubblici

,

5.

Direzione Territorio e Ambiente

,

6.

Direzione Polizia Municipale – Suap – Protezione Civile

)

ripartite in Servizi

(che, definiti in sede di prima applicazione dal Regolamento di Organizzazione, possono essere variati dalla Giunta, su proposta del Segretario Generale, di norma in occasione dell'approvazione del PEG) e

da n. 3 Servizi posti rispettivamente in Staff

al Sindaco (

Staff del Sindaco

), al Segretario Generale (

Servizio Controllo di Gestione e Processi Informativi

) ed alla Giunta (

Ufficio Europa

, di recente istituzione).

Quanto alle questioni 'indifferibili', che **necessitano di tempestiva ed immediata soluzione**, ci si riferisce, in particolare, ai provvedimenti relativi:

a) alla copertura dei posti di Dirigente di P.M. e Dirigente Tecnico, la cui perdurante vacanza potrebbe determinare, non solo disservizi, ma anche gravi responsabilità di questa

Scritto da Cosimo Montagna
Giovedì 25 Ottobre 2012 23:00

amministrazione, nell'ipotesi in cui non sia riservata la dovuta attenzione alla questione in parola (come, peraltro, segnalato dagli stessi dirigenti dell'Ente);

b) alla costituzione dell'Ufficio Europa, che si è resa necessaria per assicurare al Comune di Galatina una struttura in grado di monitorare le politiche di coesione ed i bandi europei, ed organizzare il lavoro preparatorio per il programma

Smart City

, che ho motivo di ritenere possa essere lo strumento prioritario per la valorizzazione culturale, sociale ed economica della nostra Città.

Quanto alla scelta di acquisire dall'esterno le professionalità necessarie per la copertura dei due richiamati posti dirigenziali, vacanti in organico, la stessa è stata determinata dalla preventiva verifica dell'impossibilità di utilizzare professionalità già in organico nell'Ente, e precisamente:

quanto alla Direzione di P.M., dalla impossibilità di proporre alla Direzione suddetta altro Dirigente amministrativo o tecnico e dalla accertata mancanza in organico di unità di personale proveniente dall'area di vigilanza (come imposto dalla legge regionale Puglia n. 37/2011) che fosse in possesso del titolo di studio e dell'esperienza richiesta dalla legge per l'accesso alla qualifica dirigenziale;

quanto alla Direzione Lavori Pubblici, dalla verificata necessità di acquisire in organico una unità di personale di qualifica dirigenziale, di provata competenza ed esperienza professionale, soprattutto nell'ambito della programmazione ed attuazione delle politiche comunitarie, data la strategicità del Settore in questione relativamente alle scelte programmatiche e di sviluppo delineate da questa Amministrazione.

In merito, è certamente vero che vi è in organico altro Dirigente Tecnico, ma è altrettanto vero che lo stesso (che, peraltro, ha evidenziato un eccessivo carico di lavoro, incompatibile con la reggenza di altra struttura) è incaricato della Dirigenza della Direzione Territorio e Ambiente, parimenti strategica per l'Ente, in quanto deputata a dare attuazione agli indirizzi di governo del territorio definiti dagli organi politici.

Pertanto, la scelta di portare in copertura i posti in questione acquisendo risorse esterne risponde ad esigenze di efficienza, efficacia ed adeguatezza della struttura burocratica, al fine di assicurare l'espletamento di funzioni e l'erogazione di servizi in settori strategici di intervento; così come la scelta di darne copertura attraverso l'istituto della mobilità esterna, previa pubblicazione di bando, risponde all'altrettanto avvertita esigenza di acquisire professionalità adeguate per competenza ed esperienza maturata.

Quanto alla spesa relativa, si fa presente che non vi sarà alcun aggravio effettivo di costi e/o di spesa per l'Amministrazione rispetto alla spesa per il personale sostenuta nell'anno 2011, atteso che, da un lato, la spesa per la Dirigenza Tecnica era già prevista per l'anno 2012 (con riferimento all'unità da poco collocata in quiescenza) e, dall'altro, che la spesa complessiva derivante dall'assunzione a tempo pieno di entrambi i Dirigenti è contenuta nei (e compensata dai) risparmi di spesa derivanti dalle cessazioni dal servizio di altro personale dipendente dell'Ente, verificatesi (o che si verificheranno) nel corrente anno.

Quanto innanzi evidenziato è stato, peraltro, oggetto di valutazione ed accertamento tecnico – contabile preventivo da parte del Collegio dei Revisori, con l'acquisizione del relativo parere favorevole, come previsto dalla legge in materia di spesa per il personale.