

L'UGL delle Autonomie alla luce di quanto ha annunciato, ai Sindacati di categoria, il Dirigente del Personale del Comune di Cosenza, Avv. Lucio Sconza, sull'applicazione dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001, "mobilità" per 113 unità del personale dipendente del Comparto, come richiesto dal Dipartimento del Ministero dell'Interno al Comune, quale Ente che ha aderito alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale (SALVAENTE), si pone diversi interrogativi e auspica delle risposte plausibili da parte della dirigenza dell'Ente predetto.

Così, ad esempio, si chiede come possa contarsi un aumento degli esuberanti di 16 unità (113 - 97) rispetto al 12 dicembre 2012, data di inizio della procedura di cui all'art. 243/ter e ss del D.Lgs 267/2000 modificato, considerato che il rapporto applicato tra dipendente/popolazione non è mutato ($70.068/106 = 661$).

Invero, da una ricognizione effettuata, alla data della succitata deliberazione, da alcuni membri della RSU, è risultato che il personale in servizio (Dirigenti – Comparto) al 31 dicembre 2013 era di 739 unità, con una eccedenza di personale quantificabile, pertanto, in 72 unità totali e non in 113 nel solo comparto come deliberato.

Ancora, si domanda, atteso che nell'ultima dotazione organica del Comune di Cosenza (800 unità) sono comprese le 3 unità dirigenziali a tempo determinato (art. 110 D.Lgs 165/2001) e non l'altro personale alle dipendenze dell'Organo politico (art. 90 D.Lgs 165/2001 - Segreteria Sindaco), se possa considerarsi corretta la mancata soppressione dei posti vuoti (cioè i 42 posti risultanti dalla differenza tra il conteggio fatto dal Comune e quello realizzato dai membri della RSU) e, soprattutto, quale sia lo scopo di tale comportamento. Come può un Comune che ha aderito al Piano di Riequilibrio non ridurre il personale a tempo determinato (art. 90 e 110 D.Lgs 165/2001) e gli incarichi esterni, come imposto dalla normativa vigente?

E poi, atteso che, a tutt'oggi, i Comuni attendono chiarimenti dal Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali del Ministero dell'Interno in ordine alle modalità di applicazione della legge 125/2013, viste le lettere trasmesse ai dipendenti del Comparto, dal Dirigente del Personale, di collocamento in quiescenza, è naturale domandarsi chi dei tanti dipendenti potrà godere dei benefici di cui alla legge predetta.

La scrivente O. S. ritiene che l'Amministrazione, prima di dichiarare un dipendente in esubero, avrebbe dovuto elaborare una dotazione organica coerente con i servizi da erogare ai cittadini, tenendo conto dei profili professionali presenti nell'Ente, in modo tale da abolire quei profili non più utile e ridurre il ricorso a professionisti esterni ed, altresì, che il Comune programmi e verifichi chi la spesa da destinare al salario accessorio, considerato che alcuni dipendenti (Dirigenti – Comparto) godono di emolumenti accessori superiori allo stipendio lordo annuale. Si chiede, dunque, chiarezza sulla spesa del personale rispetto alla spesa corrente visto che la popolazione locale diminuisce e le tasse sono ai massimi consentiti.

COSENZA: mobilità di 113 dipendenti in Comune

Scritto da Redazione

Firmato: **Ing. Santo Acri (Segretario Provinciale di Cosenza “UGL_FNA”)**