



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 20 DEL 11.02.2013

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE ANNUALE E TRIENNALE 2013-2015
DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.

L'anno **DUEMILATREDICI**, il giorno **UNDICI** del mese di **FEBBRAIO**, alle ore 17:30, nella sede comunale, si è riunita la Giunta municipale per deliberare sulla proposta di deliberazione in oggetto specificata.

Sono presenti:

		Presenti	Assenti
1	Rodolfo IOZZO (Sindaco)	Si	
2	Mario FELICETTA (Vice Sindaco)	Si	
3	Damiano VERGATA (Assessore)	Si	

Partecipa il Vice Segretario Comunale: Dr. Giuseppe SCARPINO

Il Sindaco Presidente, constatato il numero legale dei componenti, dichiara aperta la seduta e invita gli assessori ad esaminare la proposta in oggetto riportata

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la vigente P.O. regolarmente approvata e la relativa disponibilità dei posti vacanti.

Richiamate le proprie deliberazioni nn. 13 del 13/02/2012 e n. 28 del 19.03.2012

Accertato che occorre definire il fabbisogno del personale per l'anno 2013 e per il triennio 2013-2015.

Dato atto che questo Comune, con popolazione non superiore a 10.000 abitanti e non versante nella situazione strutturalmente deficitaria di cui all'art. 45 del decreto legislativo 30.12.1992, n. 504, non è tenuto alla rilevazione dei carichi di lavoro;

Considerato che ai sensi dell'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i. le PP.AA. sono tenute alla programmazione del fabbisogno di personale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

Visto l'art. 6 del D. Lgs. n. 65/01, il quale ha stabilito che la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche degli enti pubblici sono determinate "previa verifica degli effettivi fabbisogni";

Ritenuto che, secondo quanto disposto prima dall'art. 51 comma 1, della legge n. 142/90, inserito dall'art. 13 della legge 6 agosto 1999, n. 265 e successive modificazioni ed integrazioni e dopo dal TUEL, i Comuni provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e delle esigenze di esercizio delle funzioni, di servizi e dei compiti loro attribuiti;

Considerato che ai sensi del comma 20 bis del citato art. 39 della legge n. 449/97 e s.m.i e con i c.d. decreti Brunetta, le PP.AA. sono tenute a programmare le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva delle spese di personale;

Considerato che occorre procedere alla determinazione del fabbisogno del personale per l'anno 2013 e che essa sia coerente, oltre che con le proprie capacità di bilancio e possibilità di spesa, con l'esigenza di rendere concreta e possibile l'attuazione dei processi di riforma amministrativa, conseguenti soprattutto alle cc.dd. leggi Bassanini e Brunetta che, ribaltando completamente il rapporto tra cittadini e P.A., impongono un modo nuovo di lavorare e l'acquisizione di nuove professionalità, ciò complessivamente al fine del conseguimento di una maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e che siano centrati e raggiunti gli obiettivi dell'Amministrazione Comunale;

Visto il TUOEL n. 267/2000 e s.m.i.

Viste le altre norme vigenti nella specifica materia.

Visto il parere favorevole del Revisore dei Conti.

Acquisiti gli allegati pareri tecnici e contabili ex art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 nonché l'attestato di copertura finanziaria;

Vista la normativa vigente nella specifica materia.

Visto il regolamento degli uffici e dei servizi.

Visto lo Statuto Comunale,

Con voti unanimi favorevoli resi per alzata di mano

D E L I B E R A

1. di approvare il sottototato piano del fabbisogno del personale annuale e per il triennio 2013-2015.

2) Confermare gli atti relativi alla dotazione organica già approvati con precedenti deliberazioni giuntali.

3) Rendere, con apposita e separata unanime votazione, la presente deliberazione eseguibile d'urgenza ai sensi del TUEL n. 267/2000.

COMUNE di SETTINGIANO

(Provincia di CATANZARO)

PROGRAMMAZIONE ANNUALE E TRIENNALE 2013 –2015 DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.

PREMESSA

L'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 (Legge finanziaria per il 1998) prevede che gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale. Negli Enti Locali, per unanime interpretazione, tale compito è di spettanza della Giunta Comunale.

Ricollegandosi al concetto di programmazione del fabbisogno di personale, l'art. 6 del D. Lgs. n. 29/93 (la legge di riforma del pubblico impiego), come sostituito dall'art. 5 del D. Lgs. n.80/98, oggi art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., ha stabilito che la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche degli enti pubblici sono determinate "previa verifica degli effettivi bisogni", da compiersi con cadenza almeno triennale.

La dotazione organica, ossia la classificazione delle categorie e dei profili professionali esistenti all'interno di un Ente, non può infatti prescindere dalla previa valutazione di quali siano effettivamente le unità e le posizioni lavorative di cui il singolo Ente abbia bisogno.

In conclusione l'organo di governo dell'Ente deve determinare il proprio fabbisogno di personale, in base ad esigenze oggettive ed affettive legate primariamente al modello prescelto di esercizio delle funzioni e di gestione dei servizi per la collettività, mirando in particolare all'obiettivo di definire un modello organizzativo che:

- a) Consentita ove possibile l'attivazione di nuovi servizi per le funzioni trasferite o delegate dallo Stato o dalla Regione) da fornire all'utenza, oltre che di rendere più funzionali quelli già esistenti con il potenziamento dei settori ove maggiore risulti la domanda,
- b) abbia la potenzialità di garantire la realizzazione degli obiettivi dell'amministrazione;
- c) assicuri un maggior grado di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. Sulla base di tale valutazione l'ente è quindi in grado di procedere alla determinazione del piano annuale delle assunzioni.

VALUTAZIONE DEL FABBISOGNO ANNO 2013 e TRIENNIO 2013-2015

Con propria deliberazione è stata rideterminata la dotazione organica dell'Ente Comune ed accertata la relativa disponibilità dei posti vacanti, non copribili in atto con concorsi pubblici sia perché la normativa pone dei limiti e sia soprattutto perché il Comune di Settingiano versa, in atto, in disagiate condizioni economiche e già da vario tempo con un'anticipazione di tesoreria.

La riforma avviata con la legge 59 del 1997 ha messo in moto un processo che ha riscritto la mappa delle funzioni e dei poteri, ha provveduto a introdurre meccanismi di flessibilità e di semplificazione dei processi amministrativi, ha ridefinito l'organizzazione e le regole di funzionamento delle amministrazioni, al fine di promuovere la crescita e lo sviluppo, migliorare la qualità dei servizi, ridurre i costi sostenuti dalle imprese e dai cittadini.

Sono stati investiti tutti gli apparati centrali e periferici dello Stato. Ma la riforma ha investito innanzi tutto gli EE.LL., in ragione del ruolo centrale che ad essi naturalmente spetta per avvicinare sempre più l'amministrazione ai cittadini.

Al cambiamento di ruoli, procedure, responsabilità deve, allora, corrispondere un grande miglioramento delle prestazioni, delle opportunità, dell'efficienza, della trasparenza dell'agire amministrativo, in grado di garantire che le riforme corrispondano alle attese e ai bisogni della società e realizzi gli obiettivi programmatici dell'Amministrazione.

In tutte le amministrazioni pubbliche la complessità dei problemi da affrontare è in aumento ed in Settingiano in particolar modo, stante tutta una serie di problematiche rimaste insolute e prive di risposte nel corso degli anni e a cui in parte, con l'adozione del presente provvedimento, si spera, almeno di ovviare e, altresì, con una carenza di cassa ragguardevole e prolungata nel tempo.

Introdurre nuovi modelli organizzativi e gestionali coerenti con la strategia di riforma, orientare l'attività alla qualità dei servizi e alla soddisfazione degli utenti, focalizzare l'organizzazione del lavoro sui risultati anziché sulle procedure: su queste tematiche si misura la credibilità delle innovazioni.

Intorno a questi principi si dovrà esercitare sempre più l'ampliata autonomia degli Enti utilizzando anche i nuovi strumenti che le leggi hanno previsto e che contratti per il personale degli Enti Locali hanno confermato permettendo di adeguare le politiche del personale e la gestione delle risorse umane ai mutamenti derivanti dai nuovi compiti e funzioni.

Gli istituti introdotti dai contratti permettono di sottolineare le potenzialità e i vantaggi insiti nella scelta dell'innovazione: si pensi innanzitutto alla valorizzazione della contrattazione integrativa, con la riduzione dei livelli gerarchici, al possibile ridisegno delle figure professionali favorendo processi di polivalenza, in funzione delle autonomie scelte politiche degli Enti, alla gestione degli incentivi per valorizzare le professionalità e apprezzare il mercato e le capacità.

Proprio attraverso l'applicazione piena e dinamica del Contratto Collettivo Nazionale, quindi, potranno trovare completamente e rafforzamento i nuovi modelli organizzativi richiesti per valorizzare le risorse, eliminare le inefficienze e dare risposta alle domande sociali presenti sul territorio.

Ciò vale in particolare per le figure apicali chiamate ad esercitare poteri dirigenziali e gestionali e a rispondere direttamente delle scelte organizzative e gestionali compiute, rilevanti anche al fine della determinazione dei trattamenti retributivi accessori.

Questa amministrazione da alcuni anni a questa parte, confortata dal revirement normativo e contrattuale, ha optato per un assetto organizzativo orizzontale, perché più duttile e flessibile, abbandonando definitivamente il vecchio modello gerarchico, oramai obsoleto caratterizzato, questo, da una pluralità di livelli professionali e da una certa rigidità delle mansioni.

Tale scelta organizzativa è stata poi consacrata nel regolamento sulla organizzazione degli uffici e dei servizi. Pertanto, onde pervenire alla auspicata razionalizzazione dell'impiego delle risorse umane disponibili ed al raggiungimento di quegli obiettivi di efficienza ed efficacia che costituiscono il sintomo del buon funzionamento della macchina amministrativa dell'Ente, è indispensabile procedere alla identificazione delle figure professionali che devono necessariamente essere inserite nel c.d. fabbisogno, in difetto non si sa come diversamente provvedere.

AREA AMMINISTRATIVA

Nell'Area Amministrativa, non si segnalano grosse problematiche se non fosse per il fatto che occorre procedere ad una diversa distribuzione del personale già esistente attribuendo ad essi, a cura del Titolare della Posizione Organizzativa, nuovi compiti e maggiori responsabilità. Pertanto, non si prevede, nell'anno 2013, alcuna assunzione a supporto dell'area.

AREA FUNZIONALE TECNICA MANUTENTIVA- URBANISTICA

Accertata l'impossibilità obiettiva di utilizzare ulteriori risorse umane disponibili all'interno di questo Ente per potenziare l'organico dell'ufficio tecnico allo scopo di smaltire le numerose pratiche ancora giacenti ed in attesa di istruttoria, la notevole mole dei compiti e delle funzioni di spettanza di tale settore – dai lavori pubblici- tecnici manutentivi ed urbanistici, con annessa materia legata agli espropri, all'ecologia, alla gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro, del patrimonio immobiliare e dell'attività manutentiva esterna ecc.ecc.-, richiede la presenza, oltre al personale già in servizio, di almeno un'altra unità, di CAT. D, alla quale poter affidare parte dei servizi, sotto la cura e responsabilità del Titolare della Posizione Organizzativa.

Ciò è in linea con la funzione strategica che l'Amministrazione riserva a tale servizio per il conseguimento degli obiettivi programmatici a breve e medio termine.

Il reclutamento di tale unità, che si prevede a tempo indeterminato con impiego a tempo pieno, potrà avvenire prioritariamente mediante bando di mobilità e successivo eventuale concorso pubblico, ma serie esigenze di bilancio bloccano tale precipua volontà politico- amministrativa oltre che, del resto limitata dalle recenti previsioni di legge col c.d. blocco delle assunzioni.

Per tale tipologia di lavoro, valutati gli eventuali strumenti gestionali alternativi a disposizione, l'unica soluzione temporanea possibile all'annoso problema è quella di fare ricorso allo strumento del cosiddetto "scavalco", o similare utilizzando fino ad un massimo di 12 ore settimanali personale

dipendente di altro Comune ai sensi di legge e del vigente contratto di lavoro per il personale degli enti locali, con particolare riferimento agli Enti con popolazione inferiore a 5.000 abitanti. e risponde certamente ad esigenze non risolvibili con personale in servizio, in difetto questo Comune non sa come diversamente provvedere ai compiti e responsabilità che fanno capo all'Ente Locale e con tutte le responsabilità che ne potrebbero derivare.

Pertanto si prevede, possibilmente con le esigenze di bilancio, nell'anno corrente e almeno fino al 31/12/2013 di avvalersi di una unità di categoria D- Istruttore direttivo tecnico (posto vacante), col cosiddetto sistema a scavalco o similare, a supporto all'Ufficio Comunale fino ad un massimo di 12 ore settimanali nonché ove possibile procedere nei modi di legge alla copertura di un posto di B3 resosi vacante per trasferimento volontario di un dipendente comunale presso altra amministrazione pubblica .

Il bisogno di natura temporanea di utilizzare risorse esterne qualificate nella prestazione da richiedere, corrisponde a competenze attribuite dall'Ordinamento a questa Pubblica Amministrazione, ai fini di soddisfare esigenze, alle quali non è possibile fare fronte, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo con il personale in servizio.

Si propone la integrazione oraria per minimo di ore 6 e per un periodo almeno di mesi 4 all'unico dipendente comunale ctg. "A" operaio polifunzionale addetto ai servizi esterni tra l'altro anche a tempo parziale per n. 18 ore settimanali.

AREA FUNZIONALE CONTABILE- TRIBUTARIA

Quello contabile finanziario risulta essere il settore ove più accentuata appare l'esigenza di una programmazione attenta e responsabile del fabbisogno del personale, stante la situazione reale in cui versa in particolar modo l'ufficio tributi che va certamente riordinato e messo effettivamente in moto e dalla quale emerge chiaramente e con tutta evidenza un arretrato nella riscossione dei relativi tributi e regolarizzazione dei servizi stessi, al fine di non incorrere in responsabilità di natura erariale.

Il concetto di autonomia degli Enti Locali risulta essere privo di contenuti se non supportato da una certa autonomia finanziaria. D'altronde, la normativa in materia, si muove nel senso di fare aumentare le entrate proprie facendo diminuire progressivamente quelle dovute a trasferimenti dello Stato.

La dotazione del personale attualmente in servizio è assolutamente inadeguata ai bisogni dell'Area e agli obiettivi sia pure minimi da realizzare.

Ma anche in questo caso, oltre alla normativa che limita nuove assunzioni, esigenze tassative di bilancio impongono decisioni più restrittive e la scelta di avvalersi dell'istituto dello scavalco temporaneo con personale di altro Ente pubblico sembra la più economica, efficace ed idonea allo scopo e risponde ad esigenze non risolvibili con personale in servizio, in difetto questo Comune non sa come diversamente provvedere ai compiti e responsabilità che fanno capo all'Ente Locale.

Pertanto si prevede, per esigenze di bilancio, nell'anno corrente e fino al 31/12/2013 di continuare ad avvalersi di altra unità di categoria "C" - Istruttore-(posto vacante) proveniente da altro Comune col cosiddetto sistema a scavalco o similare sempre sotto la cura e responsabilità del Titolare della Posizione Organizzativa a supporto dell'Ufficio Finanziario e Tributi dell'Ente.

Il bisogno di natura temporanea di utilizzare risorse esterne qualificate nella prestazione da richiedere, corrisponde a competenze attribuite dall'Ordinamento a questa Pubblica Amministrazione, ai fini di soddisfare esigenze, alle quali non è possibile fare fronte, dal punto di vista quantitativo con il personale già in servizio.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco Presidente
Rodolfo IOZZO
F.to in Originale

Il Segretario Comunale
Dr. Giuseppe SCARPINO
F.to in Originale

REFERTO DI PUBBLICAZIONE- COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(art. 124 e 125, D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000)

Nr. Reg. Pubblicazioni

Si attesta che copia conforme all'originale della presente deliberazione viene pubblicata il giorno **12/02/2013** all'albo pretorio ove rimarrà esposta per 15 gg. consecutivi.

Si da atto che l'oggetto e la data della presente deliberazione viene comunicata – oggi **12/02/2013** Prot. **1001** giorno della pubblicazione - ai Capigruppo Consiliari.

Lì, **12/02/2013**

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Giuseppe SCARPINO
F.to in Originale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000)

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi:

[] del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

[x] del 4° comma dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 (immediata esecutività).

Lì **12/02/2013**

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Giuseppe SCARPINO
F.to in Originale
