COMUNE DI SOVERIA SIMERI

Provincia di Catanzaro

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N° 11 del 01/02/2013

OGGETTO: Programmazione anno 2013 e triennio 2013/2015 del fabbisogno di personale.

L'anno duemilatredici, addì uno del mese di Febbraio alle ore 18,30 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, la Giunta Municipale, si è riunita nelle persone seguenti:

Nome e Cognome		**Presente**	**Assente**
OLIVO Aldo Carmine	Sindaco	X	
CAPUTO Antonio	Vice Sindaco		X
OLIVO Vincenzo	Assessore		X
MARTIRE Mario	Assessore	X	

Con l'assistenza del Vice Segretario Comunale Dr. Francesco Romano,

Il Sindaco – Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la vigente Dotazione Organica dell'Ente.

Dato atto che questo Comune, con popolazione non superiore a 10.000 abitanti non è tenuto alla rilevazione dei carichi di lavoro;

Atteso che questo Ente è assolutamente privo di agenti di Polizia Locale con tutte le responsabilità di legge.

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 e s.m.i., 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 e dai c.d. decreti Brunetta, i Comuni provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonchè 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 per il triennio 2013/2015 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;
Dopo ampio esame ed approfondimenti specifici.
Atteso che l'Ente, per le motivazioni di cui alla sottonotata programmazione, in difetto non sa come diversamente provvedere e a scanso di ogni responsabilità.
Viste le altre norme vigenti nella specifica materia.
Visto il parere favorevole del Revisore dei Conti prot. n. 401 del 29/01/2013 che si allega al presente deliberato.

Acquisiti i pareri tecnici e contabili ex art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 nonché l'attestato di copertura finanziaria;
Visto il regolamento degli uffici e dei servizi.
Visto lo Statuto Comunale,
Con voti unanimi

D E L I B E R A

1) Di approvare il sottonotato programma di fabbisogno del personale per l'anno 2013 e per il triennio 2013/2015 e distinto area per area funzionale.
2) Di confermare gli atti di programmazione inerenti la dotazione organica già approvata con precedenti deliberazioni.
3) Rendere, con apposita e separata votazione, la presente deliberazione eseguibile d'urgenza ai sensi del TUEL n. 267/2000.

COMUNE di SOVERIA SIMERI
(PROV. Di CATANZARO)

Programmazione anno 2013 e triennio 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) Consenta 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

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 Soveria Simeri 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 nuova Amministrazione, confortata dal revirement normativo e contrattuale, opta necessariamente per un assetto organizzatorio orizzontale, perché più duttile e flessibile, abbandonando definitivamente il vecchio modello gerarchico, oramai obsoleto caratterizzato, questo, da una pluralità di livelli professionali e da rigidità delle mansioni.

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, e tenuto conto soprattutto delle precarie condizioni finanziarie in cui versa il Comune di Soveria Simeri.

AREA AMMINISTRATIVA

Nell'area amministrativa, si segnalano grosse problematiche in quanto l'Ente è privo di agenti di polizia locale, per cui, in attesa di espletare, nei limiti consentiti dalla normativa in vigore, il concorso per l'assunzione a tempo indeterminato di un vigile o due figure a tempo parziale, e a scanso di ogni responsabilità, per tale tipologia di lavoro (agente di polizia locale), valutati gli eventuali strumenti gestionali alternativi a disposizione, l'unica soluzione temporanea possibile all'annoso problema e meno gravosa economicamente,in attesa della effettiva messa in funzione dell'apposita convenzione per l'esercizio associato delle funzioni fondamentali col comune capofila di Simeri Crichi, è quella di fare ricorso allo strumento del

cosiddetto "scavalco", o strumento similare, utilizzando almeno per n. 9 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 e conseguenze che potrebbero derivare dall'assenza completa della figura di almeno un agente di polizia locale sia pure a tempo parziale.

Pertanto si prevede, possibilmente con le esigenze di bilancio, nell'anno corrente e fino al 31/12/2013 e salvo diverse determinazioni negli anni 2013/2015 relativamente all'assunzione a tempo indeterminato di un vigile urbano o due figure a tempo parziale previo concorso pubblico, di avvalersi provvisoriamente di una unità col cosiddetto sistema a scavalco o similare con personale proveniente da altro ente, a supporto del Comune di Soveria Simeri, almeno per n.9 ore settimanali con l'aggiunta, ove le future disponibilità di cassa lo consentano, di altri due vigili stagionali durante il periodo estivo e comunque commisurati,all'occorrenza,alle effettive disponibilità di bilancio e di cassa.

Il bisogno di natura temporanea di utilizzare risorse esterne qualificate nella prestazione da richiedere, corrisponde oltre ad esigenze di natura finanziaria per come sopra detto, a competenze attribuite dall'ordinamento giuridico a questa Pubblica Amministrazione, ai fini di soddisfare bisogni e adempimenti espressamente previsti dalla legge, ai quali non è possibile assolutamente fare fronte, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo con il personale in servizio.

Si conferma la validità, l'efficacia e l'economicità della convenzione con il Comune di Montepaone per la gestione del relativo capo area titolare di P.O.

AREA FUNZIONALE TECNICA MANUTENTIVA-URBANISTICA

Nell'area tecnica-urbanistica. manutentiva, non si segnalano grosse problematiche se non fosse per il fatto che occorre procedere ad una diversa distribuzione e riqualificazione professionale del personale già esistente attribuendo ad essi, a cura del Titolare della Posizione Organizzativa, nuovi compiti e maggiori responsabilità.

In data 31 dicembre 2012 è stato collocato in pensione l'unico manutentore categoria B dell'Ente, per cui occorre provvedere nei limiti consentiti dalla legge, ad una sua sostituzione o trovare soluzioni alternative per la gestione dei servizi manutentivi esterni.

AREA FUNZIONALE FINANZIARIA- CONTABILE-TRIBUTARIA

Nell'area contabile, finanziaria, non si segnalano grosse problematiche se non fosse per il fatto che occorre procedere ad una diversa distribuzione e riqualificazione professionale del personale già esistente attribuendo ad essi, a cura del Titolare della Posizione Organizzativa, nuovi compiti e maggiori responsabilità.

Pertanto, non si prevede, oltre all'esistente al 31/12/2012,per esigenze finanziarie, alcuna nuova assunzione a supporto del servizio medesimo.

Occorre altresì, potenziare l'ufficio tributi anche minimalmente con uno scavalco o strumento similare con personale proveniente da altro Comune e per un numero di ore settimanali pari ad almeno 9 ore in difetto non si sa come diversamente provvedere stante l'urgenza di dare corso a tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in vigore.

Si conferma la validità , l'efficacia e l'economicità della convenzione con il Comune di Montepaone per la gestione del relativo capo area titolare di P.O.