



# COMUNE DI MONTEPAONE

## Provincia di Catanzaro)

via Roma, 63 - 88060 / MONTEPAONE - P. IVA 00297260796 - Tel. 0967/49294-5-6 Fax 49180

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 79 Reg. Del.

**OGGETTO:** Programmazione anno 2012 e triennio 2012/2014 del fabbisogno di personale.

L'anno duemilaundici il giorno 19 del mese di Aprile alle ore 14,30, nella solita sala delle adunanze della Residenza Comunale, si è riunita la Giunta Comunale nelle seguenti persone:

N/ro d' ord.	Cognome e nome	Qualifica	Presente	Assente
1	Dott. Francesco Froio	Sindaco	X	
2	Dott. Michele Malta	Vicesindaco	X	
3	Avv. Giuseppe Macrì	Assessore	X	
4	Dott. Francesco Salvatore Galati	"	X	
5	Sig. Roberto Sestito	"	X	

Assiste il Segretario Comunale Dott. Giuseppe Scarpino.

Presiede il Sindaco Dott. Francesco Froio il quale, riconosciuta la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta.

#### LA GIUNTA COMUNALE

Vista la vigente Dotazione Organica dell'Ente.

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 e s.m.i., non è tenuto alla rilevazione dei carichi di lavoro;

Atteso che questo Ente è carente 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 2012 e per il triennio 2012/2014 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.

Viste le altre norme vigenti nella specifica materia.

Visto il D. Lgs. n. 150/2009,

Visto il relativo parere positivo del revisore dei conti datato 18.4.2012,

Acquisiti i 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 espressi in forma palese

## D E L I B E R A

- 1) Di approvare il programma di fabbisogno del personale per l'anno 2012 e per il triennio 2012/2014, distinto per area funzionale, allegato alla presente originale, per costituirne parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 2) Rendere, con apposita e separata votazione, la presente deliberazione eseguibile d'urgenza ai sensi del TUEL n. 267/2000.

Il presente atto viene letto, confermato e sottoscritto.

Il Segretario  
Dott. Giuseppe Scarpino

Il Sindaco  
Dott. Francesco Froio

***COMUNE di MONTEPAONE***  
**(PROV. Di CATANZARO)**

**Programmazione anno 2012 e triennio 2012/2014 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 2012 E TRIENNIO 2012/2014**

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.

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 dalle recenti normative e contrattuali, opta necessariamente 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 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 Montepaone.

## **AREA AMMINISTRATIVA**

Nell'area amministrativa, non si segnalano grosse problematiche in quanto il personale addetto, risulta capace e preparato ad affrontare le varie problematiche emergenti, pertanto 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 nel rispetto della normativa vigente e relativi CCNL .

Non sono prevedibili allo stato attuale assunzioni a tempo indeterminato e determinato per l'anno di riferimento.  
Si conferma la validità, l'efficacia e l'economicità della convenzione con Comune di Soveria Simeri per la gestione del relativo capo area titolare di P.O.

## **AREA FUNZIONALE URBANISTICA MANUTENTIVA-**

Nell'area tecnica-urbanistica. manutentiva, si segnala in particolare la carenza di agenti di polizia locale, a cui il servizio è assegnato, pertanto, si è in attesa di espletare, nei limiti consentiti dalla normativa in vigore, il concorso per l'assunzione a tempo indeterminato di un vigile urbano ed inoltre, l'assunzione di almeno un operatore di polizia municipale a tempo determinato (stagionale), considerato la presenza di numerosi turisti durante il periodo estivo, in difetto questa Amministrazione Comunale non sa come diversamente provvedere.

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 nel rispetto della normativa vigente e relativi CCNL.

Pertanto, occorre prevedere, oltre all'esistente al 31/12/2011, le suddette nuove assunzioni a supporto dell'area medesima.

## **AREA LAVORI PUBBLICI**

Nell'area dei Lavori pubblici non si segnalano grosse problematiche se non fosse per il fatto che occorre procedere ad una diversa riqualificazione professionale del personale già esistente ed eventualmente assegnare qualche nuova figura professionale esistente, al fine di attuare il piano delle opere pubbliche e la conservazione del patrimonio pubblico nel rispetto della normativa vigente e relativi CCNL. .

Pertanto, per esigenze finanziarie, non si prevede, oltre all'esistente al 31/12/2011, alcuna nuova assunzione a supporto dell'area medesima

## **AREA FUNZIONALE FINANZIARIA- CONTABILE- TRIBUTARIA**

Nell'area contabile, finanziaria e tributi, non si segnalano grosse problematiche, occorre tuttavia procedere ad una più mirata riqualificazione professionale del personale già esistente, attribuendo ad essi, a cura del Titolare della Posizione Organizzativa, nuovi compiti e maggiori responsabilità nel rispetto della normativa vigente e relativi CCNL.

Pertanto, non si prevede, oltre all'esistente al 31/12/2012, per esigenze finanziarie, alcuna nuova assunzione a supporto dell'area medesima.

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

**IL SEGRETARIO**

F.to Giuseppe Scarpino

**IL SINDACO-PRESIDENTE**

Dott. Francesco Froio

La presente deliberazione, a norma dell'art. 124 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con il decreto lgs. 18 agosto 2000, n. 267, viene pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi decorrenti dal 23/04/2012 al 07/05/2012

IL RESP. DELL'ALBO

Sig.ra Fabbio Rosaria

IL SEGRETARIO

Dott. Giuseppe Scarpino

La presente deliberazione è divenuta esecutiva

/\_\_\_/ il \_\_\_\_\_, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del t.u.e.l. approvato con decreto lgs n. 267/2000, trascorso il decimo giorno dalla sua pubblicazione.

/\_\_\_/ il \_\_\_\_\_, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del citato t.u.e.l., perché dichiarata immediatamente eseguibile.

/\_\_X\_\_/ Comunicata ai Capigruppo Consiliari, contestualmente all'affissione all'albo, con nota prot. n. 4048 del 23/04/2012 , ai sensi dell'art. 125 del t.u.e.l. approvato con decreto lgs. n. 267/2000.

Il sottoscritto Segretario del Comune, su attestazione del messo comunale, certifica che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio dal 21/01/2011 al 07/02/2011 , senza seguito di ricorsi.

IL SEGRETARIO

F.to Dott. Giuseppe Scarpino

/\_\_\_/ Comunicata al Prefetto di Catanzaro, contestualmente all'affissione all'albo, con nota prot. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ , ai sensi dell'art. 135 del t.u.e.l. approvato con decreto lgs. n. 267/2000