

## ALLEGATO B)

### PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2014-16

**1. Premessa. Verso l'associazionismo.** L'amministrazione comunale di Suzzara è convinta, in linea anche con la normativa vigente, che la razionalizzazione dei servizi e degli uffici comunali e quindi la ricerca di soluzioni organizzative più efficienti ed economiche, che consentano anche di meglio apprezzare le professionalità già presenti negli enti debba necessariamente passare attraverso percorsi innovativi e coraggiosi di associazione dei servizi soprattutto con gli enti locali contermini.

Da tempo questa strada è stata avviata con il comune di Motteggiana, a ciò tenuto anche dalle norme riguardanti i comuni di minore dimensione, ma occorre ampliare lo sguardo anche nei confronti di amministrazioni più grandi e con organici più strutturati al fine di ottenere livelli di integrazione funzionale e di specializzazione professionale più elevata.

Nel momento in cui l'ente deve definire il proprio fabbisogno non sono ancora stati perfezionati ulteriori vincoli giuridici associativi, oltre quelli già ricordati riguardanti il comune di Motteggiana, ma alcune ipotesi anche molto concrete, sono in corso di definizione per cui il presente piano deve tener conto della duplice esigenza

- a) di dare risposte certe e funzionali alle problematiche organizzative dell'ente anche nel caso in cui le ipotesi che si richiamavano non trovassero esito positivo
- b) di essere pronti a modificare le soluzioni proposte qualora nel corso di poche settimane si passasse dalle ipotesi associative al loro perfezionamento giuridico e operativo.

Per questa ragione, alcune delle soluzioni sotto riportate hanno carattere di certezza e irreversibilità, in particolare per quanto riguarda i successivi punti 2 e 3. Per altre saranno necessarie alcune successive precisazioni.

**2. Turn over del personale.** Nel corso del triennio 2014-16 è prevista la cessazione di un numero di dipendenti variabile tra le 7 e le 10 unità, tenuto conto sia delle scelte soggettive che dei requisiti per il diritto al trattamento pensionistico, per altro in continua evoluzione. Fatta eccezione per il personale in servizio presso il nido - per tale struttura si prevede la progressiva esternalizzazione delle sezioni - le unità cessate dovranno essere integralmente sostituite, trattandosi di figure che operano in servizi non esternalizzabili e funzionalmente strategici. Considerati i vigenti vincoli alle assunzioni, in particolare derivanti dall'art. 76 comma 7 del d.l. 112/2008, il competente servizio personale è pertanto autorizzato ad attivare le procedure di mobilità per la sostituzione con personale di pari profilo delle unità di cat. C che dovessero cessare nel triennio, salvo le educatrici in servizio presso il nido comunale.

**3. Sostituzioni.** Il competente servizio personale è, inoltre, autorizzato a procedere alle assunzioni a tempo determinato, nei limiti dei vincoli di legge, necessarie a garantire la funzionalità dei servizi, anche nelle more dell'assunzione per mobilità o concorso di personale cessato.

4. **La dirigenza comunale.** L'esperienza di quasi un decennio di presenza della dirigenza nell'organizzazione dell'ente si è rivelata una scelta che ha contribuito a darle maggiore solidità ed efficienza. La prosecuzione di questa esperienza si scontra ora, da un lato, con i limiti imposti dal d.lgs. 150/2009 al numero di dirigenti reclutabili mediante contratti a tempo determinato e dall'altro, con i vincoli sulle assunzioni a tempo indeterminato previsti dal già ricordato d.l. 112/2008. Pur in questo contesto, l'amministrazione ritiene necessario dare indicazioni affinché, ricorrendo a tutti gli strumenti a disposizione, venga consentito il mantenimento dell'organizzazione del comune come oggi delineata, ovvero disposta su tre dirigenze e due posizioni organizzative apicali. A tale fine nel corso del triennio si provvederà quindi:

- a. nell'anno 2014 ad una assunzione a tempo indeterminato di un dirigente per l'area tecnica con decorrenza dalla cessazione del contratto del titolare in servizio a tempo determinato e ad un'assunzione a tempo determinato di un dirigente per l'area finanziaria, successivamente al rinnovo delle cariche elettive;
- b. nell'anno 2015 ad una assunzione a tempo indeterminato di un dirigente per l'area servizi alla persona, garantendo nel frattempo anche mediante contratti flessibili, la continuità della direzione del servizio.

Il percorso delineato obbedisce alla necessità di garantire all'ente una struttura di vertice adeguata alle sue esigenze organizzative, struttura di vertice che però potrebbe essere definita in modo significativamente diversa in un quadro di associazionismo intercomunale; pertanto il servizio personale è autorizzato ad avviare le procedure indicate garantendo, nei limiti giuridicamente consentiti, la loro reversibilità.

5. **Figura apicale presso l'Istituzione.** L'analisi organizzativa svolta in riferimento alla struttura dell'ente, ha messo in luce, inoltre, una sicura carenza derivante dalla mancata sostituzione a decorrere dall'anno 2010 della cessata dirigente del settore cultura. Pur non essendo presenti le condizioni per ripristinare tale dirigenza, si rende comunque necessario l'individuazione dall'esterno mediante mobilità di una figura con esperienze e caratteristiche professionali adeguate a svolgere compiti di posizione organizzativa presso l'Istituzione, individuazione che si reputa opportuno spostare nella seconda metà dell'anno 2014, in relazione alle considerazioni svolte in premessa, al fine di appurare la possibilità di pervenire a soluzioni di tipo associativo alla problematica rilevata.

6. **Vincoli.** I singoli provvedimenti assunzionali verranno adottati previa verifica del rispetto dei vincoli normativi e della sostenibilità finanziaria