

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 dare 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. Entrambi questi vincoli sono stati

parzialmente allentati dall'art. 11 e dall'art. 3 del d.l. 90/2014 che hanno rispettivamente modificato l'art. 110 comma 1 del d.lgs. 267/2000 e il comma 6 dell'art. 77 del d.l. 112/2008. I nuovi limiti, che sono stati recepiti dall'ente con deliberazioni della giunta comunale n. 89 dell'8/07/2014 di modifica della dotazione organica, e n. 90, stessa data, di integrazione del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, consentono di portare a due unità rispetto all'unica prima prevista, i dirigenti che possono essere assunti mediante contratto a tempo determinato. La norma novellata dispone, infatti, che il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi possa prevedere una quota di contratti a tempo determinati fino ad un massimo del 30% della dotazione organica dell'ente, pari ad oggi a cinque unità. Il numero delle dirigenze reclutabili mediante contratto a tempo determinato è quindi pari a due. In questo modificato contesto nel corso del triennio si provvederà quindi:

- a) nell'anno 2014 all'assunzione a tempo determinato, ex l'art. 110 comma 1 del d.lgs. 267/2000, di due dirigenti, da assegnare rispettivamente all'area dei servizi al territorio e all'area finanziaria;
- 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;
- c) per l'anno 2016 il mantenimento invariato della situazione.

**5. Superamento di criticità organizzative.** L'analisi organizzativa svolta in riferimento alla struttura dell'ente, ha messo in luce, inoltre, due elementi di criticità organizzativa: la prima è costituita dal sottodimensionamento del corpo di polizia locale mentre la seconda deriva dalla mancata sostituzione a decorrere dall'anno 2010 della cessata dirigente del settore cultura. A tal fine si dispone:

- a) per l'anno 2014 l'assunzione mediante contratto di formazione lavoro della durata di mesi 12 di un Agente di Polizia cat. C; al tal fine si dà indicazione all'Ufficio Personale di verificare la possibilità di accedere ad eventuali graduatorie in corso di validità già approvate da altri Comuni;
- b) per l'anno 2015 l'assunzione mediante mobilità di una unità di personale di cat. D con profilo di istruttore direttivo, che presenti un pregresso percorso formativo e professionale tale da consentire l'assegnazione al medesimo dell'incarico di posizione organizzativa di responsabilità del settore culturale.

Le due assunzioni dovranno avvenire, previo adeguamento degli strumenti di programmazione finanziaria, a seguito dell'accertamento in sede di approvazione degli avvisi di selezione delle condizioni che consentano la copertura dei due posti, con particolare riferimento alla copertura della spesa e al rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale e di assunzioni, oltre degli altri vincoli in materia.

Il servizio personale è autorizzato fin d'ora ad anticipare al 2014 l'assunzione di cui al precedente punto b), qualora se ne verificassero tutte le condizioni.

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