



Ufficio Stampa

Piazza Prampolini, 1 - 42121 Reggio Emilia tel. (+39) 0522 456390-456840 fax. (+39) 0522 456677
ufficio.stampa@municipio.re.it

Reggio Emilia, venerdì 8 aprile 2016

La Giunta ha approvato il Piano occupazionale 2016-2018. Sono 69 le nuove assunzioni previste per rimpiazzare personale in pensione o dimessosi e per risolvere lacune createsi negli ultimi anni con il blocco delle assunzioni. Non è previsto aumento dei costi del personale. Nel 2016 due concorsi per la nuova figura professionale dedicata allo sviluppo territoriale e per funzionari addetti alle tecnologie. Nel 2017 previsto un concorso per funzionari di vigilanza e personale amministrativo

La giunta ha approvato il nuovo Piano occupazionale del Comune di Reggio Emilia per il periodo 2016-2018. Sono previste 69 assunzioni, attingendo prevalentemente dallo scorrimento di graduatorie di concorso, comandi (trasferimenti) da altri enti, assunzioni a tempo determinato, indizione di nuovi concorsi e, in parte contenuta, utilizzo della modalità di Somministrazione del lavoro.

Per la prima volta, l'Amministrazione introduce profili professionali non utilizzati in passato (i funzionari per lo Sviluppo territoriale), procede il più possibile alla stabilizzazione dell'organico, fa fronte ai "buchi" generati dal blocco di assunzioni e turn-over degli ultimi anni, mantenendo gli standard previsti nell'offerta di servizi sociali, educativi e di vigilanza.

Attraverso i meccanismi di riequilibrio dell'organico predisposti, la spesa per il Personale di fatto non aumenta: nel 2016 è prevista in poco meno di 51.798.400 euro, nel 2017 in diminuzione a 51.530.000 euro, a fronte di una media 2011-2013 di 52milioni di euro e di circa 50.500.000 euro nel 2015.

Nuove figure e riequilibrio dei ruoli "classici" - Alcuni degli obiettivi strategici di Mandato prevedono progetti nuovi, finalizzati a dare risposte a nuovi bisogni della comunità, con l'impiego di figure professionali specializzate, quali i **funzionari per lo Sviluppo territoriale**: lettori del territorio e della comunità, in grado di produrre ricerca e analisi e consentire la costruzione di Piani strategici. Sono otto le assunzioni previste con queste nuove competenze, con concorso previsto nel 2016. Nell'anno in corso è programmato anche il secondo concorso previsto dal Piano, per tre **funzionari addetti alle Tecnologie**. Per il 2017 è invece previsto il terzo e ultimo concorso pubblico del Piano, per cinque **funzionari di Vigilanza**, nonché per **personale amministrativo**.

In generale, i nuovi assunti occuperanno posti previsti dall'organico strutturale dell'ente, rimpiazzando personale che negli anni è andato in pensione, si è dimesso o trasferito.

In questo modo, l'Amministrazione ha voluto avvalersi delle opportunità che la recente normativa ha introdotto, dilatando parzialmente i margini assunzionali, nella convinzione che qualità e quantità delle risposte alle domande dei cittadini dipendano principalmente dal 'capitale umano', dalle persone che lavorano nell'Amministrazione.

Il blocco - Negli ultimi anni sono mutati infatti gli scenari complessivi in materia di gestione e sviluppo del personale, aprendo una prospettiva di lungo periodo di sostanziale blocco delle assunzioni a tempo indeterminato e di sostituzione del turn-over, di fortissima limitazione a tutte le spese relative al personale, compresa la

drastica riduzione delle spese per le assunzioni a tempo determinato e i contratti di lavoro flessibile, quali ad esempio i Cococo.

Pertanto le possibilità di nuove assunzioni in questi anni si sono limitate in massima parte a quelle professionalità necessarie per mantenere gli standard di erogazione dei servizi (personale scolastico ed educativo, vigilanza e assistenza sociale).

Il 2015 inoltre si è dimostrato un anno complicato, poiché il legislatore ha vincolato la capacità assuntiva degli enti all'assorbimento del personale provinciale in esubero, sbloccando il turn-over al solo personale scolastico: nella realtà del Comune di Reggio Emilia, si è potuto assumere soltanto personale educativo, mentre i dipendenti della Provincia "assorbiti" si fermeranno a sette.

Questa situazione ha determinato uno sbilanciamento assai negativo tra "entrate" e "uscite" del personale, con l'apertura di lacune nella copertura dell'organico comunale a "macchia di leopardo" e con un blocco, altresì, del ricambio generazionale fra i dipendenti.

Ricambio generazionale ingessato - Il blocco di assunzioni e turn-over ha generato uno scompensamento anche sul piano generazionale all'interno dell'ente, con un impoverimento di nuove energie e sensibilità, nuova visione e approccio di cultura professionale, oltre naturalmente a limitare le opportunità di lavoro delle generazioni più giovani.

Alcuni dati per rendere l'idea:

- nel 2009 i dipendenti tra i 20 e i 29 anni di età erano 57, tra i 30 e i 39 erano 315, tra i 40 e i 49 erano 580, tra i 50 e i 59 erano 515, oltre i 60 anni erano 29;

- nel 2015 i dipendenti tra i 20 e i 29 anni di età erano 11, quelli tra i 30 e i 39 erano 189, tra i 40 e i 49 erano 468, quelli tra i 50 e i 59 erano 607 mentre quelli oltre i 60 anni erano 110.

Di seguito, la tabella per fasce di età negli anni dal 2009 al 2015, in emerge la progressione dell'invecchiamento:

ANNO	20-29	30-39	40-49	50-59	60 e oltre
2009	57	315	580	515	29
2010	64	336	570	533	29
2011	42	304	550	566	28
2012	28	280	513	589	55
2013	22	258	491	604	85
2014	19	228	466	633	105
2015	11	189	468	607	110

Lo stato attuale - Allo stato attuale, i dipendenti del Comune di Reggio Emilia sono 1.396, su una dimensione organica di 1.600 posti.

Le dimissioni programmate (il che significa che il loro numero potrà aumentare) per il 2016 assommano a 26 unità, per il 2017 ne sono programmate 28. Nel 2015 le uscite sono state 72 e 28 nel 2014.



Ufficio Stampa

Piazza Prampolini, 1 - 42121 Reggio Emilia tel. (+39) 0522 456390-456840 fax. (+39) 0522 456677
ufficio.stampa@municipio.re.it

Le 69 nuove unità e il loro reclutamento - Il fabbisogno complessivo di personale, stimato in 69 unità dopo una ricognizione dei fabbisogni, è così suddiviso e reclutato:

- alcuni profili amministrativi, con diverse modalità: scorrimento graduatorie, mobilità, comandi, assunzioni a tempo determinato dal Centro impiego; prevalentemente entro il 2016;
- 4 profili sociali: scorrimento graduatoria;
- 7 profili tecnici: scorrimento graduatoria, mobilità interna, comandi;
- 8 funzionari per lo Sviluppo territoriale: concorso previsto nel 2016;
- 3 profili informatici: concorso pubblico nella primavera 2016;
- 8 agenti di Polizia municipale: ripristino dotazione organica per legge-standard, con scorrimento graduatoria;
- 5 funzionari di Vigilanza: concorso pubblico con indizione prevista nel 2017;
- 2 pedagogisti: scorrimento graduatoria;
- 15 educatori: scorrimento graduatoria;
- 4 insegnanti specializzati in Atelier: scorrimento graduatoria;
- 2 profili culturali: mobilità o comando;
- 1 profilo tecnico-culturale: mobilità o comando;
- 1 profilo sociale-culturale: mobilità o comando;
- 1 profilo di Comunicazione: mobilità o comando;
- 1 messo notificatore: mobilità o comando.

Lavoro flessibile - Il Piano considera infine, in una dimensione contenuta, il ricorso al lavoro flessibile con la modalità della Somministrazione del lavoro. Si ritiene infatti prioritario, per lo sviluppo professionale e aziendale, il bisogno di stabilità nel lavoro. E ciò può avvenire anche evitando una pluralità di forme contrattuali che può influire negativamente, generando competitività e sperequazioni retributive, utilizzando viceversa prevalentemente contratti a tempo determinato.