



COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA

I.D. n. **98**
in data **22/06/2017**
P.G. n.

Estratto del Verbale di Seduta

DELLA GIUNTA COMUNALE DI REGGIO EMILIA

L'anno **duemiladiciassette** addì **22 - ventidue** - del mese **giugno** alle ore **09:05** nella sede municipale, ritualmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, per la trattazione del seguente oggetto:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI ANNI 2017-2018-2019 - PIANI ANNUALI 2017-2018. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI.

Alla discussione dell'oggetto sopraindicato, sono presenti:

VECCHI Luca	Sindaco	SI
SASSI Matteo	Vice Sindaco	SI
CURIONI Raffaella	Assessore	NO
FORACCHIA Serena	Assessore	NO
MARAMOTTI Natalia	Assessore	SI
MARCHI Daniele	Assessore	SI
MONTANARI Valeria	Assessore	NO
PRATISSOLI Alex	Assessore	SI
TUTINO Mirko	Assessore	SI

Presiede: **VECCHI Luca**

Assiste il Segretario Generale: **CARBONARA Dr. Roberto Maria**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 54 dell'11.04.2017, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2017-2019 e i relativi allegati, tra cui il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- che con deliberazione di Giunta Comunale 08/06/2017 n. 87 si è provveduto, ex art. 169 del T.U. n. 267/2000, ad approvare il Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio 2017 e il Piano delle Performance;
- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 28.04.2017, è stato approvato il Rendiconto della gestione per l'anno 2016 composto dal Conto del Bilancio, dal Conto Economico e dal Conto del Patrimonio e relativi Allegati, nonché la Relazione al rendiconto, ai sensi dell'articolo 151 – 6° comma e 231 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e ai sensi dell'art. 9, comma 3 del DPCM 28.12.2011;
- che tra gli indirizzi strategici del D.U.P. - Indirizzo strategico 5 – Progetto di innovazione in Comune, è stata inserita già da qualche anno, nell'ambito dell'Obiettivo 20 – Funzionamento dell'Ente, tra gli indicatori target la *“Percentuale di copertura della Dotazione Organica di ruolo al 31/12 di ogni anno”*, quale indicatore di misurazione dell'obiettivo di *“Tendenziale mantenimento di un alto livello di copertura della dotazione organica di ruolo”*, per quanto consentito dalla vigente normativa;
- che con Deliberazione Giunta Comunale 31.03.2016 n. 78, **è stato approvato il “Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017”**, positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 15 del 04.04.2016, successivamente integrato con Deliberazioni G.C. 25.08.2016 n. 147 e G.C. 15.12.2016 n. 252, **ed è stata rideterminata la Dotazione Organica dell'Ente, coerentemente con i fabbisogni di personale ivi contenuti;**

Visti:

- l'art. 39 comma 1 della Legge 449/1997;
- l'art. 35 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;
- l'art. 6 (in particolare commi 1, 4 e 4 bis) del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;
- l'art. 91 ed in particolare il co.1 del T.U.E.L. n. 267/2000;
- l'art. 26 Sezione A - L'Organizzazione – del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Reggio Emilia;
- l'art. 41 comma 1 del D.L. 66/2014 convertito in Legge 89/2014;
- l'art. 33 D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

Ritenuto di dover procedere all'adozione del nuovo Piano programmatico dei fabbisogni per il triennio 2017-2018-2019 – Piani annuali 2017-2018, ai sensi di legge, tenuto conto di quanto indicato nei documenti di programmazione economico-finanziaria, delle attuali disposizioni normative in materia di assunzioni, e delle cifre che sono state complessivamente destinate alla spesa di personale (subordinato e/o co.co.co.) negli appositi Allegati al Bilancio 2017-2019 (approvato come anzidetto con Deliberazione C.C. n. 54 dell'11.04.2017) e che, come stanziate, risultano coerenti con tutte le attuali disposizioni normative in materia assuntiva e di contenimento della spesa di personale;

Visto a tal proposito il parere favorevole apposto dall'Organo di Revisione del Comune di Reggio Emilia - Verbale n. 8 del 08/03/2017 - al Bilancio di Previsione 2017-2019, nel quale si verifica che il Bilancio è stato redatto nell'osservanza delle norme di legge, dello statuto, del regolamento di contabilità dei principi del TUEL e contabili, e che rispetta i limiti disposti dalle norme relative al concorso degli enti locali alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica; e nel quale tra l'altro, si verifica, con riferimento alla voce “Spese di personale” che il Bilancio previsionale 2017-2019 rispetta tutte le prescrizioni normative ed i vincoli inerenti la spesa di personale e che la quantificazione della spesa di personale ivi prevista tiene conto e comprende anche le risorse umane necessarie e corrispondenti al fabbisogno di personale rilevato dall'Ente, di cui alla presente programmazione dei fabbisogni di Piano occupazionale 2017/2019, coerentemente con i vincoli inerenti la spesa di personale ed i limiti per le assunzioni oggi vigenti e che verranno meglio di seguito indicati;

Sentiti, in sede di elaborazione della proposta di Piano, i Dirigenti ed in particolare i Direttori di Area in merito ai fabbisogni di personale ed ai profili professionali emergenti e necessari, al fine della realizzazione degli obiettivi e dei programmi e progetti dell'Ente;

Vista la Deliberazione G.C. 19.03.2014 n. 9703/57 con la quale è stato approvato il "**Piano triennale delle azioni positive** del Comune di Reggio Emilia – 01.02.2014 – 31.01.2017", successivamente prorogato sino al **31.01.2018**, con Deliberazione G.C. 02/03/2017 N. 29, per tutte le motivazioni in essa contenute;

Effettuata la "**Ricognizione annuale sulle eventuali situazioni di soprannumero ed eccedenze del personale**" a valere per l'anno 2017, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 33 del Decreto legislativo n. 165/2001 e smi, di cui si è preso atto nella Deliberazione G.C. 15.12.2016 N. 252, nella quale al punto 6) del dispositivo si delibera quanto segue:

“

di dichiarare, a valere per l'anno 2017, effettuata la ricognizione annuale ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011, che il Comune di Reggio Emilia, allo stato attuale, non presenta situazioni di soprannumero in Dotazione organica, né situazioni di eccedenza alcuna di personale sia in relazione ad esigenze funzionali che finanziarie e che in corso di esercizio 2017 si provvederà a monitorare il mantenimento di tale condizione in relazione a tutti i vincoli normativi ed in caso di modificazioni significative delle proprie condizioni si provvederà a rivedere la presente dichiarazione;

si provvede alla elaborazione del Piano triennale dei fabbisogni 2017-2019.

1. PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI

Si richiamano, quale base di partenza:

- la Deliberazione Giunta Comunale del 18.6.2015 n. 111 con la quale è stato adottato il "*Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2015-2017. Piano annuale 2015*", positivamente vistato dal Collegio dei Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 10 del 20.07.2015;
- la successiva Deliberazione Giunta Comunale del 10.12.2015 n. 229, anch'essa positivamente vistata dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 8 del 23.02.2016, con la quale si procedeva ad aggiornare ed integrare il suddetto Piano Occupazionale 2015-2017
i cui contenuti ed indirizzi di massima si confermano e ai quali si rimanda, anche per il triennio 2017-2019 - per tutto quanto non modificato da norma di legge o diversamente o nuovamente disposto col successivo piano triennale 2016-2018 o col presente provvedimento - **in particolare si confermano gli indirizzi e la metodologia operativa per il tempo determinato e il part-time ivi contenuti;**
- la già citata Deliberazione Giunta Comunale 31.03.2016 n. 78, con la quale è stato approvato l'ultimo "*Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017*", positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 15 del 04.04.2016, successivamente integrato con Deliberazioni G.C. 25.08.2016 n. 147 e G.C. 15.12.2016 n. 252.

Si prende atto che nelle sopraccitate deliberazioni relative al Piano triennale 2016-2018, annuale 2016-2017:

- **si indicava nel dettaglio tutta la principale normativa intervenuta sino a Dicembre 2016, in materia di vincoli, limiti e possibilità assunzionali / spesa di personale**, vigente all'epoca dell'adozione dei tre atti, nonché gli orientamenti giurisprudenziali e contabili più accreditati, e ne veniva seguita la rapida evoluzione nel lasso temporale intercorso tra giugno e dicembre, adattando e riattualizzando costantemente la programmazione in linea con l'evolversi della normativa;
- **si dava contezza e si acclarava il pieno rispetto di tutta la suddetta normativa vigente per poter effettuare assunzioni nel 2016 e seguenti, come certificato in sede di Bilancio previsionale 2016-2018 e di Rendicontazione 2015;**
- in particolare nell'ultima Deliberazione di integrazione al Piano, G.C. 15/12/2016 n. 252, si prendeva atto e si verificavano tutte le operazioni di reclutamento autorizzate nelle prime due deliberazioni e già effettuate, se ne autorizzavano delle ulteriori; si operava al punto 1) del dispositivo, un rinvio al prossimo Piano Occupazionale per la redazione del "*Piano Straordinario di assunzioni*" per le scuole e gli asili nido negli anni 2016-2017-2018, secondo tutto quanto indicato allo specifico Capoverso delle premesse, e si specificava inoltre al punto 9 del dispositivo quanto segue:

“omissis....

Di rinviare al prossimo Piano Occupazionale 2017-2019:

- il ricalcolo finale delle quote di budget per “nuove assunzioni” effettivamente spettanti per il 2016 e la verifica sulla quota “spesa” nel corso del 2016;
 - la spendibilità degli eventuali “resti assunzionali” che dovessero verificarsi al termine del 2016, da destinare agli anni 2017-2018, unitamente alle quote assunzionali ordinariamente spettanti per il 2017 e 2018;
 - la prima quantificazione di tale budget per gli anni 2017 e 2018;
 - la complessiva valutazione sull'assetto della Dirigenza (ricognizione Dotazione Organica dirigenziale, posti coperti, posti vacanti e nuove possibili assunzioni);
- successivamente, in relazione e tenuto conto :
- della Legge di stabilità per l'anno 2017, di prossima approvazione parlamentare, che potrebbe apportare modificazioni alla % assuntiva ordinariamente già fissata per il triennio 2016-2018 dall'art. 1 comma 228, dalla legge di stabilità per l'anno 2016 Legge n. 208/2015;
 - dell'effettivo risparmio di spesa derivante dalle cessazioni 2016 tuttora in corso, che verrà successivamente esattamente quantificato sulla scorta delle effettive cessazioni che si verificheranno complessivamente sino al termine del 2016;
 - della programmazione delle cessazioni del 2017 e, per quanto possibile, 2018”.

2. EVOLUZIONE NORMATIVA INTERVENUTA DOPO IL PRECEDENTE PIANO – VIGENTE NORMATIVA IN MATERIA DI ASSUNZIONI – SPESA DI PERSONALE – VINCOLI E LIMITI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE.

Richiamata la seguente normativa già vigente all'epoca di adozione della deliberazione di marzo 2016 di Piano Occupazionale 2016-2018, o intervenuta nel lasso temporale intercorrente tra la prima e le successive deliberazioni integrative, di cui si era già acclarato il rispetto in sede di precedente programmazione triennale, e tuttora vigente:

- **l'art. 1 co. 557 e seguenti ed in particolare il co. 557-quater della Legge n. 296/2006 e smi**, come introdotto dall'art. 3 comma 5 bis del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014 in materia di contenimento della spesa di personale nella “**media del triennio**” precedente l'entrata in vigore del Decreto 90/2014, ovvero sia del triennio **2011-2013**;
- **il D.L. 90/2014 convertito in Legge 114/2014, ed in particolare l'art. 3 comma 5, in materia di % assuntive** ante blocco Province e ante successiva legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015; % assuntive vigenti tuttora per le qualifiche dirigenziali, nonché di principi e regole tuttora vigenti;
- **l'art. 1 co. 219 e 221 della Legge n. 208/2015**, in materia di disponibilità di posti di qualifica dirigenziale e di ricognizione della dotazione organica dirigenziale;
- **l'art. 1 co. 228 della Legge n. 208/2015**, in materia di nuove % assuntive fissate per gli anni 2016-2017-2018 (25%);
- **l'art. 1 co. 228 bis ter quater e quinquies** della medesima Legge 208/2015, come introdotti dall'art. 17 del D.L. 113/2016 convertito in Legge 160/2016, in materia di “regime derogatorio” per il triennio 2016-2018 per il personale scolastico educativo degli Enti locali;
- **il D.L. n. 113 del 24 giugno 2016 “Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio”, convertito con modificazioni in Legge n. 160 del 07/08/2016**, che tra l'altro:
 - all'art. 16 “Disposizioni in materia di personale” ha modificato l'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006, abrogando la lettera a), con la conseguenza che, a far tempo dal 25/6/2016, il vincolo inerente la riduzione dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente rispetto alla incidenza media del triennio 2011-2013 è stato eliminato;
 - all'art. 16 comma 1-quater esclude nuovamente dal calcolo e dalle limitazioni di cui all'articolo 9 comma 28 del D.L. 78/2010 le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 – 1° comma del TUEL 267/2000;
 - all'art. 17 “Personale insegnante ed educativo”, aggiunge i commi 228 bis, ter, quater e quinquies, all'articolo 1 co. 228 della Legge di stabilità 2016 n. 208/2015, prevedendo la possibilità di effettuare un piano straordinario di assunzioni per le scuole dell'infanzia e gli asili nido, con un budget aggiuntivo

rispetto alle ordinarie capacità assunzionali degli Enti Locali, come da ultimo definite per il triennio 2016-2018 dai commi 228 e 229 dell'art. 1 della stessa legge di stabilità.

- **L'art. 1 commi da 710 e seguenti** (in particolare 720, 721 e 722) **della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015, in materia di concorso degli Enti Locali agli obiettivi di finanza pubblica**, mediante il conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le spese finali e le entrate finali di Bilancio (pareggio di bilancio);
- **L'art. 18 co. 2 bis del D.L. 112/2008**, come da ultimo modificato da D.L. 66/2014 art. 4 co. 12-bis, in materia di diversi regimi applicabili alle ASP e alle Istituzioni degli Enti Locali che gestiscono servizi assistenziali, scolastico educativi, e per l'infanzia, culturali, ecc.;
- **L'art. 9 co. 28 del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii.**, come aggiornato da ultimo dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014, in materia di spesa di personale flessibile (tempo determinato, co.co.co. somministrazione, ecc.) nel limite di quella sostenuta per le medesime finalità nel 2009.

Si prende atto che, successivamente all'approvazione della Deliberazione di integrazione al Piano G.C. 15/12/2016 n. 252 sono entrati in vigore:

- la **Legge di stabilità per l'anno 2017, Legge n. 232/2016** (pubblicata in G.U. in data 21/12/2016), che di fatto **non apporta alcuna modifica alle disposizioni vigenti in materia assuntiva** per gli Enti Locali soggetti a regime di limitazione delle assunzioni, **ma con la quale** (art. 1 co. 368) **venivano prorogate sino al 31/12/2017 le graduatorie dei Concorsi Pubblici** vigenti all'epoca di approvazione del D.L. 101/2013 convertito con modificazioni in L. 125/2013;
- il **D.L. 30/12/2016 n. 244 "Milleproroghe"**, convertito con modificazioni in Legge n. 19 del 27/02/2017, con il quale (art. 1 co.1) venivano prorogate sino al 31/12/2017, anche le graduatorie dei Concorsi Pubblici approvate successivamente all'entrata in vigore del suddetto D.L. 101/2013, **con la conseguenza che allo stato attuale, la validità di tutte le graduatorie concorsuali pubbliche è stata prorogata al 31/12/2017;**
- il **D.L. 20/02/2017 n. 14**, recante **"Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città..."** convertito con modificazioni, in legge n. 48 del 18/04/2017, con il quale è stata **ampliata la possibilità di sostituzione del turn-over degli appartenenti alla polizia locale**, con riferimento unicamente alle cessazioni della medesima tipologia di personale intervenute nell'anno precedente, sino all'80% (del risparmio di spesa) per il 2017 e al 100% (del risparmio di spesa) per il 2018;
- il **D.L. 24/04/2017 n. 50**, recante **Disposizioni urgente in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ecc.**, con il quale (art. 22 co. 2) si apportano sostanziali modificazioni all'art. 1 comma 228 della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015, ed in particolare viene ampliata **per gli anni 2017 e 2018, la percentuale assuntiva** dei Comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti, **al 75%** del risparmio di spesa dei cessati dell'anno precedente, qualora il rapporto dipendente-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con D. Ministero Interno;
- il **Decreto del Ministero dell'Interno 10/04/2017 di "Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019."**, con il quale si decreta che per il triennio 2017-2019, per i Comuni di fascia demografica ricompresa tra i 100.000 e i 249.999 abitanti (fascia demografica in cui rientra il Comune di Reggio Emilia), tale rapporto medio dipendenti/popolazione **è fissato in 1/116** (1 dipendente ogni 116 abitanti).

Si puntualizza che pertanto, alla luce delle intervenute novelle legislative, i vincoli e le disposizioni normative attualmente vigenti da osservare, in materia assuntiva e di contenimento e riduzione della spesa di personale e le relative residue facoltà assunzionali risultano essere le seguenti:

CONDIZIONI OGGETTIVE – VINCOLI / FACOLTA' ASSUNTIVE

VINCOLI / ASSUNZIONALI:

Contenimento della spesa di personale nella media del triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e smi, come introdotto dall'art. 3 comma 5 bis del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014 (triennio stabile e fisso, precedente l'entrata in vigore del D.L. 90/2014 – cfr. Deliberazione Corte Conti sez. Autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG);

((Riduzione dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente di cui all'art. 1 comma 557 lettera a) della legge n. 296/2006 e smi, rispetto alla medesima incidenza media del triennio 2011-2013 quale parametro temporale fisso (cfr. da ultimo Deliberazione Corte Conti Sezione Autonomie N. 16/SEZAUT/2016/QMIG) -)) si specifica che tale parametro è stato comunque abrogato dall'art. 16 co.1 del D.L. 113/2016 convertito in Legge n. 160/2016;

Rispetto del patto di stabilità interno sino all'anno 2015 e precedenti, ai sensi dell'art. 76 comma 4 del D.L. 112/2008 convertito in legge 133/2008, come confermato dall'art. 1 comma 707 della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015, ivi compresi gli adempimenti relativi al monitoraggio e alla certificazione del patto di stabilità 2015;

Rispetto, a decorrere dall'anno 2016, degli obiettivi di finanza pubblica di cui all'art. 1 commi da 710 e seguenti (in particolare 720, 721 e 722) della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015, mediante il conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le spese finali e le entrate finali di Bilancio (pareggio di bilancio)

Se tali pre-condizioni sono osservate, i Comuni dispongono delle seguenti

LIMITI / FACOLTA':

Possibilità di effettuazione di “nuove assunzioni” non dirigenziali, a tempo indeterminato, per gli anni 2017 e 2018, nel limite del 25% stabilito dall'art. 1 comma 228 e ss.mm.ii. della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015 (limite di assunzione di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente) - oltre alle assunzioni per mobilità tra enti sottoposti a regime limitativo delle assunzioni, ed oltre alle assunzioni necessarie relative al personale scolastico educativo dei Comuni e delle proprie Istituzioni; occorre poi tener conto che **tale % è stata innalzata, ad opera dell'articolo 22 comma 2 del D.L. 50 del 24.04.2017, al 75%**, anche per i comuni con popolazione superiore ai 1000 abitanti, qualora il rapporto dipendente-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con D.Ministero Interno (condizione in cui rientra anche il Comune di Reggio Emilia);

Possibilità, già stabilita a decorrere dal 2014, e prevista dall'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 e non abrogata, di cumulare le risorse destinate alle assunzioni nell'arco temporale di un triennio in termini dinamici, (possono essere cumulate per l'anno 2017, le risorse spendibili per l'anno 2016 e non ancora utilizzate, **pari al 25%** della spesa relativa ai cessati del 2015 “cosiddetti resti assunzionali”);

Possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato di personale docente, effettuate al di fuori delle ordinarie facoltà assunzionali degli Enti Locali, per il triennio 2016-2018, ai sensi di quanto disposto dall'art. 1 comma 228-bis della Legge n. 208/2015 di stabilità per l'anno 2016, comma introdotto, unitamente ai commi 228 ter, quater e quinquies, dall'art. 17 del D.L. 113/2016 convertito in Legge 160/2016; (cfr. anche in tal senso la Nota di lettura sulle norme di interesse dei Comuni 05 agosto 2016, IFEL ANCI nonché le deliberazioni Corte Conti Abruzzi 236/2016 ed in particolare la **Liguria PAR.7/2017**);

Possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato del complessivo personale scolastico ed educativo necessario al funzionamento delle strutture comunali per la prima infanzia ed assegnato all'Istituzione Scuole e Nidi d'infanzia, con applicazione di regime vincolistico differenziato (fuori dalle ordinarie facoltà assunzionali), trattandosi di “Istituzione” degli Enti locali che gestisce servizi educativi, scolastici e per l'infanzia, in applicazione della speciale normativa di cui all'art. 18 co. 2 bis del D.L. 112/2008, come da ultimo modificato da D.L. 66/2014 art. 4 co. 12-bis – tenuto conto degli ultimi e ormai consolidati orientamenti della magistratura contabile (cfr. Corte Conti Emilia Romagna Delib. 106/2015/PAR e precedenti 34/2015/PAR e 172/2014/PAR).

Si precisa che il Comune di Reggio Emilia aveva già adottato, per le assunzioni di personale scolastico educativo da assegnare all'istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, tale separato “regime vincolistico differenziato” previsto per le istituzioni che gestiscono servizi educativi scolastici e per l'infanzia, **che si conferma**, a decorrere dall'anno scolastico 2016-2017, con Deliberazione Giunta Comunale 31.03.2016 n. 78 di approvazione del “*Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017*”, per tutte le motivazioni contenute al Capoverso 4 delle premesse, approvate al punto 1) del dispositivo. **Si conferma oggi a maggior ragione l'adozione di tale separato regime assuntivo** per il personale scolastico educativo necessario al funzionamento delle strutture per l'infanzia dell'Istituzione, scelta già

effettuata dal Comune, in quanto avvalorata oggi dalla speciale normativa successivamente intervenuta e contenuta nei commi 228 bis – ter – quater - quinquies dell'art. 1 della Legge 208/2015, come introdotti dall'art. 17 del D.L. 113/2016, convertito con modificazioni in legge N. 160/2016, che ha di fatto esteso tali deroghe a tutti gli Enti locali (oltre che alle loro istituzioni);

Possibilità di effettuare assunzioni per mobilità volontaria tra Enti, di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., (che ai sensi dell'art. 1 comma 47 della legge 30.12.2004 n. 311 sono comunque sempre consentite), le quali, se effettuate tra Enti sottoposti a discipline limitative nelle assunzioni anche differenziate, sono considerate “neutre” per la P.A., e pertanto non incidono e non vanno imputate nella quota di budget destinato a “nuove assunzioni” (cfr. art. 1 comma 47 della Legge 30.12.2004 n. 311; Corte Conti Sez. Riunite n. 59/CONTR/2010 e Corte Conti Sez. Autonomie 21/SEZAUT/2009/QMIG; Corte Conti Lombardia n. 80/2011/PAR; Emilia Romagna n. 3/2012/PAR; Corte Conti Toscana Del. n. 244/2015/PAR); viceversa se le procedure di mobilità volontaria sono attuate con riferimento a dipendenti provenienti da Enti non sottoposti a discipline limitative delle assunzioni e della spesa di personale esse vengono quantificate come “nuove assunzioni” e come tali imputate in budget assuntivo;

Effettuazione di assunzioni a tempo determinato e per lavoro flessibile (ivi compreso comandi funzionali, somministrazione, co.co.co.) nel solo limite (100%) della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009, così come previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 aggiornato da ultimo dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014 e non più nel limite del 50% della spesa 2009 (cfr. deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie N. 2/SEZAUT/2015/QMIG), dedotte le categorie escluse; **limite ulteriormente ampliato, per talune tipologie assuntive a tempo determinato ed in presenza di particolari condizioni, ad opera dell'art. 22 co.1 del D.L. 50 del 24.04.2017;**

VERIFICA CONDIZIONI SOGGETTIVE del Comune di Reggio Emilia :

Il Bilancio di previsione 2017-2019 e relativi Allegati approvati, come anzidetto con deliberazione di Consiglio Comunale 11.04.2017 n. 54, **ed il Rendiconto della Gestione per l'anno 2016** e relativi allegati, approvati con deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 28.04.2017, **dimostrano l'osservanza di tutte le anzidette disposizioni in materia di assunzioni e di limitazione della spesa di personale** attualmente vigenti, come certificati dall'Organo di Revisione ed in particolare:

In relazione al disposto dell'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e smi : il Comune di Reggio Emilia presenta a **Rendiconto 2016, un ampio contenimento della spesa finale 2016 di personale entro quella sostenuta nella “Media del triennio 2011-2013”**, ed il **Bilancio previsionale 2017-2019, comprensivo dei fabbisogni di personale inerenti il piano 2017-2019, è stato adottato tenuto conto dei suddetti vincoli** - come già acclarato nei documenti contabili di Rendicontazione 2016 e Programmazione 2017-2019 certificati dal Collegio dei Revisori (**Media triennio 2011-2013 Euro 46.683.158,86** – Rendiconto 2015 Euro 45.342.904,24; **Rendiconto 2016 € 45.007.038,16** – 3,59% rispetto alla media del triennio di riferimento - cfr. Relazione sulla Gestione Allegata al Rendiconto di Gestione 2016 e Relazione dei Revisori al Rendiconto 2016 e Parere dell'Organo di Revisione sul Bilancio di Previsione 2017-2019 Verbale n. 8);

In relazione al disposto dell'art. 1 comma 557 lett. a) della legge n. 296/2006 e smi, (parametro comunque abrogato dall'art. 16 co.1 del D.L. 113/2016 convertito in Legge n. 160/2016) : il Comune di Reggio Emilia presenta comunque una incidenza della **spesa di personale sulla spesa corrente** in netta riduzione rispetto al valore **medio del triennio 2011-2013 che era pari al 40,01%** al netto delle partecipate; e sulla base del rendiconto **2016 tale incidenza è in riduzione, pari al 36,32%** - cfr. Relazione sulla Gestione Allegata al Rendiconto di Gestione 2016 e Relazione dei Revisori al Rendiconto 2016);

In relazione agli obblighi di rispetto del Patto di stabilità / concorso ai vincoli di finanza pubblica, il Comune di Reggio Emilia: **ha sempre rispettato il Patto di stabilità interno sino al 2015**, come già acclarato in tutti i documenti di rendicontazione e programmazione precedentemente approvati ed ha trasmesso definitivamente la Certificazione del rispetto del patto di Stabilità per l'anno 2015 in data 29.03.2016; e, a **decorrere dall'anno 2016, ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica di cui all'art. 1 commi da 710 e seguenti (in particolare 720, 721 e 722) della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015**, mediante il conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le spese finali e le entrate finali di Bilancio (**pareggio di bilancio**) (cfr. comunicazione definitiva trasmessa per l'esercizio 2015 in

data 20/03/2016 e comunicazione definitiva trasmessa informaticamente alla RGS per l'esercizio 2016 in data 30/03/2017);

Inoltre:

La spesa di personale a tempo determinato / per lavoro flessibile, a consuntivo 2016 si attesta in riduzione rispetto a quella di riferimento (100% del 2009), come evidenziato all'interno del Prospetto ALLEGATO D) alla presente deliberazione e come risulta dalla Relazione sulla Gestione Allegata al Rendiconto di Gestione 2016;

(Spesa Lavoro flessibile **2009 Euro 6.526.115,44 - Spesa lavoro flessibile 2016 Euro 6.171.820,67**).

Il Bilancio di previsione 2017-2019 adottato, pur tenendo conto di tutto quanto verrà autorizzato nel presente Piano Occupazionale, è coerente con i suddetti limiti e con una spesa di personale per tempo determinato/lavoro flessibile inferiore a quella sostenuta nel 2009 (come da Parere dell'Organo di Revisione sul Bilancio di Previsione 2017-2019 Verbale n. 8);

Il Budget assunzionale di competenza del 2016 per "nuove assunzioni" dall'esterno, quantificato secondo le diverse % assuntive previste dalla legge (artt. 3 comma 5 D.L. 90/2014 e art. 1 comma 228 L. 208/2015) e corrispondente ai resti 2015 (pari al residuo del 60% delle cessazioni 2014) cumulati alla quota ordinariamente spettante per il 2016 (pari al 25% delle cessazioni 2015, al netto delle cessazioni del personale scolastico educativo assegnato all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, per il quale si è adottato regime vincolistico differenziato, e del personale di qualifica dirigenziale), **è stato utilizzato nei limiti**, per tutte le assunzioni autorizzate nel precedente Piano triennale 2016-2018 di cui alle Deliberazioni Giunta Comunale 31.03.2016 n. 78, G.C. 25.08.2016 n. 147 e G.C. 15.12.2016 n. 252, e a seguito di ricalcolo finale e di verifica sulle effettive assunzioni effettuate e quote spese, **presenta "resti" pari a Euro 152.067,59**, come risulta dal Prospetto ALLEGATO C) alla presente deliberazione "*Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2017-2018-2019*".

Tali residui 2016 verranno utilizzati nel corso del 2017, cumulativamente al Budget di ordinaria competenza dell'anno 2017 quantificato sulle cessazioni 2016 (**75%**), per i nuovi fabbisogni assuntivi e secondo quanto indicato nel presente Piano dei Fabbisogni 2017-2019 di cui al successivo CAPOVERSO 5 e relativi sottopunti.

In relazione alla "condizione" del Comune di Reggio Emilia sul **rapporto dipendente/popolazione** prevista per fasce demografiche di appartenenza, richiesta al fine della possibilità di innalzare al 75% la spesa per nuove assunzioni negli anni 2017 e 2018 (come introdotta dall'art. 22 co.2 del D.L. 50/2017 che modifica l'art. 1 comma 228 della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015), si specifica che il Comune di Reggio Emilia **presenta un rapporto medio dipendente/popolazione al 31/12/2016, inferiore** a quello definito dal **Decreto del Ministero dell'Interno 10/04/2017** per i Comuni di fascia demografica ricompresa tra i 100.000 e i 249.999 abitanti (fascia demografica in cui rientra il Comune di Reggio Emilia, **e pari a 1/116**).

In particolare il numero dei dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Reggio Emilia alla data del 31/12/2016 era pari a 1362 (dato rilevato da Dotazione Organica) ed il numero degli abitanti a quella data era pari a 171.491 (dato rilevato dal D.U.P. 2017-2019), determinandosi un rapporto dipendente/popolazione pari a 1 /125. (1 dipendente ogni 125 abitanti).

Conseguentemente il Comune di Reggio Emilia ha quantificato il proprio budget assuntivo definitivo per il 2017 e previsionale 2018 (sulle cessazioni 2017 tuttora in corso) utilizzando la nuova percentuale fissata nel 75% delle cessazioni 2016 e 2017, anziché il 25% e potrà pertanto procedere ad un numero di assunzioni di corrispondente valore di spesa, come indicato nel Prospetto ALLEGATO C) alla presente deliberazione "*Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2017-2018-2019*".

Allo stato attuale, pertanto tutti i documenti contabili già approvati di indirizzo, programmazione e rendicontazione dimostrano l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale e conseguentemente il Comune di Reggio Emilia presenta tutte le condizioni previste per poter programmare ed effettuare assunzioni nell'anno 2017 e seguenti, secondo il regime vincolistico vigente.

Si richiamano ulteriormente, ad integrazione del "quadro normativo" di riferimento, utile ai fini assuntivi e della determinazione / spendibilità del budget assunzionale:

- l'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001, in materia di "mobilità volontaria" tra Enti, assegnazioni temporanee, ecc. e s.m.i. (come da ultimo modificato e integrato dal D.L. 90/2014 art. 4 co. 1);
- gli artt. 33, 34 e 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001, in materia di eccedenze, disponibilità, "mobilità obbligatoria", ecc. e s.m.i. (come da ultimo modificati ed integrati dal D.L. 90/2014, art. 5 co.1);

- l'art. 1 comma 47 della Legge 30.12.2004 n. 311 (in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazioni delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, i trasferimenti per mobilità sono comunque sempre consentiti tra amministrazioni soggette al regime di limitazione e per gli enti locali previa rispetto del patto di stabilità);
- l'art. 14 comma 7 del D.L. 06.07.2012 n. 95 convertito nella legge 07.08.2012 n. 135 (le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni in relazione alle limitazioni del turn-over);
- la Circolare 5/2013 del DFP 0053489 del 21/11/2013 che, all'epoca del D.L. 101/2013, in merito alle procedure di mobilità da attivare in caso di avviamento di procedure di reclutamento "speciale" sia transitorie che a regime (assimilabili oggi alle "procedure riservate ai precari" delle istituzioni scolastiche comunali di cui all'art. 17 D.L. 113/2016 – art. 1 co. 228 ter e quater della Legge n. 208/2015), ribadiva l'obbligatorietà dei soli adempimenti previsti dall'art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. (mobilità obbligatoria) e non anche di quelli previsti dall'art. 30 del medesimo Decreto (mobilità volontaria), principi applicabili oggi in analogia, alle speciali disposizioni inerenti il personale scolastico educativo;
- la **Nota DFP 0020506 P-4.17.1.7.** che specifica, tra l'altro, in tema di "mobilità" che:
 - gli adempimenti di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del Decreto Legislativo 165/2001, sono da riferire solo al caso in cui le amministrazioni procedano al reclutamento del personale dall'esterno, e non anche all'ipotesi della mobilità volontaria tra enti di cui all'art. 30 del medesimo decreto;
 - che *"restano fermi gli adempimenti in materia di mobilità previsti dagli articoli 30, comma 2-bis e 34-bis nell'ipotesi di **espletamento di procedure concorsuali** per l'assunzione di personale dall'esterno. In relazione a ciò, prima di avviare nuove procedure concorsuali, le amministrazioni dovranno esperire le procedure di mobilità preventiva di cui potranno avvalersi anche i dipendenti degli enti di area vasta..."* e pertanto, con riguardo all'art. 30, non anche nell'ipotesi di scorrimento di graduatorie;
 - introduce la definizione della "mobilità per interscambio" o "per compensazione", mutuandola dal DPCM N. 325 /1988, e la riconduce nell'ambito della mobilità volontaria anche intercompartimentale, nei casi di domanda congiunta con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previa nulla osta delle Amministrazioni di provenienza e di destinazione, anche senza necessità, trattandosi di interscambio, dell'adozione di specifici avvisi pubblici.
- La Sentenza del Consiglio di Stato – Sez. V n. 4329 del 2012 in tema di scorrimenti di graduatorie / mobilità volontaria che afferma che *"... il citato comma 2 bis, dell'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001... omissis.... **Prevede la prevalenza della mobilità esterna solamente rispetto a nuove procedure concorsuali...**"*, che *"...invero lo scorrimento delle graduatorie trova causa proprio nell'obiettivo di ridurre la spesa pubblica, evitando l'indizione di nuovi concorsi per il reclutamento del personale e contestualmente attua i principi di economicità ed efficienza dell'azione amministrativa, tenuto conto del costo e dei tempi per l'esperimento di procedure concorsuali, compresa la procedura di mobilità..."* e ancora che : *"...In conclusione deve ritenersi che **la modalità di assunzione per scorrimento della graduatoria di concorso già espletata è estranea alla fattispecie delineata dal comma 2 bis dell'art. 30...*** (cioè all'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria);
- La Sentenza del Consiglio di Stato – Sez. V n. 4361 del 2014 sempre in tema di scorrimenti di graduatorie / mobilità volontaria ove si afferma che *"...Non condivisibile è in primo luogo l'assunto del Dott., secondo cui dal comma 2-bis dell'art. 30 poc'anzi citato discenderebbe la prevalenza dell'istituto della mobilità rispetto ad ogni segmento della procedura concorsuale, ivi compreso lo scorrimento. Un simile argomentare **non trova conferma con la formulazione letterale della norma, la quale impone di ricorrere alla mobilità "prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali"** ed ancora che *"questa (la preferenza per la mobilità) è valevole, in conformità con la norma primaria di cui al citato art. 30 comma 2-bis, d.lgs. n.165/2001, nei rapporti tra la medesima forma di reclutamento e l'esperimento di nuove procedure concorsuali..... Nessun obbligo di motivazione è ravvisabile nei confronti della decisione dell'amministrazione di ricorrere allo scorrimento della graduatoria anziché alla mobilità, una volta chiarito che la **prevalenza di quest'ultima è configurabile a mente del più volte citato art. 30, comma 2 bis, d.lgs. n. 165/2001 solo per le nuove procedure concorsuali...**"*;*
- gli artt. 35 e 36 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. in materia di assunzioni a tempo indeterminato e determinato nelle Pubbliche Amministrazioni;
- il Decreto Legislativo n. 81/2015 in merito al lavoro a tempo determinato /flessibile;
- l'art. 91 co. 4 del TUEL 267/2000 in materia di utilizzo delle graduatorie concorsuali per gli Enti Locali;

- l'art. 3 co. 61 della Legge n. 350/2003; l'art. 4 co. 3, 3 bis, 3 ter del D.L. 101/2013, convertito con modif. in Legge 125/2013; l'art. 3 co. 5-ter del D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014, in materia di utilizzo delle graduatorie di altri Enti e l'estensione agli Enti Locali dell'applicazione dei principi già fissati.

3. ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA – PIANO TRIENNALE STRAORDINARIO 2016-2018

Si richiama e si conferma integralmente quanto contenuto:

- al Capoverso 4. *“4. ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA – ADOZIONE DI REGIME VINCOLISTICO DIFFERENZIATO AI SENSI DI LEGGE* “delle premesse della Deliberazione Giunta Comunale 31.03.2016 n. 78, di approvazione del *“Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017”*, il cui contenuto è stato integralmente approvato al punto 1 del dispositivo della suddetta deliberazione;
- al Capoverso 1 *“1.) ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA - AUTORIZZAZIONE ALL'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO MEDIANTE SCORRIMENTO ED ESAURIMENTO DI GRADUATORIA DI C.P. PER “EDUCATORE” CAT. C – INDIZIONE NUOVA SELEZIONE PUBBLICA PER ASSUNZIONI E INCARICHI A TEMPO DETERMINATO DI PERSONALE DOCENTE – RINVIO A PROSSIMO PIANO OCCUPAZIONALE PER LA REDAZIONE DEL “PIANO STRAORDINARIO DI ASSUNZIONI” PER LE SCUOLE DELL'INFANZIA E GLI ASILI NIDO NEGLI ANNI 2016-2017-2018”* delle premesse della successiva Deliberazione G.C. 15.12.2016 n. 252 di integrazione al suddetto Piano Occupazionale, il cui contenuto è stato integralmente approvato al punto 1 del dispositivo della suddetta deliberazione;

si riportano in particolare i seguenti passaggi in stralcio contenuti nella suddetta deliberazione G.C. 15.12.2016 n. 252 :

“... Richiamato il citato Decreto Legge n. 113 del 24 giugno 2016 “Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio”, convertito con modificazioni in Legge n. 160 del 07/08/2016, che all'art. 17 “Personale insegnante ed educativo”, aggiunge i commi 228 bis, ter, quater e quinquies, all'articolo 1 co. 228 della Legge di stabilità 2016 n. 208/2015, prevedendo la possibilità di effettuare un “Piano straordinario di assunzioni” per le scuole dell'infanzia e gli asili nido **negli anni 2016-2017-2018, con un budget aggiuntivo rispetto alle ordinarie capacità assunzionali degli Enti Locali**, come da ultimo definite per il triennio 2016-2018 dai commi 228 e 229 dell'art. 1 della stessa legge di stabilità 2016 (cfr. anche in tal senso la Nota di lettura sulle norme di interesse dei Comuni 05 agosto 2016, IFEL ANCI);

Considerato che la speciale normativa introdotta dal suddetto art. 17 del D.L. 113/2016, **dà ulteriore conferma ed avvalorare la decisione già adottata dal Comune di Reggio Emilia nel sopraccitato Piano Occupazionale 2016-2018 Capoverso 4. delle premesse** più sopra integralmente riportato, con riferimento al personale assegnato all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia (con profili scolastico-educativi in applicazione di normativa speciale relativa alle Istituzioni), consentendo ed ampliando tale facoltà di deroga dai vincoli assuntivi, complessivamente ai Comuni e loro Istituzioni che gestiscono servizi per l'infanzia (sia direttamente che per il tramite di Istituzioni) per gli anni 2016-2017-2018 relativamente alle assunzioni di personale insegnante ed educativo, realizzando un “Piano triennale straordinario” di assunzioni a tempo indeterminato per tali professionalità, in deroga alle facoltà assunzionali, e con i soli limiti delle disponibilità di organico, di contenimento della spesa di personale e del rispetto degli obiettivi di saldo non negativo di bilancio;

Si riporta a tal proposito stralcio della *“Nota di lettura sulle norme di interesse dei Comuni” di IFEL e ANCI del 05/08/2016, in relazione alla conversione in legge del Decreto 113/2016* “... Il comma 228-bis individua un budget assunzionale straordinario ed aggiuntivo rispetto alle ordinarie capacità assunzionali degli Enti locali (come da ultimo definite, per il triennio 2016-2018, dai commi 228 e 229 della stessa legge di stabilità), finalizzato a garantire la continuità e assicurare la qualità del servizio educativo nelle scuole dell'infanzia e negli asili nido, in analogia con quanto disposto per il sistema nazionale di istruzione e formazione dalla L. n. 107/2015. La disposizione consente ai Comuni di definire un piano straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di personale insegnante ed educativo, necessario per consentire il mantenimento dei livelli di offerta formativa, nei limiti delle disponibilità di organico e della spesa di personale sostenuta per assicurare i relativi servizi nell'anno educativo e scolastico 2015-2016.

Il piano straordinario può essere attuato negli anni 2016, 2017 e 2018, e non deve pregiudicare il rispetto degli obiettivi del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali, e le norme di contenimento della spesa di personale....”.

Si ritiene pertanto che tutte le assunzioni di personale docente, insegnante ed educativo, disposte per consentire il mantenimento dei livelli di offerta formativa, garantire la continuità e assicurare la qualità dei servizi educativi nelle Scuole dell'Infanzia e negli Asili Nido del Comune di Reggio Emilia, complessivamente effettuate nel corso del 2016, a seguito di utilizzo, scorrimento ed in alcuni casi esaurimento (per il profilo di Insegnante) di graduatorie concorsuali pubbliche, senza applicazione di riserve alcune, dal mese di febbraio 2016 ad oggi, per i profili professionali di Insegnante, Insegnante con specializzazione Atelier, Educatore di Categoria C, siano da intendersi:

- facenti parte integrante, quali assunzioni destinate “a pubblico” e “non riservate”, del più articolato *“Piano Triennale straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di personale docente anni 2016-2017-2018”*, che verrà meglio definito e declinato, valutato e tenuto conto delle diverse facoltà previste per i Comuni dai successivi commi 228 ter e quater del medesimo art. 1 (ivi compresa l'eventuale indizione di procedure riservate ai precari in possesso dei requisiti previsti da tale normativa) nell'ambito del prossimo Piano Occupazionale triennale per gli anni 2017-2019.

- effettuate in deroga alle ordinarie facoltà assunzionali (così come le altre assunzioni di personale scolastico-educativo già disposte per l'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2016-2017), ai sensi del subentrato art. 17, con conseguente recupero delle quote di budget assunzionale inizialmente ad esse imputate per le n. 4 "Insegnanti" di scuola dell'infanzia, assunte nel mese di Febbraio 2016 ad esaurimento di graduatoria concorsuale pubblica di pari profilo, come indicato nell' Allegato C) "Prospetto Budget / Piano assunzionale 2016 – 2017 – 2018" alla Deliberazione n. 78 del 31/03/2016, e con differente destinazione d'uso di tale budget, da disporre nell'ambito del prossimo Piano Occupazionale triennale per gli anni 2017-2019 che verrà adottato nei primi mesi del 2017;

Vista inoltre la Nota del 16/11/2016, pervenuta dal Direttore dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia, Dott.ssa Paola Cagliari, che costituisce parte integrante del presente provvedimento, con la quale si richiede e si comunica quanto di seguito riportato:

“

Con riferimento al D.L. di cui in oggetto, convertito in Legge n. 160/2016, e nello specifico all'art. 17, comma 228 bis, valutate le esigenze riferite alla dotazione organica dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, al fine di garantire la continuità e assicurare la qualità del Servizio educativo, si richiede urgentemente di procedere come segue:

Profilo di Educatore Cat. C

In relazione agli ulteriori posti che si sono resi vacanti (dopo l'assunzione a tempo indeterminato di 15 figure di pari profilo professionale, già approvate nel Piano Occupazionale 2016-2018), o che si renderanno tali entro Dicembre 2016 ed alla esigenza di contenere quanto più possibile le assunzioni a tempo determinato, si chiede urgentemente l'assunzione a tempo indeterminato, entro il 31/12/2016, di n. 10 unità a tempo pieno di Educatore, mediante utilizzo (scorrimento ed esaurimento) della Graduatoria del Concorso Pubblico per Educatore approvata con D.D. 28382 del 22/12/2009, attualmente vigente sino al 31/12/2016.

Tali assunzioni a tempo indeterminato sono parte integrante del "Piano Triennale Straordinario – anni 2016-2017-2018" relativo alle assunzioni di personale docente, di cui al citato art. 17 comma 228 bis del D.L. 113/2016, unitamente a tutte le assunzioni di personale docente (Insegnante, Educatore ed Insegnante spec. Atelier) già complessivamente effettuate nel corso del 2016.

Selezione Pubblica per assunzioni a tempo determinato, incarichi e supplenze per i 3 profili professionali docenti di: Insegnante, Educatore e Insegnante specializzazione Atelier.

...Omissis.....

Nuove graduatorie per il tempo indeterminato

*Si rimanda al piano occupazionale 2017/2019 la previsione dell'attivazione di nuove procedure pubbliche primariamente per i profili di **Insegnante ed Educatore** (graduatorie esaurite), valutando tutti gli aspetti e le possibilità di cui all'Art. 17 del DL 113 in oggetto a completamento del piano triennale straordinario anni 2016-2017-2018.*

*Allo stesso piano occupazionale si rimanda inoltre la previsione di procedure pubbliche per il ripiano dei posti vacanti inerenti i profili di **Collaboratore di Cucina** e di **Collaboratore Servizi Scolastici** (anche in relazione al quesito recentemente inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica ed all' Anci).....”;*

Si autorizza l'assunzione a tempo indeterminato, entro Dicembre 2016 in tempo utile prima della scadenza della graduatoria concorsuale pubblica, come richiesto dall'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, **di ulteriori 10 unità a tempo pieno con profilo di "Educatore" Cat. C**, a fronte di altrettanti posti già vacanti o che si renderanno tali entro il mese di dicembre, mediante scorrimento ed esaurimento della graduatoria per "Educatore" approvata con D.D. n. 28382 del 22/12/2009, attualmente vigente sino al 31/12/2016, specificando che per quanto attiene alla comunicazione relativa alla mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., si considera ancora valida quella già resa e conclusa con esito completamente negativo senza alcuna assegnazione di personale, in via preventiva ed in occasione delle 15 assunzioni a tempo indeterminato e pieno di Educatore (di pari profilo professionale e categoria) appena effettuate a decorrere dal mese di Settembre 2016, alla riapertura dell'anno scolastico 2016-2017, stante il breve lasso temporale intercorso dalle ultime assunzioni.
omissis

Si richiama anche la recente Deliberazione della Corte Conti Liguria PAR.7/2017 del 10 febbraio 2017, nella quale trova piena conferma quanto già manifestato nelle intenzioni di questo Comune, con le 2 precedenti deliberazioni ed ove in particolare si afferma, tra l'altro, quanto di seguito riportato in stralcio:

“

In altri termini, per il triennio 2016-2018, il legislatore ha definito la capacità assunzionale (a tempo indeterminato) degli enti locali su un doppio binario: uno speciale e relativo al personale educativo e scolastico, l'altro di carattere generale e valevole per il reclutamento di personale (di qualifica non dirigenziale) appartenente a tutti gli altri profili professionali.

Di conseguenza, confermando quanto già chiarito dalla Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo nella deliberazione n. 236/2016/PAR, deve trarsi la conclusione che tutte le assunzioni effettuate sulla base del piano straordinario di cui al ridetto comma 228-bis non siano sottoposte al limite generale di spesa per le nuove assunzioni stabilito dal comma 228 dello stesso articolo.

Tale interpretazione garantisce agli enti una più ampia capacità assunzionale nel settore considerato ed appare, anche per tale motivo, l'unica percorribile alla luce della ratio della disposizione in questione. Ed invero, un diverso esito ermeneutico, con la riconduzione del reclutamento di personale educativo e scolastico anche nel computo del più ristretto limite generale di spesa di cui al comma 228, sarebbe tale da vanificare senz'altro le possibilità di conseguire le finalità perseguite dal legislatore con la previsione del piano straordinario di assunzioni.

*Venendo al successivo comma 228-ter dell'articolo 1 della legge n. 208 del 2015, si ritiene anzitutto che, **sebbene il legislatore esprima chiaramente con tale disposizione un favor per la stabilizzazione del personale "precario", le forme di***

reclutamento ivi contemplate, evidentemente coerenti con tali esigenze, non costituiscono le uniche modalità disponibili ai fini dell'attuazione del piano straordinario di reclutamento del personale educativo e scolastico.

..... omissis...

Si mostra indubbio che gli enti possano dare esecuzione al piano straordinario di assunzioni in questione anche attraverso altre modalità, scelte nell'ambito della propria autonomia organizzativa, non necessariamente conducenti al risultato di stabilizzazione di personale "precario".

...omissis....

Tra le soluzioni praticabili, si ritiene compreso anche l'utilizzo di graduatorie disponibili presso gli Enti (ovviamente riferiti ai profili professionali in questione), a prescindere dalla circostanza che, dal loro scorrimento, scaturisca o meno l'assunzione di personale in possesso dei requisiti di servizio a tempo determinato stabiliti per poter partecipare alle sopra considerate procedure speciali.

Si osserva, invero, che tale facoltà discende direttamente dai principi, anche di fonte giurisprudenziale, e dalle disposizioni normative, comprese quelle spesso inserite nei provvedimenti legislativi cosiddetti "Milleproroghe", che governano il regime di vigenza delle graduatorie dei pubblici concorsi, sui cui ambito di applicazione nessuno dei considerati commi 228-bis., 228-ter e 228-quater ha prodotto mutamenti.

... omissis....

In definitiva, sulla base delle considerazioni esposte possono dunque trarsi le seguenti conclusioni.....

5.1 Anzitutto, tutte le assunzioni a tempo indeterminato di personale educativo e scolastico, effettuate dall'Ente nel triennio 2016-2018, in attuazione del piano straordinario di cui all'articolo 1, comma 228 bis, della legge n. 208 del 2015, a prescindere dalla procedura selettiva utilizzata e dalla circostanza che gli interessati abbiano o meno svolto un pregresso servizio a tempo determinato presso l'Ente medesimo, sono sottoposte soltanto al limite di spesa definito nella stessa disposizione, mentre non rientrano nel computo relativo al limite di spesa per assunzioni a tempo indeterminato stabilito nel comma 228 dello stesso art. 1, legge n. 208 del 2015.

5.2 Il suddetto piano straordinario di reclutamento può essere realizzato non soltanto con le modalità previste dal comma 228-ter dell'articolo 1, legge n. 208 del 2015, essendo possibile il ricorso agli altri strumenti e procedure previste dalla normativa, ivi compreso l'utilizzo di una graduatoria relativa a concorso già espletato...";

Si prende atto che, al fine di dar corso alle assunzioni autorizzate nella più volte citata deliberazione di integrazione al Piano 2016-2018 G.C. 15.12.2016 n. 252 di ulteriori 10 unità a tempo pieno con profilo di "Educatore" Cat. C, mediante utilizzo e scorrimento della graduatoria per "Educatore" approvata con D.D. n. 28382 del 22/12/2009, si è completamente esaurita anche la suddetta graduatoria Concorsuale pubblica, (oltre a quella di Insegnante, già esaurita con le assunzioni di Febbraio 2016) senza nemmeno completare il numero delle 10 assunzioni ivi autorizzate, per mancanza di candidati disponibili all'assunzione a tempo indeterminato, arrivando a ripianare solo 8 dei 10 posti vacanti e disponibili.

Si dà atto pertanto che a seguito delle complessive assunzioni effettuate nel corso del 2016 di personale docente con profilo di "Insegnante", "Insegnante" specializzazione atelier ed "Educatore", pari a complessive n. 30 figure di personale docente di categoria C, che fanno parte integrante e costituiscono la prima parte della realizzazione del PIANO TRIENNALE STRAORDINARIO 2016-2018 RELATIVO AL PERSONALE DOCENTE come più sotto meglio declinato, (e ne rappresentano il 50%, corrispondente al numero di posti destinati a procedure concorsuali pubbliche, senza riserve alcune a precari), si sono completamente esaurite entrambe le graduatorie concorsuali pubbliche per "Insegnante" ed "Educatore" Cat. C, con assunzione a tempo indeterminato di tutti i candidati idonei in graduatoria che hanno accettato l'assunzione.

Si è data in tal modo priorità assoluta, in primo luogo, anche per la realizzazione del PIANO TRIENNALE STRAORDINARIO 2016-2018 RELATIVO AL PERSONALE DOCENTE, all'utilizzo delle graduatorie concorsuali pubbliche rispetto alle procedure riservate, con ciò intendendo anche rispettare i consolidati principi ribaditi dalla normativa (cfr. solo da ultimo il D.L. 101/2013) e dalla costante giurisprudenza, ed anticipando pertanto nel 2016 la copertura del 50% dei posti complessivamente destinati al PIANO TRIENNALE 2016-2018 di personale docente – quelli destinati a "pubblico" non riservato.

Si ribadisce pertanto che ora:

- **effettuate nel 2016** le assunzioni "completamente pubbliche e senza riserve" di personale docente rientrante nel Piano Triennale Straordinario 2016-2018 con esaurimento di graduatorie;
- in assenza di qualsiasi graduatoria concorsuale pubblica di personale docente con profilo di "Insegnante" ed "Educatore" di Cat. C;
- in presenza di numerosi posti vacanti in Dotazione Organica di pari professionalità, che corrispondono a ordinari e costanti fabbisogni di personale docente (come risulta da Dotazione Organica allegata al presente provvedimento);
- di numerosi soggetti che hanno nel tempo maturato i requisiti previsti dall'art. 1 co. 228-ter terzo periodo, della Legge 208/2015, come introdotto dall'art. 17 del D.L. 113/2016 convertito in legge 160/2016 (tre anni di servizio, anche non continuativi, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle

dipendenze del Comune di Reggio Emilia, maturati alla data di entrata in vigore del decreto 113/2016 – ovvero alla data del 25/06/2016);

- non avendo effettuato alcuna assunzione riservata al personale docente già inserito in proprie graduatorie redatte ai sensi del D.L. 101/2013, come previsto dall'art. 1 co. 228-ter primo e secondo periodo della Legge 208/2015 (in riduzione della spesa di cui all'articolo 9 comma 28 del D.L. 78/2010);

il Comune di Reggio Emilia, per le finalità di cui al comma 228-bis (**per garantire la continuità e assicurare la qualità del servizio educativo nelle scuole dell'infanzia e negli asili nido degli enti locali**, in analogia con quanto disposto dalla legge 107/2015 “Buona Scuola” per il sistema nazionale di istruzione e formazione), e 228-ter (**al fine di ridurre il ricorso ai contratti a termine nell'ambito delle scuole dell'infanzia e degli asili nido** e valorizzare le professionalità acquisite dal personale educativo e scolastico impiegato nello svolgimento dei predetti servizi con rapporto di lavoro a tempo determinato)

intende avviare nel 2017- la parte di 50% del PIANO TRIENNALE STRAORDINARIO 2016-2018 RELATIVO AL PERSONALE DOCENTE riservato ai “precari”, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 co. 228-ter terzo periodo della Legge 208/2015, come introdotto dall'art. 17 del D.L.113/2016 convertito in legge 160/2016 – mediante indizione di nuove procedure selettive pubbliche, per titoli ed esami, per un totale di altrettante N. 30 assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, riservate al personale docente insegnante ed educativo, che abbia maturato, alla data di entrata in vigore del predetto Decreto 113/2016 (25/06/2016), almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze del Comune di Reggio Emilia, nel limite del 50% delle facoltà di assunzione di personale docente definite nel suddetto Piano Triennale come più sotto rappresentato in schema riepilogativo. Tali procedure riservate, che riguarderanno sia i posti messi a selezione di “Educatore” che quelli di “Insegnante”, ed il relativo Bando selettivo comprensivo degli specifici requisiti per l'accesso, prove e iter procedurali, verranno complessivamente definite di concerto con il Direttore dell'Istituzione Scuole e Nidi d'infanzia del Comune di Reggio Emilia. Le graduatorie compilate in esito alle presenti procedure, saranno composte al massimo, dal numero dei posti messi a selezione, maggiorato del 10%, come previsto dall'art. 1 co. 228-ter quarto periodo della Legge 208/2015.

La procedura selettiva potrà anche essere unificata in unico Bando per complessivi 9 posti di “Educatore” (di cui 7 a tempo pieno e 2 part-time a 18 / ore settimanali) e 21 posti di “Insegnante” (di cui 19 a tempo pieno e 2 part-time a 18 / ore settimanali) con riguardo ai requisiti (non perfettamente sovrapponibili), previsti per l'accesso ai due diversi profili e potrà prevedere anche una unica graduatoria di personale docente che tenga comunque debito conto della necessità di copertura di tutti i posti per i due diversi profili (anche in ragione del limitato numero massimo di candidati idonei inseribili in graduatoria come previsto dalla normativa, che potrebbe pregiudicare la copertura di tutti i posti necessari ai fabbisogni per singolo profilo professionale, considerato che parecchi candidati posseggono i requisiti per l'accesso a entrambi i profili).

Nel 2018 si procederà all'indizione di nuovi Concorsi Pubblici sia per professionalità di “Educatore” che per “Insegnante” di Cat. C per la copertura dei posti che risulteranno ancora vacanti, disponibili e ritenuti necessari ai fabbisogni, in esito alle procedure selettive e alle assunzioni che verranno effettuate nel 2017, ed alle cessazioni dal servizio che interverranno.

Si rinvia pertanto al prossimo Piano Occupazionale 2018-2020, l'integrazione del Piano Triennale straordinario 2016-2018 per l'anno 2018, con l'esatta determinazione del numero di posti che verranno messi a Concorso Pubblico per le professionalità di “Educatore” ed “Insegnante” ed eventualmente di “Insegnante” specializzazione Atelier (la cui graduatoria cesserà di validità al 31/12/2017).

PERSONALE SCOLASTICO (COLLABORATORI SCOLASTICI E DI CUCINA)

Si premette:

che la città di Reggio Emilia ha sempre investito nella educazione dei bambini a partire dalla nascita: un investimento nato da una forte spinta dei movimenti delle donne in collaborazione con amministratori sensibili e pedagogisti progressisti.

Dall'apertura della prima scuola comunale, nel 1963, molte sono state le scelte che hanno consentito al sistema educativo 0/6 di diventare una eccellenza famosa in tutto il mondo. Il modello Reggio si connota con scelte organizzative, coraggiose e innovative, fortemente coerenti con i riferimenti teorici: l'atelier e la figura dell'atelierista per promuovere “i 100 linguaggi dei bambini”, la contitolarità di due insegnanti con lo stesso gruppo di bambini, compresenti per un tempo lungo nella giornata, per promuovere processi di lavoro collegiali

e favorire una organizzazione quotidiana centrata sul lavoro a piccoli gruppi, l'apertura, fin dagli anni '60, alla presenza maschile per rompere lo stereotipo sociale del lavoro di cura come esclusività delle donne, la introduzione della figura del pedagogo e del coordinamento pedagogico per favorire processi di auto-formazione e di costruzione di un sistema che tiene in rete le singole scuole, i tempi per la formazione e la partecipazione compresi nell'orario di lavoro di tutti i profili professionali, **la cuoca e le figure ausiliarie coinvolte con le insegnanti nei processi educativi, partecipativi e formativi per dare forma alla corresponsabilità educativa in una scuola intesa come collettività sociale.**

Tutti i nidi e tutte le scuole dell'infanzia comunali, sia a tempo pieno che a part time, garantiscono il pranzo quotidiano, parte integrante dell'offerta educativa per tutti i bambini, elaborato nelle cucine interne, pensate e vissute come "atelier del gusto", luoghi di esperienza educativa e partecipazione per i bambini e i genitori. Le **cucine** sono da sempre luoghi preziosi e qualificanti l'identità stessa dei servizi; esprimono cura, attenzione all'altro, valorizzazione delle differenti abitudini e tradizioni, valori trasversali al progetto educativo.

Anche la **cura** degli ambienti interni ed esterni, degli arredi, degli oggetti, dei materiali da parte dei bambini e degli adulti è un **atto educativo**, che genera benessere, senso di familiarità e di appartenenza, gusto estetico e piacere dell'abitare, che sono anche premesse e condizioni primarie per la sicurezza. Una cura che chiede da parte del personale addetto (operatori e collaboratori scolastici) una formazione costruita nel tempo per promuovere la sensibilità e le consapevolezza necessarie in servizi educativi così delicati come i nidi e le scuole dell'infanzia.

Il personale di cucina ed ausiliario (**cuochi, operatori e collaboratori scolastici**) è parte del gruppo di lavoro "ed educante" della scuola e del nido, quotidianamente si relaziona con i genitori allargando la pluralità dei referenti educativi, partecipa agli aggiornamenti settimanali, contribuisce ad arricchire le esperienze educative offerte ai bambini, gli incontri di sezione e le occasioni di partecipazione e di incontro tematico per i genitori.

E' pertanto fondamentale, per la corretta gestione ed organizzazione delle strutture scolastiche comunali per la prima infanzia secondo la filosofia ed il pensiero del "Reggio Approach" e l'attuazione del "modello Reggio", che anche tutti i posti previsti in Dotazione Organica di tali specifiche professionalità (Collaboratori Servizi Scolastici B1 e Collaboratore Servizi di Cucina B3) che corrispondono agli attuali fabbisogni di risorse umane per struttura scolastiche, siano coperti con risorse stabili.

Risulta invero una fortissima scopertura di posti con tali professionalità nella Dotazione Organica assegnata all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, che occorre procedere a ripianare nel numero, con le procedure e la metodologia, e secondo il cronoprogramma di seguito definito.

Vista a tal proposito anche la **Nota del 22/05/2017, pervenuta dal Direttore dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia** del Comune di Reggio Emilia, Dott.ssa Paola Cagliari, che costituisce parte integrante del presente provvedimento, nella quale tra l'altro si richiedono, **unitamente alle N. 30 assunzioni 2017 di personale docente** (come più sopra meglio specificato) mediante indizione di procedure selettive riservate ai sensi del più volte citato art. 1 co. 228-terzo periodo della Legge 208/2015, nell'ambito del PIANO TRIENNALE STRAORDINARIO DI PERSONALE DOCENTE 2016-2018, anche:

- l'indizione di nuove procedure Concorsuali Pubbliche nel 2018 per "Educatore", "Insegnante" di Cat. C e "Collaboratore Servizi di Cucina" B3, con numero da definire all'atto dell'indizione dei Bandi e nel prossimo Piano occupazionale 2018-2020;
- **N. 40** assunzioni a tempo indeterminato, a partire dall'anno 2017 di personale con profilo di "Collaboratore Servizi Scolastici" Cat. B1, di cui 24 a tempo pieno, 12 part-time a 27 ore, 4 part-time 18 ore, tramite richiesta di avviamento a selezione al Centro per l'impiego di Reggio Emilia (trattandosi di professionalità per la quale si richiede il solo possesso della scuola dell'obbligo) e prevedendo una riserva di posti – numericamente compatibile secondo quanto consentito dalla normativa in materia unitamente alle altre riserve di legge - a favore di personale dipendente già assunto a tempo indeterminato presso il Comune di Reggio Emilia con profilo di "Operatore Servizi Scolastici" di categoria A, in possesso dei requisiti previsti per la partecipazione alla selezione con diritto alla riserva, con requisiti, modalità e iter procedurale da definirsi ai sensi di quanto previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento Generale degli Uffici e dei servizi del Comune di Reggio Emilia Sezione B l'Accesso (in particolare artt. 7,8 e 10);
- Altre assunzioni a tempo indeterminato, nel 2018, di personale con profilo di "Collaboratore Servizi Scolastici" Cat. B1, tramite richiesta di avviamento a selezione al Centro per l'impiego di Reggio Emilia con la metodologia più sopra indicata, il cui numero preciso verrà definito nel prossimo Piano Occupazionale 2018-2020, in esito alle procedure selettive del 2017, alle assunzioni effettuate, ed alle cessazioni dal servizio che interverranno, tenuto conto dei fabbisogni rilevati;

- l'adeguamento della Dotazione Organica con riferimento ai posti assegnati all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, in relazione agli attuali complessivi fabbisogni di personale scolastico-educativo;
- L'assunzione di 2 figure con profilo NON scolastico-educativo, ma 1 tecnico ed 1 amministrativo.

Si prevede pertanto e si autorizza, con riferimento al PERSONALE SCOLASTICO-EDUCATIVO assegnato all' ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA – per tutte le suesposte motivazioni, **il seguente organico Piano di assunzioni triennale 2016-2018** specificando che come più volte ribadito nel presente provvedimento, tali assunzioni vengono effettuate “oltre budget”, ovvero non vanno imputate alla quota ordinariamente spettante per “nuove assunzioni” dall'esterno, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 228 bis, della legge n. 208 del 2015 (cfr. anche note di lettura ANCI IFEL e Deliberazioni Corti Conti Sezioni Abruzzo e Liguria n. 7/2017), nonché (per le Istituzioni comunali che gestiscono servizi educativi e scolastici), in applicazione della speciale normativa di cui all'art. 18 co. 2 bis del D.L. 112/2008, come da ultimo modificato da D.L. 66/2014 art. 4 co. 12-bis – tenuto conto degli ultimi e ormai consolidati orientamenti della magistratura contabile (cfr. Corte Conti Emilia Romagna Delib. 106/2015/PAR e precedenti 34/2015/PAR e 172/2014/PAR).

Si specifica che per tutti i posti messi in copertura, **occorre esperire la verifica dell'assenza di personale in mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 – bis** Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., (ivi compresi quelli destinati a procedure riservate ai “precari”, in analogia a quanto già indicato dalla Circolare F.P. 5/2013 del 21/11/2013 per le cd. “stabilizzazioni” del D.L. 101/2013), operando, per celerità di procedimento, anche contestualmente all'indizione delle relative procedure di reclutamento, o alla richiesta di avviamento da Centro Impiego; mentre le procedure di “mobilità volontaria” ai sensi dell'art. 30 del suddetto decreto verranno esperite solo con riferimento all'indizione delle procedure concorsuali pubbliche Non riservate (del 2018).

PIANO TRIENNALE STRAORDINARIO 2016-2018 - ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA

PERSONALE DOCENTE

ANNO 2016		ANNO 2017		ANNO 2018	
PERSONALE DOCENTE ASSUNTO DA GRADUATORIE CONCORSI PUBBLICI SENZA RISERVE (quota a pubblico)	50% DEL TOTALE BIENNIO 2016-2017	ASSUNZIONI DA EFFETTUARE CON PROCEDURA SELETTIVA RISERVATA AL PERSONALE DOCENTE DI CUI ART. 1 co. 228-TER terzo periodo L. 208/2015	50% DEL TOTALE BIENNIO 2016-2017	INDIZIONE DI NUOVI CONCORSI PUBBLICI PER PERSONALE DOCENTE	NUMERO DA DEFINIRE IN PROSS. PIANO 2018-2020
Insegnante	4	Insegnante tempo pieno	19	Insegnante	
Insegnante specializz. Atelier	3	Insegnante part-time 18 ore	2	Educatore	
Educatore	23	Educatore tempo pieno	7		
		Educatore part-time 18 ore	2		
TOTALE	30	TOTALE	30		

PERSONALE SCOLASTICO (COLLABORATORI SCOLASTICI E CUOCHI)

ANNO 2016		ANNO 2017		ANNO 2018	
PERSONALE COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA ASSUNTO DA GRADUATORIA CONCORSUALE PUBBLICA SENZA RISERVE	N.	ASSUNZIONI TRAMITE AVVIAMENTO A SELEZIONE DA CENTRO PER L'IMPIEGO DI R.E. (con riserva a favore di personale dipendente a tempo indeterminato di cat. A) Fam. Educativa	N.	1) ASSUNZIONI TRAMITE AVVIAMENTO A SELEZIONE DA CENTRO PER L'IMPIEGO DI R.E. (con riserva a favore di personale dipendente a tempo indeterminato di cat. A) Fam. Educativa	N.
Collaboratore Servizi di Cucina B3 - tempo pieno	4	Collaboratore servizi scolastici B1 tempo pieno	24	Collaboratore Servizi Scolastici B1	DA DEFINIRE IN PROSS. PIANO 2018-2020
Collaboratore Servizi di Cucina B3 – part-time 27 ore settimanali	1	Collaboratore servizi scolastici B1 part-time 27 ore settimanali	12	2) INDIZIONE DI NUOVO CONCORSO PUBBLICO	N.
		Collaboratore servizi scolastici B1 part-time 18 ore settimanali	4	Collaboratore Servizi di cucina B3	DA DEFINIRE IN PROSS. PIANO 2018-2020
	5		40		

Per quanto attiene invece alle 2 figure richieste: 1 tecnica ed 1 amministrativa, si autorizza la loro assunzione mediante procedura di Mobilità volontaria tra enti ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., ed indizione di relativi Bandi di Mobilità, come più avanti indicato allo specifico capoverso MOBILITA' VOLONTARIA TRA ENTI.

4. BUDGET ASSUNZIONALE 2016 – VERIFICA PROSPETTO ALLEGATO C) alla DELIB. G.C. 31.03.2016 n. 78 SULLA BASE DELLE CIFRE EFFETTIVAMENTE SPESE E DEI “RESTI” 2016.

CESSAZIONI 2016 – QUANTIFICAZIONE DEFINITIVA NUOVO ALLEGATO B) “PROSPETTO CESSAZIONI 2016” - RISPARMI UTILI PER DEFINIZIONE BUDGET ASSUNZIONALE 2017.

CESSAZIONI 2017 E 2018 – PRIMA QUANTIFICAZIONE IN VIA PREVISIONALE UTILE PER COSTITUZIONE BUDGET 2018 E 2019 – NUOVO PROSPETTO ALLEGATO E)

DETERMINAZIONE COMPLESSIVA BUDGET 2017 E PREVISIONALE 2018-2019 – NUOVO PROSPETTO ALLEGATO C) ALLA PRESENTE DELIBERAZIONE.

Al fine della determinazione dell'effettivo Budget assuntivo a disposizione per “nuove assunzioni” nel 2017 e seguenti, (sulla scorta delle nuove % assuntive determinatesi a seguito degli interventi apportati dall'art. 22 del D.L. 50/2017 all'art. 1 comma 228 della Legge 208/2015), occorre procedere:

- a rivedere le quote di Budget 2016 effettivamente spese, in relazione alle normative (anche speciali) intervenute ed agli esiti delle assunzioni effettuate e a quantificare conseguentemente i “resti” 2016 disponibili per il 2017;
- a quantificare esattamente in via definitiva, il risparmio derivante dalle cessazioni 2016;
- a quantificare nuovamente, in via previsionale, il risparmio che deriverà dalle cessazioni parzialmente avvenute/ programmate per gli anni 2017-2018.

Si richiama a tal proposito nuovamente quanto previsto al punto 9) del dispositivo della deliberazione di integrazione al Piano Occupazionale 2016-2018, G.C. 15/12/2016 n. 252:

“omissis....

Di rinviare al prossimo Piano Occupazionale 2017-2019:

- *il ricalcolo finale delle quote di budget per “nuove assunzioni” effettivamente spettanti per il 2016 e la verifica sulla quota “spesa” nel corso del 2016;*
- *la spendibilità degli eventuali “resti assunzionali” che dovessero verificarsi al termine del 2016, da destinare agli anni 2017-2018, unitamente alle quote assunzionali ordinariamente spettanti per il 2017 e 2018;*
- *la prima quantificazione di tale budget per gli anni 2017 e 2018;*
- *la complessiva valutazione sull'assetto della Dirigenza (ricognizione Dotazione Organica dirigenziale, posti coperti, posti vacanti e nuove possibili assunzioni);*

successivamente, in relazione e tenuto conto :

- *della Legge di stabilità per l'anno 2017, di prossima approvazione parlamentare, che potrebbe apportare modificazioni alla % assuntiva ordinariamente già fissata per il triennio 2016-2018 dall'art. 1 comma 228, dalla legge di stabilità per l'anno 2016 Legge n. 208/2015;*
- *dell'effettivo risparmio di spesa derivante dalle cessazioni 2016 tuttora in corso, che verrà successivamente esattamente quantificato sulla scorta delle effettive cessazioni che si verificheranno complessivamente sino al termine del 2016;*
- *della programmazione delle cessazioni del 2017 e, per quanto possibile, 2018”.*

Si richiama ancora quanto previsto in tale Deliberazione G.C. 15/12/2016 n. 252, al Capoverso 1.) delle premesse inerenti la Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia ed in particolare quanto segue:

“omissis...

Si ritiene pertanto che tutte le assunzioni di personale docente, insegnante ed educativo, disposte per consentire il mantenimento dei livelli di offerta formativa, garantire la continuità e assicurare la qualità dei servizi educativi nelle Scuole dell'Infanzia e negli Asili Nido del Comune di Reggio Emilia, complessivamente effettuate nel corso del 2016, a seguito di utilizzo, scorrimento ed in alcuni casi esaurimento (per il profilo di Insegnante) di graduatorie concorsuali pubbliche, senza applicazione di riserve alcune, dal mese di febbraio 2016 ad oggi, per i profili professionali di Insegnante, Insegnante con specializzazione Atelier, Educatore di Categoria C, siano da intendersi:

- *effettuate in deroga alle ordinarie facoltà assunzionali (così come le altre assunzioni di personale scolastico-educativo già disposte per l'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2016-2017), ai sensi del subentrato art. 17, con conseguente recupero delle quote di budget assunzionale inizialmente ad esse imputate per le n. 4 "Insegnanti" di scuola dell'infanzia, assunte nel mese di Febbraio 2016 ad esaurimento di graduatoria concorsuale pubblica di pari profilo, come indicato nell' Allegato C) "Prospetto Budget / Piano assunzionale 2016 – 2017 – 2018" alla Deliberazione n. 78 del 31/03/2016, e con differente destinazione d'uso di tale budget, da disporre nell'ambito del prossimo Piano Occupazionale triennale per gli anni 2017-2019 che verrà adottato nei primi mesi del 2017;...omissis...*

Visto a tal proposito il Prospetto ALLEGATO C) "PROSPETTO BUDGET / PIANO ASSUNZIONALE 2016 – 2017 – 2018" alla Deliberazione G.C. 31.03.2016 n. 78, di approvazione del "Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017", nel quale si quantificava il Budget a disposizione per nuove assunzioni nel corso del 2016 (sulla scorta delle cessazioni dell'anno precedente e dei resti) e si indicavano, in via previsionale, le assunzioni che in tale deliberazione venivano autorizzate, da effettuare e da "imputare" in riduzione di detto Budget assunzionale;

Tenuto conto delle assunzioni effettivamente avvenute nel corso del 2016, dell'intervento dell'art. 17 del D.L. 113/2016 convertito in L. 160/2016, in materia di diverso regime vincolistico per le assunzioni di personale scolastico educativo del triennio 2016/2018 meglio trattato in specifico capoverso e della conseguente necessità, come già stabilito nella Delib. G.C.15/12/2016 n. 252 soprarichiamata, di "recuperare" le quote di budget assunzionale 2016 inizialmente ad esso imputate per n. 4 Insegnanti di Scuola dell'infanzia effettuate nel 2016, unitamente alle altre quote 2016 non spese;

Si ridetermina in via definitiva la spesa effettivamente sostenuta per "nuove assunzioni" 2016, a valere sul Budget assuntivo 2016, così come indicato nel **nuovo Prospetto ALLEGATO C) "PROSPETTO BUDGET / PIANO ASSUNZIONALE 2017 – 2018 – 2019"** alla presente Deliberazione; si quantificano e si determinano altresì in tale Prospetto "**resti**" 2016 non spesi pari a **Euro 152.067,59** che vengono complessivamente destinati alle assunzioni 2017, cumulativamente alle cifre ordinariamente spettanti per il 2017 e quantificate sulla base del 75% delle cessazioni 2016;

Visto inoltre il prospetto ALLEGATO E) "PRIMA QUANTIFICAZIONE CESSAZIONI 2016 – 2017 BUDGET ASSUNTIVO 2017 – 2018" alla Deliberazione G.C. 31.03.2016 n. 78, di approvazione del "Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017", nel quale si quantificava in quel momento, in via previsionale, il Budget già disponibile per le nuove assunzioni 2017 – unicamente sulla scorta delle cessazioni già avvenute sino a quella data nel 2016 e/o programmate in corso d'anno - al fine di poter pianificare già con decorrenza 01.01.2017, parte delle assunzioni dei vincitori di Concorsi Pubblici in corso di approvazione;

Tenuto conto delle effettive cessazioni di personale dal servizio intervenute complessivamente nel corso del 2016 sino al 31/12/2016, al netto di quelle avvenute per mobilità verso Enti non sottoposti a regime vincolistico delle assunzioni, di quelle del personale con profilo scolastico educativo dell'Istituzione (per il quale è stato adottato e vige un regime assuntivo differenziato), e di quelle dirigenziali (che sono sottoposte a diverso regime vincolistico ai sensi di legge);

Viene determinato, in via definitiva, a consuntivo 2016, il "**PROSPETTO CESSAZIONI 2016**" come risulta in **ALLEGATO B)** alla presente deliberazione;

Dal prospetto ALLEGATO B) di cessazioni 2016 di personale non dirigenziale, si quantifica virtualmente in ragione annua, un complessivo risparmio che, per il 75% costituisce - unitamente al residuo BUDGET 2016 non ancora utilizzato e sopraindicato (resti del 25% delle cessazioni 2015) il **complessivo BUDGET 2017**, a disposizione per le "nuove" assunzioni dall'esterno (non di mobilità) del Comune per professionalità non scolastico-educative e non dirigenziali, come riportato nel già citato nuovo **PROSPETTO ALLEGATO C) "Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2017-2018-2019"**, alla presente deliberazione.

Si specifica inoltre che in entrambi i Prospetti Allegati B) e C) gli importi relativi ai nuovi costi virtuali ed annui, sia per quanto riguarda le cessazioni 2016 che per quanto riguarda le nuove assunzioni 2017, tengono conto di una quota "media di trattamento accessorio", quantificata sulla base della "nuova quota del fondo 2016" definitiva, come certificata dall'Organo di revisione.

In relazione poi all'elevato numero di cessazioni già intervenute nel corso degli anni precedenti, e di quelle già in previsione per il 2017 e 2018 si è reso necessario inoltre quantificare, seppur in via previsionale ed indicativa il BUDGET che l'Ente avrà a disposizione per nuove assunzioni per il 2018 e per il 2019, calcolato con le medesime modalità in ragione virtuale ed annua, sulla scorta unicamente delle cessazioni già avvenute/programmate, in base alle dispense dal servizio che verranno disposte dall'Ente per raggiungimento dell'anzianità / requisito contributivo; cessazioni e conseguente Budget, che devono essere considerate quale dato - base di partenza certo su cui contare per la nuova programmazione triennale, ma notevolmente incrementabile, tenuto conto dei trend degli ultimi anni.

La suddetta prima quantificazione previsionale delle cessazioni 2017 e 2018, basata unicamente su dati certi, costituisce **ALLEGATO E) alla presente Deliberazione** "PROSPETTO PRIMA QUANTIFICAZIONE CESSAZIONI 2017 – 2018 – BUDGET ASSUNTIVO 2018-2019"; da tali dati si desume l'importo già sin da ora disponibile, quale Budget assuntivo per gli anni 2018 – 2019 calcolato rispettivamente sul 75% e 100% delle cessazioni di ogni anno precedente, che risulta quello riportato nel più volte citato PROSPETTO ALLEGATO C) "Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2017-2018-2019", alla presente deliberazione.

Nel prospetto ALLEGATO C) "*Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2017-2018-2019*" alla presente deliberazione, è anche indicato, con separata evidenziazione il Budget assuntivo a disposizione per "nuove assunzioni" Dirigenziali a tempo indeterminato (mediante indizione di Concorso Pubblico o scorrimento graduatorie concorsuali di altri Enti), determinato cumulativamente dal risparmio derivante dalle cessazioni Dirigenziali già intervenute negli anni 2015 e 2016, e che interverranno nel 2017 con applicazione delle relative % assuntive pari rispettivamente all' 80% per il 2016 e 2017 (sulle cessazioni 2015 e 2016) e al 100% per il 2018 (sulle cessazioni 2017) (cfr. art. 3 co. 5 D.L. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014 e art. 1 co. 228 Legge 208/2015).

La conoscenza della disponibilità del Budget in ragione annua, spendibile per il 2017, e previsionale 2018 – 2019, ha costituito fondamentale strumento di lavoro nel corso della ricognizione sui complessivi fabbisogni dell'Ente, per proporre percorribili strategie di ripiano delle diverse professionalità con relativi cronoprogrammi che attraversano il triennio.

5. RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2017-2018-2019

Scenario di contesto e strategie:

Come si legge negli strumenti di programmazione dell'Ente, ed in particolare nel D.U.P. 2017-2019 Allegato al relativo Bilancio previsionale, negli ultimi anni le politiche di reclutamento degli enti locali sono state condizionate dalle strategie nazionali di contenimento del costo del lavoro pubblico. Inoltre nel biennio 2015-2016 l'ordinario reclutamento negli Enti Locali è stato sostanzialmente bloccato in relazione alla necessità di riassorbimento del personale delle Province, strumento peraltro rivelatosi ulteriormente penalizzante, in assenza effettiva di risorse da riassorbire. Le Dotazioni Organiche del personale di ruolo si sono conseguentemente ridotte in modo significativo. Al contempo la "crescita" della città ha richiesto sempre nuovi investimenti in termini di servizi, di ripensamenti di politiche e strategie pubbliche, ecc. Il rapporto medio dipendente/residente si è notevolmente abbassato.

Solo dal mese di luglio 2016 (a completo riassorbimento del personale esuberante degli Enti di Area Vasta dell'Emilia Romagna) è avvenuto il "ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali" e si sono potute effettuare le assunzioni programmate nel Piano triennale 2016-2018 (potendosi recuperare in tal modo un margine di assunzioni non ancora effettuate negli anni 2015 – 2016), pur tuttavia nel ristretto margine assuntivo consentito dalla normativa (25% del turn-over), con l'unica eccezione in deroga rispetto ai vincoli assuntivi, che è stata rappresentata dalle assunzioni per i profili scolastico-educativi necessarie al mantenimento delle strutture scolastiche per la prima infanzia comunali, ai sensi dell'art. 17 dell'emanato D.L. 113/2016.

Uno spiraglio assuntivo è stato rappresentato dal ricorso alle forme flessibili di lavoro (lavoro a tempo determinato in particolare, comandi funzionali, assegnazioni temporanee di personale, lavoro interinale), essendo stata innalzata dalla Legge n. 114/2014 di conversione del D.L. 90/2014, la possibilità di spesa per tale tipologia di lavoro, sino al 100% dell'analoga voce di spesa 2009.

Anche per il 2017, pur con l'aumento della % assuntiva al 75% delle cessazioni 2016, e con le deroghe per il personale scolastico educativo dell'Istituzione, si confermano comunque dei vincoli alla possibilità di "ripresa" dei margini assuntivi già persi nel corso degli anni, e limiti al reclutamento impostati dalla legislazione nazionale.

Sono state in positivo, ulteriormente prorogate sino al 31/12/2017, le vigenti graduatorie concorsuali pubbliche che andranno pertanto ulteriormente utilizzate e valorizzate, **visto anche il particolare “favor”** manifestato dal legislatore a più riprese, in tutti i diversi contesti normativi negli ultimi anni - dal D.L. 101/2013 (in particolare art. 4 co. 3) in poi; nel D.L. 90/2014 (art. 3 co. 5 ter), nel D.L. 113/2016 (art. 17) sino ad arrivare all'attuale D.L. 50/2017 ed al prossimo Decreto Legislativo sul Pubblico Impiego (nel quale troveranno ulteriore risposta migliaia di precari storici della P.A.) - **verso l'utilizzo e lo scorrimento delle graduatorie concorsuali proprie (o di altri Enti), sino al loro esaurimento** prima dell'indizione di nuovi concorsi (per analoghe professionalità), a favore dei candidati “idonei” in graduatoria ed al fine della riduzione dei precari, ecc.. Occorre considerare che complessivamente, da qualche anno, la “ratio” di ogni disposizione normativa o circolare interpretativa, o intervento giurisprudenziale “è orientata” in tal senso, e che pertanto la primaria fonte di reclutamento è indicata e rappresentata, ad oggi, dallo scorrimento delle graduatorie concorsuali pubbliche (con riferimento e nei limiti delle diverse specifiche professionalità) **pur incontrando una forte limitazione in quanto disposto dall'ancora vigente art. 91, 4° comma del Decreto legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii.** (che prevede l'utilizzo delle graduatorie per i posti che venissero a rendersi successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo). Tale normativa di fatto limita parecchio la possibilità di scorrere liberamente le graduatorie sulla base degli effettivi “nuovi” ed ulteriori ordinari fabbisogni degli Enti di determinate professionalità, da soddisfare anche con istituzione di nuovi posti, e di conseguenza pone indirettamente un pesante freno all'esaurimento delle graduatorie degli idonei.

La vigente legislazione ha inoltre modificato in positivo, il margine di flessibilità sulle spese del personale agganciandole al costo medio (anni 2011/2013) del lavoro dell'ultimo triennio. Questa flessibilità consente di intervenire sulle politiche di reclutamento con una visione pluriennale e, quindi, con piani orientati a scelte strategiche, non solo sulle contingenze annuali legate alla gestione diretta di servizi.

Particolare attenzione pertanto anche nel corso del 2017, come già avvenuto nel 2016, verrà posta a quello che è successo nelle dinamiche occupazionali degli ultimi anni, **al fine di recuperare, se possibile, qualche punto in percentuale sulla copertura di ruolo e pertanto sulla stabilità, della Dotazione Organica**, come indicato infatti nel DUP, ed inserito quale indicatore strategico Target in ambito di organizzazione e di personale.

Infatti dagli anni 2014/2015 in poi si è vista una accelerazione del processo di uscita di personale con diritto a pensione e una non corrispondente sostituzione in entrata.

Nel corso della ricognizione dei fabbisogni delle diverse professionalità dell'Ente, si sono rilevati ed emergono i seguenti significativi **dati, elementi e fabbisogni principali:**

CESSAZIONI

Anno 2014 – N. 30 cessazioni complessivamente intervenute

Budget assuntivo 2015 pari al 60% di spesa in ragione annua

Anno 2015 – N. 70 cessazioni complessivamente intervenute

Budget assuntivo 2016 pari al 25% di spesa in ragione annua

Anno 2016 – N. 47 cessazioni compless. intervenute (comprehensive di Dirigenti e personale scol. educativo)

Budget assuntivo 2017 pari al 75% di spesa in ragione annua (al netto delle cessazioni del personale con profilo scolastico educativo e di qualifica dirigenziale)

Anno 2017 – N. 44 cessazioni già avvenute/ programm. (comprehensive Dirigenti e personale Scol. Educat.) – prima quantificazione – dato incrementabile in corso d'anno

Budget assuntivo 2018 pari al 75% di spesa in ragione annua (al netto delle cessazioni del personale con profilo scolastico educativo e di qualifica dirigenziale)

Anno 2018 – N. 40 cessazioni sinora programm. (comprehensive di Dirigenti e personale Scol. Educativo) – prima quantificazione – dato incrementabile

Budget assuntivo 2019 pari al 100% di spesa in ragione annua (al netto delle cessazioni del personale con profilo scolastico educativo e di qualifica dirigenziale)

Appare evidente dai suddetti dati, un altissimo turn-over in quasi tutte le professionalità dell'Ente sostituibili ex lege solo in percentuale ridotta. La complessiva Dotazione Organica dell'Ente, che consta complessivamente di 1600 posti, ha perso negli ultimi anni costantemente copertura, sia in termini qualitativi che quantitativi.

Si evidenzia invece al contrario la necessità trasversale a tutte le strutture, di mantenere ripianata e consolidata quanto più possibile la Dotazione Organica, come peraltro indicato quale obiettivo nel D.U.P. - Indirizzo strategico 5 – Progetto di innovazione in Comune “Tendenziale mantenimento di un alto livello di copertura della dotazione organica di ruolo”, per quanto consentito dalla vigente normativa e si prende atto che a tal fine è stato inserito quale indicatore di misurazione dell'obiettivo, **tra gli indicatori target, la “Percentuale di copertura della Dotazione Organica di ruolo al 31/12 di ogni anno”** .

A fronte dell'elevatissimo turn-over degli ultimi anni, **solo a decorrere dal mese di luglio 2016**, come anzidetto, a seguito del ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali per gli Enti della regione Emilia Romagna, **si è potuto dar corso e poi realizzare tutti gli obiettivi occupazionali prefissati sul precedente Piano** (tenuto conto dei vincoli assuntivi) dando una prima risposta alle strutture, e si è **“arginato” parzialmente il forte deficit negativo sulle risorse umane (tra entrate e uscite)** ricreatosi degli ultimi anni, conseguente alle numerose cessazioni intervenute negli anni precedenti e alla mancanza di sostituzione per i blocchi assuntivi.

Si è avviato nuovamente un percorso virtuoso di reclutamento che ha arricchito la Dotazione Organica dell'Ente anche di nuove ed emergenti professionalità, riportandola a valori di “copertura” sul ruolo maggiori rispetto a quelli di fine 2015 (ridotti in picco discendente), come risulta dagli indicatori (**85,12%** al 31/12/2016 contro **l'84%** al 31/12/2015).

Occorre proseguire anche nel 2017 e nel triennio, in tale strategica direzione.

La necessità di mantenimento e consolidamento della Dotazione Organica di professionalità stabili a tempo indeterminato è finalizzata e funzionale al raggiungimento:

- degli obiettivi ordinari e dei compiti istituzionali;
- degli obiettivi più strategici e prioritari, “di mandato” di questa legislatura, che coinvolgono ormai quasi tutte le strutture, che prevedono nuovi ed emergenti progetti che richiedono di essere accompagnati e supportati da risorse umane e finanziarie congruenti, di cui già al DUP 2017-2019.

La ricognizione complessiva dei fabbisogni di risorse umane delle diverse strutture del Comune di Reggio, fatta unitamente e su proposta dei diversi Dirigenti dell'Ente, ha valutato anche le diverse possibili “risposte” a tali fabbisogni, in relazione ai vincoli normativi e a tutto quanto più sopra evidenziato, e pertanto anche nel 2017 e più complessivamente nel triennio 2017-2019, occorrerà proseguire nelle strategie delle politiche assuntive, nella filosofia e nelle azioni già intraprese nel corso del 2016:

- da una parte, al fine di mantenere costante il livello di erogazione diretta dei servizi alla persona (asili nido, scuole comunali, polizia municipale, servizi sociali), dando stabilità al livello di copertura delle dotazioni organiche di tali servizi, con scorrimento delle graduatorie concorsuali pubbliche vigenti sino al 31/12/2017, qualora esistenti;
- dall'altra finalizzate ad impostare politiche di reclutamento, di mobilità esterna, interna e di formazione che siano prevalentemente volte ad **introdurre nuove professionalità** che o non sono presenti, **o per le quali non si dispone di valide graduatorie concorsuali**, o che sono presenti in maniera molto limitata all'interno della dotazione organica e che risultano funzionali alle nuove politiche che la nuova consiliatura sta proponendo alla città, o comunque di professionalità importanti e trasversali su tutta la struttura organizzativa, che non possono essere ridotte oltremodo sia in termini qualitativi che quantitativi. In particolare, effettuati nel corso del 2016 i 2 Concorsi pubblici connessi alla ricerca di professionalità per le tecnologie e lo sviluppo dei progetti di città “intelligente”, alla pianificazione ed allo sviluppo territoriale, ci si deve orientare principalmente nel corso del 2017 alle nuove procedure di reclutamento per il **consolidamento della Dotazione Organica** delle nuove competenze mancanti sulle funzioni educative del **Servizio Officina Educativa**, e al **ripristino quantitativo** in particolare del profilo direttivo della Polizia Municipale, **per i quali non si dispone di alcuna graduatoria**, mediante **indizione di specifici Concorsi Pubblici**, nonché agli **scorrimenti delle graduatorie di altre professionalità trasversali e necessarie, di cui si dispone** (arrivando anche sino al loro esaurimento, se possibile in termini di budget assuntivi e di posti disponibili non derivanti da neo-istituzioni o trasformazioni), **ed utilizzando altresì anche il ricorso alle graduatorie di altri Enti con appositi accordi o convenzioni**, in caso si necessiti di specifiche professionalità e/o specializzazioni e/o competenze, per le quali non si dispone di proprie valide graduatorie concorsuali pubbliche, e per le quali non si intende procedere all'indizione di nuovi concorsi (in particolare qualora si tratti di fabbisogni di specifiche competenze e specializzazioni qualitativamente irrinunciabili, ma quantitativamente ridotte o addirittura “figure uniche” per le quali l'indizione di apposita procedura Concorsuale Pubblica rappresenterebbe un inutile spreco di risorse). Si privilegerà in questo caso la ricerca di idonee graduatorie di altri Enti stilate sulla base di specifiche

materie e prove d'esame selettive, specialistiche e coerenti con il profilo ed i contenuti professionali della figura ricercata, individuando Enti preferibilmente di ambito territoriale limitrofo (provinciale prima, regionale poi).

Particolare attenzione dovrà essere rivolta alla spesa per il personale flessibile, che dovrà essere contenuta e dirottata a mantenere costante il livello di erogazione dei servizi o a necessità contingenti per far fronte a picchi di attività o nuove progettualità diversamente non realizzabili.

La ricognizione dei fabbisogni ha individuato

5 PRINCIPALI TIPOLOGIE DI ESIGENZE / NECESSITA':

- 1) **Necessità di POTENZIAMENTO** di strutture e/o professionalità per nuove esigenze organizzative
- 2) **Necessità di CONSOLIDAMENTO** di Professionalità mancanti
- 3) **Necessità di RIPRISTINO** quantitativo della DOTAZIONE ORGANICA per talune professionalità ai sensi di legge / standard di erogazione di servizi (tipicamente per i profili scolastico-educativi dell'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA di cui si è ampiamente trattato in apposito capoverso o per la POLIZIA MUNICIPALE nella quale la Dotazione Organica è determinata in relazione al rapporto con il numero degli abitanti, su standard di Legge Regionale).
- 4) **Esigenze SOSTITUTIVE** di dipendenti per CESSAZIONE dal servizio
- 5) **Esigenze SOSTITUTIVE** di dipendenti per MOBILITA' INTERNA degli stessi verso altre strutture / servizi, (anche in relazione alla volontà di soddisfare / dare risposta alla domanda di cambiamento, di crescita e sviluppo professionale dei dipendenti, coerentemente con quanto indicato nel Regolamento)

A fianco ed unitamente alla necessità di:

- **mantenere, rafforzare e a volte potenziare** la presenza in Dotazione Organica di tutti i principali profili professionali già utilizzati dalle varie strutture, (figure amministrative, tecniche, sociali, culturali informatiche) **per nuove esigenze organizzative o sostitutive** di cui ai punti 1), 4) e 5);
- **e di ripristinare** i quantitativi di dotazione organica di quelle professionalità mancanti secondo Legge / standard erogazione di servizio di cui al punto 3), (tra cui quelle dei profili scolastico-educativi dell'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA di cui si è ampiamente trattato in apposito capoverso e per le quali si provvederà come ivi descritto, nonché quelle di "Agente" Cat. C e di "**Funzionario addetto al coordinamento e al controllo**" Cat. D della Famiglia di vigilanza);

si è evidenziata l'**esigenza di cui al punto 2) di "consolidare"** in Dotazione Organica e nell'ordinaria forza lavoro dell'Amministrazione, nuove tipologie di professionalità mancanti, prevalentemente operanti nell'ambito del Servizio Officina Educativa: quella del "**Funzionario Reti Educative**" di cat. D1 e del "Gestore processi Educativi" di Cat. C. Dal complessivo percorso di revisione dei profili della Famiglia Educativa - nato dalla necessità di rendere i profili professionali operanti in particolare nel Servizio Officina Educativa, maggiormente rispondenti alle proprie competenze e alle prevalenti funzioni educative, e dalla necessità di articolare su 2 livelli il profilo già esistente di "Funzionario Reti Educative" creando un ambito di Specializzazione "Pedagogico", in cui declinare esplicitamente il lavoro del Pedagogista nella fascia 0-6 e contestualizzando in modo puntuale le caratteristiche della specializzazione all'interno della diversa realtà organizzativa dei Nidi e delle Scuole d'Infanzia – e conclusosi col Verbale Sindacale in atti al P.G. n. 80894/2016 recepito con la più volte citata Deliberazione G.C.15/12/2016 n. 252, si è evidenziata la necessità di procedere all'indizione di nuovo Concorso Pubblico per "Funzionario Reti Educative" Cat. D1 per complessivi 6 posti di cui 3 già istituiti nell'ambito dell'ultima revisione della Dotazione Organica, effettuata in Allegato A) alla predetta deliberazione, e n. 3 da istituire mediante trasformazione di altri posti vacanti, con variazione di Dotazione Organica nel presente provvedimento.

I contenuti professionali, le competenze e attività di tale profilo professionale, sono indicati nel "*Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi*" Allegati 1) "Famiglie e Profili professionali" e 2) "Contenuti professionali", come modificati da ultimo dalla più volte citata Deliberazione G.C.15/12/2016 n. 252, a seguito di integrazione / modificazione del "*Contratto decentrato vigente siglato in data 15/12/2008 (P.G. 27575) per il quadriennio normativo 2006-2009 e relativi allegati*" attuato al termine del percorso di revisione dei profili professionali della famiglia Educativa, di cui al Verbale Sindacale in atti al P.G. n. 80894/2016.

Nell'ambito poi dei profili professionali i cui standard quantitativi, già previsti in Dotazione Organica ma tuttora vacanti, devono essere "**ripristinati**" secondo Legge / standard erogazione di servizio ex lege, di cui al precedente punto 3), emerge il profilo professionale del "**Funzionario addetto al coordinamento e al**

controllo” Cat. D della Famiglia di vigilanza, profilo per il quale non si dispone di valida graduatoria concorsuale pubblica da parecchi anni ed i cui complessivi 7 posti vacanti devono pertanto essere ripianati mediante indizione di nuovo **Concorso Pubblico per “Funzionario addetto al coordinamento e al controllo” Cat. D1** ;

STRUMENTI DI RISPOSTA POSSIBILE

A fronte di tutti i fabbisogni evidenziati di diverse professionalità e categorie, **sono stati poi presi in esame e messi “in sinergia” tutti i vari strumenti di reclutamento a disposizione, già indicati sul DUP, coerentemente ed in relazione:**

- alla normativa assuntiva vincolistica di riferimento per il Comune e adottabile per l'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA ed al suo regime derogatorio rispetto al budget assuntivo ordinario;
- alla conseguente adozione di “Piano triennale straordinario 2016-2018” relativamente alle assunzioni in deroga per il personale scolastico educativo dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, con particolare attenzione alle procedure riservate al personale precario di cui all'art. 17 del D.L. 113/2016, anche al fine di dare continuità, stabilità e più ampia copertura alla dotazione organica dell'istituzione, come indicato nello specifico capoverso ad esso dedicato;
- al “residuo” budget spendibile 2016 (come determinato in Prospetto ALLEGATO C) alla presente deliberazione e definito in apposito Capoverso);
- al budget massimo destinabile per il 2017, 2018 e 2019 alle nuove assunzioni “dall'esterno” 75% e 100% (scorrimento di graduatoria o indizione di nuove procedure concorsuali) (come determinato in Prospetto ALLEGATO C) alla presente deliberazione e definito in apposito Capoverso);
- agli impegni già assunti a valere sul Budget 2017 e 2018 a seguito dei 2 Concorsi Pubblici espletati nel 2016 per 8 p. di “Funzionario Sviluppo Territoriale” e 3 p. di “Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi” le cui assunzioni dei vincitori sono state suddivise e programmate parte sul 2017 (già effettuate) e parte sul 2018;
- alla vigenza / non esistenza presso il Comune di Reggio Emilia di graduatorie concorsuali pubbliche a tempo indeterminato per talune professionalità in relazione alla possibilità di loro scorrimento per varie e prioritarie professionalità: tecniche ed informatiche, amministrative ed economico finanziarie, sociali, culturali, di polizia locale;
- all'utilizzo di graduatorie di altri Enti, in carenza di proprie, per specifiche professionalità (prevalentemente per figure e/o competenze uniche), per le quali non si intende procedere a specifici Concorsi Pubblici, secondo gli indirizzi più sopra indicati;
- alla possibilità di indire nuovi Concorsi Pubblici su nuove professionalità (per le quali non si dispone di valide graduatorie) con assunzione a tempo indeterminato dei vincitori dilazionate sul biennio 2018-2019 e sui relativi budget assuntivi, come già effettuato nel 2016;
- alle procedure di mobilità volontaria tra Enti, per fabbisogni corrispondenti ad ulteriori posti in copertura/professionalità / Servizi, che non comportano utilizzo di budget assuntivo, anche al fine di contenere / diversamente finalizzare e contemperare l'utilizzo del budget assuntionale a disposizione per nuove assunzioni;
- alla possibilità di ricorrere alla mobilità interna di personale anche mediante riconversione professionale di personale non più idoneo alle mansioni proveniente dall'ISTITUZIONE, quale importante strumento integrativo rispetto al reclutamento esterno;
- alle assunzioni a tempo determinato in caso di necessità (in particolare al fine di mantenere costante il livello di erogazione dei servizi o a necessità contingenti, straordinarie e temporanee per far fronte a picchi di attività o nuove progettualità diversamente non realizzabili);
- al ricorso, se necessario, all'utilizzo dell'istituto del comando funzionale temporaneo di personale proveniente da altre Pubbliche Amministrazioni e alla mobilità per “interscambio” per compensazione, tra dipendenti di pari profilo e categoria, anche al fine di facilitare il personale con necessità di trasferimento ad altra pubblica amministrazione;
- in via residuale, al lavoro interinale / somministrazione lavoro – solo per esigenze estremamente temporanee e/o di professionalità non esistenti all'interno dell'ente e/o per le quali non si dispone di valida graduatoria selettiva pubblica utilizzabile.

Si opera invece un rinvio di valutazione, al prossimo Piano dei Fabbisogni 2018-2020 o a prossima integrazione del presente Piano, sull'applicabilità del nuovo Piano triennale 2018-2020 riservato alle c.d. stabilizzazioni del personale precario delle P.A., di cui allo Schema di Decreto legislativo in materia di

riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche e sulla riforma del Pubblico Impiego, conseguente alla legge delega "Madia", attualmente in corso di approvazione.

In particolare, per quanto attiene alle modalità di reclutamento a tempo indeterminato mediante concorsi pubblici, e/o scorrimenti di graduatorie concorsuali che impattano sul Budget assunzionale, sono stati ulteriormente valutati i seguenti elementi e proposto conseguentemente quanto segue:

- che il Comune di Reggio Emilia presenta diverse graduatorie Concorsuali pubbliche, tuttora valide per professionalità Amministrative ed Economico Finanziarie di Cat. C e D1, Tecniche di Cat. C e D1, Sociali e Culturali di Cat. C e D1, di Agente Polizia Municipale Cat. C, la cui validità, se non ulteriormente prorogata per legge, si esaurirà in data 31/12/2017 (esse sono state tutte, da ultimo prorogate sino al 31/12/2017, come anzidetto, ad opera dell'art. 1, comma 368 della Legge n. 232 del 11.12.2016 e dall'art 1 co.1 del D.L. 30/12/2016 n. 244 "Milleproroghe", convertito con modificazioni in Legge n. 19 del 27/02/2017);
- che in esse sono presenti ancora candidati idonei che potrebbero utilmente essere assunti a tempo indeterminato, tenuto anche conto dello speciale "favor" ad essi riservato dall'attuale normativa e giurisprudenza in materia (tra essi compaiono anche soggetti già assunti a tempo determinato presso l'Ente e dipendenti del Comune a tempo indeterminato di categoria inferiore);
- che l'utilizzo e lo scorrimento di valide graduatorie concorsuali pubbliche mediante assunzione dei candidati idonei e già utilmente selezionati, prima dell'indizione di nuove procedure concorsuali, oltre che incentivato dai vari provvedimenti legislativi è sempre stato utilizzato favorevolmente dal Comune di R.E., poiché risponde ai criteri di celerità, economicità e trasparenza della P.A.; offre inoltre una opportunità lavorativa stabile anche a candidati idonei già selezionati ed utilmente classificati in tali graduatorie, spesso già assunti a tempo determinato o a vario titolo precari delle P.A., e rappresenta anche strumento di crescita professionale per diversi dipendenti già assunti a tempo indeterminato del Comune in categoria inferiore, che hanno partecipato senza riserve alle procedure pubbliche e si ritrovano utilmente classificati nella graduatoria degli idonei;
- **che pertanto, per tutte le suddette ragioni, anche per il 2017 (in situazione normativa analogica a quella del 2016), si ritiene opportuno autorizzare l'utilizzo di tutto il BUDGET ASSUNTIVO a disposizione per l'anno 2017, con finalizzazione:**

1) assunzioni a tempo indeterminato di parte dei vincitori dei 2 Concorsi Pubblici indetti ed espletati nel 2016 per "Funzionario Sviluppo Territoriale" e "Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi" di Cat. D, secondo cronoprogramma stabilito nei Bandi ed impegni assunti;

2) assunzioni a tempo indeterminato mediante **utilizzo e scorrimento di valide graduatorie concorsuali** pubbliche di cui dispone il Comune di Reggio Emilia **per varie professionalità**, come più avanti evidenziato in specifico capoverso e nel prospetto ALLEGATO C), in tempo utile prima della loro scadenza entro il 31/12/2017, previa esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

3) assunzione a tempo indeterminato, mediante **utilizzo di graduatoria concorsuale pubblica di altra Pubblica Amministrazione**, previo accordo o convenzione (come più avanti evidenziato in specifico capoverso e nel prospetto ALLEGATO C) , per tutte le motivazioni meglio rappresentate nel successivo capoverso 5.1) punto 3, di 1 figura con profilo di "Funzionario Economico Finanziario" di categoria giuridica D3, a contenuto ed attività altamente specialistiche, in particolare in materia contabile Tributaria e di Contenzioso tributario, a copertura di posto resosi vacante per turn-over di personale di pari profilo e categoria giudica D3, in assenza totale di graduatorie proprie di pari categoria giuridica D3 corrispondenti al posto e alle funzioni di responsabilità ed altamente specialistiche che si intendono coprire, ed in particolare assenza di qualsiasi graduatoria anche di diversa categoria o profilo formulata sulla base di prove selettive e materie a spiccato contenuto specialistico contabile tributario e di contenzioso tributario, di cui il Comune ha assoluta necessità di disporre per il Servizio Entrate – Ufficio di Contenzioso di cui il Comune di Reggio Emilia è capofila e per il quale rende servizi e collaborazione ai 37 Comuni in convenzione, come ben evidenziato dal Dirigente del Servizio Entrate, con apposita richiesta. Si specifica che trattandosi di figura unica (in quanto a competenze, attività e contenuti) non si intende procedere, per ragione di celerità, economicità, e speditezza dell'azione amministrativa, all'indizione di apposita procedura concorsuale pubblica che verrebbe effettuata con riferimento ad unico posto, ma si privilegia, come già indicato dal legislatore, (artt. 3 co. 61 della Legge n. 350/2003; art. 4 co. 3, 3 bis, 3 ter del D.L.

101/2013, convertito con modif. in Legge 125/2013; art. 3 co. 5-ter del D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014), l'utilizzo di graduatorie di altri Enti valide se a contenuto (profilo e categoria) e caratteristiche del tutto corrispondenti a quelle previste per il posto messo in copertura.

Per quanto attiene invece alle assunzioni a tempo indeterminato da effettuare “FUORI BUDGET” 2017 o da imputare a valere sui BUDGET ASSUNTIVI dei prossimi anni 2018-2019, sono state effettuate le seguenti valutazioni:

- con riferimento alle assunzioni di personale con professionalità scolastico-educative di cui all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia, si stabilisce di procedere, secondo quanto indicato ed autorizzato nello specifico capoverso ad essa dedicato, a realizzazione di Piano straordinario triennale di assunzioni 2016-2018.
- Il Comune non dispone più da parecchi anni di valida graduatoria per la specifica professionalità di **“Funzionario Addetto al Coordinamento e al Controllo”** Cat. D, (in quanto graduatoria esaurita molti anni addietro) e non dispone inoltre di graduatorie per il nuovo profilo ricercato di **“Funzionario Reti Educative”** Cat. D da destinare al Servizio Officina Educativa, in quanto trattasi di nuova professionalità conseguente a revisione del sistema professionale di Famiglia Educativa;
- che pertanto per il ripiano di tali professionalità emergenti e/o assolutamente funzionali ed indispensabili all'attuale organizzazione comunale, **si ritiene opportuno e si propone** di procedere all'indizione di **2 Nuovi Concorsi Pubblici per assunzione a tempo indeterminato, le cui graduatorie potranno essere anche utilizzate per assunzioni a tempo determinato**, in caso di necessità di tipo temporaneo o eccezionale (sostitutivo o temporaneo progettuale / straordinario), come da sempre effettuato dal Comune di R.E., e come espressamente previsto anche dalla vigente normativa in materia di assunzioni a tempo determinato (D.L. 101/2013 - L. 125/2013);
- che l'assunzione a tempo indeterminato di nuove figure professionali “impatta”, oltre che sul Bilancio dell'Ente che presenta comunque la necessaria disponibilità in relazione alle numerose cessazioni intervenute /programmate, e sulla complessiva spesa di personale ex art. 1 co. 557 L. 296/2006, anche sul Budget massimo disponibile per nuove assunzioni, in relazione al regime vincolistico esistente per il triennio in corso 2017/2019 (75% per gli anni 2017 e 2018 e 100% per l'anno 2019);
- che l'esperimento di nuovi Concorsi Pubblici comporta tempi medio/lunghi di realizzazione, dall'indizione al loro completamento, sino all'approvazione delle relative graduatorie;
- che pertanto **si ritiene opportuno** procedere già da subito, anno 2017, all'indizione delle 2 nuove procedure concorsuali pubbliche, programmando le assunzioni a tempo indeterminato dei vincitori a valere sui **budget riferiti agli anni 2018-2019**, che presentano le necessarie disponibilità, quantificate sulla base delle cessazioni già programmate con riferimento ad ognuno degli anni precedenti (2017 e 2018), come evidenziato nei Prospetti ALLEGATO C) e ALLEGATO E) alla presente Deliberazione, ed in particolare come segue:

7 posti di “FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO” Cat. D1 - disponendone, allo stato attuale l'assunzione a tempo indeterminato di tutti i vincitori a decorrere dal 01.01.2018 (o comunque dal primo momento utile successivo a tale data, in relazione all'approvazione della graduatoria) sul relativo BUDGET assuntivo 2018, che presenta allo stato attuale in via previsionale, la sufficiente disponibilità, come si rileva dalle cessazioni 2017 già programmate e quantificate in prospetto ALLEGATO E) alla presente deliberazione;

6 posti di “FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE” Cat. D1 - disponendone, allo stato attuale l'assunzione a tempo indeterminato sul biennio 2018-2019 ed in particolare:

n. 3 assunzioni a decorrere dal 01.01.2018 (o comunque dal primo momento utile successivo a tale data, in relazione all'approvazione della graduatoria) e n. 3 a decorrere dal 01.01.2019, sui BUDGET assuntivi 2018 e 2019, che presentano allo stato attuale in via previsionale, la necessaria disponibilità, come si rileva dalle cessazioni 2017 e 2018 già programmate e quantificate in prospetto ALLEGATO E) alla presente deliberazione;

evidenziando:

che la necessità di entrambe le professionalità è assolutamente prioritaria ed emergente, anche in relazione alla esigenza, come più sopra detto, di ripristinare la Dotazione Organica dei numerosi posti vacanti relativi alla Famiglia professionale della Vigilanza, quantificata in relazione al rapporto con il numero degli abitanti, su standard di Legge Regionale;

che l'indizione dal primo momento utile delle procedure concorsuali, pur programmandone le assunzioni a tempo indeterminato nel biennio 2018-2019, è anche finalizzato ad addivenire già nei primi mesi del 2018, a graduatorie utilizzabili da subito eventualmente anche per assunzioni a tempo determinato, ed anche nelle more dell'assunzione a tempo indeterminato dei vincitori e comunque per esigenze temporanee o eccezionali, rispondendo a criteri di efficienza, efficacia, economicità e celerità dell'azione amministrativa (1 sola procedura che soddisfa nel tempo diverse tipologie di esigenze : a tempo indeterminato e determinato);

che le assunzioni a tempo indeterminato dei vincitori del Concorso per Funzionario Reti Educative, potranno anche essere anticipate tutte o parzialmente nel corso dell'anno 2018, coerentemente con le altre assunzioni che verranno programmate, previa monitoraggio e verifica del complessivo Budget assuntivo a disposizione, derivante dalle cessazioni 2017 tuttora in corso ed in via di aumento, e previa verifica delle disposizioni legislative in materia assuntiva vigenti nel tempo;

che si stabilisce inoltre, per maggior celerità e stante l'urgenza di disporre a più presto, di tali professionalità, di svolgere contemporaneamente le operazioni di pubblicazione dei bandi di Concorso, unitamente all'esperimento obbligatorio delle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria, di cui agli artt. 30 e 34 bis del Decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i., subordinando comunque le assunzioni a tempo indeterminato dei vincitori, all'esito negativo delle procedure stesse di mobilità, e alla nuova verifica, al momento assuntivo, della presenza di tutte le condizioni normative e contabili necessarie per tali finalità.

- **Si ritiene inoltre opportuno e si propone** già allo stato attuale, l'indizione, **nel corso del 2018**, di altre **nuove procedure concorsuali pubbliche** (oltre quelle già previste fuori budget, per i profili scolastico-educativi dell'Istituzione in apposito capoverso) per alcune professionalità prioritarie, stante la loro prossima scadenza (31/12/2017) e nel caso in cui non venissero ulteriormente prorogate, o comunque, qualora venissero esaurite a seguito delle assunzioni a tempo indeterminato disposte ed autorizzate nel presente provvedimento, ed in particolare per le seguenti professionalità:

“FUNZIONARIO RETI SOCIALI” / (Assistente Sociale) Cat. D;

“FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO” Cat. D;

- Si conferma l'autorizzazione alla mobilità ex art. 30 D. Lgs. 165/2001, con applicazione del comma 2 bis (precedenza in caso di comando), di 1 figura “Gestore processi amministrativi” Cat. C (F.A.) da tempo in posizione di comando funzionale presso il Comune di Reggio Emilia, che provenendo da Ente non sottoposto a regime vincolistico (ASP), deve essere imputata in quota “nuove assunzioni” (procedura già autorizzata nella Deliberazione di integrazione al Piano 2016-2018 G.C. 15/12/2016 N. 252), **a decorrere dal 01/02/2018**, al termine dell'attuale periodo di comando, a valere **sul Budget assuntivo 2018**, che presenta le necessarie disponibilità, quantificate sulla base delle cessazioni già programmate con riferimento all'anno 2017, come evidenziato nei Prospetti ALLEGATO C) e ALLEGATO E) alla presente Deliberazione.
- Si autorizza inoltre la “**ricostituzione**” del rapporto di lavoro, ai sensi di quanto previsto dall'art. 26 del CCNL EE.LL. del 14.09.2000, di un ex dipendente a tempo indeterminato dell'Amministrazione (M.R.), con profilo di “Funzionario Reti e Servizi Culturali” Categoria D1 – Economico D4, già assegnato all'U.O.C. Gestione Biblioteche – cessato per dimissioni volontarie dal servizio in data 31/01/2016, (e pertanto nell'ambito dei massimi previsti, 5 anni dalla cessazione), che ne ha fatto richiesta con propria lettera in atti al n. 32864 di P.G., positivamente vistata dal Direttore dell'Area Servizi alla Persona – Dirigente del Servizio Servizi Culturali, dal primo momento utile nel 2018, a valere **sul Budget assuntivo 2018**, che presenta le necessarie disponibilità, quantificate sulla base delle cessazioni già programmate con riferimento all'anno 2017, come evidenziato nei Prospetti ALLEGATO C) e ALLEGATO E) alla presente Deliberazione.
- Si autorizza inoltre **dal 01/01/2018** il “passaggio a tempo pieno”, di diversi dipendenti originariamente assunti part-time, che ne hanno fatto / ne faranno richiesta in tempo utile per tale prossima scadenza contrattuale, qualora positivamente vistata in tal senso dai Dirigenti di riferimento, nell'ambito di una cifra massima pari a quella indicata per tali finalità nell' ALLEGATO C) al presente provvedimento, a valere **sul Budget assuntivo 2018**, che presenta le necessarie disponibilità, quantificate sulla base delle

cessazioni già programmate con riferimento all'anno 2017, come evidenziato nei Prospetti ALLEGATO C) e ALLEGATO E) alla presente Deliberazione.

- Si valuta altresì necessario il ricorso a **specifici Bandi di Mobilità volontaria tra Enti, nel 2017**, ai sensi di quanto previsto dall'art. 30 del Decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., **secondo un piano di coordinata attuazione dei processi di ordinario reclutamento del personale e di mobilità**, (quest'ultima con finalità "integrative" rispetto al budget a disposizione, mediante procedure ritenute "neutre" per la finanza pubblica - ed in quanto il solo budget assuntivo come quantificato ex lege non è sufficiente a garantire e a rispondere a tutte le esigenze di risorse dell'Ente), per il ripiano di altri fabbisogni di personale / copertura di posti in Dotazione Organica / esigenze di servizi / strutture, di diverse professionalità più sotto evidenziate in specifico capoverso e nel prospetto ALLEGATO C), poiché tali assunzioni se effettuate tra Enti sottoposti a regime limitativo delle assunzioni, **non incidono sul Budget assuntivo**, nonché in relazione alla necessità di ripianare posti vacanti in Dotazione Organica di nuova istituzione (nati mediante trasformazione di altri meno strategici) creati a potenziamento quantitativo di talune professionalità oggi indispensabili in relazione ai progetti, nuovi investimenti e fabbisogni dell'Ente, che non potrebbero essere coperti (in quanto neo istituiti) mediante utilizzo di graduatorie concorsuali già esistenti.

In relazione alle esigenze di fabbisogni rappresentate, sia a tempo indeterminato che determinato, a tutti i vari strumenti di reclutamento a disposizione, al regime vincolistico vigente, alla valutazione della congruità delle risorse presenti a Bilancio, **si presenta il più sotto riportato "Piano Triennale dei Fabbisogni per gli anni 2017 – 2018 – 2019", con relativo cronoprogramma di realizzazione.**

5.1) NOMINA VINCITORI CONCORSI PUBBLICI 2016 SECONDO CRONOPROGRAMMA DEFINITO NEI BANDI E SCORRIMENTI GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE

ANNO 2017

Le sottoriportate assunzioni verranno imputate **SUL BUDGET 2017** a completo esaurimento del Budget residuo 2016 non ancora utilizzato (25% cess. 2015) nonché a valere sull'ordinario Budget 2017 quantificato sulle cessazioni 2016 (75% cess. 2016 al netto dei profili scolastico / educativi dell'Istituzione e dirigenziali).

1) NOMINA VINCITORI CONCORSI PUBBLICI ANNO 2016

Si riportano, per utilità riepilogativa, ed in quanto imputati in quota BUDGET 2017, anche le assunzioni a tempo indeterminato di parte dei vincitori dei 2 Concorsi Pubblici indetti ed espletati nel 2016 per "Funzionario Sviluppo Territoriale" e "Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi" di Cat. D, **già effettuate a decorrere dal 01.01.2017**, secondo apposito cronoprogramma stabilito e già autorizzato, nel precedente Piano Occupazionale Delib. G.C. 31/03/2016 N. 78 e nei relativi Bandi:

N. 3 "FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE" Cat. D a tempo pieno - **VINCITORI di Concorso** mediante utilizzo di relativa Graduatoria C.P. di "Funzionario Sviluppo Territoriale" Cat. D (approvata con D.D. RUAD 1076 del 28.07.2016, pubblicata in data 29.07.2016 e valida sino al 28.07.2019)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'Allegato C) **TOT. Euro 107.442,00**
corrispondente a n. 3 assunzioni a tempo pieno dall'esterno

N. 1 "FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI" Cat. D a tempo pieno - **VINCITORE di Concorso**

mediante utilizzo di relativa Graduatoria C.P. di "Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi" Cat. D (approvata con D.D. RUAD n. 1703 del 29.11.2016 – pubblicata in data 30.11.2016 e valida sino al 29.11.2019)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'Allegato C) **TOT. Euro 35.814,00**
corrispondente a n. 1 assunzione a tempo pieno dall'esterno

2) ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DA SCORRIMENTO GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA

Si individuano le sottoriportate nuove assunzioni a tempo indeterminato, mediante scorrimento di valide graduatorie concorsuali pubbliche del Comune di Reggio Emilia (da ultimo prorogate sino al 31/12/2017, ad opera dell'art. 1 comma 368 della L. n. 232 del 11.12.2016 e dall'art 1 co.1 del D.L. 30/12/2016 n. 244 "Milleproroghe", convertito con modificazioni in Legge n. 19 del 27/02/2017), a decorrere dal **01.10.2017**, o comunque dal primo momento utile successivo a tale data, **a fronte di complessivi stabili fabbisogni di tali professionalità presso le varie strutture dell'Ente e** di altrettanti posti già vacanti o che si renderanno tali entro tale data, per effetto di cessazione dall'Ente o di modifica del rapporto orario / profilo professionale, di altrettanti dipendenti dell'Ente e previa esperimento di mobilità obbligatoria art. 34 bis D.Lgs. 165/2001 smi.

N. 4 "AGENTI" Cat. C (su posti vacanti nn. 4630 ex F.E., 4734 ex T.C., 9265 ex C.L., ex 9313 S.F.) mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. di "Agente" Cat. C (approvata con D.D. 23098 del 30.07.2013 e valida sino al 31.12.2017)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'Allegato C) **TOT. Euro 139.073,92**
corrispondente a:

n. 4 assunzioni a tempo pieno dall'esterno di pari valore
Da assegnare al Servizio Polizia Municipale

N. 3 "FUNZIONARIO RETI SOCIALI" Specializzazione Servizi Sociali Cat. D di cui n. 2 a tempo pieno e n. 1 part-time 30 ore settimanali (su posti vacanti nn. 7585 ex D.L.F., 3087 ex S.A., 7525 ex O.M.C.)

mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. di "Assistente Sociale" / nuovo profilo "Funzionario Reti Sociali – Specializzazione Servizi Sociali Cat. D (approvata con D.D. 4160 del 24.02.2009 e valida sino al 31.12.2017)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'Allegato C) **TOT. Euro 101.473,00**

corrispondente a:

n. 2 assunzioni a tempo pieno dall'esterno Euro 71.628,00

n. 1 assunzione a part-time 30 ore settimanali dall'esterno Euro 29.845,00

Da assegnare al Servizio "Servizi Sociali"

N. 10 "FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO" Cat. D di cui n. 8 a tempo pieno, n. 1 part-time 30 ore settimanali e n. 1 part-time 18 ore settimanali (su posti vacanti nn. 4756 ex C.L., 5115 ex I.A., 4646 ex G.L., 4381 ex D.I., 9153 ex P.S., 5141 ex B.N., 4524 ex T.T., ex 4126 D.E., 9038 ex C.L., 4385 ex E.P.)

mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. di "Istruttore direttivo Amministrativo" / nuovo profilo "Funzionario Amministrativo" Cat. D (approvata con D.D. 4815 del 03.03.2009 e valida sino al 31.12.2017)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'Allegato C) **TOT. Euro 140.297,85**

corrispondente a:

• n. 3 assunzione a tempo pieno – **candidati esterni** Euro 107.442,00

• n. 1 assunzione part-time 18 ore sett. - **candidato esterno** Euro 17.907,00

• n. 5 assunzioni a tempo pieno – **candidati interni** Euro 12.813,30

(quantificato solo il differenziale di spesa tra C e D, intercettandosi in graduat. 5 dipend. già di ruolo del Comune di Cat. C)

• n. 1 assunzione part-time 30 ore sett. – **candidato interno** Euro 2.135,55

(quantificato solo il differenziale di spesa tra C part-time 30 h/sett. e D part-time 30 h/sett. intercettandosi in graduat. 1 dipend. già di ruolo del Comune di Cat. C di pari rapporto orario)

Da assegnare a vari Servizi dell'Amministrazione:

Istituzioni Culturali; Officina Educativa; Personale e Organizzazione; Finanziario; Pianificazione Programmazione e Controllo; Appalti, Contratti e semplificazione amm.va; Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia; SUAP; Entrate; Rigenerazione Urbana.

N. 1 "FUNZIONARIO TECNICO" Cat. D (su posto vacante n. 7928, ex R.G.)

mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. di "Istruttore Direttivo Tecnico" / nuovo profilo "Funzionario Tecnico" Cat. D (approvata con D.D. 14678 del 13.06.2009 e valida sino al 31.12.2017)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'Allegato C) **TOT. Euro 2.562,66**

corrispondente a:

n. 1 assunzione a tempo pieno **candidato interno**

(quantificato solo il differenziale di spesa tra C e D intercettandosi in graduat. 1 dipend. già di ruolo a tempo pieno del Comune di Cat. C)

Da assegnare al Servizio "Rigenerazione Urbana"

N. 3 "GESTORE PROCESSI TECNICI" Cat. C (su posti vacanti nn. 3075 ex B.G.S., 4229 ex C.C., 9070 ex P.M.)

mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. di Istruttore Tecnico / nuovo profilo "Gestore Processi Tecnici" Cat. C (approvata con D.D. 5682 del 13.03.2008 e valida sino al 31.12.2017)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'Allegato C) **TOT. Euro 99.754,02**

corrispondente a:

n. 3 assunzioni a tempo pieno dall'esterno di pari valore

Da assegnare ai Servizi/ policy: Politiche per l'economia solidale, Housing Sociale, Intercultura; Servizio Ingegneria – Edifici Reti e Infrastrutture; Mobilità

N. 3 "GESTORE PROCESSI SOCIALI" Cat. C di cui n. 1 tempo pieno (per differenziale orario di 6 h) **N. 1 part-time 30 ore e n. 1 part-time 21 ore settimanali** (su posti vacanti nn. 3235 ex V.M., 9021 ex B.V.)

mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. di "Istruttore alle Attività Socio-Culturali" / nuovo profilo "Gestore Processi Sociali" Cat. C (approvata con D.D. 16396 del 04.07.2009 e valida sino al 31.12.2017)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'Allegato C) **TOT. Euro 52.647,97**
corrispondente a:

n. 2 assunzioni di valore pari ad 1 tempo pieno Euro 33.251,34
(composte come segue: 1 a tempo pieno di soggetto già interno di ruolo p.t. 30 ore per differenziale orario + 6 ore; e 1 a 30 ore di candidato esterno su posto lasciato vacante dal soggetto interno)
n. 1 assunzione dall'esterno part-time 21 ore settimanali Euro 19.396,62

(Si specifica che l'assunzione a tempo pieno verrà proposta prioritariamente a candidata utilmente classificata e già dipendente di ruolo assunta p.t. 30 h dalla predetta graduatoria.

In caso di sua accettazione il budget necessario da quantificare per lei, sarà unicamente di differenziale di spesa tra 30 e 36 ore, pari a 6 h / settimanali corrispondenti a Euro 5.541,89.

In tal caso, sul residuo posto che la dipendente renderà vacante a 30 h, verrà effettuata la ulteriore assunzione di figura dall'esterno, per una spesa pari a 30 h/ sett.i. corrisp. a Euro 27.709,45.

In tal caso si effettueranno 2 assunzioni (di cui 1 di soggetto già interno per differenziale di spesa di 6 h e 1 di soggetto esterno a 30 h, a parità di budget complessivo.)

Da assegnare ai Servizi/ policy: Politiche per l'economia solidale, Housing Sociale, Intercultura; Officina Educativa

N. 1 FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO Cat. D1 a tempo pieno (su posto vacante n. 4625 ex V.A.) mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. di "Funzionario Economico Finanziario" Cat. D (approvata con D.D. 23387 del 06.12.2010 e valida sino al 31.12.2017)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'Allegato C) **TOT. Euro 35.814,00**
corrispondente a:

n. 1 assunzione a tempo pieno di pari valore
Da assegnare al Servizio Finanziario

N. 2 "GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI" Cat. C a tempo pieno (su posti vacanti nn. 3033 ex V.C. e 6342 ex F.L.)

mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. di "Istruttore di Attività e Beni Culturali" / nuovo profilo "Gestore Processi e Iniziative Culturali" Cat. C (approvata con D.D. 16396 del 04.07.2009 e valida sino al 31.12.2017)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'Allegato C) **TOT. Euro 66.502,68**
corrispondente a:

n. 2 assunzioni a tempo pieno di pari valore
Da assegnare al Servizio Istituzioni Culturali – UOC GESTIONE BIBLIOTECHE

N. 1 GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI Cat. C a tempo pieno (su posto vacante n. 6320 ex V.P.) mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. di struttore Amministrativo /nuovo profilo Gestore processi amministrativi Cat. C (approvata con D.D. 6309 del 18.03.2008 e valida sino al 31.12.2017)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'Allegato C) **TOT. Euro 33.251,34**
corrispondente a n. 1 assunzione a tempo pieno di pari valore

Assegnazione da definire – Probabili Servizi: Servizi ai Cittadini – Entrate – Pari Opportunità

3) ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DA SCORRIMENTO GRADUATORIA CONCORSALE PUBBLICA DI ALTRO ENTE

In relazione all'ulteriore fabbisogno del Servizio "Entrate", di 1 specifica professionalità con competenze e formazione in ambito contabile / Tributario Enti Locali e di Contenzioso Tributario, selezionata sulla base di procedure selettive/ concorsuali che prevedessero materie e prove spiccatamente tributarie tipiche degli Enti Locali, alla quale affidare particolari funzioni e responsabilità nell'ambito dell'Ufficio Associato di Contenzioso Tributario sito presso il Servizio Entrate, come ben evidenziato dal Dirigente del Servizio Entrate, con apposita comunicazione del 23/05/2017 allegata al presente provvedimento,

si autorizza, per tutte le motivazioni più sotto indicate, **l'assunzione a tempo indeterminato, con le modalità richieste dal Dirigente di riferimento, mediante utilizzo di graduatoria concorsuale pubblica di altra Pubblica Amministrazione (Unione Comuni Bassa Reggiana), previo accordo o convenzione, di 1 figura da inquadrare con profilo di "Funzionario Economico Finanziario" di categoria giuridica D3,**

a contenuto ed attività altamente specialistiche, in materia contabile Tributaria e di Contenzioso tributario, a copertura di posto resosi vacante per turn-over di personale di pari profilo e categoria giudica D3 (ex M.G), precedentemente occupato dalla stessa part-time 30 ore settimanali, ma che si intende coprire a tempo pieno e che così viene riportato col presente provvedimento (cfr. in tal senso Corte Conti Umbria n. 149/2015/PAR).

Ciò in assenza totale di graduatorie del Comune di Reggio Emilia di pari categoria giuridica D3 corrispondenti al posto e alle funzioni di responsabilità ed altamente specialistiche che si intendono coprire, ed in particolare assenza di qualsiasi graduatoria anche di diversa categoria o profilo formulata sulla base di prove selettive e materie a spiccato contenuto specialistico contabile tributario e di Contenzioso Tributario, di cui il Comune ha assoluta necessità di disporre per il Servizio Entrate, anche in relazione al Servizio reso ai 37 Comuni associati.

Si evidenzia che la necessità di assumere la figura in Categoria giuridica D3 - peraltro a fronte di turn- over di personale di pari profilo e categoria giuridica D3 di inquadramento e di relativo posto vacante in Dotazione Organica – corrisponde allo specifico ruolo, alle connesse responsabilità e competenze richieste sin da subito a tale figura unica, in quanto da Convenzione coi Comuni Associati, il Comune di Reggio deve preforire all'Ufficio associato personale in grado di prestare la necessaria assistenza in giudizio.

Si specifica inoltre che trattandosi di figura unica (in quanto a competenze, attività e contenuti) non si intende procedere, per ragione di celerità, economicità, e speditezza dell'azione amministrativa, all'indizione di apposita procedura concorsuale pubblica che verrebbe effettuata con riferimento ad unico posto ma si privilegia, come già indicato dal legislatore (artt. 3 co. 61 della Legge n. 350/2003; art. 4 co. 3, 3 bis, 3 ter del D.L. 101/2013, convertito con modif. in Legge 125/2013; art. 3 co. 5-ter del D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014), l'utilizzo di graduatorie di altri Enti valide se a contenuto (profilo e categoria) e caratteristiche del tutto corrispondenti a quelle previste per il posto messo in copertura.

L'Ufficio di Contenzioso Tributario, di cui Il Comune di Reggio è ente capofila, è operativo dal 1997 sulla base di apposita delibera di Consiglio Comunale di approvazione di una convenzione ai sensi art. 30 del TUEL, **associa 37 Comuni** e si occupa di due ambiti molto complessi quali:

1) uno tipicamente processuale e comprende l'espletamento di tutte le attività del contenzioso tributario dalla notifica del ricorso in poi;

2) l'altro ambito, che in realtà anticipa il contenzioso con finalità di limitarlo, comprende:

L'attività descritta, che assolve a necessità prioritarie del nostro comune, è prestata anche ai comuni della provincia associati. Di recente il nuovo Comitato dei Sindaci, organo di indirizzo della Convenzione e di cui fa parte anche l'assessore con delega al Bilancio del Comune di Reggio, ha evidenziato la necessità di rafforzare la collaborazione tra gli enti non solo in ambito di contenzioso tributario, ma più in generale nell'attività di riscossione delle entrate tributarie e non, anche coattive, utilizzando le professionalità anche già formate dei Comuni della Provincia al fine di accelerare e migliorare le sinergie la collaborazione in ambiti che richiedono professionalità specifiche.

La graduatoria che è stata individuata, dell'Unione dei Comuni Bassa Reggiana (Pubblica Amministrazione di prossimità territoriale rispetto al Comune di Reggio Emilia – ambito provinciale) per **“Responsabile direttivo contabile, cat. D3 da assegnare al Servizio Tributi”**, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 253 del 31.10.2014 dell'Unione Comuni Bassa Reggiana, e tuttora vigente sino al 31/12/2017, **e che si intende utilizzare per tale assunzione**, prevedeva materie e prove d'esame specificamente volte a selezionare personale da destinare all'Ufficio Tributi comunali e che tendevano pertanto a verificare in particolare la competenza e conoscenza dei candidati in materia di tributi comunali ed erariali, di contenzioso tributario, oltre che di ordinamento amministrativo e contabile degli enti locali.

Tale graduatoria è assolutamente coerente e corrispondente per contenuti, materie d'esame e prove effettuate, categoria giuridica di inquadramento, ecc. alle esigenze segnalate per l'Ufficio Contenzioso tributario, ed al posto che si intende coprire, è già stata utilizzata dal Comune di Reggio Emilia, mediante Convenzione stipulata tra le parti nel 2016, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4 del D.L. 101/2013 convertito con Legge n. 125/2013, con piena soddisfazione del Servizio Entrate, per l'inserimento di una figura a tempo determinato e potrebbe essere utilizzata tramite nuovo accordo con l'Unione, per l'assunzione a tempo indeterminato, nello spirito di collaborazione tra Enti, ed evidenziato come necessario anche dal Comitato dei Sindaci della Convenzione.

(Si citano e si richiamano a tal fine anche le Deliberazioni della Corte Conti Sezione Umbria nn. 149/2015/PAR e 124/20137PAR., che dispongono in tal senso).

N. 1 FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO Cat. D3 a tempo pieno (su p.v. n. 4332 ex M.G.) mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. di altro Ente per "Responsabile Direttivo Contabile" Cat. D3 da assegnare al Servizio Tributi" (approvata con Determinazione dell'Unione Bassa Reggiana n. 253 del 31.10.2014 e valida sino al 31.12.2017, nella quale risultano n. 2 nominativi di candidati attualmente non assunti dall'Unione Bassa Reggiana)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'Allegato C)

TOT. Euro 40.806,28

corrispondente a:

n. 1 assunzione a tempo pieno di pari valore

La copertura del posto con tale modalità dovrà avvenire previa esperimento di mobilità obbligatoria art. 34 bis D.Lgs. 165/2001 smi.

5.2) INDIZIONE DI PROCEDURE CONCORSUALI PUBBLICHE

INDIZIONE ANNO 2017 – (ASSUNZIONI SU BUDGET 2018 E 2019)

Si autorizza l'indizione immediata, con assunzioni a tempo indeterminato dei vincitori da effettuare sugli anni / a valere sui Budget assuntivi / 2018 e 2019, delle 2 sottoindicate procedure concorsuali pubbliche:

n. 7 posti di "FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO" Cat. D

disponendone, allo stato attuale l'assunzione a tempo indeterminato di tutti i vincitori nell'anno 2018 e per un importo di spesa in ragione virtuale ed annua, come previsto nell'allegato C) pari a **Euro 261.317,98**

sul **BUDGET assuntivo 2018**, che presenta già allo stato attuale in via previsionale, la sufficiente disponibilità, come si rileva dalle cessazioni 2017 già programmate e quantificate in prospetto ALLEGATO E) alla presente deliberazione;

n. 6 posti di "FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE" Cat. D

disponendone, allo stato attuale l'assunzione a tempo indeterminato sul biennio 2018-2019 e per un importo di spesa in ragione virtuale ed annua, come previsto nell'Allegato C) sui due esercizi e come segue:

n. 3 assunzioni a decorrere dal 01.01.2018	BUDGET 2018	Euro 107.442,00
n. 3 assunzioni a decorrere dal 01.01.2019	BUDGET 2019	Euro 107.442,00

sui BUDGET assuntivi 2018 e 2019, che presentano già allo stato attuale in via previsionale, la sufficiente disponibilità, come si rileva dalle cessazioni 2017 e 2018 già programmate e quantificate in prospetto allegato E) alla presente deliberazione;

TOTALE BUDGET IMPEGNATO 2018 per i 2 concorsi	Euro 368.759,98
TOTALE BUDGET IMPEGNATO 2019 per i 2 concorsi	Euro 107.442,00

Si specifica che le 2 procedure concorsuali che verranno indette, dovranno avvenire secondo le modalità già indicate al capoverso 5, inoltre ed in particolare:

- le graduatorie derivanti dai 2 nuovi Concorsi Pubblici per assunzione a tempo indeterminato – in applicazione dei principi di economicità, celerità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa - potranno essere anche utilizzate per assunzioni a tempo determinato pieno o parziale, fin da subito nelle more dell'assunzione a tempo indeterminato dei vincitori, e comunque durante l'intero arco di vigenza delle graduatorie, in caso ed al verificarsi di necessità assuntive di tipo temporaneo o eccezionale (sostitutivo o temporaneo progettuale / straordinario) sino ad un periodo massimo di 36 mesi per ogni candidato e per graduatoria, raggiungibile anche in modo cumulato, tra diversi periodi di assunzione, proroghe o rinnovi contrattuali derivanti anche da diverse e successive esigenze / proposte assuntive, ed utilizzando la graduatoria secondo principio meritocratico, ovvero ripartendo sempre dal primo candidato "libero" e "disponibile" per contatore individuale/ periodo residuale assuntivo, posizionato più in alto in graduatoria;
- le operazioni di pubblicazione dei bandi di Concorso, verranno svolte, per ragioni di celerità ed urgenza contemporaneamente ed unitamente all'esperimento obbligatorio delle procedure di mobilità obbligatoria

e volontaria, di cui agli artt. 30 e 34 bis del Decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i., subordinando comunque le assunzioni a tempo indeterminato dei vincitori, all'esito negativo delle procedure stesse di mobilità, e alla nuova verifica, al momento assuntivo, della presenza di tutte le condizioni normative e contabili necessarie per tali finalità;

- i Bandi di Concorso, la cui predisposizione ed indizione è demandata al Dirigente del Servizio Personale e Organizzazione, dovranno contenere un iter procedurale improntato ai principi di trasparenza e pubblicità, economicità, snellezza, celerità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, e pertanto dovranno prevedere già l'intero cronoprogramma della procedura modificabile in caso di necessità, stabilendo anche in via previsionale il calendario per l'esperimento delle diverse prove concorsuali, utile anche ai fini dell'assolvimento dell'obbligo informativo da rendere ai candidati, le modalità di pubblicazione /comunicazione dell'esito delle stesse prove (privilegiando quella informatica sul Sito internet ufficiale dell'Ente), e dovranno prevedere un iter procedimentale adattabile nel corso del procedimento, anche a discrezione della Commissione, in relazione al numero dei candidati partecipanti, al fine della rispondenza ai principi di celerità ed economicità sopraindicati; a tal fine a titolo esemplificativo, potranno prevedere la possibilità già in via previsionale, di effettuare prove preselettive a discrezione della Commissione ed unicamente in caso di alto numero di partecipanti ammessi ecc., oppure prevedere meccanismi di prove o di correzioni "a cascata";
- per ciascun bando di Concorso dovrà essere effettuata **valutazione circa la possibilità di prevedere, oltre alle vigenti riserve / precedenze nelle assunzioni previste per legge (es. Forze Armate), una apposita quota di riserva interna a favore dei dipendenti a tempo indeterminato**, in possesso dei requisiti previsti dal Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi - Sezione B L'Accesso, tenuto conto che il numero dei posti complessivamente destinati a riserve, per ogni Concorso non può comunque superare il 50% dei posti messi a Concorso (artt. 7 e 8 del medesimo Regolamento Sez.B) l'Accesso);
- in relazione poi alla previsione regolamentare che stabilisce limiti massimi di età per l'accesso a taluni profili, tenuto conto:
 - del prolungamento della vita lavorativa e del progressivo innalzamento dell'età anagrafica e dei requisiti fissati dalla normativa italiana, per il collocamento in trattamento di quiescenza senza penalizzazioni;
 - dei principi antidiscriminatori sul lavoro, da tempo stabiliti dalla normativa e dalla giurisprudenza Comunitaria che anche recentemente (Grande Camera della Corte di Giustizia dell'UE 13/11/2014 N. 416/13), nel quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, sono stati confermati e che hanno sancito l'efficacia del principio di non discriminazione in base all'età, già espresso concretamente nella Direttiva 2000/78/CE, con conseguente disapplicazione di ogni disposizione contraria presente nelle singole normative nazionali;
 - di qualche eccezione in tal senso rappresentata ad oggi, per il profilo di Agente di Polizia, come da ultima espressione della Corte di Giustizia Sezione Grande Sentenza 15/11/2016 n. C-258/15;
 - dell'orientamento già espresso da taluna magistratura italiana (T.A.R. E.R. n. 424/2014) che anche in linea con la suddetta normativa Europea, va nel senso di ampliare la platea dei partecipanti non prevedendo per l'accesso ai concorsi pubblici, particolari limiti di età, anche in presenza di normativa italiana parzialmente derogatoria in tal senso (Legge Bassanini n. 127/1997);
 - dei particolari limiti massimi di età previsti oggi per l'accesso dall'esterno ad alcuni profili della Famiglia Educativa (Educatori ed Insegnanti) e della Vigilanza, dal vigente Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi – Sezione B l'Accesso, art. 5 e fissati rispettivamente in 45 anni (Personale docente Educatore ed Insegnante) e 40 anni (Famiglia di Vigilanza – Agenti e Funzionari);
 - delle attività essenzialmente operative, esecutive e "su strada", che caratterizzano il ruolo dell'Agente di Polizia Municipale, che comportano azioni di controllo e presidio del territorio e conseguenti interventi attivi sia preventivi che repressivi, che possono prevedere anche in casi di estrema necessità, il ricorso alla forza fisica e il coinvolgimento in interventi a rischio, nonché l'uso dell'arma, per i quali si necessita di immediatezza nell'azione, prontezza di riflessi, elevata attenzione (onde evitare di incorrere in rischi per sé e per gli altri); caratteristiche che con il progredire dell'età anagrafica ed il protrarsi di tali attività lavorative, possono "naturalmente" diminuire e/o richiedere l'alternanza con altre tipologie di attività;

si intende superare la suddetta restrittiva previsione regolamentare, per le anzidette motivazioni, conformandosi alla normativa europea, **eliminando il particolare limite massimo di età** previsto per l'accesso dall'esterno e per la partecipazione ai Concorsi pubblici per i suddetti profili professionali della Famiglia Educativa e della Vigilanza - **con l'unica eccezione del profilo di "Agente"**, per il quale, in considerazione di quanto sopra esposto ed in attesa di ulteriori valutazioni ed orientamenti, si intendono

mantenere al momento gli attuali limiti massimi di età fissati dal Regolamento per l'accesso dall'esterno - **modificando contestualmente in tal senso il citato art. 5 – Sez. B – L'accesso al vigente Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi** ;

- in relazione al medesimo Bando di Concorso per 7 posti di “Funzionario addetto al coordinamento e controllo” cat. D, dovrà inoltre essere esperita, nell'ambito delle prove concorsuali, la verifica sul possesso dell'idoneità psico attitudinale allo svolgimento delle mansioni, come previsto dalla Direttiva Regionale Emilia Romagna “Criteri e sistemi di selezione per l'accesso” e per la “Formazione iniziale” degli Operatori di Polizia Locale, ai sensi dell'art. 12 co. 2 della Legge Regionale n. 24/2003, approvata con delibera di Giunta Regione Emilia Romagna n. 278/2005 – Allegato B e ss.mm.ii., - da effettuarsi a cura di un Esperto in Psicologia del Lavoro che integrerà la Commissione Giudicatrice in tali fasi, professionista esterno all'ente e del quale si autorizza la ricerca;
- le assunzioni a tempo indeterminato dei vincitori del Concorso per Funzionario Reti Educative potranno anche essere anticipate tutte o parzialmente nel corso dell'anno 2018, coerentemente con le altre assunzioni che verranno programmate, previa monitoraggio e verifica del complessivo Budget assuntivo a disposizione, derivante dalle cessazioni 2017 tuttora in corso ed in via di aumento, e previa verifica delle disposizioni legislative in materia assuntiva vigenti nel tempo.

INDIZIONE ANNO 2018

Si ritiene inoltre opportuno e si autorizza già allo stato attuale, l'indizione, **nel corso del 2018**, di altre **nuove procedure concorsuali pubbliche** (oltre quelle già previste fuori budget, per i profili scolastico-educativi dell'Istituzione in apposito capoverso) per alcune professionalità prioritarie, stante la loro prossima scadenza (31/12/2017) e nel caso in cui non venissero ulteriormente prorogate, o comunque, qualora venissero esaurite a seguito delle assunzioni a tempo indeterminato disposte ed autorizzate nel presente provvedimento, ed in particolare per le seguenti professionalità:

- “FUNZIONARIO RETI SOCIALI” / (Assistente Sociale) Cat. D;
- “FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO” Cat. D;

per un numero di posti coerente con le altre assunzioni che verranno programmate per tali annualità, previa monitoraggio e verifica del complessivo Budget assuntivo a disposizione, che deriverà dalle cessazioni 2017 tuttora in corso ed in via di aumento, e previa verifica delle disposizioni legislative in materia assuntiva vigenti all'epoca. Si rinvia a prossimo Piano 2018-2020 l'esatta quantificazione del numero dei posti da mettere a Concorso in relazione ed in esito alle procedure assuntive di cui al 2017, alle cessazioni in corso, al complessivo budget a disposizione.

5.3) ASSUNZIONE TRAMITE MOBILITA' VOLONTARIA AI SENSI DELL'ARTICOLO 30 DEL D.LGS. 165/2001 E S.M.I. - MOBILITA' PER INTERSCAMBIO

ANNO 2017

In relazione alla necessità di compiere **azioni “integrate”** con i vari strumenti reclutativi a disposizione, tenuto conto dei complessivi fabbisogni di personale delle varie strutture dell'Ente ai quali, per varie ragioni, non si può far fronte unicamente mediante indizione di nuovi concorsi o utilizzo di graduatorie concorsuali pubbliche (poiché, ad esempio, il solo budget assuntivo come quantificato ex lege non è sufficiente a garantire e a rispondere a tutte le esigenze di risorse dell'Ente o per assenza di posti di turn-over) - **si rende necessario il ricorso al reclutamento mediante indizione di specifici Bandi di Mobilità volontaria tra Enti**, ai sensi di quanto previsto dall'art. 30 del Decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., **secondo un piano di coordinata attuazione dei processi di reclutamento del personale e di mobilità**, e con finalità “integrative” rispetto al budget a disposizione, mediante altre procedure ritenute “neutre” per la finanza pubblica – ed in particolare per il ripiano di altri fabbisogni di personale / copertura di posti in Dotazione Organica / esigenze di servizi / strutture, di diverse professionalità più sotto evidenziate ed indicate anche nel prospetto ALLEGATO C), poiché tali assunzioni se effettuate tra Enti sottoposti a regime limitativo delle assunzioni, non incidono sul Budget assuntivo a disposizione, ed inoltre in relazione alla necessità di ripianare posti vacanti in Dotazione Organica di nuova istituzione (nati mediante trasformazione di altri meno strategici) creati a potenziamento di

talune professionalità oggi indispensabili in relazione ai progetti, investimenti e fabbisogni dell'Ente, che non potrebbero essere coperti (in quanto neo istituiti) mediante utilizzo di graduatorie concorsuali già esistenti. Si indicano di seguito i posti di diversa professionalità per i singoli Servizi / strutture / policy **per i quali si autorizza la copertura mediante Bandi di Mobilità volontaria tra Enti, che possono essere indetti dal primo momento utile, dopo l'approvazione del presente piano di fabbisogni:**

N.	Professionalità	Cat.	Ore	Servizio di richiesta fabbisogno / assegnazione
1	Funzionario servizi di comunicazione	D	36	Comunicazione e relazioni con la città – URP / Social media (sostituzione cessazione F.G.)
1	Gestore processi di comunicazione	C	36	Comunicazione e relazioni con la città – URP (sostituzione cessazione M.P.)
3	Funzionario Tecnico	D	36	Servizi Ingegneria /Reti Infrastrutture (potenziamento /aumentati fabbisogni /investimenti su opere pubbliche)
1	Gestore Processi Tecnici	C	36	Servizio Entrate (potenziamento / aumentati fabbisogni)
1	Gestore Processi Tecnici	C	36	Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia (su posto vacante)
1	Gestore processi amministrativi	C	36	Servizi Finanziari (sostituzione cessazione S.C.)
1	Gestore processi amministrativi	C	36	Pianificazione Programmazione Controllo (sostituzione cessazione T.A.)
1	Gestore processi amministrativi	C	36	Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia (sostituzione cessazione C.P.)
1	Gestore processi amministrativi	C	36	SUAP (sostituzione cessazioni varie)
1	Gestore processi amministrativi	C	36	Servizio tecnologie e sistemi informativi (potenziamento / aumentati fabbisogni)
2	Gestore processi amministrativi	C	36	Servizi ai Cittadini (sostituzione cessazioni e potenziamento attività - carte identità elettroniche)
1	Gestore processi amministrativi	C	36	Servizio Appalti, Contratti e semplific. Amm.va (potenziamento)
1	Funzionario Amministrativo	D	36	Servizio Entrate (potenziamento attività riscossione tributi; TARI, ecc.)
5	Agente	C	36	Polizia Municipale

Si specifica che l'effettiva assunzione di tali figure, in caso di esito positivo delle procedure di mobilità, è **autorizzata, a decorrere dal mese di Novembre 2017 in poi**, per esigenze di contenimento e frazionamento della spesa di personale.

Il Dirigente del Servizio "Gestione e sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" è autorizzato pertanto a procedere in tal senso, con propri atti.

A fini riepilogativi, si inseriscono inoltre, nel Prospetto ALLEGATO C) al Presente Piano, i posti / profili per i quali è **già stata autorizzata**, nella precedente Deliberazione G.C. 15.12.2016 n. 252 di integrazione al Piano 2016-2018, **la copertura con procedure di mobilità volontaria tra enti ai sensi dell'art. 30 decreto legislativo 165/2001 e ss.mm.ii. con applicazione comma 2 bis** (con diritto di precedenza per coloro che si trovano in posizione di "comando" presso il Comune di Reggio Emilia), che in larga parte sono già state attuate nei primi mesi del 2017 e che troveranno compimento entro il 2017, ad eccezione di 1 situazione più sottospecificata che si rinvia al 2018.

Si ricorda che, come già indicato nella Deliberazione G.C. 15.12.2016 n. 252 la spesa relativa alle assunzioni per mobilità ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., non rientra nel budget di spesa virtuale in ragione annua disponibile per "nuove assunzioni", qualora la stessa venga effettuata tra Enti sottoposti a discipline limitative nelle assunzioni anche differenziate, in quanto tali operazioni sono considerate "neutre" per la P.A., e pertanto non incidono e non vanno imputate nella quota di budget destinato a "nuove assunzioni" (cfr. art. 1 comma 47 della Legge 30.12.2004 n. 311; Corte Conti Sez. Riunite n. 59/CONTR/2010 e Corte Conti Sez. Autonomie 21/SEZAUT/2009/QMIG; Corte Conti Lombardia n. 80/2011/PAR; Emilia Romagna n. 3/2012/PAR; Corte Conti Toscana Del. n. 244/2015/PAR); qualora le procedure di mobilità vengono attuate con riferimento a dipendenti provenienti da Enti non sottoposti a discipline limitative delle assunzioni e della spesa di personale, esse devono essere imputate in quota "nuove assunzioni" e pertanto nell'ambito del Budget assuntivo a disposizione.

Con riguardo alle procedure di mobilità tra Enti, si autorizza inoltre il Dirigente del Servizio "Gestione e sviluppo del personale e organizzazione", ad effettuare eventuali "**mobilità per interscambio**" o "**per compensazione**", nei casi di domanda congiunta con altri dipendenti di corrispondente categoria e profilo professionale, previa nulla osta del dirigente di riferimento, nonché delle Amministrazioni di provenienza e di destinazione, anche senza necessità, trattandosi di mero interscambio, dell'adozione di specifici avvisi pubblici come già previsto dalla più sopra citata Circolare **Nota DFP 0020506 P-4.17.1.7**.

ANNO 2018

Si conferma l'autorizzazione per tale annualità della mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. 165/2001, con applicazione del comma 2 bis (precedenza in caso di comando), di 1 figura "Gestore processi amministrativi" Cat. C part-time 30 ore settimanali (F.A.), da tempo in posizione di comando funzionale presso il Comune di Reggio Emilia, che provenendo da Ente non sottoposto a regime vincolistico (ASP), deve essere imputata in quota "nuove assunzioni" (procedura già autorizzata nella Deliberazione di integrazione al Piano 2016-2018 G.C. 15/12/2016 N. 252), **a decorrere dal 01/02/2018**, al termine dell'attuale periodo di comando, **a valere sul Budget assuntivo 2018**, che presenta le necessarie disponibilità, quantificate sulla base delle cessazioni già programmate con riferimento all'anno 2017, come evidenziato nei Prospetti ALLEGATO C) e ALLEGATO E) alla presente Deliberazione.

5.4) RICOSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO DI EX DIPENDENTE

ANNO 2018

Si autorizza la "ricostituzione" del rapporto di lavoro, ai sensi di quanto previsto dall'art. 26 del CCNL EE.LL. del 14.09.2000, di un ex dipendente a tempo indeterminato dell'Amministrazione (M.R.), con profilo di "Funzionario Reti e Servizi Culturali" Categoria D1 – Economico D4, già assegnato all'U.O.C. Gestione Biblioteche – cessato per dimissioni volontarie dal servizio in data 31/01/2016, (e pertanto nell'ambito dei massimi previsti, 5 anni dalla cessazione), cessato per dimissioni volontarie dal servizio in data 31/01/2016, (e pertanto nell'ambito dei massimi previsti, 5 anni dalla cessazione), che ne ha fatto richiesta con propria lettera in atti al n. 32864 di P.G., positivamente vistata dal Direttore dell'Area Servizi alla Persona - Dirigente del Servizio Servizi Culturali, dal primo momento utile nel 2018, **a valere sul Budget assuntivo 2018**, che presenta le necessarie disponibilità, quantificate sulla base delle cessazioni già programmate con riferimento all'anno 2017, come evidenziato nei Prospetti ALLEGATO C) e ALLEGATO E) alla presente Deliberazione.

5.5) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO. / UTILIZZO TEMPORANEO PERSONALE / SOMMINISTRAZIONE

Come già emerso durante tutto il ciclo di programmazione con i Dirigenti, in particolare nella recente fase di ricognizione delle attività/progetti/programmi, utile ai fini della Programmazione e dell'allocazione delle risorse nel Bilancio 2017-2019, nonché durante la ricognizione dei fabbisogni di personale di cui al presente Piano - sia in relazione alle ordinarie attività gestionali / attività istituzionali dei diversi Servizi, che agli specifici prodotti/progetti prioritari assegnati ai Dirigenti e alle diverse strutture di riferimento – tenuto anche conto del numeroso turn-over intervenuto di cui si è ampiamente in precedenza trattato, non si riscontra alcuna eccedenza funzionale di personale, in quanto tutte le risorse umane presenti in Dotazione Organica

funzionalmente e correttamente assegnate alle diverse strutture, risultano pienamente impiegate, concorrendo tutte, con una completa imputazione del 100% del loro tempo lavoro, alla realizzazione dei diversi prodotti e progetti, strategici e gestionali dell'Amministrazione ed al raggiungimento degli obiettivi indicati.

Le stesse risorse umane risultano pertanto difficilmente impiegabili per ulteriori esigenze straordinarie temporanee, sostitutive o progettuali anche a finanziamento esterno che dovessero verificarsi in corso d'anno, per la soddisfazione delle quali si rende pertanto necessario, pur nell'ambito delle limitazioni previste dalla legge, ricorrere a forme di lavoro flessibile (lavoro subordinato a tempo determinato e/o contratti di collaborazione, utilizzo di personale in comando, distacco temporaneo, somministrazione lavoro).

Si richiama la maggior apertura - in termini di possibilità assuntive e di lavoro flessibile nel solo limite del 100% della medesima spesa 2009 - che le nuove disposizioni legislative hanno introdotto per gli Enti in regola con tutte le disposizioni normative in materia assuntiva, a decorrere dal 2014, ad opera dell'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/114 convertito in legge 114/2014, che entra in modifica dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010.

Si prende atto altresì a tal proposito, a consuntivo 2016, dell'avvenuto rispetto del contenimento della spesa per lavoro a tempo determinato 2016 nel tetto dell'analoga voce di spesa 2009, come risulta dal Prospetto ALLEGATO D) alla presente deliberazione "Spesa personale a tempo determinato anno 2009 – e a consuntivo anno 2016", che si approva col presente provvedimento, e come risulta dalla Relazione sulla Gestione Allegata al Rendiconto di Gestione 2016;

(Spesa Lavoro flessibile **2009 Euro 6.526.115,44 - Spesa lavoro flessibile 2016 Euro 6.171.820,67**).

Il Bilancio di previsione 2017-2019 adottato, pur tenendo conto di tutto quanto autorizzato nel presente Piano Occupazionale, è coerente con i suddetti limiti e con una spesa di personale per tempo determinato/ lavoro flessibile inferiore a quella sostenuta nel 2009 (come da Parere dell'Organo di Revisione sul Bilancio di Previsione 2017-2019 Verbale n. 8).

Si ritiene opportuno e necessario pertanto utilizzare anche la forma del lavoro flessibile, in modo complessivamente inteso (tempo determinato, co.co.co, comandi funzionali qualora strettamente indispensabile, somministrazione) - quale una delle modalità / strumenti di risposta, alle complessive esigenze e fabbisogni di personale, come già evidenziato al capoverso 5 – per esigenze straordinarie o eccezionali o in temporanea sostituzione di professionalità carenti / mancanti.

5.5. A) TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO.

Si valuta pertanto opportuno - come già previsto anche nel precedente "Piano Occupazionale triennale 2016-2018" - sia per l'anno 2017, che per gli anni 2018 e 2019 - contemperando l'esigenza del contenimento della spesa per la tipologia di lavoro flessibile con la necessità di ricorrere in parte a forme di lavoro flessibile in relazione alla non presenza all'interno dell'Amministrazione di personale sufficiente a garantire sempre le situazioni straordinarie e temporanee - autorizzare :

1) nuove assunzioni a tempo determinato necessarie ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione, principalmente connesse ai servizi sociali, scolastico-educativi, al cittadino, istituzionali, di "governance", o previste da leggi speciali (TUEL 267/2000), o per far fronte ad esigenze progettuali emergenti e "di mandato" - nei limiti delle somme già stanziare nei corrispondenti capitoli di Bilancio 2017 e seguenti in particolare per i servizi sociali, per l'Istituzione e più complessivamente, nei soli limiti complessivi di Bilancio tenuto conto anche dei risparmi generati dai dimissionari, coerentemente con il contenimento della spesa di personale nella media del triennio 2011-2013, e con il contenimento della spesa per assunzioni a tempo determinato / lavoro flessibile nel tetto dell'analoga voce di spesa 2009 (al netto delle categorie escluse, dei finanziamenti esterni, ecc. fino a contrarie indicazioni), limiti già quantificati anche in via previsionale, al precedente Capoverso "2. EVOLUZIONE NORMATIVA INTERVENUTA DOPO IL PRECEDENTE PIANO – VIGENTE NORMATIVA IN MATERIA DI ASSUNZIONI – SPESA DI PERSONALE – VINCOLI E LIMITI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE.";

2) limitatissimi conferimenti di incarichi di co.co.co. unicamente per l'anno 2017, per elevate professionalità, per esigenze progettuali e/o temporanee, non fronteggiabili con personale interno, avuto riguardo alla spesa sostenuta per tali tipologie di lavoro flessibile l'anno precedente (in particolare per l'ambito sociale, di comunicazione, di pianificazione strategica, ambientale e di mobilità, e particolarmente per quei progetti a finanziamento esterno all'Ente e/o a valere su finanziamenti Europei, la cui spesa non rientra nelle limitazioni previste dalla legge).

Si prende atto e si confermano pertanto, tutte le varie assunzioni a tempo determinato /proroghe contrattuali, effettuate / in via di effettuazione dalla Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" con proprie determinazioni, nel corso del 2016 (post piano occupazionale) e 2017, per esigenze temporanee di carattere sostitutivo e/o eccezionali dei diversi Servizi dell'Amministrazione, in quanto coerenti con gli indirizzi operativi, i limiti di spesa e le autorizzazioni già contenute nel precedente Piano Occupazionale 2015-2017, ed ulteriormente in linea con le attuali e sopraindicate autorizzazioni.

La stessa Dirigente viene autorizzata ad assumere con propri atti a tempo determinato, in caso di verifica delle condizioni necessarie, secondo i limiti e gli indirizzi più sopra indicati anche per il 2017 e più in generale nel triennio, salvo modifiche normative.

5.5. B) COMANDI / UTILIZZO TEMPORANEO DI PERSONALE DI ALTRI ENTI

Si autorizzano inoltre ancora, qualora ritenuti indispensabili, per tutto il triennio 2017-2019, nello spirito di collaborazione tra Enti della Pubblica Amministrazione, comandi / interscambi / distacchi / assegnazioni funzionali temporanee e per periodi limitati, di personale sia in entrata presso il Comune che in uscita, per la realizzazione di progetti o di attività temporanee, in particolare qualora se ne ravvisi la necessità per la soluzione immediata di problematiche urgenti, e/o per impellenti necessità organizzative connesse principalmente ai fabbisogni di personale già evidenziati al presente capoverso 5, ai sensi di quanto previsto da legge, nei limiti della capacità di Bilancio e della spesa di personale in generale e per lavoro flessibile in particolare, sentiti i Dirigenti interessati.

Il Dirigente del Servizio "Gestione e sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" è autorizzato pertanto a procedere in tal senso, con propri atti.

5.5. C) SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Si prende atto che a seguito ed in ottemperanza a quanto disposto dalla Deliberazione n. 78 del 31.03.2016, è stato effettuato esperimento di gara per l'individuazione di un soggetto / Agenzia da utilizzare per la somministrazione di lavoro a tempo determinato / lavoro interinale - secondo le facoltà ed i limiti di cui al D. Lgs.vo 81/2015 e art. 36 D.Lgs.vo 165/2001 e smi - al fine di poter disporre di un ulteriore strumento di risposta utile, in via emergenziale ed esclusivamente residuale, rispetto a tutte le altre modalità di reclutamento, ivi compresa la mobilità interna – ed esclusivamente per esigenze estremamente temporanee e/o di professionalità non esistenti all'interno dell'ente e/o per le quali non si dispone di valida graduatoria selettiva pubblica utilizzabile. A tal proposito si prende atto che alla fine dell'esperimento di gara è stata individuata la ditta TEMPOR S.p.a, che ha somministrato al Comune di R.E., sino ad ora, una sola lavoratrice a tempo determinato, come richiesto dal Direttore dell'Area di riferimento Dott. Gasparini, Dirigente ad interim dell'Ufficio per le Pari Opportunità.

Si conferma tale modalità di reclutamento, come assolutamente residuale, rispetto alle altre procedure ad evidenza pubblica gestite direttamente dall'Ente, e si sono messe pertanto a disposizione per la somministrazione di lavoro, anche nell'attuale Bilancio 2017-2019, esercizio 2017, le cifre necessarie ad 1 unità di categoria C.

5.6) MOBILITA' INTERNA ALL'ENTE – PIANI DI ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE

Si evidenzia:

- che al fine di contemperare le contrapposte esigenze di contenimento e riduzione della spesa di personale da un lato, e di soddisfazione del fabbisogno di personale nei diversi Servizi dell'Ente dall'altro, occorre necessariamente mettere in campo azioni integrate di mobilità interna e di reclutamento esterno all'Ente come già evidenziato nel D.U.P. allegato al Bilancio 2017-2019, **quale uno degli strumenti di risposta alle diverse esigenze interne;**
- che è opportuno riservare prioritariamente alla mobilità interna la soddisfazione di nuove esigenze di personale connesse a professionalità "a contenuto trasversale", più facilmente o maggiormente acquisibili con percorsi di riconversione professionale, anche da parte di personale non più idoneo fisicamente alle mansioni proveniente dall'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia o di altro personale interno all'Ente sia "su base volontaria" e previa valutazioni positive dei Dirigenti di riferimento (nella logica della valorizzazione del personale interno e quale risposta all'aspirazione dei lavoratori di arricchire la propria professionalità attraverso una diversa esperienza di lavoro, tenuto comunque conto dei carichi di lavoro e

delle complessive esigenze organizzative), che con eventuale trasferimento d'ufficio, soprattutto in caso di modifiche organizzative o di nuova valutazione dei "carichi di lavoro", anche effettuata limitatamente ad alcuni Servizi interessati da processi di rinnovamento/ accorpamento / riorganizzazione.

Pertanto si autorizzano i processi di mobilità interna e di riallocazione delle risorse umane, attuati in maniera coerente a quanto già indicato nel presente capoverso 5, in relazione ai diversi fabbisogni di personale già emersi nel corso della ricognizione effettuata, ed anche in futuro, ed utilizzando la mobilità interna, se compatibile, in modo "integrato" rispetto al reclutamento dall'esterno anche a risposta delle esigenze di fabbisogno di personale manifestate di volta in volta dai Dirigenti delle diverse strutture dell'Ente, nonché in relazione:

- alle modifiche alla attuale struttura organizzativa complessivamente approvata e decorrente dal 01.06.2015;
- alla recentissima istituzione di Servizio / modifica di alcune strutture, da ultimo intervenuta in particolare su due strutture di secondo livello, "Servizio Segreteria Generale e Anticorruzione" e "Servizio Appalti, Contratti e Semplificazione amministrativa" con deliberazioni G.C. n. 12 del 21.02.2016, e n. 47 del 08.03.2016;
- alle conseguenti urgenti azioni di riassetto e redistribuzione del personale, nonché ai collegati piani di sviluppo organizzativo;

provvedendo contestualmente, a cura del Dirigente al Personale a ciò autorizzato, ad operare i necessari adeguamenti / variazioni al "**Piano di assegnazione**" delle risorse umane alle diverse Strutture di primo, secondo e terzo livello (come previsto dal Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi - Sezione A) l'Organizzazione, art. 25.

6. RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA DIRIGENZIALE AI SENSI DI LEGGE – ASSETTO DELLA DIRIGENZA - AUTORIZZAZIONE A INDIZIONE SELEZIONE PUBBLICA PER 1 DIRIGENTE EX ART. 110 - 1° COMMA.

Tenuto conto:

- che con Deliberazione G.C. 15.12.2016 n. 252 di integrazione al “*Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017*”, al punto 9 del dispositivo si disponeva quanto segue:
“omissis....
Di rinviare al prossimo Piano Occupazionale 2017-2019:
...omissis....
la complessiva valutazione sull'assetto della Dirigenza (ricognizione Dotazione Organica dirigenziale, posti coperti, posti vacanti e nuove possibili assunzioni)”.
- che con Deliberazione G.C. 25.08.2016 n. 147 di integrazione al medesimo “*Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017*”, al punto 4 del dispositivo, si specificava quanto segue:
“ *omissis...*
*4. di dare mandato alla Dirigente del Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione di predisporre e definire gli aspetti tecnici utili ai fini degli **adempimenti di cui all’art.1 comma 221 della citata legge n. 208/2015** (ricognizione della dotazione organica dirigenziale sui posti di dirigente coperti / vacanti al 15 ottobre 2015, tenuto anche conto delle posizioni dei dirigenti in aspettativa, comando, distacco o altro, nonché dei posti dirigenziali vacanti ma specificatamente previsti dalla legge o connessi allo svolgimento di funzioni fondamentali in base all’articolo 14 comma 27, del DL 78/2010, o di servizi essenziali);.... Omissis”;*

Occorre procedere agli adempimenti di cui al citato articolo 1 comma 221 della legge n. 208/2015 (ricognizione della dotazione organica dirigenziale), **anche in considerazione del disposto dell’art. 1 co. 219 della medesima legge**, come affermato dalla Conferenza Stato Regioni più avanti richiamata, partendo dai posti di qualifica dirigenziale coperti / vacanti al 15 ottobre 2015 e tenuto anche conto delle posizioni dei dirigenti in aspettativa, comando, distacco o altro, nonché dei posti dirigenziali vacanti a tale data, ma specificatamente previsti dalla legge o connessi allo svolgimento di funzioni fondamentali in base all’articolo 14 comma 27, del DL 78/2010, o di servizi essenziali.

A tal fine si ritiene utile richiamare l'attuale vigente legislazione in materia di assunzioni dirigenziali nella Pubblica Amministrazione che di seguito si espone, **anche se appare verosimile che a breve, interverranno interventi legislativi nuovamente modificativi di tale quadro normativo di riferimento** (cfr. Schema di decreto legislativo attuativo della legge 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, attualmente in corso di approvazione).

Si richiamano in particolare:

l’art. 1 comma 219 della legge N.208 del 2015 (legge di stabilità 2016) che recita:

“**Nelle more dell’adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 8, 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e dell’attuazione dei commi 422, 423, 424 e 425 dell’articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e successive modificazioni, sono resi indisponibili i posti dirigenziali di prima e seconda fascia delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, come rideterminati in applicazione dell’articolo 2 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e successive modificazioni, vacanti alla data del 15 ottobre 2015, tenendo comunque conto del numero dei dirigenti in servizio senza incarico o con incarico di studio e del personale dirigenziale in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o aspettativa..... omissis.....**
Sono fatti salvi i casi per i quali, alla data del 15 ottobre 2015, sia stato avviato il procedimento per il conferimento dell’incarico e, anche dopo la data di entrata in vigore della presente legge, quelli concernenti i posti dirigenziali in enti pubblici nazionali o strutture organizzative istituiti dopo il 31 dicembre 2011, i posti

dirigenziali specificamente previsti dalla legge o appartenenti a strutture organizzative oggetto di riordino negli anni 2014 e 2015 con riduzione del numero dei posti omissis....
In ogni altro caso, in ciascuna amministrazione possono essere conferiti incarichi dirigenziali solo nel rispetto del numero complessivo dei posti resi indisponibili ai sensi del presente comma..”;

l'art. 1 comma 221 della medesima legge N.208 del 2015 (legge di stabilità 2016) che recita:

“.....Le regioni e **gli enti locali provvedono alla ricognizione delle proprie dotazioni organiche dirigenziali secondo i rispettivi ordinamenti**, nonché al riordino delle competenze degli uffici dirigenziali, eliminando eventuali duplicazioni. Allo scopo di garantire la maggior flessibilità della figura dirigenziale nonché il corretto funzionamento degli uffici, il conferimento degli incarichi dirigenziali può essere attribuito senza alcun vincolo di esclusività anche ai dirigenti dell'avvocatura civica e della polizia municipale.
..omissis”;

l'art. 1 comma 228 della medesima legge N.208 del 2015 (legge di stabilità 2016) che recita:

“.....Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, **possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale** nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente....
.. omissis.....;

si valuta pertanto che tale limitazione al turn-over “non riguardi il personale di qualifica dirigenziale, per il quale rimangono pertanto in vigore le percentuali stabilite dall'art. 3 comma 5, del decreto legge n. 90/2014..... “ come peraltro affermato da ANCI IFEL nel commento alla Legge di stabilità 2016 L. 208/2015 e relative Note di lettura sulle norme di interesse dei Comuni, nonché dalla Deliberazione Corte Conti Puglia parere 73/2016;

l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e ss.mm.ii., che fissava indistintamente i contingenti assuntivi di personale di qualifica dirigenziale e non, per gli anni 2016-2017-2018, come segue:

“..Negli anni 2014 e 2015 le regioni e **gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà di assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dal 2018.....A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile.....”**

si prende atto pertanto che per le “nuove” assunzioni dirigenziali dall'esterno (per concorso pubblico o scorrimento graduatorie di altri Enti), con riferimento ai posti dichiarati “disponibili” ex comma 219, valgono le suddette % previste dall'art. 3 comma 5 del D.L. 90 (80% per il 2016 e 2017 – sulle cessazioni 2015 e 2016 e 100% per il 2018 sulle cessazioni 2017, con possibilità di cumulo delle risorse).

Si richiama inoltre l'interpretazione del suddetto articolo 1 commi 219 e 221 effettuata in sede di **Conferenza Unificata tra il Governo, le Regioni, l'ANCI e l'UPI**, la quale esaminato si è pronunciata nella seduta del 14 aprile 2016, elaborando il documento “*Problematiche interpretative relative all'articolo 1, commi 219 e 221, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 in materia di dirigenza pubblica*”, Repertorio atti n. 58/CU del 14 aprile 2016, ove si concorda, tra l'altro sui seguenti principi e si recita al punto 1:

“...La concreta indisponibilità dei posti della dirigenza, vacanti al 15 ottobre 2015, è anche connessa al percorso ricognitivo delle rispettive dotazioni organiche (“secondo i rispettivi ordinamenti”). **Tale ricognizione è effettuata tenendo conto che non rientrano tra i posti indisponibili:**

i dirigenti in servizio senza incarico o con incarico di studio e il personale dirigenziale in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o aspettativa;...”;

e al punto 2.:

“Sarà comunque possibile prevedere la copertura di posizioni dirigenziali:

- appartenenti a strutture organizzative oggetto di riordino in relazione ad interventi che si concludono, entro il 31 dicembre 2016, con riduzione del numero dei posti;
- **specificamente previste dalla legge o connesse allo svolgimento di funzioni fondamentali, in base all'articolo 14, comma 27, del DL 78/2010, o di servizi essenziali”.**

La stessa Conferenza Unificata, inoltre, pronunciandosi sulle modalità di reclutamento di personale in ruoli dirigenziali **indica, al punto 4., i seguenti principi:**

“I posti dirigenziali disponibili in relazione al percorso ricognitivo di cui al punto 1, nonché dei principi di cui ai punti 2 e 3 e i posti che si rendono vacanti dopo il 15 ottobre 2015, nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 8, 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, possono essere coperti, nel rispetto dei limiti al turn over definiti dalla normativa vigente e dei vincoli previsti dal comma 424 della legge di stabilità 2015 in merito alla ricollocazione del personale dirigente soprannumerario, anche mediante assunzioni di vincitori di concorso pubblico bandito prima del 1° gennaio 2016, ricorrendo a graduatorie di altre amministrazioni, o mediante procedure di mobilità”.

Si richiama anche, in materia, la Deliberazione della Corte Conti Sez. Reg. Abruzzo Del. 233/2016/PAR, nella quale, a seguito della seguente richiesta :

“...il Sindaco del Comune di Lanciano, vigente l'art. 1, comma 219, della legge n. 208/2015, che ha reso indisponibili i posti dirigenziali vacanti alla data del 15 ottobre 2015, ha formulato una richiesta di parere in ordine alla possibilità per l'ente locale, allorquando verrà ripristinata, ai sensi dell'art. 1, comma 234, della legge n. 208/2015, l'ordinaria facoltà di assunzione, di procedere alla copertura a tempo indeterminato del posto di Dirigente tecnico attualmente vacante, ma che era coperto con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del T.U.E.L. alla data del 15 ottobre 2015.....”

ed ancora della seguente ulteriore: **“Il Sindaco ha, altresì, chiesto “se le ordinarie capacità assunzionali che residuano a seguito delle cessazioni verificatesi negli anni 2013, 2014 e 2015 possono essere utilizzate per la copertura del posto a tempo indeterminato alla luce dell'ultimo periodo del comma 219 dell'art. 1 della legge 208/2015” e “se, una volta esperite le procedure di mobilità d'ufficio e volontaria ex articoli 34 bis e 30 d.lgs. n. 165/2001, sia possibile procedere allo scorrimento della graduatoria ancora valida, il cui vincitore è stato assunto il 31.12.2015, per la copertura di altro posto di dirigente tecnico”. A tal fine, è stato precisato “che il posto che si intende coprire non è stato istituito, né trasformato dopo l'indizione del concorso (l'unica operazione effettuata dal comune è stata la soppressione di un altro posto dirigenziale contestualmente all'accorpamento di due settori in un unico ambito organizzativo)”.**

La Corte richiama anche la Deliberazione della Corte Conti Lombardia come segue:

“...In particolare, la Sezione regionale per la Lombardia, con il parere n. 209 del 19 luglio 2016, nell'esaminare positivamente la questione relativa all'applicabilità della disposizione succitata anche agli enti locali, ha affermato quanto segue: “(...). Lo scopo della suddetta disposizione è quello di lasciare inalterata la situazione dei posti dirigenziali vacanti alla data del 15 ottobre 2015 (data di approvazione del disegno di legge di stabilità 2016 da parte del CDM) per dare piena attuazione alla riforma prevista dalla legge 124/2015 senza che la riforma possa essere in qualche modo pregiudicata da assunzioni fatte per eludere lo scopo della stessa.

Diversa la situazione dei posti che non erano vacanti alla data del 15 ottobre 2015.

I posti non vacanti al 15 ottobre 2015 e le altre di ipotesi di esclusione previste dalla norma rendono legittima la copertura dei suddetti nel rispetto, ovviamente, di tutte le altre norme che disciplinano l'assunzione del personale negli enti locali sia per quanto riguarda quelle a tempo indeterminato sia quelle a tempo determinato senza dimenticare inoltre le norme che disciplinano il collocamento del personale in mobilità (“esuberanti”) in esito al processo di riforma delle province”...

e conclude esprimendo il seguente parere:

“ ...Come si evince dalla richiesta di parere del Sindaco di Lanciano, il posto per il quale si intende procedere ad un'assunzione risultava coperto alla data del 15 ottobre 2015 e per tale circostanza non ricadente nelle limitazioni di cui all'art. 1, comma 219, della legge 208/2015. Pertanto, allorquando verrà meno il vincolo imposto dall'art. 1, comma 424, della legge n.190/2014, l'Ente

potrà procedere alla copertura del posto nel rispetto di tutte le norme che disciplinano l'assunzione del personale a tempo indeterminato sia quelle a tempo determinato. omissis.....

Il Collegio pertanto ritiene che, ripristinate le facoltà assunzionali, il Comune di Lanciano potrà procedere alla copertura del posto vacante di Dirigente tecnico tramite scorrimento della graduatoria di concorso tuttora valida ai sensi dell'art. 91, comma 4, del T.U.E.L. e dell'art. 4, comma 3, del d.l. n. 101/2013.”.

Si prende atto pertanto, come confermato dalla suddetta Corte, che ai fini della ricognizione della Dotazione Organica dirigenziale, e dei posti da dichiarare “disponibili” o “indisponibili”, con riguardo a quelli vacanti alla data del 15/10/2015, **siano da considerare “coperti”**, e pertanto nella disponibilità attuale degli Enti, tutti quelli comunque coperti a tale data, da Dirigenti indifferentemente assunti a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato ex art. 110 – 1° comma D.Lgs. 267/2000, **oltre a quelli previsti tra le eccezioni salvaguardate dalla legge e dalla Conferenza Unificata (non rientrano tra i posti indisponibili: i dirigenti in servizio senza incarico o con incarico di studio e il personale dirigenziale in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o aspettativa; sono fatti salvi i posti dirigenziali specificamente previste dalla legge; Sarà comunque possibile prevedere la copertura di posizioni dirigenziali specificamente previste dalla legge o connesse allo svolgimento di funzioni fondamentali, in base all'articolo 14, comma 27, del DL 78/2010, o di servizi essenziali”)**.

Si prende atto inoltre che, ai fini della quantificazione numerica dei posti vacanti e coperti a tale data, in assenza di precisi ed autorevoli orientamenti in tal senso, non si possano considerare coperti e pertanto disponibili, i posti dirigenziali coperti con incarico attribuito “ad interim” a un medesimo Dirigente, aggiuntivamente ad altro incarico su altro posto dirigenziale.

RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA DIRIGENZIALE ALLA DATA DEL 15/10/2015 AI SENSI DELL'ART. 1 COMMI 221 e 219 DELLA LEGGE N. 208/2015

Effettuata pertanto la verifica dei posti dirigenziali “coperti” e “vacanti” **alla data del 15/10/2015**, come risulta sulla base della Dotazione Organica del Comune di Reggio Emilia del 15/10/2015, (ed allegata al presente provvedimento ALLEGATO F) e dei suesposti principi, si riscontra la seguente situazione:

Totale complessivo posti di qualifica Dirigenziale previsti in Dotazione Organica	n. 39
Posti complessivamente coperti al 15/10/2015 e pertanto “disponibili”	n. 22

di cui:

n. 10 all'epoca coperti da dirigenti assunti a tempo indeterminato

n. 12 all'epoca coperti da dirigenti assunti a tempo determinato (art. 110 - 1° co. 267/2000)

(già comprensivi dei posti relativi a 2 Dirigenti di ruolo in posizione di comando presso altra Amministrazione e in aspettativa senza assegni).

Posti vacanti rientranti tra le eccezioni fatte salve dalla Legge e dalla Conferenza

in quanto specificamente previsti a norma di legge

n. 1 posto Dirigente Comandante Polizia Municipale

(Legge E.R. n. 24/2003 artt. 16 e 17)

n. 1 posto Dirigente responsabile Anticorruzione

(Legge 190/2012 e Decreto 33/2013)

e pertanto “disponibili” per assunzioni

n. 2

Totale posti di qualifica dirigenziale “disponibili”

n. 24

Tali posti erano (già alla data del 15/10/2015) e sono ancora “disponibili” per nuove assunzioni nel caso si rendessero vacanti successivamente al 15/10/2015, per cessazione dei Dirigenti che li occupavano o comunque per la necessaria copertura qualora specificatamente previsti da norma di legge (n.2).

Totale posti “non disponibili” e pertanto “congelati” sino a definizione della situazione Dirigenziale conseguente ai “**decreti legislativi** attuativi degli articoli 8, 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124” e non ripianabili in alcun modo dall'Ente allo stato attuale

n. 15

RICOGNIZIONE POSTI NECESSARI ALLA ATTUALE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'attuale Struttura organizzativa del Comune di Reggio Emilia, approvata con Deliberazione G.C. 09/04/2015 n. 65 i.d. e successivamente parzialmente modificata / integrata (con istituzione di Servizio e modifica di alcune altre strutture), come da ultimo in particolare avvenuto su due strutture di secondo livello: "Servizio Segreteria Generale e Anticorruzione" e "Servizio Appalti, Contratti e Semplificazione amministrativa" con deliberazioni G.C. n. 12 del 22.01.2016 e n. 47 del 08.03.2016;

e che si rappresenta secondo l'Organigramma pubblicato da ultimo, alla data del 01/05/2017, sul Sito Internet del Comune di Reggio Emilia alla Sezione Amministrazione Trasparente;

consta di 31 Strutture Organizzative di 1° e 2° livello (Aree, Servizi, Policy) che necessitano di altrettanti posti dirigenziali per il loro presidio e governo.

La suddetta struttura potrebbe subire ulteriori processi di "revisione" organizzativa e prevedere anche l'eventuale istituzione di nuovi servizi, policy, necessitanti in tale caso, della direzione e della presenza di figure dirigenziali.

Inoltre occorre considerare la necessità di mantenimento di **3** ulteriori posti di qualifica dirigenziale, a fronte di 3 Dirigenti assunti a tempo indeterminato ed in posizione di aspettativa, comando e staff (studio e ricerca), per un **totale attuale strettamente necessario** (in relazione alla struttura organizzativa e alle singole posizioni Dirigenziali) **pari a 34** posti di qualifica Dirigenziale.

Tuttavia:

- nelle more di un più completo percorso riorganizzativo e di eventuale revisione della struttura organizzativa (svincolato dai contenuti limitativi attualmente previsti dall'art. 1 co. 219 della Legge 208/2015) che potrebbe prevedere la necessità di istituzione di nuove strutture, e conseguentemente di revisione degli assetti Dirigenziali, anche in relazione alla necessità di disporre di figure dirigenziali specialistiche per il presidio, il governo e la direzione di progetti speciali, specifici processi, attività ecc.,
- in relazione alla possibilità di addivenire nuovamente, in tempi brevi, al completo ripristino delle ordinarie modalità di reclutamento anche per la Dirigenza, ivi compresa la possibilità di indizione di nuovi concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato di qualifica dirigenziale a conclusione della vicenda correlata ai "Decreti Madia";

si ritiene opportuno confermare, allo stato attuale, tutti i 39 posti complessivamente presenti in Dotazione Organica di qualifica Dirigenziale, in attesa di poter disporre nuovamente di tutti gli ordinari strumenti di reclutamento previsti anche per la qualifica dirigenziale dall'ordinamento, sia a tempo determinato che indeterminato (ivi compresa la possibilità di procedere nuovamente alla indizione di Concorsi pubblici) e pertanto di poter nuovamente definire in piena libertà e con poteri di auto-organizzazione, le effettive esigenze dirigenziali e le più opportune modalità di loro reclutamento / ripiano posti, unicamente nel limite delle facoltà assunzionali previste dalla legge per la qualifica dirigenziale. (art. 3 comma 5 D.L.90/2014).

Al termine dell'attuale sommario percorso di ricognizione della Dotazione Organica di qualifica Dirigenziale, principalmente collegato e connesso ai vincoli di disponibilità dei posti, di cui all'art. 1 comma 219 della legge 298/2015, **si confermano pertanto tutti i 39 posti complessivamente presenti in Dotazione, di cui 15 attualmente "indisponibili"** e pertanto "congelati", ma che potranno rientrare nelle disponibilità dell'Amministrazione al termine del percorso relativo alla Legge N. 124/2015 e decreti collegati, ed essere utilizzati complessivamente sulla Struttura Organizzativa dell'Ente come più sopra indicato.

Si ricorda ancora quanto affermato dalla Conferenza Unificata, in merito alle modalità di reclutamento di personale in ruoli dirigenziali per i posti che rientrano ad oggi, tra le "disponibilità" degli Enti, in esito al percorso ricognitivo di cui all'art. 1 comma 221 della Legge 208/2015, che **indica, al punto 4., i seguenti principi:**

"I posti dirigenziali disponibili in relazione al percorso ricognitivo di cui al punto 1, nonché dei principi di cui ai punti 2 e 3 e i posti che si rendono vacanti dopo il 15 ottobre 2015, nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 8, 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, possono essere coperti, nel rispetto dei limiti al turn over definiti dalla normativa vigente e dei vincoli previsti dal comma 424 della legge di stabilità 2015 in merito alla ricollocazione del personale dirigente soprannumerario, anche mediante

assunzioni di vincitori di concorso pubblico bandito prima del 1° gennaio 2016, ricorrendo a graduatorie di altre amministrazioni, o mediante procedure di mobilità”.

Si ricorda inoltre, **quale ordinaria modalità di reclutamento, anche la possibilità di assunzione a tempo determinato prevista dall'art. 110 – 1° comma del Decreto Legislativo n. 267/2000, nei limiti % ivi contemplati** (nel limite del 30% dei posti di qualifica dirigenziale in Dotazione Organica), come peraltro confermato anche dalla soprarichiamata Deliberazione della Corte Conti Abruzzo Del. 233/2016/PAR (“***l’Ente potrà procedere alla copertura del posto nel rispetto di tutte le norme che disciplinano l’assunzione del personale a tempo indeterminato sia quelle a tempo determinato.***”).

Si ricorda ancora che, nel caso si intenda procedere al ripiano di posti “disponibili” resisi vacanti successivamente al 15/10/2015, o previsti specificatamente per Legge, mediante scorrimento di valida graduatoria di altro Ente occorre “attingere” allo speciale “Budget assuntivo” destinato alle assunzioni a tempo indeterminato di personale Dirigenziale e quantificato sulla base del risparmio conseguente alle cessazioni dirigenziali intervenute dall'anno 2015 in poi, ai sensi di legge (art. 3 comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90);

viceversa, in caso di reclutamento mediante mobilità volontaria tra Enti di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., operazione considerata “neutra” ai fini della finanza pubblica, non occorre attingere al suddetto Budget assuntivo;

altrettanto dicasi in caso di reclutamento a tempo determinato in applicazione dell'art. 110 – 1° comma TUEL 267/2000 e ss.mm.ii., occorrendo rispettare unicamente in tal caso, la prevista % per legge (30%).

A tal fine si rammenta che nel prospetto ALLEGATO C) “*Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2017-2018-2019*” alla presente deliberazione, è indicato, con separata evidenziazione il Budget assuntivo a disposizione per “nuove assunzioni” Dirigenziali a tempo indeterminato (mediante indizione di Concorso Pubblico o scorrimento graduatorie concorsuali di altri Enti), determinato cumulativamente dal risparmio derivante dalle cessazioni Dirigenziali già intervenute negli anni 2015 e 2016, e che interverranno nel 2017 con applicazione delle relative % assuntive pari rispettivamente all' 80% per il 2016 e 2017 (sulle cessazioni 2015 e 2016) e al 100% per il 2018 (sulle cessazioni 2017) (cfr. art. 3 co. 5 D.L. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014 e art. 1 co. 228 Legge 208/2015).

E' ivi rappresentata inoltre la situazione della Dotazione Organica Dirigenziale alla data del 15.10.2015 comprensiva di posti coperti, vacanti e complessivamente dichiarati “disponibili” e “indisponibili”.

CONFRONTO CON LA DOTAZIONE ORGANICA DIRIGENZIALE ALLO STATO ATTUALE

INDIZIONE SELEZIONE PUBBLICA PER ASSUNZIONE 1 DIRIGENTE TECNICO EX ART. 110-1° CO.

Si prende atto che, in relazione ai posti complessivamente “disponibili” per assunzioni / sostituzioni di qualifica Dirigenziale, come più sopra determinati (di cui 22 coperti e 2 vacanti ma salvaguardati da norma di legge) e complessivamente **pari a n. 24** alla data del 15/10/2015:

è stata effettuata nel corso del 2016 l'assunzione per mobilità tra Enti ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., con procedura autorizzata nell'ambito della Deliberazione G.C. 25.08.2016 n. 147 di integrazione al medesimo “*Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017*”, del DIRIGENTE COMANDANTE DELLA POLIZIA MUNICIPALE, a copertura **di posto vacante salvaguardato**, in quanto posto unico in Dotazione Organica, e previsto da norma di legge e pertanto salvaguardato tra le eccezioni dalla suddetta normativa;

è stata affidata inoltre al Segretario Generale dell'Ente, Dott. Roberto Maria Carbonara la direzione dell'altro posto **già vacante e salvaguardato in quanto previsto ex lege** del Servizio Segreteria Generale – Anticorruzione.

Si prende altresì atto che successivamente al 15/10/2015, si sono resi vacanti e/o si renderanno ulteriormente vacanti entro il 31/12/2017, per cessazione dal servizio i seguenti posti dirigenziali:

N. 1 posto già coperto a tempo indeterminato (ex A.R.) con decorrenza	01/06/2016
N. 1 posto già coperto a tempo indeterminato (ex B.G.) a decorrere	15/10/2017
N. 1 posto già coperto a tempo indeterminato (ex F.A) a decorrere	01/11/2017
N. 1 posto già coperto a tempo determinato 110 – 1° comma (ex D.E.M.)	01/06/2017

per un totale di 4 posti “disponibili” che risulteranno vacanti entro il 31/12/2017 e che **allo stato attuale**, potrebbero essere “recuperati” per nuove assunzioni, unicamente secondo le modalità di reclutamento a tempo determinato e indeterminato più sopra indicate.

E' inoltre cessato dal Servizio, con decorrenza 01/05/2017 per dimissioni volontarie, un Dirigente assunto ai sensi dell'art. 110 – 2° comma (fuori dotazione organica), (A.M.) e pertanto senza possibilità di “recupero” di ulteriore posto, ma che aggrava ulteriormente la situazione di grave “carezza” complessiva di Dirigenti.

Alla data del 31/12/2017 risulteranno pertanto coperti solo 19 posti di qualifica dirigenziale, (comprensivi di 1 posto relativo a dirigente in posizione di “comando” presso altra Pubblica Amministrazione) **contro i 24 “disponibili” come più sopra rideterminati in base all'art. 1 comma 219, e ad almeno 34 necessari in relazione all'attuale struttura organizzativa, di cui:**

N. 8 coperti da altrettanti Dirigenti a tempo indeterminato
 N. 11 coperti da altrettanti Dirigenti a tempo determinato 110 – 1° comma

Si determinerà pertanto entro tale data, a seguito della cessazione di 1 Dirigente assunto a tempo determinato, anche una “scopertura” rispetto al numero massimo di posti complessivamente copribili a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 – 1° comma del D.Lgs. 267/2000, e pari a 12 (30% dei 39 posti complessivi previsti in Dotazione Organica Dirigenziale).

Pertanto:

in attesa di ulteriori sviluppi (che paiono ormai prossimi) circa la possibilità di reclutare nuovamente anche personale di qualifica dirigenziale, secondo tutte le ordinarie modalità di reclutamento, e di poter disporre nuovamente di tutti i posti previsti in Dotazione Organica - svincolati dall'art. 1 comma 219 della Legge 208/2015;

Considerato:

- che era già intenzione di questa Giunta – come peraltro indicato agli inizi del mandato, nella Delibera di G.C. 15/10/2014 n. 35212/188 ad oggetto *“Indirizzi per la revisione organizzativa dell'ente, per l'avvio delle procedure selettive per la stipula di alcuni contratti a tempo determinato di qualifica dirigenziale e provvedimenti conseguenti.”* - procedere nell'arco temporale della presente legislatura, alla copertura a tempo indeterminato di diversi posti di qualifica dirigenziale, mediante procedure concorsuali o di mobilità pubbliche, stabilizzando parzialmente la Dotazione Organica soprattutto per i posti a carattere gestionale che più necessitano di continuità nella direzione, nel limite delle capacità assunzionali dell'Ente;
- che tale facoltà / volontà è stata di fatto “bloccata” quasi immediatamente, dalla Legge Delega 124/2015 in attesa dei ben noti Decreti legislativi attuativi della Dirigenza, intervenuti in extremis e poi bocciati dalla Corte Costituzionale, e poi bloccati ancora dalla successiva Legge 208/2015;
- che il numero complessivo dei Dirigenti attualmente in servizio è assolutamente insufficiente a garantire il presidio e la corretta gestione della struttura e della “macchina comunale”, nonché ad accompagnare e a facilitare gli organi istituzionali (Sindaco e Giunta) nell'elaborazione, programmazione, sviluppo delle politiche pubbliche, nella progettazione, pianificazione, sviluppo, coordinamento dei diversi programmi, progetti, interventi prioritari e più in generale a gestire il “programma di governo della città” sino alla fine della legislatura;
- a fronte della fortissima “carezza” complessiva creatasi nella compagine dirigenziale del Comune di Reggio Emilia in diversi ambiti professionali, ma in particolar modo sentita oggi, in ambito Tecnico, anche in conseguenza:
 - della posizione di comando presso altra Amministrazione di un Dirigente tecnico;
 - della recentissima cessazione dal servizio per dimissioni volontarie di altro Dirigente tecnico cui era stato conferito incarico sulle funzioni della Mobilità e sul Patrimonio Immobiliare; funzioni che sono state nuovamente oggi attribuite con incarico “ad interim”, e pertanto non in via esclusiva, ad altri Dirigenti, stante l'indisponibilità di altre figure tecniche;

- della direzione di 2 strategici Servizi quali il Servizio “Ingegneria Edifici” ed il Servizio “Reti e Infrastrutture”, rimesse in capo ad un unico Dirigente con incarichi “ad interim”, e pertanto non in via esclusiva, per la medesima impossibilità di attribuire incarichi separati in carenza dirigenziale;
- della direzione e del presidio dei “Progetti Speciali” in ambito tecnico rimessi anch'essi “ad interim” in capo al Direttore dell'Area Competitività e innovazione sociale per carenza di disponibilità dirigenziali;
- dell'assegnazione al Comune di Reggio Emilia, da parte Ministeriale, di importantissimi finanziamenti destinati agli investimenti e alla realizzazione di “opere pubbliche”, che si riflettono in termini assolutamente positivi sul prossimo sviluppo della città, ma che comportano forti investimenti anche in termini di risorse umane e necessitano di potenziamento e di forti e nuove competenze di direzione tecnica;

il Sindaco ritiene opportuno e non più procrastinabile il reclutamento della figura di **1 Dirigente di ambito, formazione e competenze Tecniche**, da assumere dal primo momento utile a tempo determinato, sino al termine del mandato, **mediante indizione di apposita Selezione a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 – 1° comma del Decreto Legislativo n. 267/2000**, cui attribuire in particolare la direzione dei “Progetti Speciali” e le funzioni inerenti la “Mobilità”, ed il cui incarico verrà meglio definito in seguito, **con procedura selettiva / comparativa**, potendosi “recuperare” 1 posizione dirigenziale (su posto che si renderà vacante e “disponibile”) già assunta in applicazione ed in “quota” 110 – 1° comma (30% sui 39 posti), che si verificherà con la cessazione della anzidetta dirigente (D.E.M.) a decorrere dal 01/06/2017.

Pertanto allo stato attuale - nell'impossibilità di ripianare a breve termine e a tempo indeterminato almeno alcuni posti dirigenziali vacanti ritenuti strategici ed irrinunciabili al fine di una corretta e sana gestione dell'Amministrazione, disponendo liberamente di tutti gli ordinari strumenti di reclutamento (ivi compreso il Concorso Pubblico) - il Sindaco intende procedere intanto, al conferimento di un incarico dirigenziale sulla suddetta posizione inerente prioritariamente le funzioni dirigenziali sopraindicate, a tempo determinato a contratto, mediante indizione di apposita Selezione a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 – 1° comma del Decreto Legislativo n. 267/2000, a fronte di posto dirigenziale vacante e disponibile, muovendosi nell'ambito del numero massimo consentito dall'attuale normativa in materia, corrispondente al 30% dei posti dirigenziali presenti in Dotazione Organica, tenuto anche conto di quanto stabilito dallo Statuto e dal Regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi, art. 43 sez. B.

Si richiamano a tal proposito:

- l'art. 110 – 1° comma del Decreto Legislativo n. 267/2000;
- lo Statuto dell'Ente art. 58 che prevede la possibilità di coprire a tempo determinato posti d'organico di qualifica dirigenziale mediante stipulazione di contratti secondo quanto previsto dalla Legge e disciplinato dal Regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il Regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in particolare l'art. 43 Sezione B.

Si determinano di seguito gli indirizzi generali / principi (alcuni dei quali già stabiliti della Deliberazione G.C. G.C. 15/10/2014 n. 35212/188), secondo i quali dovrà essere predisposto l'Avviso di Selezione, indirizzi che per la procedura di specie, integrano e/o modificano parzialmente il Regolamento e che costituiscono parte della “lex specialis” della procedura:

- la procedura pubblica, anche alla luce della recente innovazione dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, dovrà tendere ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e professionalità nelle specifiche materie/funzioni oggetto dell'incarico da conferire, qualificante la posizione dirigenziale; pertanto dovrà prevedere, in relazione alla novella legislativa, ed alla posizione dirigenziale da ricercare, requisiti d'accesso che comprovino la pluriennale, elevata e qualificata esperienza professionale nelle specifiche funzioni / materie che la caratterizzano, anche aggiuntivi e più qualificanti rispetto a quelli base previsti dal Regolamento e lauree strettamente coerenti con la professionalità ed il tipo di posizione dirigenziale da conferire;
- anche nel procedimento di valutazione delle candidature si dovrà comparare e valutare in particolar modo e con maggior favore, l'esperienza professionale più coerente con le materie/funzioni oggetto dell'incarico da conferire, caratterizzante la posizione dirigenziale, maturata nel tempo più recente ed in particolare quella dell'ultimo decennio; ciò in relazione alle innumerevoli e continue modifiche del complessivo quadro normativo che interessa la pubblica amministrazione che rendono poco significative, od azzerano nei fatti, esperienze maturate anche in tempi non particolarmente remoti, ed in relazione alla sempre crescente “velocità di cambiamento” dei contesti, delle città, degli scenari nei quali si trovano ad agire e con i quali devono fare i conti le pubbliche amministrazioni ed i manager pubblici;

- dovrà essere effettuato successivo colloquio da parte della Commissione con una “ristretta” rosa di candidati individuata tra coloro che avranno riportato nella valutazione curriculare il punteggio più alto;
- dovrà essere formulata una graduatoria finale di merito sulla base dei punteggi riportati nella valutazione curriculare e nel colloquio, utile al conferimento dell’incarico;
- in relazione all’urgenza di ripiano del posto e di conferimento dell’incarico, si dovrà comunque tendere alla massima semplificazione del procedimento al fine della maggior celerità, trasparenza e speditezza delle operazioni, con pubblicazione all’albo pretorio on line e sul sito istituzionale comunale;
- la responsabilità dell’intero procedimento (dall’indizione dell’Avviso pubblico fino all’individuazione del soggetto cui conferire l’incarico dirigenziale), resta in capo alla Dirigente del Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione”.

Si opera un rinvio al prossimo Piano dei Fabbisogni 2018-2020, o ad una integrazione al presente Piano, in merito alla possibilità di copertura/ modalità di reclutamento di altri posti vacanti di qualifica Dirigenziale, in relazione alla prossima auspicata “definizione” e conclusione della complessa tematica “dirigenti”, e dei decreti collegati alla Legge Delega 124/2015, anche sulla scorta di quanto pare contenuto in tal senso, nello Schema di decreto legislativo attuativo della legge 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, attualmente in corso di approvazione.

7 – ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO DI 1 FIGURA DIRETTIVA AI SENSI DELL'ART. 90 COMMA 3 BIS D. LGS.VO 267/2000 A SUPPORTO DI SINDACO E GIUNTA

In data 10/08/2017 cesserà dal servizio per collocamento in trattamento di quiescenza, la Dott.ssa Tiziana Tondelli, già dipendente a tempo indeterminato dell’Amministrazione, attualmente assunta, a seguito di Deliberazione G.C. 23/12/2014 N. 44430/260, con contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell’articolo 90 comma 3 bis del Decreto Legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii., quale Funzionario Amministrativo/3 cat. D3 ed assegnata all’*“Unità organizzativa autonoma di supporto alle attività del Sindaco, della Giunta e degli Assessori”*, per specifiche attività di supporto a Sindaco e Giunta, nell’esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo loro attribuite dalla legge, ed in particolare per il presidio di alcune funzioni particolarmente importanti e complesse (presidio e controllo amministrativo contabile dell’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia del Comune di Reggio Emilia).

Tale cessazione dal servizio creerà un significativo vuoto nell’ambito delle figure di riferimento staff / supporto a Sindaco e Giunta per tali specifiche funzioni, che si aggiunge anche alla già evidenziata carenza di figure dirigenziali presso l’Ente, complessivamente intese (tempo determinato e indeterminato).

Il Sindaco intende pertanto procedere all’assunzione di altra figura altamente qualificata, in sua sostituzione, anch’essa ai sensi dell’art. 90 del Decreto legislativo n. 267/2000 e s.m.i., utilizzando lo speciale disposto del comma 3-bis, da assegnare in capo all’*“Unità organizzativa autonoma di supporto alle attività del Sindaco, della Giunta e degli Assessori”*, a supporto delle attività di Sindaco e Giunta nell’esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, ed a rinforzo della ridotta squadra dirigenziale, pur senza attribuzione di compiti prettamente gestionali e/o tipici delle figure dirigenziali, per l’attribuzione di alcune funzioni particolarmente importanti e complesse, in maniera analoga a quanto avvenne per l’assunzione della Dott.ssa Tondelli. Si richiamano e si confermano a tal proposito tutte le considerazioni, le valutazioni sulla necessità e sulla motivazione ed i riferimenti normativi e quant’altro indicato nella suddetta Deliberazione G.C. 23/12/2014 N. 44430/260 di assunzione della Dott.ssa Tondelli.

Si richiamano in ogni caso in particolare:

L’art. 90 “Uffici di supporto agli organi di direzione politica” del D.Lgs. 267/2000, come significativamente modificato da ultimo dal D.L. 90/2014 convertito in Legge 11.08.2014 n. 114, che per comodità di lettura si riporta integralmente:

“
 1. Il regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi può prevedere la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia, della giunta o degli assessori, per l’esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell’ente, ovvero, salvo che per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari, da collaboratori assunti con contratto a tempo

determinato, i quali, se dipendenti da una pubblica amministrazione, sono collocati in aspettativa senza assegni.

2. Al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli enti locali.

3. Con provvedimento motivato della giunta, al personale di cui al comma 2 il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi può essere sostituito da un unico emolumento comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale.

3-bis. Resta fermo il divieto di effettuazione di attività gestionale anche nel caso in cui nel contratto individuale di lavoro il trattamento economico, prescindendo dal possesso del titolo di studio, è parametrato a quello dirigenziale.”

Il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia – Sezione A L'Organizzazione, **art. 5** “Uffici posti alle dirette dipendenze del Sindaco, della Giunta o degli Assessori”;

Il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia – Sezione B L'Accesso, **art. 43** “Particolari tipologie di contratti e incarichi a tempo determinato”;

Si richiama in particolare il disposto del comma 3-bis, come introdotto dal comma 4 dell'art. 11 del D.L. 90/2014 convertito in Legge 114/2014, che confermando il divieto di effettuazione della attività tipica gestionale, consente di riconoscere al personale assunto ai sensi dell'art. 90, anche se privo di titolo studio, un trattamento economico parametrato a quello dirigenziale e si richiamano anche, a tal proposito, in merito al contenuto innovativo di tale comma:

- la “Relazione illustrativa al disegno di legge numero 2486 AC” (ora Legge 114/2014), che conferma il divieto di effettuazione da parte dei soggetti interessati, dell'attività gestionale tipica dei dirigenti ed evidenzia come conseguenza, che il riferimento all'inquadramento dirigenziale è da intendere **in termini di mera parametratura retributiva**, anche allo scopo di contenere la discrezionalità dell'ente, quanto meno nell'individuazione del **compenso base**: esso non può superare quello erogato per la categoria di appartenenza prevista dal CCNL per gli enti locali per il posto da ricoprire in riferimento alla norma, riportato nella dotazione organica.
- la “Nota di lettura delle disposizioni in materia di personale e delle altre disposizioni di interesse per gli Enti Locali”, emanata dall'ANCI in data 27/8/2014 che afferma che: “La norma prevede la possibilità di derogare ai requisiti di accesso alla qualifica, fermo restando che l'Ente è tenuto comunque a garantire il rispetto dei canoni di ragionevolezza e di buon andamento dell'azione amministrativa; occorre pertanto che il personale in oggetto sia in possesso di adeguata professionalità, dell'esperienza e dei requisiti necessari per lo svolgimento delle funzioni tipiche e proprie dell'attività di supporto all'organo politico per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo.”
- la Nota interpretativa ANCI – UPI “Oggetto: uffici di supporto agli organi di direzione politica – art. 11, comma 4, del decreto legge 90/2014” nella quale tra l'altro si legge:

“.. omissis...Viene ribadito il divieto per i componenti degli uffici di supporto all'attività politica di svolgere attività di carattere gestionale, ossia tutti quei compiti di gestione attiva in cui si concretizza l'attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dall'organo politico e che comportano anche l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi che impegnano l'amministrazione verso l'esterno.

La nuova formulazione dell'art. 90 specifica che **l'eventuale parametratura del trattamento economico del personale assunto negli uffici di staff a quello dirigenziale non comporta la possibilità di svolgere funzioni gestionali. Sotto questo profilo la lettera della norma svincola la natura delle attività svolte (che non possono in ogni caso consistere in quelle di amministrazione attiva, proprie dei dirigenti) rispetto al trattamento retributivo (che potrebbe essere rapportato a quello dirigenziale).**

Come evidenziato, la norma prevede la possibilità di derogare ai requisiti di accesso alla qualifica, fermo restando che l'Ente è tenuto comunque a garantire il rispetto dei canoni di ragionevolezza e di buon andamento dell'azione amministrativa; occorre pertanto che il personale in oggetto sia in possesso di **adeguata professionalità**, dell'esperienza e dei requisiti necessari per lo svolgimento delle funzioni tipiche e proprie dell'attività di supporto all'organo politico per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo.

L'adeguata professionalità dovrà essere valutata in relazione alle specifiche caratteristiche del ruolo, tenendo conto della complessità delle funzioni da svolgere e delle competenze necessarie per ricoprire l'incarico. La determinazione del trattamento economico è connessa con tali caratteristiche e pertanto è determinata in relazione a diversi fattori tra cui: la dimensione e la complessità dell'Ente, le competenze professionali richieste in relazione alle caratteristiche e alla complessità dell'incarico, la temporaneità dell'incarico.... Omissis.... In coerenza con tali indicazioni

si ritiene utile evidenziare come la disposizione in commento stabilisce al comma 3 che il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi può essere sostituito da un emolumento unico, comprensivo, tra gli altri, dei compensi per “la qualità della prestazione individuale”. Pertanto, ai fini della complessiva determinazione del trattamento economico del personale assunto per le attività di supporto all’organo politico, che può essere rapportato a quello di livello dirigenziale in relazione alle caratteristiche dell’incarico da ricoprire, il riconoscimento e la quantificazione dell’emolumento unico, ulteriore ed aggiuntivo rispetto al compenso base, sono adottati con provvedimento motivato della Giunta comunale, in ossequio al principio di congruità rispetto alle prestazioni richieste”;

La Giunta ha determinato nella suddetta Deliberazione G.C. 23/12/2014 N. 44430/260, come proprio indirizzo, che per le figure da assumere e da assegnare alla costituita “Unità Organizzativa Autonoma di supporto alle attività del Sindaco, della Giunta e degli Assessori”, ai sensi dell’art. 90 del D.Lgs.vo 267/2000 anche con applicazione del particolare disposto del comma 3-bis – **non si debba comunque prescindere dal possesso del titolo di studio richiesto** per l’accesso alla categoria contrattuale di riferimento. La Giunta ha determinato inoltre **come indirizzo** che agli stessi debba essere attribuito il compenso base stabilito dal vigente C.C.N.L. dei dipendenti degli Enti Locali corrispondente alla categoria di inquadramento contrattuale, e possa inoltre essere aggiuntivamente corrisposto un “**emolumento unico**” di cui all’art. 90 comma 3, sostitutivo del trattamento economico accessorio e comprensivo dei compensi per lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale, “**parametrato**” a quello dirigenziale, **ai sensi dell’art. 90 comma 3-bis, nel modo seguente.**

L’“emolumento unico” deve essere parametrato e quantificato - in considerazione delle caratteristiche e dell’importanza dell’incarico da ricoprire, delle competenze professionali e delle responsabilità richieste in relazione alla complessità dell’incarico, della temporaneità dell’incarico stesso e tenuto conto della specifiche professionalità e competenze possedute dagli interessati - **in termini non superiori a quelli corrispondenti al salario complessivamente percepibile dai Dirigenti dell’Ente a titolo di indennità di posizione e di risultato, nelle diverse fasce di pesatura.**

Vista pertanto la lettera del Sindaco che costituisce parte integrante del presente provvedimento, con la quale comunica ed informa a nome della Giunta, che intende procedere, a decorrere dal 01/09/2017, all’assunzione, “intuito personae”, a tempo determinato, ai sensi di quanto disposto dall’art. 90 del Decreto legislativo n. 267/2000 e s.m.i., utilizzando il particolare disposto di cui al comma 3 bis – in sostituzione della Dott.ssa Tondelli - di 1 figura direttiva sottoindicata, altamente qualificata, individuata tra i dirigenti già assunti a tempo determinato di questa Amministrazione da assegnare in staff alla “Unità Organizzativa Autonoma di supporto alle attività del Sindaco, della Giunta e degli Assessori”, avvalendosi della sua già provata ed inconfutabile competenza, capacità e professionalità, a supporto di importanti funzioni d’indirizzo e controllo, più avanti indicate, senza affidamento di alcuna attività gestionale tipica delle figure dirigenziali, ma attribuendo alla stessa figura un trattamento economico accessorio parametrato a quello dirigenziale, coerente con l’elevata professionalità dalla stessa posseduta e con le esigenze funzionali ricercate ed in linea con gli indirizzi più sopra stabiliti dalla Giunta per le assunzioni delle figure da assumere ai sensi dell’art. 90 del D. Lgs.vo 267/2000 con applicazione del particolare disposto del comma 3-bis.

La figura di cui si richiede l’assunzione prevede un inquadramento giuridico, ai sensi della relazione Parlamentare sulla Legge di Riforma della Pubblica Amministrazione dell’Estate 2014 e con inquadramento economico di stampo dirigenziale.

1 figura a tempo pieno, che svolga funzioni di supporto a Sindaco e Giunta nel presidio e controllo dell’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia del Comune di Reggio Emilia, per le seguenti ragioni.

L’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia, organismo strumentale del Comune, è dotata di autonomia pedagogica, amministrativa e contabile e ha propri organi (Presidente, Consiglio di Amministrazione, Direttore).

Ha un bilancio di circa 30 milioni di euro, oltre 500 dipendenti a tempo indeterminato e attiva oltre 2000 contratti annuali a tempo determinato. Gestisce 65 edifici, dal punto di vista della manutenzione ordinaria e straordinaria, degli interventi di ristrutturazione e di ampliamento; ha costruito 2 scuole, ex novo.

Ogni giorno circa 4000 bambini e centinaia fra insegnanti, cuoche e ausiliarie fruiscono/erogano servizi dell’Istituzione.

Ha piena autonomia negoziale, provvedendo agli appalti di lavori, forniture e servizi.

Ha gestione diretta del bilancio: dall’impegno di spesa al mandato di pagamento, dall’accertamento delle entrate agli incassi .

La complessità delle attività e il riconoscimento nazionale e internazionale dell’esperienza dei nidi e delle scuole dell’infanzia reggiane (con la conseguente visibilità ed esposizione) **rendono necessario un forte presidio amministrativo e contabile**, essendo l’Istituzione dotata di una sola figura dirigenziale (il Direttore) con competenza pedagogica.

Per un maggior coordinamento fra i compiti di indirizzo e controllo che il Comune attua nei confronti dell'Istituzione e l'attività dell'Istituzione stessa, si ravvisa l'opportunità che questa figura rientri nello staff del Sindaco.

La figura ricercata per lo staff di Sindaco e Giunta che deve fungere loro da supporto alle funzioni di indirizzo e controllo sull'Istituzione, deve possedere alta professionalità, competenza amministrativa e soprattutto forte esperienza maturata nel contesto di riferimento.

Tale figura dovrà fungere anche da supporto all'attività degli organi istituzionali dell'Istituzione (Presidente, Consiglio di Amministrazione, Direttore).

Inoltre dovrà svolgere funzioni di presidio e controllo di tutte le attività giuridico-amministrativo-contabili dell'Istituzione, inerenti:

- procedure assuntive per il personale a tempo determinato
- procedure negoziali nell'acquisto di beni e servizi
- interventi nel campo di lavori pubblici
- procedure di accesso ai servizi per l'infanzia
- politiche tariffarie
- entrate e spese
- fasi di predisposizione, monitoraggio e controllo dei bilanci preventivi e consuntivi.

Inoltre dovrà collaborare col Sindaco nelle relazioni con l'Università di Modena e Reggio Emilia e in tema di Diritto allo Studio.

Il Sindaco ha comunicato che intende avvalersi, per tali funzioni, della preziosa collaborazione della Dott.ssa ELENA POPPI nata a Reggio Emilia il 22.09.1961 - attualmente dipendente a tempo indeterminato del Comune di Reggio Emilia quale funzionario, e precedentemente già Dirigente a tempo determinato di questa Amministrazione.

La Dott.ssa Poppi, laureata in Economia e Commercio all'Università di Modena, ha ricoperto per oltre 15 anni funzioni ed incarichi a tempo determinato quale "Dirigente" di questa Amministrazione prima quale Dirigente del Servizio di "Controllo interno", poi con direzione ad interim del Servizio "Educazione e Formazione", ed ancora della Policy "Città dell'Università, della cultura e dello sviluppo economico"; successivamente comandata in qualità di Dirigente presso "Arestud" - Azienda Regionale per il diritto allo studio universitario di Modena e Reggio, poi divenuta "ERGO". Ella possiede tutti i requisiti culturali e professionali previsti dalle attuali normative per l'accesso non solo alla categoria direttiva, ma anche alla Dirigenza, nell'esercizio delle cui funzioni - sia in ambito di controllo interno, che formativo ed educativo - ha maturato profonda esperienza, dando prova inequivocabile di grande competenza e professionalità. La Dott.ssa Poppi risulta pertanto pienamente in possesso dei requisiti necessari, maturati nel contesto di attuale riferimento, per lo svolgimento delle funzioni tipiche e proprie dell'attività di supporto all'organo politico per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo, attualmente ricercate con riferimento all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia.

Il Sindaco propone pertanto l'assunzione della dott.ssa Poppi a tempo determinato, ai sensi dell'art. 90 del Decreto Legislativo n. 267/2000, dal 01.09.2017 e così sino al termine del suo mandato (cfr. deliberazione G.C.03/09/2014 n. 29518/162 - in analogia con la data già individuata per il termine dei contratti delle altre figure già assunte ai sensi dell'art. 90) con contratto analogo a quello già a suo tempo stipulato con la Dott.ssa Tondelli e con attribuzione del trattamento economico proprio della più elevata fascia dirigenziale presente all'interno dell'Ente, in considerazione delle caratteristiche e dell'importanza dell'incarico da ricoprire, della sua temporaneità, della dimensione organizzativo-strutturale dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, delle alte competenze professionali e delle responsabilità richieste in relazione alla complessità dell'incarico, nonché della specifica professionalità, esperienza e competenza possedute nel contesto di riferimento, dall'interessata.

La Dott.ssa Poppi, già dipendente a tempo indeterminato del Comune di Reggio Emilia, verrà pertanto collocata in aspettativa senza assegni nei ruoli organici dell'Ente, ai sensi di quanto disposto dall'art. 90 comma 1, da tale data e sino al termine del contratto di assunzione a tempo determinato disposto con la presente deliberazione.

Per l'incarico di che trattasi, ci si riferisce all'inquadramento dirigenziale in termini di mera parametrizzazione retributiva (con esclusione di compiti di amministrazione attiva), in considerazione delle elevate complessità dei compiti di supporto al Sindaco e alla Giunta da assolvere. Seguendo la lettera dei lavori parlamentari alla base della novella legislativa del 2014, l'inquadramento giuridico viene automaticamente ascritto alla più elevata posizione delle categorie professionali del personale non dirigente, ossia la D3.

In relazione a tutto quanto sopraesposto, **si autorizza pertanto l'assunzione** con contratto a tempo determinato, da stipulare ai sensi dell'articolo 90 commi 3 e 3 bis del Decreto Legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii. a decorrere dal 01/09/2017 e così sino al termine del mandato del Sindaco (cfr. deliberazione G.C.03/09/2014 n. 29518/162), della Dott.ssa ELENA POPPI, con contratto analogo a quello già a suo tempo stipulato con la Dott.ssa Tondelli (cfr. Deliberazione G.C. 23/12/2014 N. 44430/260), attribuendole il trattamento economico proprio della più elevata fascia dirigenziale presente all'interno dell'Ente, e pertanto verrà attribuito il seguente trattamento complessivo:

“compenso base” pari al trattamento economico stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale del comparto EE.LL. per la Cat. D3 di inquadramento, oltre ad un “emolumento unico” annuo lordo (per 13 mensilità) sostitutivo del trattamento accessorio, onnicomprensivo anche dei compensi per lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale, parametrato a quello dirigenziale ai sensi del comma 3-bis dell'art. 90, come proposto dal Sindaco (con posizione pesata in fascia A), pari a Euro annui lordi 31.281,64), in linea con gli indirizzi determinati dalla Giunta più sopraindicati.

Il rapporto di lavoro che si andrà a costituire a tempo determinato con la Dott.ssa Poppi, ai sensi dell'art. 90, sarà disciplinato secondo i patti e le condizioni che verranno indicate nel contratto individuale di lavoro, in modo analogo a quello già stipulato a suo tempo con la Dott.ssa Tondelli e che tale rapporto di lavoro a tempo determinato, verrà instaurato, successivamente alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, a decorrere dal 01.09.2017, e così per tutta la durata del mandato del Sindaco (cfr. deliberazione G.C.03/09/2014 n. 29518/162), salvo revoca anticipata, disposta dall'Amministrazione.

Si ritiene inoltre di dover specificare, anche inserendo apposita clausola nel contratto individuale di lavoro, che tale contratto a termine potrà risolversi anticipatamente, in caso di necessità di copertura a tempo indeterminato del posto corrispondente, o al venir meno delle esigenze che ne hanno determinato l'assunzione, opportunamente motivate dall'Amministrazione.

Si dà mandato alla Dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione di provvedere con propri atti, a tutto quanto necessario all'assunzione autorizzata.

8 – RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Vista la Dotazione Organica del Comune di Reggio Emilia:

- rideterminata ai sensi di legge, con deliberazione G.C. 15.03.2006 P.G. N. 5167/61 secondo quanto disposto dalla Legge Finanziaria per il 2005 n. 311 del 30/12/2004 art. 1 co. 93, e D.P.C.M. attuativi del 15/02/2006;
- nel tempo successivamente più volte rivalorizzata economicamente a seguito di applicazione dei C.C.N.L. del personale e dei Dirigenti degli Enti Locali e modificata per mutate esigenze organizzative interne, per trasformazione di rapporti orari e riconversioni professionali di dipendenti, per trasferimento definitivo di dipendenti conseguenti a passaggio di attività, sempre in conformità ed anzi, in riduzione, rispetto ai limiti numerici e valoriali equivalenti a quelli della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge;
- da ultimo rideterminata, alla data del 01.01.2017 con Deliberazione G.C. 15/12/2016 N. 252;
- parzialmente modificata - unicamente in relazione alla necessità di modifica del profilo professionale ad alcuni dipendenti come richiesto dai Dirigenti di riferimento - in data 01/03/2017 con D.D. del 27/02/2017 n. 270 RUAD, a cura del Dirigente del Servizio Personale a ciò espressamente autorizzata con Delib. G.C. 31/03/2017 N. 78, di cui si prende atto ed il cui contenuto si conferma pienamente;
- che riporta, i seguenti valori di riferimento:
n. Posti: 1600 – Valore economico tabellare pari a 42.118.869 Euro,
(mantenendosi all'interno dei valori equivalenti a quelli della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge, pari ad un Valore economico tabellare massimo di Euro 42.119.786);

Valutata la necessità, come più sopra evidenziato, di adeguare la Dotazione Organica funzionalmente alla realizzazione del presente Piano - per le esigenze occupazionali indicate in vari punti, ed in particolare ai precedenti Capoversi “3. ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA – PIANO TRIENNALE STRAORDINARIO 2016-2018” e “5. RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO OCCUPAZIONALE 2017-2018-2019” e relativi sottopunti, e tra l'altro:

- per l'istituzione di 3 nuovi posti di FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE di Cat. D da mettere a Concorso pubblico unitamente ai 3 neo istituiti con precedente Deliberazione di dicembre 2016 nell'ambito della revisione della Dotazione Organica ivi approvata;
- per l'istituzione di nuovi posti di "FUNZIONARIO TECNICO" di Cat. D, e "GESTORE PROCESSI TECNICI" mediante soppressione / trasformazione di altri posti vacanti, in relazione alle attuali necessità di potenziamento della Dotazione di tali professionalità, per nuovi investimenti su opere pubbliche;
- funzionalmente alle esigenze dell'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA, per la ottimale realizzazione del Piano triennale di assunzioni 2016-2018, come da richiesta del Direttore dell'Istituzione, Dott.ssa Cagliari;
- funzionalmente alle esigenze di trasformazioni orarie di alcuni dipendenti originariamente assunti a tempo pieno, (che non incidono sul budget assuntivo destinato a nuove assunzioni), e/o per variazioni orarie di alcuni dipendenti originariamente assunti part-time senza arrivare all'ampliamento orario a tempo pieno, già segnalate per la prossima decorrenza utile, contrattualmente e regolamentarmente fissata nel 01/07/2017;
rinviano alla prossima decorrenza utile del 01.01.2018, la valutazione sul passaggio a tempo pieno di diversi dipendenti originariamente assunti part-time, che ne hanno fatto richiesta, unitamente ai Dirigenti di riferimento e che prevalentemente matureranno entro tale data, i 3 anni dall'assunzione richiesti dalla legge per il passaggio a tempo pieno, tenuto conto anche del forte impatto sul budget assuntivo, che tali passaggi comporteranno e che vengono pertanto "spostati" in avanti e programmati a valere sul **Budget 2018** che presenta la necessaria disponibilità (come da ipotetica quantificazione già effettuata ed indicata nel Prospetto ALLEGATO C) sul Budget 2018);

mediante: riconduzione valoriale in categoria iniziale e/o utilizzo e trasformazione di profilo professionale e/o rapporto orario e/o categoria di altri posti già vacanti o occupati dagli stessi dipendenti che hanno richiesto il passaggio orario, al fine di ritrovare alla decorrenza **del 01.07.2017** tutti i posti vacanti di corrispondente profilo, categoria e rapporto orario per dar corso a quanto autorizzato nel presente Piano ed operando contestualmente un complessivo bilanciamento anche con altri posti vacanti al fine del mantenimento del limite valoriale totale della dotazione organica,

si provvede con decorrenza **01.07.2017**, alla revisione e rideterminazione della Dotazione Organica dell'Ente operando nel modo seguente:

MODIFICA POSTI VACANTI, IN ALTRI FUNZIONALI ALLA REALIZZAZIONE DEL PRESENTE PIANO:						
Posto vacante ex profilo	ex cat.	ex ore	Posto vacante di nuovo profilo	nuova cat.	nuove ore	posto
Gestore Processi Amministrativi	C	18	Gestore Processi Tecnici	C	36	5088
Collaboratore Servizi di Accoglienza/3	B3	36	Funzionario Tecnico	D	36	3695
Gestore Processi e iniziat. Culturali	C	36	Funzionario Tecnico	D	36	9091
Funzionario Sviluppo Territoriale	D	36	Funzionario Tecnico	D	36	7934
Gestore Processi e iniziat. Culturali	C	18	Funzionario Amministrativo	D	36	5066
Funzionario Economico Finanziario/3	D3	30	Funzionario Economico Finanziario/3	D3	36	4332
Funzionario Reti Educative /3 spec. Pedagogico	D3	36	Funzionario Reti Educative	D	36	3653
Funzionario Reti Educative /3 spec. Pedagogico	D3	36	Funzionario Reti Educative	D	36	4307
Funzionario Reti Educative /3 spec. Pedagogico	D3	28	Funzionario Reti Educative	D	36	3197
Funzionario Tecnico	D	36	Funzionario Tecnico	D	30	4175
PER ISTITUZIONE SCUOLE NIDI						
Operatore Servizi Scolastici	A	18	Collaboratore Servizi Scolastici	B	18	3370
Operatore Servizi Scolastici	A	18	Collaboratore Servizi Scolastici	B	18	5251
Operatore Servizi Scolastici	A	18	Collaboratore Servizi Scolastici	B	18	5864
Operatore Servizi Scolastici	A	18	Collaboratore Servizi Scolastici	B	18	5865
Operatore Servizi Scolastici	A	18	Collaboratore Servizi Scolastici	B	18	5866
Operatore Servizi Scolastici	A	18	Collaboratore Servizi Scolastici	B	18	5867
Operatore Servizi Scolastici	A	18	Collaboratore Servizi Scolastici	B	18	8008
Operatore Servizi Scolastici	A	18	Collaboratore Servizi Scolastici	B	18	8009
Operatore Servizi Scolastici	A	36	Collaboratore Servizi Scolastici	B	21	9251
Insegnante	C	21	Educatore	C	21	4076

RICONDUZIONE VALORIALE IN CATEGORIA INIZIALE DI 1 POSTO						
Posto	ex cat.	ore	Posto vacante	Riconduzione valoriale in categoria iniziale	ore	posto
Funzionario Amministrativo/3	D3	36	Funzionario Amministrativo	D1	36	4126

MODIFICA POSTI OCCUPATI DA DIPENDENTI (CHE HANNO RICHiesto VARIAZIONE ORARIA DEL RAPPORTO DI LAVORO) FUNZIONALE AI SUDDETTI PASSAGGI DI RAPPORTO ORARIO ALLA DATA DEL 01.07.2017				
Posto occupato da dipendente – Profilo	cat.	ex ore	nuove ore	Posto
Collaboratore Culturale /3	B3	24	30	4465
Gestore Processi e iniziat. Culturali	C	36	30	4152
Gestore Processi di Comunicazione	C	21	24	9184
Funzionario Servizi di Comunicazione	D	36	30	9039

MODIFICA POSTI VACANTI, IN ALTRI FUNZIONALI AL BILANCIAMENTO VALORIALE DELLA D.O.						
Posto vacante ex profilo	ex cat.	ex ore	Posto vacante di nuovo profilo	nuova cat.	nuove ore	posto
Collaboratore Amministrativo/3	B3	22	Collaboratore Amministrativo	B1	18	9201
Collaboratore Amministrativo/3	B3	24	Collaboratore Amministrativo	B1	18	4446
Funzionario Reti e Servizi Culturali	D	27	Funzionario Reti e Servizi Culturali	D	12	3805

Inoltre, con riferimento al sottoindicato posto di Funzionario Amministrativo /3 che si renderà vacante in data 10/08/2017 per cessazione dal servizio di dipendente, si opera con decorrenza **01/09/2017**, alla sua mera riconduzione valoriale in categoria iniziale D1, con conseguente adeguamento della Dotazione Organica da pari data (**01/09/2017**):

Posto	ex cat.	ore	Posto vacante	Riconduzione valoriale categoria iniziale	in ore	posto
Funzionario Amministrativo/3	D3	36	Funzionario Amministrativo	D1	36	4524

Si prende atto **che** a seguito delle suddette variazioni e delle operazioni di bilanciamento effettuate, la Dotazione Organica si manterrà **all'interno dei seguenti valori di riferimento**:

- N. posti: 1600
- Valore economico: 42.119.786 Euro

valori equivalenti a quelli della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge; e che a seguito delle suddette operazioni, la Dotazione Organica viene rideterminata alla data del 01.07.2017, **come risulta all'ALLEGATO A) alla presente Deliberazione**; e che alla successiva data del 01.09.2017, subirà il limitato adeguamento valoriale sopraindicato.

9 – ALTRI INDIRIZZI ED AUTORIZZAZIONI COMPLESSIVI PER IL TRIENNIO 2017-2019

- Costruzione di Bilanci di previsione per ogni annualità, relativamente alla spesa di personale 2017 – 2019, con contenimento della stessa nei limiti della media del triennio 2011-2013 e di quella per lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per tali finalità nel 2009.
- Periodico monitoraggio dell'andamento della spesa di personale in corso d'anno.
- Contenimento delle assunzioni a tempo indeterminato entro il regime vincolistico previsto per i singoli anni di riferimento (oltre ai resti).
- Mantenimento del regime vincolistico differenziato per le assunzioni di personale a tempo indeterminato con profilo scolastico – educativo dell' ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA secondo le facoltà consentite dalla vigente normativa in materia, salvo eventuali modifiche normative.
- Finalizzazione delle assunzioni a tempo indeterminato - a copertura del turn-over e verso gli obiettivi strategici e le priorità individuate dall'Amministrazione nell'ambito dei Programmi del D.U.P., mediante scorrimento delle graduatorie concorsuali pubbliche vigenti e/o indizione di Concorsi pubblici, in carenza di graduatorie.
- Adozione di coerenti Piani Occupazionali dei Fabbisogni che tengano conto delle speciali disposizioni normative vigenti nel tempo.
- Assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 68/99, unicamente a ripiano di eventuali scoperture che dovessero verificarsi in quote d'obbligo (non incidenti sulle cifre destinate alle nuove assunzioni).
- Assunzioni a tempo determinato / lavoro flessibile, necessarie ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione, principalmente connesse ai servizi sociali, scolastico-educativi, al cittadino, istituzionali, di "governance", o previste da leggi speciali (TUEL 267/2000), o per far fronte ad esigenze progettuali emergenti e "di mandato" nei limiti delle somme che verranno stanziare nei corrispondenti capitoli di Bilancio, ai fini del mantenimento dei servizi erogati alla cittadinanza e secondo le indicazioni contenute nel capoverso 5.5 del presente provvedimento (si specifica che in particolare il conferimento di eventuali co.co.co., come indicate al capoverso 5.5, si intende autorizzato unicamente per l'anno 2017).
- Valorizzazione della mobilità interna con percorsi di riallocazione delle risorse umane, investendo principalmente verso progetti ed attività considerati prioritari ed emergenti rispetto ai nuovi obiettivi dell'Ente, e/o utilizzando la mobilità interna in modo integrato rispetto al reclutamento dall'esterno, se compatibile, a risposta delle esigenze di fabbisogno di personale manifestate di volta in volta, dai Dirigenti delle diverse strutture dell'Ente.

Valutato:

- che le spese incremental derivanti da tutte le complessive operazioni di reclutamento esterno all'Ente di cui al presente provvedimento, anche in relazione ai risparmi derivanti dalle numerose cessazioni

preventivate, sono coerenti con tutte le disposizioni normative attualmente vigenti in materia di spesa di personale / assunzioni, e che le stesse trovano copertura all'interno dei capitoli relativi alla spesa di personale del Bilancio Previsionale 2017-2019, già approvato con Deliberazione dal Consiglio Comunale n. 54 dell'11.04.2017, come positivamente certificato ed indicato dall'Organo di Revisione Contabile nel parere allegato al Bilancio;

- che si è tenuto conto altresì, in via previsionale, dell'incidenza dei relativi effetti di spesa anche per gli esercizi successivi con riferimento alla riduzione programmata della spesa di personale;
- che in sede di predisposizione dei futuri Bilanci si terrà conto di tutto quanto già autorizzato nel presente provvedimento;
- che alla luce di tutto quanto sopra evidenziato la Giunta ritiene di approvare complessivamente tutte le proposte / soluzioni rappresentate più sopra ai capoversi 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9 conseguentemente alla ricognizione sui fabbisogni di personale effettuata;

Considerato che del presente provvedimento di Piano Occupazionale è stata data informazione alle OO.SS. di categoria e alle R.S.U.;

Ritenuto pertanto opportuno e doveroso procedere all'adozione del Piano triennale dei Fabbisogni 2017-2019 – Annuali 2017 e 2018 ai sensi di legge;

Visti i seguenti pareri favorevoli, apposti in calce alla presente proposta di provvedimento, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali n. 267/2000:

- di regolarità tecnica, espresso dal Dirigente Responsabile del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione";
- di regolarità contabile, espresso dal Dirigente Responsabile del Servizio "Finanziario";

Con voti unanimi palesemente espressi;

DELIBERA

1. **di approvare**, per tutte le motivazioni esposte in premessa, il **"Piano triennale dei fabbisogni per gli anni 2017 – 2018 – 2019 - Piani annuali 2017 – 2018"**, secondo quanto rappresentato in premessa e con tutto quanto contenuto nel presente provvedimento, che viene complessivamente autorizzato con le modalità e **così come dettagliatamente indicato ai Capoversi delle premesse di seguito riportati**, nei limiti e con le modalità in essi stabiliti:

Capoversi delle Premesse:

3. ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA – PIANO TRIENNALE STRAORDINARIO 2016-2018

4. **BUDGET ASSUNZIONALE 2016 – VERIFICA** PROSPETTO ALLEGATO C) alla DELIB. G.C. 31.03.2016 n. 78 SULLA BASE DELLE CIFRE EFFETTIVAMENTE SPESE E DEI "RESTI" 2016.
CESSAZIONI 2016 – QUANTIFICAZIONE DEFINITIVA NUOVO ALLEGATO B) "PROSPETTO CESSAZIONI 2016" - RISPARMI UTILI PER DEFINIZIONE BUDGET ASSUNZIONALE 2017.
CESSAZIONI 2017 E 2018 – PRIMA QUANTIFICAZIONE IN VIA PREVISIONALE UTILE PER COSTITUZIONE BUDGET 2018 E 2019 – NUOVO PROSPETTO ALLEGATO E)
DETERMINAZIONE COMPLESSIVA BUDGET 2017 E PREVISIONALE 2018-2019 – NUOVO PROSPETTO ALLEGATO C) ALLA PRESENTE DELIBERAZIONE.

5. RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2017-2018-2019

Punto 5.1) NOMINA VINCITORI CONCORSI PUBBLICI 2016 SECONDO CRONOPROGRAMMA DEFINITO NEI BANDI E SCORRIMENTI GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE
Punto 5.2) INDIZIONE DI PROCEDURE CONCORSUALI PUBBLICHE

Punto 5.3) ASSUNZIONE TRAMITE MOBILITA' VOLONTARIA AI SENSI DELL'ARTICOLO 30 DEL D.LGS. 165/2001 E S.M.I. - MOBILITA' PER INTERSCAMBIO

Punto 5.4) RICOSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO DI EX DIPENDENTE

Punto 5.5) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO. / UTILIZZO TEMPORANEO PERSONALE / SOMMINISTRAZIONE

Punto 5.6) MOBILITA' INTERNA ALL'ENTE – PIANI DI ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE

6. RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA DIRIGENZIALE AI SENSI DI LEGGE – ASSETTO DELLA DIRIGENZA – AUTORIZZAZIONE A INDIZIONE SELEZIONE PUBBLICA PER 1 DIRIGENTE EX ART. 110-1° COMMA.

7. ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO DI 1 FIGURA DIRETTIVA AI SENSI DELL'ART. 90 COMMA 3 BIS D. LGS.VO 267/2000 A SUPPORTO DI SINDACO E GIUNTA

8. RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

9. ALTRI INDIRIZZI ED AUTORIZZAZIONI COMPLESSIVI PER IL TRIENNIO 2017-2019

2. di approvare i seguenti prospetti allegati alla proposta di deliberazione:

ALL. A) RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01/07/2017

ALL. B) PROSPETTO CESSAZIONI 2016

ALL. C) PROSPETTO BUDGET / PIANO ASSUNZIONALE 2017-2018-2019

ALL. D) PROSPETTO SPESA PERSONALE TEMPO DETER. ANNO 2009 E CONSUNTIVO 2016

ALL. E) PROSPETTO PRIMA QUANTIFICAZIONE CESSAZIONI 2017 – 2018 / BUDGET ASSUNTIVO 2018-2019

3. di autorizzare e di dare mandato alla Dirigente del Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione” di provvedere, con propri atti, all’indizione dei Bandi di Concorso Pubblico, dei Bandi di Selezione riservati ai soggetti in possesso dei requisiti previsti dall’art. 1 co. 228 ter per l’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia, dei Bandi di Mobilità volontaria tra enti, del Bando per la Selezione a tempo determinato di 1 Dirigente di ambito Tecnico, ai sensi dell’art. 110 – 1° comma del Decreto Legislativo n. 267/2000, approvati con la presente deliberazione, nonché a tutti gli adempimenti indicati e conseguenti alla presente deliberazione, ivi comprese le assunzioni mediante scorrimento di graduatorie concorsuali pubbliche, con le modalità e secondo i complessivi indirizzi della Giunta indicati negli specifici capoversi delle premesse più sopra approvati;

4. di autorizzare inoltre le procedure per l’individuazione della figura di Esperto in Psicologia del lavoro, che dovrà integrare la Commissione Giudicatrice ed effettuare la verifica circa il possesso dell’idoneità psico attitudinale dei soggetti partecipanti al Concorso per il Profilo di “Funzionario addetto al coordinamento e al controllo” Famiglia di vigilanza, nell’ambito delle prove d’esame;

5. di rinviare la spendibilità degli eventuali “resti assunzionali” che dovessero verificarsi al termine del 2017, anche in esito alle assunzioni derivanti dal presente Piano, agli anni 2018-2019, unitamente alle quote assunzionali ordinariamente spettanti per il 2018 e 2019 in relazione alla % fissata dalla legge sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni 2017 e 2018 tuttora in corso (75% e 100%), che verrà successivamente esattamente quantificato sulla scorta delle effettive cessazioni che si verificheranno complessivamente al termine del 2017 e del 2018;

6. di adeguare la Dotazione Organica dell’Ente, funzionalmente alle esigenze di realizzazione del presente Piano Occupazionale, per tutte le motivazioni e così come indicato in premessa al capoverso “8. RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA”, rideterminando la stessa, con decorrenza 01/07/2017, come risulta dall’Allegato A) alla presente deliberazione ed operando alla successiva data del 01/09/2017, il limitato adeguamento indicato al Capoverso;

7. di modificare, per le motivazioni di cui in premessa (Capoverso 5 punto 5.2 Indizione di procedure concorsuali pubbliche), l’art. 5 Sezione B – L’Accesso del vigente “Regolamento sull’Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi”, eliminando lo specifico limite massimo d’età ivi fissato per l’accesso dall’esterno ai profili relativi al personale docente assegnato all’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia - Insegnante ed Educatore della Famiglia Educativa (già fissato in 45 anni) e per l’accesso al personale appartenente alla Famiglia della Vigilanza – per il solo profilo di “Funzionario addetto al coordinamento e al controllo” - (e già fissato in 40 anni), non prevedendo più alcuno specifico limite massimo di età, così

come per tutti gli altri profili professionali, con l'unica eccezione del profilo di "Agente", per il quale, in considerazione di quanto esposto in premessa, ed in attesa di ulteriori valutazioni ed orientamenti, si intendono mantenere al momento, gli attuali limiti massimi di età fissati dal Regolamento per l'accesso dall'esterno (40 anni);

8. di confermare per il triennio 2017-2019, i contenuti e gli indirizzi di cui:
 - al precedente "Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2015-2017. Piano annuale 2015" di cui alla Deliberazione Giunta Comunale del 18.6.2015 n. 111 , successivamente atualizzato ed integrato con Deliberazione Giunta Comunale del 10.12.2015 n. 229, per quanto attiene in particolare alle indicazioni, indirizzi e modalità operative inerenti il tempo determinato ed il part-time, nonché per tutto quanto non modificato da norma di legge o diversamente o nuovamente disposto col successivo piano triennale 2016-2018 o col presente provvedimento;
 - al precedente "Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017", approvato con la citata Deliberazione Giunta Comunale 31.03.2016 n. 78, positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 15 del 04.04.2016, successivamente integrato con Deliberazioni G.C. 25.08.2016 n. 147 e G.C. 15.12.2016 n. 252, per tutto quanto non modificato da norma di legge o diversamente o nuovamente disposto col presente provvedimento;
9. di confermare l'autorizzazione per tutto il triennio 2017-2019, alla Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" ad effettuare, con propria Determinazione Dirigenziale, le variazioni alla Dotazione Organica (nei limiti massimi dell'invarianza valoriale della stessa), secondo gli indirizzi di cui al presente Piano Occupazionale, qualora si rendessero indispensabili al fine di consentire:
 - le trasformazioni orarie dei dipendenti che ne facciano richiesta, se compatibili e positivamente valutate dai Dirigenti di riferimento, secondo gli indirizzi sul part-time sopraindicati al punto 8);
 - la trasformazione di posti conseguenti ad accordi sindacali o necessari a facilitare la riconversione professionale o il mutamento di mansioni di dipendenti, anche a seguito di inidoneità fisica o di processi di esternalizzazione, in ruoli a diverso o mutato contenuto professionale, sentiti i Dirigenti interessati, o utili alla realizzazione dei Piani Occupazionali e delle loro integrazioni o variazioni, o comunque maggiormente utili all'Amministrazione anche in un'ottica di bilanciamento valoriale della dotazione organica e dei diversi profili professionali, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative, contrattuali ed agli accordi sindacali relativi a particolari Servizi;
10. di rinviare a successiva integrazione al presente Piano, o al prossimo Piano Triennale dei Fabbisogni 2018-2020, ogni valutazione circa l'applicabilità del Piano straordinario 2018-2020 riservato ai "precari", come contenuto nello Schema di decreto legislativo attuativo della legge 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, attualmente in corso di approvazione;
11. di riservarsi la facoltà di apportare al presente Piano tutti gli eventuali adeguamenti e/o integrazioni che si rendessero necessari nel corso dell'anno 2017 e del triennio a seguito di nuovi interventi normativi, e/o per esigenze organizzative, funzionali e finanziarie e/o di sospenderne o di dilazionarne l'attuazione, anche a seguito di modifiche o interventi legislativi e finanziari o di nuovi orientamenti giurisprudenziali contabili, o in conseguenza di eventuale assegnazioni di personale in applicazione dell'art. 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. (che potrebbe modificare il numero dei posti residuali da coprire e le cifre complessivamente residue sul Budget), nonché sulla base delle verifiche /monitoraggi e delle capacità di Bilancio dell'Ente, al fine del rispetto della normativa e dei vincoli in materia assunzionale;
12. di prendere atto delle attestazioni di competenza espresse sulla proposta di deliberazione dal collegio dei Revisori dei Conti.

Inoltre,

LA GIUNTA COMUNALE

ritenuto che ricorrano particolari motivi d'urgenza, stante la necessità di effettuare le assunzioni / le procedure selettive autorizzate nel presente provvedimento, dal primo momento utile, ai sensi dell'art. 134 co. 4 del T.U. degli Enti Locali n. 267/2000;

con voti unanimi palesemente espressi;

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

VECCHI Luca

IL SEGRETARIO GENERALE

CARBONARA Roberto Maria