



COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA

I.D. n. **223**
in data **12/12/2017**
P.G. n.

Estratto del Verbale di Seduta

DELLA GIUNTA COMUNALE DI REGGIO EMILIA

L'anno **duemiladiciassette** addì **12 - dodici** - del mese **dicembre** alle ore **16:00** nella sede municipale, ritualmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, per la trattazione del seguente oggetto:

INTEGRAZIONE AI SENSI DI LEGGE ED ATTUALIZZAZIONE / PARZIALE MODIFICA AL "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI ANNI 2017-2018-2019 - PIANI ANNUALI 2017-2018. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI." APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. 22.06.2017 N. 98 - PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA. DICHIARAZIONE ASSENZA ECCELENZE, ESUBERI, SOPRANNUMERARI EX ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 PER IL 2018.

Alla discussione dell'oggetto sopraindicato, sono presenti:

VECCHI Luca	Sindaco	SI
SASSI Matteo	Vice Sindaco	SI
CURIONI Raffaella	Assessore	SI
FORACCHIA Serena	Assessore	SI
MARAMOTTI Natalia	Assessore	NO
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 con deliberazione G.C. 22.06.2017 n. 98, è stato approvato il "*Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2017-2018-2019. Piani annuali 2017-2018. Provvedimenti Conseguenti*", positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 23 del 20.06.2017, nella quale, tra l'altro, è stata rideterminata la Dotazione Organica dell'Ente, coerentemente con i fabbisogni di personale ivi contenuti;

Preso atto che nella suddetta deliberazione di adozione dell'attuale Piano Triennale dei fabbisogni 2017-2019 - G.C. 22.06.2017 n. 98, si effettuava anche la rideterminazione della Dotazione Organica dell'Ente coerentemente con i fabbisogni di personale ivi programmati e contenuti, si richiamavano, ai fini dell'adozione del Piano Occupazionale, tutte le disposizioni legislative vigenti in materia assuntiva / di spesa di personale / di limiti e facoltà assuntive, e si dava altresì conto dell'adozione di tutti gli adempimenti indispensabili per procedere ad effettuare assunzioni nel corso del 2017 e nel triennio, ed in particolare, tra l'altro, si richiamavano:

- 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 l'allora vigente comma 4 bis) del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;
- l'art. 91 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. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., in materia di "mobilità volontaria" tra Enti, assegnazioni temporanee, ecc. e s.m.i.;
- 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.;
- 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);
- la Deliberazione del Comune di Reggio Emilia G.C. 19.03.2014 n. 9703/57 di approvazione del "**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;
- la Deliberazione G.C. 15.12.2016 N. 252 (di integrazione al Piano occupazionale 2016-2018), nella quale al punto 6) del dispositivo si approvava la **“Ricognizione annuale sulle eventuali situazioni di soprannumero ed eccedenze del personale” a valere per l'anno 2017**, effettuata ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 33 del Decreto legislativo n. 165/2001 e smi;

e si dava pertanto conto di quanto segue: *“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.”*, come positivamente riscontrato anche dal Collegio dei Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 23 del 20.06.2017;

Valutato:

- che sono stati già elaborati e presentati tutti i documenti prodromici e necessari alla **prossima approvazione del Bilancio di Previsione 2018-2020** programmata entro il corrente mese di dicembre, ed in particolare è stato già approvato con Deliberazione G.C. 21/11/2017 n. 200 lo Schema di Bilancio pluriennale 2018-2020, *“APPROVAZIONE DELLO SCHEMA DI BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2018-2020 E RELATIVI ALLEGATI. PREDISPOSIZIONE DELLO SCHEMA DI NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP).”*;
- che pertanto, successivamente alla approvazione del Bilancio previsionale 2018-2020, si provvederà all'approntamento e alla puntuale presentazione anche del **prossimo e relativo “Piano triennale dei fabbisogni 2018-2020”**, aggiornando ed attualizzando il precedente Piano, coerentemente con gli attuali fabbisogni di personale, i vincoli ed i limiti assuntivi ed in materia di spesa di personale - di cui si è comunque tenuto conto in sede di predisposizione del prossimo Bilancio 2018-2020 - nonché coerentemente con le risorse finanziarie ed i relativi stanziamenti ivi allocati;
- che il prossimo **Piano triennale dei fabbisogni 2018-2020, terrà conto anche delle disposizioni legislative intervenute successivamente** all'approvazione dell'attuale Piano triennale 2017-2019 ed in particolare terrà conto del dettato:
- **del Decreto Legislativo n. 75/2017**, entrato parzialmente in vigore il 22/06/2017 (per diverse situazioni sono operati dei “rinvii” a periodi successivi: almeno sino al marzo 2018, all'emanazione di Linee di indirizzo orientative, ecc.), avente ad oggetto *“Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a) e 2, lettere b), c),d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r) s) e z), della legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di riorganizzazione della amministrazioni pubbliche”*; cosiddetto “decreto Madia sul pubblico impiego”, che ha apportato significative modificazioni al Decreto Legislativo n.165/2001 e ss.mm.ii. anche in materia di organizzazione, di piani triennali dei fabbisogni, di dotazioni organiche, ecc. e che tra l'altro, all'articolo 20 *“Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”*, ha introdotto l'ulteriore facoltà per le pubbliche amministrazioni di aprire una nuova stagione triennale 2018-2020 di stabilizzazione rivolta ai precari storici in possesso di determinati requisiti ivi indicati;
- **della relativa Circolare operativa n. 3/2017** del 23/11/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica DFP 0067490 P, avente

ad oggetto *“Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e **superamento del precariato**”*;

Preso atto:

- che in ogni caso, anche le nuove “stabilizzazioni” - che potranno essere effettuate dalle singole Amministrazioni, previa mappatura complessiva dei soggetti eventualmente beneficiari delle stesse, ed oculata valutazione dei relativi impatti sia sui Bilanci, che sulle Dotazioni organiche, che sui totali di budget assuntivi ordinariamente previsti dall'attuale regime di assunzioni (in relazione alle cessazioni avvenute) - dovranno svolgersi - come indicato in più parti sia nel Decreto n.75 che nella Circolare n.3 attuativa – nell'ambito ed in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6 comma 2, del Decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dallo stesso Decreto 75) e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, in quanto “impatteranno” anch'esse sul complessivo budget assunzionale destinato alle nuove assunzioni;
- che pertanto dovrà essere definito in modo coerente, nel prossimo piano dei fabbisogni, il bisogno di professionalità da reperire sia attraverso il reclutamento “ordinario” rivolto all'esterno (parte pubblica), sia di quello derivante dall'eventuale reclutamento “speciale” transitorio, dedicato al superamento del precariato e delle esperienze lavorative, bilanciando budget di spesa, accesso dall'esterno, spesa residuale per le assunzioni a tempo determinato, ecc. ;
- che conseguentemente occorrerà attendere la fine dell'esercizio corrente, per quantificare in modo corretto e definitivo il complessivo budget assuntivo a disposizione per le nuove assunzioni nel triennio 2018-2020 (ivi comprese quelle che potranno essere effettuate per le “stabilizzazioni” dei precari), in relazione al regime assunzionale vigente; budget derivante dalle cessazioni che si verificheranno sino al termine del 2017, nonché di quelle programmate già per gli anni 2018 e 2019 (e relativo risparmio in termini %) e dai “resti” assunzionali eventualmente non spesi nel triennio precedente (nell'anno in corso), al netto di quello già impegnato dall'attuale Piano triennale 2017-2019 per nuove assunzioni da concorsi pubblici, scorrimenti di graduatorie, mobilità volontarie provenienti da Enti non sottoposti a regimi limitativi delle assunzioni, passaggi orari a “tempo pieno” di personale originariamente assunto part-time, ecc;

Ritenuto pertanto necessario ed opportuno **rinvviare al prossimo Piano triennale** dei fabbisogni 2018-2020, che verrà approvato, a decorrere dal mese di Gennaio 2018, al primo momento utile successivo a tutte le necessarie operazioni di mappatura e ricognizione complessiva:

- l'esito delle procedure di reclutamento autorizzate ed effettuate nel corso del 2017, a seguito dell'approvazione della Deliberazione G.C. 22.06.2017 n. 98, di adozione del *“Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2017-2018-2019. Piani annuali 2017-2018. Provvedimenti Conseguenti”* ed ancora in corso di effettuazione;
- l'approvazione della quantificazione degli eventuali “resti assunzionali” che si verificheranno al termine del 2017 - in esito alle suddette procedure assuntive / di reclutamento / di passaggi a tempo pieno di personale assunto part-time, come autorizzate nel Piano Triennale 2017-2019 – Delib. G.C. 22.06.2017 n. 98;
- l'approvazione della esatta quantificazione delle 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%), cumulata coi “resti 2017” eventualmente non spesi, come più sopra indicati;
- la spendibilità dell'intero e complessivo “budget” assunzionale 2018 ed, in via previsionale 2019 – 2020, come più sopra quantificato, ripartita e bilanciata in maniera coerente - tenuto conto dei fabbisogni organizzativi di varie professionalità - tra procedure di ordinario reclutamento dall'esterno ed eventuale reclutamento speciale transitorio destinato a stabilizzazione di cui in particolare al citato D. Lgs. 75/2017;
 - ogni ulteriore nuova valutazione, considerazione e decisione in merito ai fabbisogni di professionalità per il prossimo triennio, ad eccezione di quelle già adottate con l'attuale PIANO triennale 2017-2019, così come modificate, integrate ed attualizzate nella presente deliberazione, come più sotto riportato;

Ritenuto peraltro invece improcastinabile, **doveroso ed opportuno, procedere urgentemente** ad apportare al vigente Piano triennale 2017-2019, in attesa dell'adozione del nuovo Piano, alcune attualizzazioni / modifiche / integrazioni di minima, indispensabili ai seguenti fini:

1) ai sensi di legge, al fine di poter effettuare assunzioni, anche a tempo determinato ed anche da parte dell'Istituzione scuole e nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia, al verificarsi delle necessità, **già a decorrere dai primi giorni del 2018** alla riapertura delle strutture scolastico-educative comunali, post pausa natalizia - procedendo ad approvare la necessaria *“Ricognizione annuale sulle eventuali situazioni di soprannumero ed eccedenze del personale”* a valere per l'anno 2018, effettuata ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 33 del Decreto legislativo n. 165/2001 e smi;

2) al fine di dar corso, **alla prossima ed imminente decorrenza utile del 01/01/2018** definita contrattualmente e regolamentarmente, alle trasformazioni orarie dei rapporti di lavoro dei dipendenti richiedenti ed opportunamente autorizzati dai Dirigenti di riferimento, qualora coerenti con tutte le disposizioni legislative, contrattuali, regolamentari e - con particolare riferimento per quanto attiene al passaggio a tempo pieno dei dipendenti originariamente assunti part-time - nel limite del “budget assuntivo” per il 2018 ad essi destinato e già autorizzato nell'attuale Piano triennale 2017-2019 ai Capoversi *“5 Ricognizione dei fabbisogni – Piano dei fabbisogni 2017-2018-2019”* ultima pagina, *“8 – Rideterminazione della Dotazione Organica”* e nel relativo Prospetto Allegato C) *“Prospetto Budget / Piano assunzionale 2017 - 2018 – 2019”* al punto *“Piano 2018 - Impegni già assunti / da assumere”*, ove si prevedeva la cifra massima di 130.000 per tali passaggi - procedendo a rideterminare la Dotazione Organica dell'Ente alla data dal 01.01.2018, operando le necessarie rimodulazioni sui posti e profili professionali, in modo funzionale e coerente con le finalità sopraindicate;

3) al fine di sospendere, “congelare” e rinviare al 2018 la spendibilità del budget assuntivo già destinato nel Piano 2017-2019 a n. 3 assunzioni a tempo indeterminato di professionalità di “Funzionario Reti Sociali” – Specializzazione Servizi Sociali Cat. D (Assistenti Sociali), che dovevano essere effettuate nel 2017 mediante scorrimento di graduatoria concorsuale – confermandone la destinazione d'uso a favore di tale prioritaria professionalità, ma attualizzando e modificandone la modalità di reclutamento per tutte le ragioni più dettagliatamente sotto indicate in specifico capoverso (assunzioni mediante indizione di nuova procedura concorsuale pubblica, attualizzata nei contenuti, nelle materie e nelle prove d'esame, peraltro già annunciata ed autorizzata per il 2018 nel Piano Triennale

2017-2019 al Capoverso “5.2) INDIZIONE DI PROCEDURE CONCORSUALI PUBBLICHE”, al punto “INDIZIONE ANNO 2018” - procedendo a modificare in tal senso il contenuto del capoverso “5.1) NOMINA VINCITORI CONCORSI PUBBLICI 2016 SECONDO CRONOPROGRAMMA DEFINITO NEI BANDI E SCORRIMENTI GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE” punto 2) del suddetto Piano 2017-2019;

Tutto ciò premesso, si procede ad effettuare quanto segue:

1) RICOGNIZIONE ANNUALE SULLE EVENTUALI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO ED ECCEDEXENZA A VALERE PER L'ANNO 2018

Visto quanto disposto dall'art. 16 (Disposizioni in tema di mobilità e collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici) della legge di stabilità n. 183 del 12.11.2011, che sostituisce l'art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, e che al 1° e 2° comma testualmente recita:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le Amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.”;

Preso atto che la Dotazione organica complessiva dell'Ente, rideterminata come più sotto indicato in specifico capoverso, alla data del 01/01/2018, come risulta in Allegato A) al presente provvedimento, non presenta alcuna situazione di soprannumerarietà, anzi presenta numerosi posti vacanti in quasi tutti i profili professionali;

Preso atto e valutato altresì:

- che in data 01.06.2015 ha avuto decorrenza la nuova riorganizzazione dell'Ente e la nuova struttura organizzativa di primo, secondo e terzo livello secondo gli indirizzi già definiti con deliberazione G.C. 15/10/2014 P.G. n. 35212/188, e tutto il personale è stato all'epoca riassegnato alle nuove strutture in relazione alle rivisitate necessità, alla avvenuta redistribuzione delle funzioni, alle politiche, ai nuovi progetti ed indirizzi strategici, con adozione di relativo Piano di assegnazione (Deliberazione G.C. n. 65 del 09.04.2015 e Determinazione Dirigenziale n. 721 del 29.05.2015) a seguito di un lungo percorso condiviso con la Direzione Generale prima, la Direzione Operativa poi, i vari Assessori ed i Dirigenti di tutti i Servizi;
- che durante tale percorso e nei colloqui intercorsi tra il “Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione” con gli Assessori, con i Dirigenti ed i Direttori di Area dell'Ente, non si sono rilevate eccedenze alcune di personale, ed anzi sono state sottolineate carenze di personale in diversi e strategici profili professionali, anche a seguito delle dimissioni intervenute nel corso degli ultimi anni non interamente sostituite a causa delle limitazioni assunzionali;
- che durante gli anni 2016 e 2017 si è proseguito nel percorso di “asestamento” del personale nella nuova struttura organizzativa adottata, operando i necessari ed opportuni aggiustamenti sulle assegnazioni di alcuni dipendenti, convenuti con i Dirigenti di riferimento e la Direzione Operativa, in relazione ad avvenute riallocazione di funzioni tra

diversi Servizi, ed alla necessità sempre costante di adeguare con flessibilità la ristretta dotazione organica a disposizione in relazione alle nuove priorità, alle emergenze, tenuto conto delle continue cessazioni, del progressivo invecchiamento anagrafico del personale e delle correlate aumentate assenze a vario titolo, dei “picchi” emergenziali e sono state apportate conseguenti modifiche al Piano di Assegnazione dell'Ente (cfr. da ultimo Deliberazione G.C. n. 97 del 22.06.2017 e D.D. n. 1667 di R.U.A.D. del 27.11.2017);

- che le complessive carenze di personale, a seguito del numeroso turn-over non sostituito negli anni ed acute da ultimo, a causa del biennale “blocco” province 2015-2016, sono state ben evidenziate anche nell'ambito del Piano Occupazionale Triennale 2017-2019 di cui alla Deliberazione G.C. 22.06.2017 n. 98 e che allo stato attuale si affronta costantemente un faticoso percorso di parziale “mantenimento” quali-quantitativo della Dotazione Organica affiancato ad un suo potenziamento con le nuove professionalità emergenti (cfr. da ultimo gli interventi fatti nel 2016 e 2017 sulle nuove, emergenti e prioritarie professionalità di “Funzionario Sviluppo Territoriale” “Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi” “Funzionario addetto al Coordinamento e Controllo”, “Funzionario Reti Educative” con effettuazione di relative procedure concorsuali);
- che ad oggi sono stati nuovamente effettuati, in occasione della predisposizione del Bilancio 2018-2020 in corso di approvazione come anzidetto, e nell'ambito dell'ordinario ciclo di programmazione dell'Ente, a cura del Servizio Programmazione, Pianificazione e Controllo, gli incontri con i Dirigenti ed i Direttori di Area dell'Ente, sulla ricognizione annuale delle esigenze funzionali ed i fabbisogni di risorse umane e finanziarie delle singole strutture, in relazione agli obiettivi ed ai prodotti/progetti di cui ai PEG ed ai Piani di lavoro di riferimento, e propedeutici alla fase programmatica e di predisposizione del Bilancio Previsionale 2018 - 2020 al fine di una corretta e funzionale allocazione iniziale delle relative risorse, che verranno completati e perfezionati al fine della predisposizione del PEG 2018 e del Piano delle Performance;
- che nei suddetti incontri con i Dirigenti ed i Direttori di Area, non si sono rilevate eccedenze alcune di personale, ed anzi sono state sottolineate in parecchi casi, carenze di personale in diversi e strategici profili professionali, anche a seguito delle numerosissime dimissioni intervenute nel corso dell'ultimo triennio non interamente sostituite a causa delle note limitazioni assunzionali;
- che inoltre, anche sulla base dei dati emersi dal monitoraggio del PEG 2017, in relazione allo stato di avanzamento dei prodotti/progetti assegnati ai Dirigenti e alle diverse strutture di riferimento, 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, e risultano pertanto risorse fondamentali ed irrinunciabili;
- che anche in relazione alla propria situazione finanziaria, il Comune di Reggio Emilia, allo stato attuale, non versa nelle condizioni di dover dichiarare alcuna eccedenza di personale, e con particolare riferimento alle limitazioni e ai vincoli relativi alla spesa di personale, dall'analisi degli ultimi documenti contabili e di programmazione finanziaria del Comune di Reggio Emilia, si rileva la seguente corretta situazione, così come risulta dalla Deliberazione G.C. 22.06.2017 N. 98:

“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”.

- che anche il futuro Bilancio previsionale 2018-2020, di imminente approvazione come anzidetto, è stato redatto tenuto conto di tutti i vincoli assuntivi / limitazioni e contenimento della spesa di personale e nel rispetto del concorso degli Enti Locali agli adempimenti di finanza pubblica, come si rileva dallo Schema di Bilancio già approvato con Deliberazione G.C. G.C. 21/11/2017 n. 200 **“APPROVAZIONE DELLO SCHEMA DI BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2018-2020 E RELATIVI ALLEGATI. PREDISPOSIZIONE DELLO SCHEMA DI NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP).”;**

Si verifica pertanto che allo stato attuale, a seguito ed in relazione agli adempimenti obbligatori di cui al sopraccitato art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come sostituito, a decorrere dal 2012, dall'art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011, effettuata la ricognizione annuale a valere per il 2018, il Comune di Reggio Emilia 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 2018 si provvederà a monitorare il mantenimento di tale condizione in relazione a tutti i vincoli normativi sopraesposti ed in caso di modificazioni significative delle proprie condizioni si provvederà a rivedere la presente dichiarazione.

2) RIMODULAZIONE E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01.01.2018

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, per tutte le motivazioni in essa contenute, con Deliberazione G.C. n. 98 del 22.06.2017 punto 6) del dispositivo - disposta in attuazione, nei limiti, con le modalità e secondo gli indirizzi di cui alla suddetta Deliberazione, al fine prevalente di consentire le trasformazioni orarie e di profilo professionale richieste da dipendenti e dirigenti, alla decorrenza contrattuale e regolamentare stabilita per la data del 01.07.2017;
- che riporta, i seguenti valori di riferimento:
- n. Posti: 1600 – Valore economico tabellare pari a 42.118.956,00 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 ora la necessità, come più sopra detto, di adeguare la Dotazione Organica funzionalmente:

- alle esigenze di modifica dei rapporti orari di lavoro di diversi dipendenti, alla prossima scadenza contrattuale e regolamentare prevista per i passaggi ed individuata nel 01.01.2018, secondo le modalità, i criteri e gli orientamenti già adottati e richiamati nella Deliberazione G.C. n. 98 del 22.06.2017 (qualora coerenti con tutte le disposizioni legislative, contrattuali, regolamentari e - con particolare riferimento per quanto attiene al passaggio a tempo pieno dei dipendenti originariamente assunti part-time - nel limite del "budget assuntivo" per il 2018 ad essi destinato e già autorizzato nella Delib. G.C. n. 98 del 22.06.2017 Piano triennale 2017-2019 ai Capoversi "5 Ricognizione dei fabbisogni – Piano dei fabbisogni 2017-2018-2019" ultima pagina, "8 – Rideterminazione della Dotazione Organica" e nel relativo Prospetto Allegato C) "Prospetto Budget / Piano assunzionale 2017 - 2018 – 2019" al punto "Piano 2018 - Impegni già assunti / da

assumere”, ove si prevedeva la presuntiva cifra massima di 130.000 di “budget” 2018 per tali passaggi);

- alle esigenze di riconversione professionale anche per inidoneità fisica alle mansioni, di diversi dipendenti assegnati all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia;
- alle attuali esigenze di modifica dei profili professionali di alcuni dipendenti, come richiesto dai Dirigenti di riferimento - coerentemente alle mansioni svolte;
- nei limiti e secondo i criteri già evidenziati nella precedente Deliberazione di “Piano Occupazionale 2015-2017” Deliberazione G.C. 18/06/2015 N. 111 al Capoverso “5 PART-TIME TRASFORMAZIONI ORARIE” – e confermati integralmente dalla Deliberazione G.C. 22.06.2017 n. 98 punto 8) del dispositivo, mediante utilizzo ed adeguamento (di profilo e/o Cat. e/o rapporto orario) di parte dei posti già vacanti o dei posti occupati dagli stessi dipendenti interessati alla trasformazione oraria e/o di profilo professionale, al fine di ritrovare alla decorrenza del 01.01.2018, tutti i posti vacanti/immediatamente utilizzabili, di corrispondente profilo, categoria e rapporto orario per dar corso a quanto autorizzato nel presente provvedimento ed operando contestualmente un complessivo bilanciamento anche con altri posti vacanti finalizzato al mantenimento del limite valoriale totale della Dotazione Organica, garantendo con ciò la “neutralità finanziaria della rimodulazione”, concetto da ultimo ripreso e confermato dall'art. 6 comma 3 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., come riformulato ad opera del D.Lgs. 75/2017;
- si provvede con decorrenza 01.01.2018, alla rimodulazione e rideterminazione della Dotazione Organica dell’Ente nel modo seguente:

MODIFICA POSTI VACANTI, IN ALTRI FUNZIONALI ALLA REALIZZAZIONE DI QUANTO SOPRAINDICATO:

Posto vacante ex profilo	ex cat.	ex ore	Posto vacante di nuovo profilo	nuova cat.	nuove ore	posto
Gestore Processi Amministrativi	C	36	Gestore Processi Amministrativi	C	30	3374

MODIFICA DI POSTI OCCUPATI DAGLI STESSI DIPENDENTI INTERESSATI AI PASSAGGI ORARI O AI CAMBI DI PROFILO, FUNZIONALI AI SUDETTI PASSAGGI ALLA DATA DEL 01.01.2018

POSTO	EX PROFILO	EX CAT.	EX ORE	NUOVO PROFILO	NUOVA CAT.	NUOVE ORE
5848	Gestore Processi Amministrativi	C	30	Gestore Processi e Iniziative Culturali	C	36
3619	Gestore Processi e Iniziative Culturali	C	30	Gestore Processi e Iniziative Culturali	C	36
4606	Gestore Processi e Iniziative Culturali	C	30	Gestore Processi e Iniziative Culturali	C	36
9021	Gestore Processi Sociali	C	21	Gestore Processi Sociali	C	30
4175	Funzionario Tecnico	D	30	Funzionario Tecnico	D	36
4385	Funzionario Amministrativo	D	18	Funzionario Amministrativo	D	30
3994	Funzionario Reti Sociali	D	33	Funzionario Reti e Servizi Culturali	D	30
3462	Funzionario Amministrativo	D	36	Funzionario Amministrativo	D	30
3796	Funzionario Economico-Finanziario	D	18	Funzionario Economico-Finanziario	D	24

MODIFICA POSTI VACANTI IN ALTRI FUNZIONALI AL BILANCIAMENTO VALORIALE E ALLA NEUTRALITA' DELLA D.O.

POSTO	EX PROFILO	EX CAT.	EX ORE	NUOVO PROFILO	NUOVA CAT.	NUOVE ORE
4137	Collaboratore Amministrativo/3	B/3	33	Collaboratore Amministrativo/3	B/3	18
4876	Collaboratore Servizi Scolastici	B1	36	Collaboratore Servizi Scolastici	B1	27
4298	Gestore Processi Amministrativi	C	36	Gestore Processi Amministrativi	C	26

Si prende atto che a seguito delle suddette variazioni e delle operazioni di bilanciamento effettuate verrà garantita la neutralità della rimodulazione e la Dotazione Organica si manterrà all'interno dei seguenti iniziali 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 01.01.2018, come risulta all'Allegato A) alla presente Deliberazione;

3) MODIFICA / ATTUALIZZAZIONE DI QUANTO INDICATO AL CAPOVERSO 5) – 5.1) – PUNTO 2) DEL PIANO TRIENNALE 2017-2019 RELATIVAMENTE ALLE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO DELLE 3 FIGURE DI “FUNZIONARIO RETI SOCIALI” IVI PREVISTE

Richiamata ancora la suddetta Deliberazione Giunta Comunale del 22.06.2017 n. 98 e nello specifico, quanto previsto ed ivi autorizzato:

- **al Capoverso 5 “RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2017-2018-2019” - “5.1) NOMINA VINCITORI CONCORSI PUBBLICI 2016 SECONDO CRONOPROGRAMMA DEFINITO NEI BANDI E SCORRIMENTI GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE”,**
- ed in particolare al relativo punto “2) ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DA SCORRIMENTO GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA” che prevedeva, tra l'altro, quanto segue:

“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.

..... omissis.....

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"

omissis... ;

- **al Capoverso 5 "RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2017-2018-2019"** - successivo punto **"5.2) INDIZIONE DI PROCEDURE CONCORSUALI PUBBLICHE"** che prevedeva, tra l'altro per il 2018, quanto segue:

"omissis..."

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.

omissis...";

Considerato:

- che successivamente all'approvazione del *"Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2017-2018-2019. Piani annuali 2017-2018. Provvedimenti Conseguenti"*, la Dirigente del Servizio "Servizi Sociali", con propria comunicazione P.G. N. 65782 del 29.06.2017, richiedeva la temporanea sospensione di quanto previsto nella suddetta deliberazione, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di Assistenti Sociali ivi autorizzate, a fronte di innovazioni previste da indicazioni normative regionali e nazionali (progetti SIA, L.R. 14, RES – modifica di HOME CARE ecc.), che vedranno la loro implementazione nei prossimi mesi, e a fronte delle quali si riteneva indispensabile effettuare una analisi organizzativa per verificare tra l'altro, l'adeguatezza delle competenze richieste, ecc.;
- che proprio in relazione alle attuali "competenze" necessarie alle figure professionali che operano e svolgono la propria attività nell'ambito dei Servizi Sociali, cui si richiede in maniera crescente un bagaglio di competenze e conoscenze in misura sempre più ampia, in ragione della spiccata mutevolezza del quadro sociale di riferimento, dell'inasprimento delle situazioni sociali da fronteggiare quotidianamente nelle susseguenti dimensioni lavorative, che impongono aggiornamenti continui alle

figure che operano su tali tematiche, sia sui modelli comportamentali che di competenze, per allinearsi “al passo” con le situazioni - si è aperto un confronto ed un dibattito interno, circa l'opportunità di utilizzare ancora, per le assunzioni di personale con profilo di Funzionario Reti Sociali – Specializzazione Servizi Sociali, una graduatoria concorsuale pubblica oltremodo datata ed ancorata su materie d'esame, e prove selettive che nel tempo hanno subito modifiche ed innovazioni;

Si è valutato:

- che la graduatoria che si intendeva utilizzare, derivante dal Concorso Pubblico inizialmente indetto per la figura di “Assistente Sociale” nell'anno 2008, ed approvata con con D.D. 4160 del 24.02.2009, risale a parecchi anni orsono (quasi un decennio) e che, rispetto alla ordinaria validità triennale delle graduatorie concorsuali prevista da norma di legge, è ancora attualmente in corso di validità unicamente grazie a reiterati interventi normativi di proroga;
- che successivamente all'approvazione della graduatoria del Concorso Pubblico di che trattasi, a decorrere dal Giugno 2009 sono stati riformulati e riapprovati i contenuti, le mansioni, i processi di riferimento, le competenze tecniche e comportamentali dei profili professionali del Comune di Reggio Emilia, prevedendo che la figura e le attività dell'ex profilo professionale di “Assistente Sociale” confluissero in un profilo di Famiglia Sociale di più ampio respiro, denominato “Funzionario Reti Sociali”, creando un ambito di Specializzazione Servizi Sociali mirato per le funzioni di Assistente Sociale, e confermando l'utilizzo, per il nuovo profilo professionale, della neo-approvata graduatoria, anche proprio in relazione alla sua recentissima redazione;
- che la stessa graduatoria è infatti stata ampiamente utilizzata negli anni, per assunzioni a tempo indeterminato anche sul nuovo profilo professionale di “Funzionario Reti Sociali”, fino alla 24^a posizione, residuando ancora candidati idonei ma collocati, tuttavia, non nelle primissime posizioni;
- che tuttavia il Sistema di Welfare, in costante mutamento, ma con particolare riferimento alle recentissime evoluzioni degli ultimi periodi (S.I.A, RES, REI), impone ora di rivedere in maniera importante le competenze ed i contenuti sia tecnici che comportamentali che le figure che operano nei Servizi Sociali devono possedere – e che devono pertanto essere congruamente ed opportunamente verificate prima della loro assunzione in servizio, in particolare se a tempo indeterminato, mediante prove selettive concorsuali idonee a testarle, aggiornate sui contenuti da verificare, ed al passo con i tempi;
- che invero, la procedura concorsuale da cui è scaturita tale graduatoria, risalendo a quasi 10 anni fa, era fondata su materie d'esame, contenuti e prove concorsuali validi ed attuali per l'epoca di riferimento, ma non più pienamente rispondenti ad oggi, né alle attuali esigenze, in ragione del mutato quadro sociale di riferimento e della rivisitazione avvenuta negli ultimi anni del modello organizzativo del Servizio “Servizi Sociali”, né alle attuali disposizioni regolamentari, che impongono oggi diverse prove per le professionalità direttive, rispetto a quelle vigenti all'epoca dell'indizione del Concorso Pubblico;
- che l'attuale e vigente “Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi”, che ha subito diverse modifiche successivamente all'approvazione di detta graduatoria, infatti già prevede per una procedura concorsuale relativa a personale di categoria direttiva (categoria di riferimento rispetto al profilo di Funzionario reti sociali), un numero maggiore di prove d'esame rispetto a quelle che stavano alla base della procedura concorsuale da cui scaturì la graduatoria di che trattasi;

Preso atto:

- che il suesposto percorso valutativo ha indotto la Dirigente del Servizio “Servizi Sociali”:
- a non ritenere oltremodo ulteriormente più utilizzabile per “nuove” assunzioni di personale con profilo di Funzionario Reti Sociali, la graduatoria di ormai decennale origine di che trattasi, in quanto non più conforme alle attuali necessità, contingenze, evoluzioni settoriali e situazioni sociali (basandosi la stessa su materie, prove d'esame e contenuti professionali validi all'epoca della procedura concorsuale e non più sufficienti, ad oggi, a “testare” le competenze professionali delle figure sociali di nuova necessità);
- a richiedere pertanto l'indizione di una nuova procedura concorsuale che preveda un modello di reclutamento delle figure ricercate, coerente con l'attuale Regolamento e con materie e prove d'esame che tengano conto dell'evoluzione avvenuta negli ultimi anni nel ruolo del Funzionario Reti Sociali, e pertanto di aggiornate competenze / conoscenze professionali da verificare per le nuove figure da assumere, e che contraddistinguono oggi il profilo ed il ruolo del Funzionario Reti Sociali;
- che pertanto per tutte le ragioni che precedono, le n. 3 assunzioni di Funzionario Reti Sociali – Specializzazione Servizi Sociali di Cat. D, programmate nel Piano 2017-20,19, sono STATE sospese su richiesta della Dirigente del servizio Servizi Sociali, e su indirizzo della Giunta Comunale, nell'interesse della stessa amministrazione che opportunamente ritiene di verificare che le poche risorse assumibili abbiano già da subito un profilo professionale adeguato ai fabbisogni professionali;
- che peraltro, pur tenuto conto delle disposizioni legislative e dell'attuale tendenza degli orientamenti giurisprudenziali più diffusi che muovono verso il prevalente “favor” nei confronti degli scorrimenti delle graduatorie concorsuali pubbliche rispetto all'indizione di nuovi concorsi, non si può non tenere conto delle eccezioni a questi principi, come affermati anche da parte della magistratura, in particolare per le graduatorie “risalenti” molto addietro nel tempo, in relazione alle quali si renda opportuno indire nuovi concorsi per mutato quadro di riferimento e con differenti prove concorsuali, o per mutato contenuto professionale, ecc. che determinano di fatto la nascita di procedura concorsuale “diversa” rispetto alla precedente, (cfr. *Adunanza Plenaria n. 14/2011 punti 43; 51;52;54; 55 ; Sentenza Consiglio di Stato (sezione III) n. 5011 del 08.10.2014 che, richiamando la Adunanza Plenaria n. 14, afferma al punto 6.3 “... va detto che in presenza di una legislazione che ha prorogato più volte la validità delle graduatorie fino a superare – per i concorsi più risalenti – i dieci anni di proroga, assumono maggiore valenza (nel senso di estendere significativamente il loro ambito di applicazione) i criteri definiti in quella sentenza (cfr Adunanza Plenaria C.d.S n. 14 /2011) che richiedono la identità delle procedure concorsuali, delle prove di esame, e dei requisiti professionali previsti come necessario presupposto per l'affermazione di un principio di preferenza a favore dello scorrimento di graduatorie di idonei ancora valide ed efficaci in luogo di un nuovo concorso, salva valida ed esplicita motivazione.” e al 6.4 “Nel caso di proroghe prolungate assumono la massima importanza le parti della sentenza n. 14/2011 della Adunanza Plenaria che individuano “i casi in cui la determinazione di procedere al reclutamento del personale, mediante nuove procedure concorsuali, anziché attraverso lo scorrimento delle preesistenti graduatorie, risulta pienamente giustificabile”. In particolare, nei casi in cui è decorso un notevole lasso di tempo, acquista una vasta valenza applicativa il criterio secondo il quale a questi fini: “in particolare può acquistare rilievo l'intervenuta modifica sostanziale della disciplina*

applicabile alla procedura concorsuale, rispetto a quella riferita alla graduatoria ancora efficace, con particolare riguardo al contenuto delle prove di esame, e ai requisiti di partecipazione...”. Va anche notato che questo ultimo criterio è già molto importante nella economia della sentenza n. 14, al punto che la stessa sentenza infine decide proprio sulla base di questo criterio il caso sottoposto al suo esame, nel quale la pretesa alla applicazione del principio della preferenza per lo scorrimento della graduatoria viene respinta proprio in ragione della differenza nelle prove di esame e in altri aspetti della procedura concorsuale...” ed infine al punto 6.9 “Per le ragioni esposte, non vi è alcun dubbio sul fatto che, alla stregua dei criteri fissati dalla sentenza n. 14/2011 della Adunanza Plenaria, ed in particolare di quelli richiamati al punto 6.4, il ricorso ad un nuovo concorso nel caso di specie, è oggettivamente giustificato dalla diversità del nuovo concorso rispetto al precedente.... e confermata dalla diversità delle prove di esame previste..”;

Ritenuto pertanto oggi opportuno, per tutto quanto sopra:

- Confermare appieno il fabbisogno di professionalità di “Funzionario Reti Sociali” Cat. D dei Servizi Sociali;
- Confermare l'autorizzazione all'assunzione delle 3 figure di “Funzionario Reti Sociali” Specializzazione Servizi Sociali Cat. D, già autorizzate nella Deliberazione G.C. n. 98 del 22/06/2017 al Capoverso 5 “**RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2017-2018-2019**” - “5.1) **NOMINA VINCITORI CONCORSI PUBBLICI 2016 SECONDO CRONOPROGRAMMA DEFINITO NEI BANDI E SCORRIMENTI GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE**” - relativo punto “2) **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DA SCORRIMENTO GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA**”, ed il relativo “budget assuntivo” ivi quantificato e necessario all'assunzione, modificando ed aggiornando unicamente la modalità di reclutamento;
- **Modificare ed aggiornare** quanto contenuto nella Deliberazione G.C. n. 98 del 22/06/2017 al Capoverso 5 “**RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2017-2018-2019**” - “5.1) **NOMINA VINCITORI CONCORSI PUBBLICI 2016 SECONDO CRONOPROGRAMMA DEFINITO NEI BANDI E SCORRIMENTI GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE**” - relativo punto “2) **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DA SCORRIMENTO GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA**”, relativamente alle 3 figure di “Funzionario Reti Sociali” Cat. D – **solo relativamente alla modalità di reclutamento di tali figure professionali rispetto a quella ivi indicata (mediante scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica)**, come segue: Mediante indizione nel 2018, di nuova procedura concorsuale pubblica, aggiornata nei contenuti, nelle materie e nelle prove d'esame, e già autorizzata per il 2018 nel Piano Triennale 2017-2019, al Capoverso 5) 5.2) **INDIZIONE DI PROCEDURE CONCORSUALI PUBBLICHE**” - INDIZIONE ANNO 2018;
- Sospendere, congelare e rinviare pertanto al 2018, nell'ambito dei “resti assunzionali” 2017, la spendibilità del budget assuntivo già destinato nel Piano 2017-2019 alle suddette n. 3 assunzioni a tempo indeterminato di professionalità di “Funzionario Reti Sociali” – Specializzazione Servizi Sociali Cat. D (Assistenti Sociali) – confermandone la destinazione d'uso a favore di tale prioritaria professionalità, ma nell'ambito dell'indizione del prossimo Concorso Pubblico di pari professionalità, che risulta pertanto già finanziato per tale numero di figure e rapporto orario e che potrà essere ulteriormente ampliato numericamente, in relazione a quanto verrà indicato nel prossimo Piano dei fabbisogni 2018-2020;

- Dichiarare non più utilizzabile per nuove assunzioni, sia a tempo determinato che indeterminato, di professionalità con profilo di “Funzionario Reti Sociali” con o senza specializzazione, la graduatoria derivante dal C.P. di “Assistente Sociale” / nuovo profilo “Funzionario Reti Sociali – Specializzazione Servizi Sociali Cat. D, risalente al 2009 (approvata con D.D. 4160 del 24.02.2009 e prorogata sino al 31.12.2017);

Richiamato quanto previsto al punto 11) del dispositivo della più volte citata deliberazione G.C. 98 del 22/06/2017 che di seguito si riporta:

“
 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 sospendere 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;”

Preso atto altresì:

- che il presente provvedimento integrativo/ modificativo dell'attuale Piano Triennale dei Fabbisogni 2017-2019 di cui alla Deliberazione G.C. 98 del 22/06/2017, non apporta alcuna nuova spesa aggiuntiva rispetto a tutto quanto già autorizzato e verificato in tale Deliberazione, già positivamente vistata Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 23 del 20.06.2017;
- che alla luce di tutto quanto sopra evidenziato la Giunta ritiene di integrare il “*PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI ANNI 2017-2018-2019 - PIANI ANNUALI 2017-2018*” di cui alla Deliberazione G.C. 22.06.2017 n. 98, secondo tutto quanto più sopra evidenziato;

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

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";

Con voti unanimi palesemente espressi

DELIBERA

1. di integrare e parzialmente modificare, per tutte le motivazioni indicate in premessa, il “*PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI ANNI 2017-2018-2019 - PIANI ANNUALI 2017-2018*”, adottato con deliberazione G.C. 22.06.2007 n. 98, così come previsto al punto 11) del dispositivo della suddetta deliberazione, con tutto quanto contenuto nel

presente provvedimento, **che viene complessivamente approvato così come dettagliatamente indicato ai Capoversi delle premesse di seguito riportati**, nei limiti e con le modalità in essi stabiliti:

Capoversi delle premesse:

- 1) RICOGNIZIONE ANNUALE SULLE EVENTUALI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO ED ECCEDENZIA A VALERE PER L'ANNO 2018;
 - 2) RIMODULAZIONE E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01.01.2018;
 - 3) MODIFICA / ATTUALIZZAZIONE DI QUANTO INDICATO AL CAPOVERSO 5) – 5.1) – PUNTO 2) DEL PIANO TRIENNALE 2017-2019 RELATIVAMENTE ALLE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO DELLE 3 FIGURE DI “FUNZIONARIO RETI SOCIALI” IVI PREVISTE
2. di adeguare la Dotazione Organica dell’Ente, funzionalmente alle esigenze di realizzazione del presente provvedimento come dettagliatamente indicato in premessa al capoverso “2) RIMODULAZIONE E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01.01.2018”, rideterminando la stessa, con decorrenza 01.01.2018, come risulta dall’Allegato A) alla presente deliberazione;
 3. di dichiarare, a valere per l’anno 2018, 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 2018 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;
 4. di autorizzare e di dare mandato alla Dirigente del Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione” di provvedere, con propri atti a tutti gli adempimenti indicati e conseguenti alla presente deliberazione, con le modalità e secondo i complessivi indirizzi della Giunta indicati negli specifici capoversi delle premesse più sopra approvati;
 5. di specificare che il presente provvedimento integrativo/ modificativo dell’attuale Piano Triennale dei Fabbisogni 2017-2019 di cui alla Deliberazione G.C. 98 del 22/06/2017, non apporta alcuna nuova spesa aggiuntiva rispetto a tutto quanto già autorizzato e verificato in tale Deliberazione, già positivamente vistata Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 23 del 20.06.2017;
 6. di rinviare al prossimo Piano Occupazionale 2018-2020:
 - l’esito delle procedure di reclutamento autorizzate ed effettuate nel corso del 2017, a seguito dell’approvazione della Deliberazione G.C. 22.06.2017 n. 98, di adozione del *“Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2017-2018-2019. Piani annuali 2017-2018. Provvedimenti Conseguenti”* ed ancora in corso di effettuazione;
 - l’approvazione della quantificazione degli eventuali “resti assunzionali” che si verificheranno al termine del 2017 - in esito alle suddette procedure assuntive / di reclutamento / di passaggi a tempo pieno di personale assunto part-time, come autorizzate nel Piano Triennale 2017-2019 – Delib. G.C. 22.06.2017 n. 98;

- l'approvazione della esatta quantificazione delle 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%), cumulata coi "resti 2017" eventualmente non spesi, come più sopra indicati;
- la spendibilità dell'intero e complessivo "budget" assunzionale 2018 ed, in via previsionale 2019 – 2020, come più sopra quantificato, ripartita e bilanciata in maniera coerente - tenuto conto dei fabbisogni organizzativi di varie professionalità - tra procedure di "ordinario reclutamento" dall'esterno ed eventuale "reclutamento speciale" transitorio destinato a stabilizzazione di cui in particolare al D. Lgs. 75/2017;
- ogni ulteriore nuova valutazione, considerazione e decisione in merito ai fabbisogni di professionalità per il prossimo triennio, ad eccezione di quelle già adottate con l'attuale PIANO triennale 2017-2019, così come modificate, integrate ed attualizzate nella presente deliberazione, come più sotto riportato;
- ogni valutazione circa l'applicabilità del Piano straordinario 2018-2020 riservato ai "precari", di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017 ed in applicazione della recente Circolare n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto "*Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato*".

Inoltre

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuto che ricorrano particolari motivi d'urgenza, stante la necessità di rideterminare la Dotazione Organica funzionalmente a quanto indicato, alla data del 01/01/2018, e di effettuare la ricognizione annuale sulle eccedenze ai sensi di legge, per consentire le assunzioni già a decorrere dal 01.01.2018;

Visto l'art. 134, comma 4, del D.Lgs 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