



COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA

I.D. n. **88**

in data **08/05/2018**

Estratto del Verbale di Seduta

DELLA GIUNTA COMUNALE DI REGGIO EMILIA

L'anno **duemiladiciotto** addì **08 - otto** - del mese **maggio** alle ore **15:55** nella sede municipale, ritualmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, per la trattazione del seguente oggetto:

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI ANNI 2018-2019-2020 -
PIANI ANNUALI 2018-2019. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI.**

Alla discussione dell'oggetto sopraindicato, sono presenti:

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

Presiede: **VECCHI Luca**

Assiste il Vice Segretario Generale: **BEVILACQUA Alberto**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 193 del 22.12.2017, dichiarata immediatamente eseguibile, sono stati approvati il Bilancio di previsione 2018-2020 e i relativi allegati tra cui il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 06.02.2018, si è provveduto, ex art. 169 del T.U. n. 267/2000, ad approvare il Piano Esecutivo di Gestione – Parte Risorse Finanziarie 2018-2020;
- che con deliberazione di Giunta Comunale 12/04/2018 n. 60, si è provveduto, ex art. 169 del T.U. n. 267/2000, ad approvare il Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio 2018, il Piano triennale delle Performance 2018-2020 e relativi allegati;
- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 28.04.2017, era 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 è stato approvato con Deliberazione C.C. n. 42 del 23.04.2018 in corso di esecutività, il Rendiconto della gestione per l'anno 2017 e relativi allegati, di cui è stato già approvato con Deliberazione G.C. n. 54 del 29.03.2018 lo “Schema per il Rendiconto 2017 ed i relativi allegati” e di cui erano stati depositati presso l'ufficio di segreteria della Presidenza del Consiglio e Gruppi Consiliari tutti i documenti, atti ed allegati, al fine dell'approvazione da parte del Consiglio Comunale;
- 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, successivamente integrato e parzialmente modificato (per adempimenti tecnico/giuridici, senza alcuna nuova spesa aggiuntiva) con Deliberazione G.C.12/12/2017 i.d. n. 223;
- che con medesima Deliberazione G.C. 12/12/2017 i.d. n. 223, si provvedeva ad effettuare la “*Ricognizione annuale sulle eventuali situazioni di soprannumero ed eccedenze del personale*” a valere per l'anno 2018, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 33 del Decreto legislativo n. 165/2001 e smi, ed al punto 3) del dispositivo si deliberava quanto segue:
 - “....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”;
- che con medesima Deliberazione G.C.12/12/2017 i.d. n. 223, è stata rimodulata e rideterminata la Dotazione Organica dell'Ente, alla data del 01.01.2018, come risulta in allegato A) all'atto, coerentemente con i fabbisogni di personale ivi contenuti;
- che con Deliberazione G.C. 08.05.2018 n. 87 avente ad oggetto “**APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE (PAP) DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA. PERIODO 01.01.2018 – 31.12.2020.**” è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Reggio Emilia;

Visti in materia di “Piano triennale dei Fabbisogni”:

- l'art. 39 comma 1 della Legge 449/1997;
- l'art. 91 co.1 del T.U.E.L. n. 267/2000;
- il Decreto legislativo n. 75/2017 recante modifiche ed integrazioni al Decreto legislativo n. 165/2001 e smi, in attuazione della Legge n. 124/2015 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- gli artt. 35 e 36 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. come novellati dal D.Lgs. 75/2017;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. come novellato dal D.Lgs. 75/2017;
- l'art. 6-ter del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. come introdotto dal D.Lgs. 75/2017;
- l'art. 22 “*Disposizione di Coordinamento e transitorie*” del D.Lgs. 75/2017;

- l'art. 33 D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- 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;

Preso atto in particolare del contenuto:

- del nuovo disposto dell'articolo 6 *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”* del D. Lgs.vo 165/2001, come novellato dal D.Lgs. 75/2017, che in stralcio di seguito si riporta:

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e omissis..... garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.
4. Omissis....Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
5. Omissis....
6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

- del nuovo art. 6-ter *“Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”* come introdotto dal D.Lgs. 75/2017 che di seguito in stralcio si riporta:

1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.
2. Omissis....
3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131... omissis....
4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.
5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni..... omissis...”;

- del disposto dell'art. 22 *“Disposizioni di coordinamento e transitorie”* co.1 del D.Lgs. 75/2017 che di seguito in stralcio si riporta:

“ 1. Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. **In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo....”;**

Valutato che le “Linee di indirizzo per la pianificazione di personale” per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6-ter non sono ancora state emanate;

Ritenuto di dover comunque procedere all'adozione del nuovo Piano programmatico dei fabbisogni per il triennio 2018-2019-2020 – Piani annuali 2018-2019 del Comune di Reggio Emilia, ai sensi di legge, tenuto conto in ogni caso delle indicazioni contenute nel nuovo testo di legge integrato con le modifiche apportate dal Decreto 75/2017, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, sulla scorta di quanto indicato nei documenti di programmazione economico-finanziaria, ed in particolare di quanto indicato sul D.U.P. allegato al Bilancio pluriennale 2018-2020 sezione strategica ed operativa, delle attuali disposizioni normative in materia di assunzioni /stabilizzazioni, e delle cifre che sono state complessivamente destinate alla spesa di personale (subordinato e/o co.co.co.) negli appositi Allegati al Bilancio 2018-2020 (approvato come anzidetto con Deliberazione C.C. n. 193 del 22.12.2017) e che, come stanziati, 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. 41 del 27/11/2017 - al Bilancio di Previsione 2018-2020, 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 2018-2020 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 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;
- e con riferimento alla voce “Programmazione del fabbisogno di personale”, che il Piano 2017-2019 tiene conto dei vincoli disposti per le assunzioni e per la spesa di personale, che la previsione di Bilancio annuale e pluriennale è coerente con le esigenze finanziarie espresse nell'ultimo atto di programmazione del fabbisogno e che anche il prossimo aggiornamento al documento triennale dei fabbisogni per il triennio 2018-2020, dovrà tener conto dei suddetti vincoli, nell'ambito dello stanziamento della previsione annuale e pluriennale;

Sentiti, in sede di elaborazione della proposta di Piano, i Dirigenti ed 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;

si provvede alla elaborazione del Piano triennale dei fabbisogni 2018-2020.

1. RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI

Si richiamano:

- 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;
- la Deliberazione Giunta Comunale 31.03.2016 n. 78, con la quale 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;

- la Deliberazione Giunta Comunale 22/06/2017 n. 98, con la quale è stato approvato l'ultimo *"Piano triennale dei fabbisogni 2017-2018-2019 – Piani annuali 2017-2018. Provvedimenti conseguenti"*, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori con proprio Verbale n. 23 del 20.06.2017, successivamente integrato e parzialmente modificato (per adempimenti tecnico/giuridici, senza alcuna nuova spesa aggiuntiva) con Deliberazione G.C. 12/12/2017 i.d. n. 223,

i cui contenuti ed indirizzi di massima stabiliti all'epoca dei singoli atti ed aggiornati nel tempo, si confermano con le variazioni e le attualizzazioni intervenute a seguire, nell'ambito dei medesimi provvedimenti, ed ai quali si rimanda, anche per il triennio 2018-2020 - per tutto quanto non modificato da norma di legge o diversamente o nuovamente disposto col presente provvedimento - e dei quali in particolare si confermano gli indirizzi e la metodologia operativa per il tempo determinato e il part-time ivi contenuti;

Si prende atto che in particolare nelle ultime 2 sopracitate deliberazioni relative al Piano triennale 2017-2019, annuali 2017-2018:

- si indicava tutta la principale normativa intervenuta sino a Dicembre 2017, in materia di vincoli, limiti e possibilità assunzionali / spesa di personale, vigente all'epoca dell'adozione degli atti, nonché gli orientamenti giurisprudenziali e contabili più accreditati, e ne veniva seguita l'evoluzione, adattando e riattualizzando 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 2017 e seguenti, come certificato in sede di Bilancio previsionale 2017-2019 e di Rendicontazione 2016;
- nell'ultima Deliberazione di integrazione al Piano, G.C. 12/12/2017 i.d. n. 223, si attualizzava, in apposito Capoverso, il contenuto del Piano precedente, con riferimento alla modalità di reclutamento di figure di "Funzionario Reti Sociali" ed inoltre, al punto 6) del dispositivo, **si rinviava al prossimo Piano dei Fabbisogni 2018-2020**, una serie di adempimenti ricognitivi conclusivi delle assunzioni 2017 e propedeutici alla quantificazione del budget a disposizione per nuove assunzioni nel triennio, nonché la valutazione circa l'applicazione da parte del Comune di Reggio Emilia del nuovo Piano triennale 2018-2020 destinato alla stabilizzazione dei "precari" di cui all'art. 20 commi 1 e 2 del Decreto Legislativo n. 75/2017.

2. NORMATIVA VIGENTE IN MATERIA DI ASSUNZIONI – SPESA DI PERSONALE – VINCOLI E LIMITI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE.

Si richiama la seguente normativa già vigente all'epoca di adozione della deliberazione di Dicembre 2017 di Integrazione / parziale modificazione al Piano Triennale dei Fabbisogni 2017-2019 del 12.12.2017, di cui si era già acclarato il rispetto in sede di precedente programmazione triennale, e tuttora vigente:

- **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, ovverosia del triennio 2011-2013;
- **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), **che fissa nuovamente, a decorrere dal 2019 le facoltà assunzionali per gli Enti Locali al 100%** delle cessazioni dell'anno precedente;
- **art. 1 co. 228 della Legge n. 208/2015**, in materia di nuove % assuntive fissate per gli anni 2016-2017-2018, come significativamente modificato dall'art. 22 co. 2 del D.L. 24/04/2017 n. 50;
- **D.L. 50/2017** recante Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ecc., convertito in Legge n. 96/2017, 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;
- **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). ;

- 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;
- **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;
- **Art. 18 co. 2 bis del D.L. 112/2008, come significativamente 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.;
- 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);
- **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;
- 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 apportava 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 la validità di tutte le graduatorie concorsuali pubbliche era 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;
- **la legge n. 68/1999** recante "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*" che prevede l'obbligo anche per i datori di lavoro pubblici, enti locali ecc. con un numero di dipendenti a tempo indeterminato maggiore di 50, di avere alle proprie dipendenze lavoratori "disabili" di cui all'art. 1 e 8 della medesima legge, pari al 7%, e lavoratori appartenenti ad altre "categorie riservatarie" (orfani, vedove, categorie protette vittime del terrorismo e della criminalità organizzata ecc..) di cui all'art. 18 della medesima legge, pari all'1% - procedendo a ripianare le eventuali "scoperture" che si dovessero verificare nel tempo;

Si richiama inoltre l'intervenuto **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 delle 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; e la **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"*;

Si prende atto che, successivamente all'approvazione della Deliberazione di integrazione al Piano G.C. 12/12/2017 i.d. n. 223, è stata approvata:

la Legge di Bilancio per l'anno 2018, Legge n. 205/2017 (pubblicata in G.U. in data 29/12/2017), che di fatto non apporta alcuna sostanziale modifica alle disposizioni vigenti in materia assuntiva per gli Enti Locali soggetti a regime di limitazione delle assunzioni, ma con la quale:

- all'art. 1 co. 1148 lett. a), **vengono ulteriormente prorogate sino al 31/12/2018 le graduatorie dei Concorsi Pubblici** vigenti alla data del 31/12/2017 (a tale data erano tutte vigenti in quanto prorogate ad opera del D.L. 30/12/2016 n. 244 "Milleproroghe" e ad opera della Legge di stabilità 2017 n.232/2016);
- all'art. 1 co. 1148 lett. h) **slitta al 01.01.2019 il termine per il divieto di stipulazione di co.co.co. da parte delle P.A.**;
- all'art. 1 co. 812 e 881 si apportano ampliamenti alla platea dei soggetti "stabilizzabili" ai sensi dell'art. 20 del Decreto Legislativo n. 75/2017, nei comuni che svolgono funzioni associate;

Si puntualizza che pertanto, alla luce delle attuali disposizioni legislative, i vincoli e le 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

A) 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);

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

B) FACOLTA' ASSUNTIVE:

Possibilità di effettuazione di "nuove assunzioni" non dirigenziali, a tempo indeterminato, per l'anno 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 di effettuazione di "nuove assunzioni" non dirigenziali, a tempo indeterminato, a decorrere dall'anno 2019, nel limite del 100% dei cessati dell'anno precedente (limite stabilito dall'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014).

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 2018, le risorse spendibili per l'anno 2017 e non ancora utilizzate, pari al 75% della spesa relativa ai cessati del 2016 "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 /obbligo di effettuare assunzioni di soggetti appartenenti alle "categorie protette" di cui alla legge n. 68/1999 e smi *"Norme per il diritto al lavoro dei disabili"*, in caso ed al verificarsi di "scoperture" rispetto alle quote d'obbligo fissate dalla legge rispettivamente nel 7% per i lavoratori disabili e nell'1% per le altre categorie protette riservatarie, oltre le ordinarie facoltà assunzionali ai fini della copertura delle quote d'obbligo (art. 3 co. 6 D.L. 90/2014 e smi convertito in Legge n. 144/2014);

Possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato cosiddette "stabilizzazioni" ai sensi dell'art. **20 del Decreto Legislativo n. 75/2017**, con le diverse procedure di "reclutamento speciale transitorio" cui ai commi 1) e 2) nei confronti del personale "precario" delle P.A., per il triennio 2018-2020, utilizzando le ordinarie facoltà assunzionali previste per le assunzioni a tempo indeterminato dal regime vincolistico vigente (al netto di quelle da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure di reclutamento "ordinario", a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno – 50% delle risorse), ed utilizzando facoltativamente in aggiunta ad esse (ed in tal caso con esclusiva finalizzazione destinata alle stabilizzazioni), parte delle risorse destinate alle assunzioni di cui all'articolo 9 comma 28 del D.L. 78/2010 (tempo determinato e lavoro flessibile), con contestuale e definitiva riduzione a Bilancio, da tale tetto di spesa, del valore di spesa utilizzato per le relative stabilizzazioni a tempo indeterminato.

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/SEAUT/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/SEAUT/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 2018-2020 e relativi Allegati approvati, come anzidetto con deliberazione di Consiglio Comunale n. 193 del 22.12.2017, lo “**Schema di rendiconto della gestione 2017 e relativi allegati**”, approvato con Deliberazione G.C. 29.03.2018 n. 54 e tutta la documentazione prodromica depositata per l'approvazione del Rendiconto della Gestione 2017 entro il mese di Aprile 2018 da parte del Consiglio Comunale, 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 2017** (come desumibile dalla suddetta Deliberazione G.C. 29.03.2018 n. 54 di “Approvazione dello schema di rendiconto della gestione 2017 e relativi allegati” e dagli allegati B1 e Relazione dei Revisori) **un ampio contenimento della spesa finale 2017 di personale entro quella sostenuta nella “Media del triennio 2011-2013”, ed il Bilancio previsionale 2018-2020**, comprensivo dei fabbisogni di personale inerenti il piano 2018-2020, **è stato adottato tenuto conto dei suddetti vincoli - come già acclarato nei documenti contabili di Programmazione 2018-2020 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; Rendiconto 2017 Euro 45.306.548,36 – 2,95% rispetto alla media del triennio di riferimento) - cfr. anche Relazione sulla Gestione Allegata al Rendiconto di Gestione 2017 (All. B1) e Relazione dei Revisori al Rendiconto 2017 e Parere dell'Organo di Revisione sul Bilancio di Previsione 2018-2020 Verbale n. 41;

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; comunicazione definitiva trasmessa informaticamente alla RGS per l'esercizio 2016 in data 30/03/2017; comunicazione definitiva per l'esercizio 2017 trasmessa informaticamente al M.E.F. - RGS in data 26/03/2018);

Inoltre:

La spesa di personale a tempo determinato / per lavoro flessibile, a consuntivo 2017 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 2017 (All. B1) e dalla Relazione dell'Organo di revisione al Rendiconto 2017; (**Spesa Lavoro flessibile 2009 1° aggregato: Euro 6.613.042,09 - Spesa lavoro flessibile 2017 Euro 6.430.990,54**).

Il Bilancio di previsione 2018-2020 adottato, tiene conto di tutto quanto verrà autorizzato nel presente Piano Occupazionale, ed 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 2018-2020 Verbale n. 41/2017);

Il Budget assunzionale di competenza del 2017 per “nuove assunzioni” dall'esterno, quantificato secondo le diverse % assuntive previste dalla legge (art. 3 comma 5 D.L. 90/2014 e art. 1 comma 228 L. 208/2015) e corrispondente ai resti 2016 (pari al residuo del 25% delle cessazioni 2015) cumulati alla quota ordinariamente spettante per il 2017 (pari al 75% delle cessazioni 2016, 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 le assunzioni autorizzate nel precedente Piano triennale 2017-2019 di cui alle Deliberazioni Giunta Comunale 22.06.2017 n. 98 e G.C. 12.12.2017 n. 223, e a seguito di ricalcolo finale e di verifica sulle effettive assunzioni effettuate e quote spese (meglio evidenziate nel successivo capoverso 3), **presenta “resti” pari a Euro 113.508,03** come risulta dal Prospetto ALLEGATO C) alla presente deliberazione *“Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2018-2019-2020”*.

Tali residui 2017 verranno utilizzati nel corso del 2018, cumulativamente al Budget di ordinaria competenza dell'anno 2018 quantificato sulle cessazioni 2017 (**75%**), per i nuovi fabbisogni assuntivi e secondo quanto indicato nel presente Piano dei Fabbisogni 2018-2020 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), si specifica che il Comune di Reggio Emilia **presenta un rapporto medio dipendente/popolazione al 31/12/2017, 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 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 31/12/2017 era pari a 1333 (dato rilevato da Dotazione Organica) ed il numero degli abitanti a quella data era pari a 171.944 (dato rilevato dal Servizio Statistica del Comune di R.E.), determinandosi un rapporto dipendente/ popolazione **pari a 1/129**. (1 dipendente ogni 129 abitanti).

Conseguentemente il Comune di Reggio Emilia ha quantificato il proprio budget assuntivo definitivo per il 2018 utilizzando la nuova percentuale fissata nel 75% delle cessazioni 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 2018-2019-2020”*. Si è quantificato altresì il Budget assuntivo a disposizione per il 2019 in via previsionale, utilizzando la percentuale ripristinata al 100% (art. 3 co.5 D.L. 90/2014) dei risparmi derivanti dalle cessazioni 2018 tuttora in corso, in modo cautelare, conteggiando unicamente le cessazioni già avvenute / programmate per collocamento a riposo d'ufficio.

Inoltre, in relazione all'obbligo di occupare lavoratori appartenenti alle **categorie protette di cui alla Legge n. 68/1999** e smi *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*, art. 1 e 8 (disabili) e art. 18 (altre categorie protette riservatarie), secondo le quote di copertura previste dalla legge per i datori di lavoro che impiegano oltre 50 dipendenti, e fissate rispettivamente nel 7% (per i disabili) e 1% (per le altre categorie protette), si specifica che **il Comune di Reggio Emilia non presenta alcuna “scopertura”** in materia, né di soggetti “disabili” né di altre “categorie protette”, come si evince dall'ultimo *“Prospetto Informativo relativo all'anno 2017”* compilato con riferimento alla situazione occupazionale al 31 dicembre 2017, trasmesso dal Comune di Reggio Emilia in data 30.01.2018 telematicamente al Centro per l'Impiego territorialmente competente – Collocamento Mirato entro i termini previsti dalla legge e secondo le disposizioni contenute nel Decreto Interministeriale 02/11/2010 e smi.

Allo stato attuale, pertanto tutti i documenti contabili già approvati / in via di approvazione 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 2018 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 nuova Circolare 3/2017** del DFP del 23/11/2017 in relazione alle stabilizzazioni di cui all'art. 20 del Decreto Legislativo n. 75/2017, dettante *"Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato"* che ribadisce lo stesso concetto: *"Le procedure speciali di reclutamento finalizzate al superamento del precariato hanno una disciplina che sottende un interesse prevalente rispetto alla mobilità prevista dall'articolo 30 del d.lgs. 165/2001 che, conseguentemente, non è da svolgere in via propedeutica all'avvio delle relative procedure. Rimane, invece, prevalente la posizione giuridica alla ricollocazione del personale in disponibilità ed è, pertanto, necessario adempiere a quanto previsto dall'articolo 34-bis del d.lgs. 165/2001."*;
- la Nota DFP 0020506 P-4.17.1.7. che specificava, 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...**”;

- l'art. 6 “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale” del D. Lgs.vo 165/2001, come novellato dal D.Lgs. 75/2017, che ribadisce la potestà di scelta e di auto organizzazione delle Pubbliche Amministrazioni, anche in tema di attuazione di procedure di mobilità (qualora non da espletarsi in via obbligatoria prima dell'indizione delle procedure concorsuali ai sensi di legge), affermando “**Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale..**”, e rimettendo pertanto in capo agli Enti la facoltà di coordinare, nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni, tali differenti modalità di reclutamento a propria discrezione, sulla base dei propri fabbisogni e delle proprie facoltà assunzionali;
- 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, come novellati dal D.Lgs. 75/2017;
- 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 di estensione agli Enti Locali dell'applicazione di principi già fissati per le Amministrazioni dello Stato, e che in particolare statuisce che anche gli Enti locali sono tenuti ad applicare i principi di cui all'art. 4 comma 3 del D.L. 101/2013, secondo il quale “**l'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'art. 35 co. 4 del D. Lgs.vo 165/2001, è subordinato alla verifica dell'esaurimento delle graduatorie**”, in particolare dell'avvenuta immissione in servizio nella stessa amministrazione di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica; “e dell'assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 01 gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza”.

3) VERIFICA E DETERMINAZIONE BUDGET ASSUNTIVI

BUDGET ASSUNZIONALE 2017 – VERIFICA PROSPETTO ALLEGATO C) alla DELIB. G.C. 22.06.2017 n. 98 SULLA BASE DELLE CIFRE EFFETTIVAMENTE SPESE - DETERMINAZIONE DEI “RESTI” 2017.

CESSAZIONI 2017 – QUANTIFICAZIONE DEFINITIVA **NUOVO ALLEGATO B)** “PROSPETTO CESSAZIONI 2017” - RISPARMI UTILI PER DEFINIZIONE BUDGET ASSUNZIONALE 2018.

CESSAZIONI 2018 E 2019 – PRIMA QUANTIFICAZIONE IN VIA PREVISIONALE UTILE PER COSTITUZIONE BUDGET 2019 E 2020 – **NUOVO PROSPETTO ALLEGATO E)**

DETERMINAZIONE COMPLESSIVA BUDGET 2018 E PREVISIONALE 2019-2020 – NUOVO PROSPETTO ALLEGATO C) ALLA PRESENTE DELIBERAZIONE.

Al fine della determinazione dell'effettivo Budget assuntivo a disposizione per “nuove assunzioni” nel 2018 e seguenti, (sulla scorta delle nuove % assuntive determinatesi per il 2018 a seguito degli interventi apportati dall'art. 22 del D.L. 50/2017, all'art. 1 comma 228 della Legge 208/2015 e del ripristino, a decorrere dal 2019 della % assuntiva prevista dal D.L. 90/2014, art. 3 co. 5), occorre procedere:

- a rivedere le quote di Budget 2017 effettivamente spese in corso di 2017, in relazione all'attualizzazione del Piano successivamente intervenuta con Delib. G.C. 12/12/2017 n. 223, agli esiti delle assunzioni effettuate e a quantificare conseguentemente i “resti” 2017 disponibili per il 2018;
- a quantificare esattamente in via definitiva, il risparmio derivante dalle cessazioni 2017;
- a quantificare nuovamente, in via previsionale, il risparmio che deriverà dalle cessazioni parzialmente avvenute/ programmate per gli anni 2018-2019, al fine della determinazione del Budget assuntivo 2019-2020.

Si richiama a tal proposito nuovamente quanto previsto al punto 6) del dispositivo della deliberazione di integrazione al Piano Triennale dei Fabbisogni 2017-2019, G.C. 12/12/2017 n. 223:

“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 attuazione;*
- *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”;*

Visto pertanto il Prospetto ALLEGATO C) “PROSPETTO BUDGET / PIANO ASSUNZIONALE 2017 – 2018 - 2019” alla Deliberazione G.C. 22.06.2017 n. 98, nel quale si quantificava il Budget a disposizione per nuove

assunzioni nel corso del 2017 (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 del disposto della Deliberazione di integrazione al Piano 2017-2019, G.C. 12/12/2017 i.d. n. 223 con la quale si aggiornava, in apposito Capoverso, il contenuto del Piano, con riferimento alla modalità di reclutamento di figure di "Funzionario Reti Sociali" ed il loro rinvio al 2018;

Tenuto conto altresì delle Determinazioni del Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del personale e dell'Organizzazione" con le quali si è proceduto ad effettuare le assunzioni a tempo indeterminato già autorizzate sul Piano e/o a prendere atto delle successive rinunce alle assunzioni e/o a sostituire in alcuni casi i soggetti di cui si era inizialmente disposta l'assunzione in quota budget, poi risultati rinunciatari e/o dimissionari in corso di periodo di prova, con rapporto non stabilizzato, e pertanto con recupero e/o riutilizzo parziale o totale del medesimo budget assuntivo per i relativi soggetti assunti in sostituzione;

In esito alle complessive procedure di reclutamento autorizzate ed effettuate nel corso del 2017 in quota budget assunzionale;

Si ridetermina in via definitiva la spesa effettivamente sostenuta per "nuove assunzioni" 2017, a valere sul Budget assuntivo 2017, così come esattamente indicata nel **nuovo Prospetto ALLEGATO C) "PROSPETTO BUDGET / PIANO ASSUNZIONALE 2018 – 2019 – 2020"** alla presente Deliberazione; si quantificano e si determinano altresì in tale Prospetto **"resti" 2017** non spesi pari a **Euro 113.508,03** che vengono complessivamente destinati alle assunzioni 2018, cumulativamente alle cifre ordinariamente spettanti per il 2018 e quantificate sulla base del 75% delle cessazioni 2017;

Visto inoltre il prospetto ALLEGATO E) **"PRIMA QUANTIFICAZIONE CESSAZIONI 2017 – 2018 BUDGET ASSUNTIVO 2018 – 2019"** alla Deliberazione G.C. 22.06.2017 n. 98, nel quale si quantificava in quel momento, in via previsionale, il Budget già disponibile per le nuove assunzioni 2018 – unicamente sulla scorta delle cessazioni già avvenute sino a quella data nel 2017 e/o programmate in corso d'anno - al fine di poter pianificare già con decorrenza 01.01.2018, 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 2017 sino al 31/12/2017, al netto di quelle non conteggiabili (cessazioni per mobilità verso Enti non sottoposti a vincoli assuntivi, cessazioni di personale con profilo scolastico educativo dell'Istituzione (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 2017, il **"PROSPETTO CESSAZIONI 2017"** come risulta in **ALLEGATO B)** alla presente deliberazione, nel quale si quantifica virtualmente in ragione annua, un complessivo risparmio che, per il 75% costituisce - unitamente ai "resti 2017" - il **complessivo BUDGET 2018**, 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 2018-2019-2020"**, alla presente deliberazione.

Si specifica inoltre che in entrambi i Prospetti Allegati B) e C) gli importi relativi ai nuovi costi quantificati virtualmente in ragione annua, sia per quanto riguarda le cessazioni 2017 che per quanto riguarda le nuove assunzioni 2018, tengono conto di una quota "media di trattamento accessorio", quantificata sulla base della "nuova quota del fondo 2017" definitiva, come certificata dall'Organo di revisione.

In relazione poi all'elevato numero di cessazioni intervenute nel corso degli anni precedenti, e di quelle già in previsione per il 2018 e 2019 si è reso necessario quantificare, seppur in via previsionale il BUDGET che l'Ente avrà a disposizione per nuove assunzioni per il 2019 e per il 2020, calcolato con le medesime modalità in ragione virtuale ed annua, in maniera cautelare 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 pertanto essere considerate quale dato - base di partenza certo su cui contare per la nuova programmazione triennale, ma potenzialmente incrementabile, tenuto conto dei trend degli ultimi anni.

La suddetta prima quantificazione previsionale delle cessazioni 2018 e 2019, basata unicamente su dati certi, costituisce **ALLEGATO E) alla presente Deliberazione** “PROSPETTO PRIMA QUANTIFICAZIONE CESSAZIONI 2018 – 2019 – BUDGET ASSUNTIVO 2019-2020”; da tali dati si desume l'importo già sin da ora disponibile, quale Budget assuntivo per gli anni 2019 – 2020 calcolato sul 100% delle cessazioni di ogni anno precedente, che risulta quello riportato nel più volte citato PROSPETTO ALLEGATO C) “Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2018-2019-2020”, alla presente deliberazione.

Nel prospetto ALLEGATO C) “*Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2018-2019-2020*” 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, 2016 e 2017 e che interverranno nel 2018 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 e 2019 (sulle cessazioni 2017 e 2018) (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 2018, e previsionale 2019 – 2020, 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, coordinando ed integrando tra loro le diverse procedure di reclutamento: “ordinario” e “speciale transitorio” di cui al Decreto Legislativo n. 75/2017, e ancora di reclutamento: “a valere sulle ordinarie facoltà assunzionali” da indizione di nuovi concorsi o scorrimenti di graduatorie concorsuali, piuttosto che “oltre budget” con procedure di mobilità volontaria tra Enti ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001, o per le assunzioni relative al personale con profilo scolastico educativo dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia.

Si è affrontata in particolare la nuova tematica apportata dal Decreto Legislativo n. 75/2017 – Art. 20 inerente il nuovo Piano triennale di reclutamento speciale transitorio destinato al personale precario del Comune di Reggio Emilia, analizzando approfonditamente i vari aspetti ed impatti sull'Ente, effettuando la ricognizione e la mappatura dei soggetti potenzialmente interessati in particolare, in primis, alla stabilizzazione di cui all'art. 20 comma 1, onde disporre di tutte le informazioni e gli strumenti utili per compiere una valutazione consapevole in merito alla concreta ed effettiva possibilità di darvi corso. Tali valutazioni, ricognizioni ed analisi trovano compimento nel Documento denominato “**PERCORSO ADOTTATO DAL COMUNE DI REGGIO EMILIA PER L'APPLICAZIONE DELL'ART. 20 DEL D.LGS. 75/2017**” che costituisce ALLEGATO F) alla presente Deliberazione, che si riporta in stralcio, nei tratti principali nel successivo apposito Capoverso 4, e che viene integralmente recepito ed approvato, con tutte le considerazioni, le proposte e le azioni assuntive ivi proposte, nell'ambito del presente Piano dei Fabbisogni, unitamente alle restanti assunzioni di reclutamento ordinario.

4. PERCORSO DI STABILIZZAZIONE – ART. 20 D. LGS.VO N. 75/2017 - TRIENNIO 2018-2020

Nell'ambito del Decreto Legislativo n. 75/2017 è stato approvato l'art. 20 avente ad oggetto “*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*”. La successiva Circolare n. 3/2017 del 23.11.2017 del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione - Dipartimento della Funzione Pubblica detta “*Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato*”.

Si tratta di una Norma di reclutamento speciale transitorio per le Amministrazioni, di applicazione facoltativa nel triennio 2018-2020, che mira a superare e a dare risposta per quanto possibile, al fenomeno del precariato nelle pubbliche amministrazioni, da attuare nell'ambito di autonomia dei singoli Enti, ed in coerenza con i propri fabbisogni di professionalità, tramite la stabilizzazione dei soggetti potenzialmente interessati, in possesso dei diversi requisiti per la stabilizzazione previsti ai due primi commi del medesimo articolo 20, commi 1) e 2).

L'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 individua infatti ai commi 1) e 2) due diverse modalità di assunzione a tempo indeterminato dei soggetti potenzialmente interessati alle stabilizzazioni :

Art. 20 co. 1) - il primo comma consente l'assunzione diretta - senza necessità di ulteriore procedura selettiva, avendola i soggetti interessati già superata - a tempo indeterminato del personale non dirigenziale che possiede tutti e 3 i sottoriportati requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della Legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Art. 20 co. 2) - il secondo comma consente la possibilità di bandire procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili (la circolare 3/2017 poi esplica che *"la previsione, volta a garantire l'adeguato accesso dall'esterno, è da intendere riferita non ai posti della dotazione organica, che è comunque suscettibile di modulazione, ma alle risorse finanziarie disponibili nell'ambito delle facoltà di assunzione, che possono quindi essere destinate al reclutamento speciale nella misura massima del 50%. Le risorse dell'articolo 9 comma 28, del d.l. 78/2010 sono, invece, per intero destinabili alle finalità dell'articolo 20, commi 1 e 2, d.lvo n. 75/2017"*), al personale non dirigenziale che possiede tutti e 2 i sottoriportati requisiti:

- a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della Legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

La Circolare n. 3/2017 del 23.11.2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica dettando *"Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato"*, ribadisce nuovamente il forte invito del legislatore a "stabilizzare" e a superare le forme di precariato protrattesi nel tempo, al fine della riduzione del ricorso ai contratti a termine, valorizzando le professionalità da tempo maturate e prestate al servizio delle pubbliche amministrazioni, in coerenza con i fabbisogni e le esigenze organizzative e funzionali di queste ultime.

La stessa circolare, per tali finalità di stabilizzazione, introduce poi, in via interpretativa, nuovi elementi di valutazione, in merito ai requisiti che i soggetti "stabilizzabili" devono possedere, chiarendo e definendo che:

- con riferimento al requisito di cui al punto b) dell'art. 20 comma 1) : per assunzione tramite procedura concorsuale pubblica si intende l'assunzione a tempo determinato avvenuta per il tramite di una graduatoria, sia a tempo determinato che indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale / selettiva ordinaria, per esami e/o titoli, in relazione alle medesime attività svolte e intese come mansioni della categoria professionale di appartenenza;
- con riferimento al requisito di cui al punto c) dell'art. 20 comma 1) : "l'aver maturato alle dipendenze della stessa amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativo, negli ultimi otto anni", si specifica che *"gli anni utili da conteggiare ricomprendono tutti i rapporti di lavoro prestato direttamente con l'amministrazione, anche con diverse tipologie di contratto flessibile, ma devono riguardare attività svolte o riconducibili alla medesima area o categoria professionale che determina poi il riferimento per l'amministrazione per l'inquadramento da operare...."*, con espressa esclusione dei contratti di somministrazione.

La Circolare pertanto, in un'ottica di sollecitazioni ai percorsi di stabilizzazione, si muove in senso ampliativo della platea del personale individuabile nel comma 1, e stabilizzabile mediante assunzione diretta a tempo indeterminato, ricomprendendo nei 3 anni da maturare complessivamente presso la stessa amministrazione che procede all'assunzione, la somma di periodi di lavoro prestato sia a tempo determinato (di cui comunque deve esservi almeno 1 giorno di assunzione maturato in data successiva al 28/08/2015 tramite procedura selettiva/concorsuale e che rappresenta il profilo/categoria professionale di successivo inquadramento e di confronto anche per il cumulo con altri contratti di lavoro flessibile) che con altre tipologie di "contratto

flessibile" - quali contratti di "collaborazione coordinata e continuativa", dovendosi in ogni caso ricondurre e riferire ad attività assimilabili a mansioni e categorie professionali proprie del profilo di successivo inquadramento da operare.

Tali forme di lavoro flessibile (co.co.co.) cosiddette "para-subordinate", sono le uniche che consentono di poter ricondurre, per quanto possibile, l'attività prestata nell'ambito del contratto di collaborazione ad analoghe mansioni tipizzanti uno specifico profilo e categoria professionale di lavoro dipendente, anche al fine del suo cumulo con altro rapporto di lavoro prestato a tempo determinato, ed al fine di un opportuno congruo e corretto inquadramento professionale.

Le suddette tipologie di "lavoro flessibile", sono inoltre le uniche che, ai fini della spesa, rientrano a pieno titolo tra le spese di personale, sia ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006 e smi, che ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e smi (appunto nel contenitore del "lavoro flessibile"), assimilabili in tal senso al tempo determinato, e che consentirebbero pertanto (in caso di scelta dell'Amministrazione) di ridurre di pari valore la spesa dell'aggregato di cui all'art. 9 comma 28, ai fini della stabilizzazione.

Nello stesso modo la Circolare chiarisce la portata dell'ambito applicativo dell'art. 20 comma 2) lettera a), con riferimento ai soggetti destinatari delle procedure concorsuali riservate, in senso ampliativo, specificando che tali procedure sono riservati ai soggetti che successivamente alla data del 28 agosto 2015 risultino titolari di un contratto di lavoro flessibile presso la stessa Amministrazione che bandisce il concorso, consentendo *"di ricomprendere nel reclutamento speciale transitorio per il triennio 2018-2020 i titolari di varie tipologie di contratto flessibile, quali ad esempio anche le collaborazioni coordinate e continuative"*.

Si rileva che:

la data di entrata in vigore della Legge n. 124 del 2015 risulta essere il 28.08.2015;

l'arco temporale degli "ultimi otto anni" è riferito al periodo che va dal 01.01.2010 al 31.12.2017.

Si rileva inoltre che tale norma rappresenta una facoltà che gli Enti possono utilizzare tenuto conto:

- del proprio effettivo fabbisogno di determinate professionalità;
- della disponibilità complessiva di posti in Dotazione Organica, da ritrovare anche con apposita rimodulazione della stessa funzionalmente alle esigenze di stabilizzazione;
- dell'effettiva capacità assunzionale, in relazione al regime di limitazione vigente, da destinare in quota massima 50% alle stabilizzazioni;
- della valutazione circa il possibile utilizzo delle risorse di cui all'art. 9 comma 28 (lavoro flessibile) per finalità di stabilizzazione, riducendo però stabilmente ed in via definitiva tale tetto di spesa, anche ai fini di successive ulteriori assunzioni a tempo determinato;
- dei complessivi vincoli di spesa e delle capacità di Bilancio.

Tenuto conto di quanto sopra, in considerazione dell'attenzione da sempre dimostrata dal Comune di Reggio Emilia ai lavoratori e ai propri collaboratori, ed alle possibili soluzioni tecniche che potessero superare il fenomeno del "precariato", se corrispondenti anche ad effettivi fabbisogni di personale e ad esigenze organizzative - coerentemente con le precedenti azioni intraprese, si è prestata particolare attenzione alla norma in oggetto, e alla fattiva possibilità di darvi seguito, nei limiti sopraindicati, nell'ambito della programmazione del Piano Triennale dei Fabbisogni 2018-2020 – come previsto anche dall'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 e dal punto 3.2.2 *"Adempimenti preliminari e Piano Triennale dei Fabbisogni"* della Circolare n. 3/2017, secondo un percorso chiaro, imparziale e trasparente.

In via iniziale e prioritaria, nel primo periodo di applicazione della norma nel triennio 2018-2020, anche in relazione alla necessità di disporre di sufficienti quote di budget assuntivo da mettere a disposizione ai fini della stabilizzazione, l'attenzione del Comune di Reggio Emilia alla speciale disposizione e ai soggetti da stabilizzare è rivolta alle procedure destinate ai soggetti di cui all'art. 20 comma 1), ovverosia ai soggetti già assunti a tempo determinato per il tramite di procedure concorsuali pubbliche e pertanto stabilizzabili con procedure dirette, come indicato anche in via prioritaria, dalla Circolare 3/2017, procedendo alla "mappatura" dei precari che potenzialmente presentano tutti i requisiti per l'assunzione diretta previsti dall'articolo 20 comma 1), tenendo conto delle specificazioni e delle maggiori aperture apportate in tal senso dalla Circolare 3/2017 che più avanti dettagliatamente si riportano.

Si opera pertanto un successivo rinvio, anche eventualmente ad integrazione del presente Percorso e del Piano triennale dei Fabbisogni, sulla valutazione circa l'eventuale applicazione della norma anche ai soggetti di cui all'articolo 20 comma 2), ovverosia stabilizzabili tramite procedure concorsuali riservate, specificando già sin da ora che la mappatura dei soggetti potenzialmente interessati verrà circoscritta (per quanto attiene alla titolarità di contratti di lavoro flessibile) al medesimo ambito di cui all'articolo 20 comma 1), ovvero ai titolari di contratti di *"collaborazioni coordinate e continuative"*, oltre che di tempo determinato, al fine di meglio delineare, circoscrivere e ricondurre le attività dagli stessi prestate nell'ambito di tali contratti a quelle proprie di specifici profili professionali del Comune di R.E. ove comunque si dovrebbe operare congruo inquadramento.

In relazione a quanto previsto dalla Circolare 3 e tenuto conto degli orientamenti sopra assunti in merito, si è proceduto pertanto alla ricognizione dei soggetti di cui all'articolo 20 comma 1).

Al fine di una puntuale "mappatura" dei soggetti potenzialmente stabilizzabili dal Comune di Reggio Emilia ai sensi dell'art. 20 comma 1) del D. Lgs.vo n. 75/2017, si sono presi in considerazione ed opportunamente valutati tutti e 3 i requisiti che gli stessi precari devono necessariamente possedere ai sensi delle lettere a) b) e c) del medesimo comma, per l'assunzione in via diretta.

Occorre prioritariamente evidenziare che tale mappatura è stata effettuata per tutti i soggetti già assunti a tempo determinato del Comune di Reggio Emilia, **con esclusione del personale con profilo scolastico /educativo assegnato all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia** per le seguenti motivazioni.

Il Comune di Reggio Emilia nell'ambito del Piano Triennale dei fabbisogni 2017-2019 - Delib. G.C. 98 del 22.06.2017 – Capoverso 3 - ha già avviato ed ha tuttora in corso, il "PIANO TRIENNALE STRAORDINARIO 2016-2018", espressamente dedicato e riservato al suddetto personale scolastico / educativo dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, in attuazione delle speciali normative destinate anche ai precari nell'ambito del D.L. 113/2016 (in analogia allo Stato ed alla norma sulla "Buona Scuola") con unica eccezione del profilo di "Funzionario Reti Educative – Specializzazione Pedagogico" di Cat. D, che viene invece pertanto interessato dal presente Percorso di stabilizzazione.

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*) della Legge n. 208/2015, come introdotti dall'art. 17 del D.L. 113/2016 convertito in legge 160/2016, è stato infatti adottato il "PIANO TRIENNALE STRAORDINARIO 2016-2018 ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA", che si è così concretizzato:

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 co. 228-ter terzo periodo della Legge 208/2015, oltre al 50% delle assunzioni di personale docente già effettuate dall'esterno (n. 30 assunzioni) per il personale docente (Insegnante ed Educatore), si è indetta ed espletata apposita nuova procedura selettiva pubblica, per titoli ed esami, riservata al personale docente insegnante ed educativo, che aveva 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, che ha portato all'assunzione di n. 23 unità con contratto di lavoro a tempo indeterminato nei due diversi profili (Insegnante ed Educatore) esaurendo la graduatoria dei soggetti idonei;

Inoltre per il personale scolastico (Collaboratori Scolastici e di Cucina) (n. 40 posti in tutto) si è proceduto, al fine di dare stabilità alla dotazione organica delle strutture educative:

- mediante richiesta di avviamento a selezione al Centro per l'impiego di Reggio Emilia per l'assunzione di n. 32 unità a tempo indeterminato con profilo di "Collaboratore Servizi Scolastici" Cat. B1, di cui 16 a tempo pieno, 12 part-time a 27 ore, 4 part-time 18 ore;
- mediante indizione di Selezione interna per la copertura di n. 8 posti con profilo di Collaboratore Servizi Scolastici – Cat. B1 - riservata al 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.
(procedure entrambe tuttora in corso di effettuazione).

La stessa Circolare n. 3/2017 al punto 3.1. "PRECEDENTI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SUPERAMENTO DEL PRECARIATO" rimette in capo agli Enti ogni valutazione circa la possibilità e l'opportunità di coordinare altre procedure di stabilizzazione già attivate con quelle presenti, e statuisce tra l'altro quanto segue: *"..... Le amministrazioni valuteranno in che termini le attività di programmazione e di attuazione già avviate in applicazione dei predetti interventi possano, ove ne ricorrano le condizioni e se ne ravvisi l'opportunità, essere coordinate, a decorrere dal 1° gennaio 2018, con le nuove procedure previste dal d. lgs. 75/2017"*.

Pertanto alla luce di tutto quanto sopra indicato, in presenza di forte fabbisogno di personale anche di altre professionalità, nonché in analogia a quanto già previsto - per il personale docente, educativo, tecnico, amministrativo ed ausiliario (ATA) statale - dallo stesso articolo 20 e dalla Circolare 3.2017 (che lo esclude espressamente dall'applicazione dell'articolo 20), il Comune di Reggio Emilia, intende applicare le procedure di stabilizzazione di cui all'articolo 20 del Decreto Legislativo 75/2017 al restante personale cosiddetto precario del Comune di Reggio Emilia (sinora non interessato ai percorsi di stabilizzazione di cui al precedente D.L. 113/2016) e non già assegnato all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, con l'unica eccezione dell'eventuale personale precario riconducibile al profilo di "Funzionario Reti Educative" Specializzazione Pedagogico che presenti i necessari requisiti di stabilizzazione previsti dall'attuale normativa.

Si è pertanto proceduto come segue:

- 1) E' stata effettuata una prima analisi estrapolando informaticamente dal sistema operativo, tutti coloro che risultavano in servizio a tempo determinato in data successiva al 28.08.2015. Sono stati pertanto presi in esame e verificati i certificati di servizio di tutti i soggetti che risultavano aver prestato almeno un giorno di servizio con contratto a tempo determinato successivamente al 28.08.2015 e così fino al 31.12.2017 – con esclusione dei contratti del personale che presta servizio negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici di cui agli artt. 90 e 110 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e smi, dei contratti di somministrazione, del personale scolastico educativo dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, e del personale dirigenziale - (*verifica del possesso del requisito di cui alla lettera a*);
- 2) Tra coloro che risultavano in possesso del suddetto requisito, è stata effettuata l'ulteriore verifica circa l'avvenuta assunzione a tempo determinato attingendo da una graduatoria per assunzioni a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale o selettiva – ordinaria, per esami e/o titoli e/o titoli ed esami del Comune di Reggio Emilia o di altro ente – (*verifica del possesso del requisito di cui alla lettera b*);
- 3) Ancora si è verificato chi, tra i suddetti soggetti, abbia maturato nel periodo ricompreso tra il 01.01.2010 e il 31.12.2017, almeno 3 anni di servizio alle dipendenze del Comune di Reggio Emilia, anche non continuativo, ricomprendendo e cumulando, al fine del raggiungimento dei 3 anni (pari ad almeno 1080 giornate), i diversi rapporti di lavoro flessibile prestato direttamente con l'Amministrazione, secondo quanto indicato a pagina 3 delle premesse del "Percorso", ed in particolare cumulando i periodi maturati con rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, con i periodi maturati nell'ambito di contratti di "collaborazione coordinata e continuativa", purché riguardanti medesime attività svolte o riconducibili alla medesima area e categoria professionale di cui al profilo professionale di assunzione subordinata, che determina il riferimento dell'inquadramento futuro da operare – (*verifica del possesso del requisito di cui alla lettera c*).

- 1) Si è prioritariamente individuato il personale non dirigenziale (e con esclusione delle categorie soprarichiamate) che presenta almeno un giorno di servizio a tempo determinato successivamente al 28.08.2015 e fino al 31.12.2017. L'elenco dei soggetti individuati, su cui sono state operate le successive verifiche al fine di accertare la presenza di tutti e 3 i requisiti, risulta essere quello riportato nel "PERCORSO ADOTTATO DAL COMUNE DI REGGIO EMILIA PER L'APPLICAZIONE DELL'ART. 20 DEL D.LGS. 75/2017";
- 2) Per tutti i sopraindicati soggetti si è verificato che essi siano stati assunti a tempo determinato attingendo da una graduatoria per assunzioni a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale o selettiva – ordinaria, per esami e/o titoli e/o titoli ed esami del Comune di Reggio Emilia o di altra Pubblica Amministrazione – *verifica del possesso del requisito di cui alla lettera b*). A tal fine si specifica quanto segue:
Il Comune di Reggio Emilia negli anni dal 2007 al 2016 ha provveduto all'indizione di svariati Bandi di Concorso /Selezioni pubblici sia per assunzioni a tempo determinato che indeterminato per molti profili professionali di categoria C e D.

Questo ha consentito all'Ente di dotarsi di graduatorie fondamentali da utilizzare sia per assunzioni a tempo indeterminato che determinato in relazione ai diversi profili professionali di cui necessitava.

Il Comune di Reggio Emilia ha pertanto da sempre utilizzato, in via prioritaria, le graduatorie scaturite dai propri Concorsi Pubblici valide per assunzioni a tempo indeterminato anche per assunzioni a tempo determinato in risposta ad esigenze temporanee o sostitutive che si venivano a creare nei diversi Servizi dell'Amministrazione, ed in subordine, in assenza di queste, od in carenza di sufficienti candidati assumibili a tempo determinato, ha utilizzato le specifiche graduatorie costituite appositamente per assunzioni a tempo determinato, o in subordine ancora, ha utilizzato le graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni, previa accordi o convenzioni.

Il Comune di Reggio Emilia ha altresì effettuato nel tempo richieste al Centro per l'Impiego territorialmente competente di R.E., di avviamento a selezione di soggetti da assumere a tempo determinato, con profili professionali appartenenti alla categoria B, per i quali è richiesto unicamente il possesso di scuola dell'obbligo.

L'elenco di tutte le suddette procedure utilizzate dal Comune di Reggio Emilia è quello riportato nel *"PERCORSO ADOTTATO DAL COMUNE DI REGGIO EMILIA PER L'APPLICAZIONE DELL'ART. 20 DEL D.LGS. 75/2017"*. Al termine della verifica si è accertato che tutti i sopraindicati soggetti sono stati assunti a tempo determinato, nel tempo, attingendo da una o più delle suddette graduatorie concorsuali / selettive pubbliche, come meglio specificato in apposito prospetto riepilogativo.

- 3) Si è quindi analizzato chi, tra i suddetti soggetti, abbia maturato nel periodo ricompreso tra il 01.01.2010 e il 31.12.2017, almeno 3 anni di servizio alle dipendenze del Comune di Reggio Emilia, anche non continuativo, ricomprendendo e cumulando, al fine del raggiungimento dei 3 anni, i diversi rapporti di lavoro flessibile prestato direttamente con l'Amministrazione, secondo quanto indicato a pagina 3 delle premesse del *"Percorso"*, ed in particolare cumulando i periodi contrattuali prestati nei rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato e i periodi contrattuali dei contratti di "collaborazione coordinata e continuativa", purché riguardanti attività svolte o riconducibili alla medesima area e categoria professionale di cui al profilo professionale di assunzione subordinata, che determina il riferimento dell'inquadramento futuro da operare – *verifica del possesso del requisito di cui alla lettera c)*.

A tal fine si specifica che per 3 anni di servizio anche non continuativo prestato presso il Comune di Reggio Emilia, si intendono convenzionalmente, **almeno 1080 giornate di attività pari a 360 giorni per 3 anni**.

Si sono pertanto verificati nuovamente i certificati di servizio di tutti i soggetti indicati al punto 1), utilmente classificati in una o più delle suddette graduatorie valide per assunzioni a tempo determinato e/o indeterminato derivanti dalle procedure concorsuali/selettive indette dal Comune di Reggio Emilia o da altre Pubbliche Amministrazioni, di cui al punto 2), ed assunti in servizio a tempo determinato mediante utilizzo di una o più delle citate graduatorie di medesimo profilo professionale.

Si è ulteriormente verificato - per i medesimi soggetti indicati al punto 1) (già assunti a tempo determinato per almeno 1 giorno successivamente al 28.08.2015 a seguito di utilizzo di una delle graduatorie concorsuali pubbliche di cui al punto 2), al fine della determinazione di 3 anni di complessivo servizio alle dipendenze del Comune di R.E. - anche l'eventuale possesso di ulteriori contratti di "collaborazione coordinata e continuativa" effettuati direttamente presso il Comune di Reggio Emilia nello stesso arco temporale, riconducibili alle medesime attività / area / categoria professionale di cui al profilo professionale oggetto di cumulo, e che costituisce il riferimento per l'Ente del futuro inquadramento contrattuale.

A seguito di ciò si è rilevato quanto segue, come rappresentato in apposita Tabella riepilogativa nel *"PERCORSO ADOTTATO DAL COMUNE DI REGGIO EMILIA PER L'APPLICAZIONE DELL'ART. 20 DEL D.LGS. 75/2017"* :

- che diversi soggetti sono già stati assunti a tempo indeterminato presso l'Ente mediante utilizzo di graduatoria di concorso pubblico nella quale risultavano già utilmente classificati;
- che moltissimi soggetti nell'arco temporale 01.01.2010 – 31.12.2017 (ultimi otto anni), **non** hanno maturato almeno 3 anni di servizio anche non continuativi, anche sommando più periodi effettuati presso l'Amministrazione e con diverse tipologie di contratto flessibile (*tempo determinato e Co.Co.Co.*) e **non** risultano pertanto in possesso del requisito di cui alla lettera c) dell'articolo 20 comma 1, al fine della relativa diretta stabilizzazione;
- **che n. 6** soggetti presentano unicamente periodi di assunzione a tempo determinato riconducibili al medesimo profilo professionale oggetto di inquadramento, in virtù dei quali maturano almeno 3 anni di servizio anche non continuativi negli ultimi otto anni (01.01.2010 – 31.12.2017) e **pertanto possiedono tutti e 3 i requisiti di cui alle lettere a) b) e c) dell'articolo 20 comma 1, al fine della relativa stabilizzazione;**

- **che n. 2** soggetti presentano sia periodi di assunzione a tempo determinato che periodi contrattuali riferiti ad altre tipologie di contratto flessibile (Co.Co.Co.) riconducibili alle medesime attività / area /categoria professionale di cui al profilo professionale oggetto di assunzione a tempo determinato e di cumulo, in virtù dei quali maturano almeno 3 anni di servizio anche non continuativo negli ultimi otto anni (01.01.2010 – 31.12.2017) direttamente presso il Comune di Reggio Emilia **e pertanto possiedono anch'essi tutti e 3 i requisiti di cui alle lettere a) b) e c) dell'articolo 20 comma 1, al fine della relativa stabilizzazione.**

Al termine del percorso di ricognizione, dall'esame di tutto quanto soprariportato, si è pertanto riscontrato che unicamente **8 soggetti**, tra tutti quelli presi in esame quale Base di partenza, risultano in possesso di tutti e 3 i requisiti obbligatori previsti dall'art. 20, comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017 e dalla successiva Circolare n. 3 del 2017, utili ai fini dell'eventuale assunzione diretta a tempo indeterminato presso il Comune di Reggio Emilia e precisamente i sottoriportati soggetti per il profilo a fianco di ciascuno indicato:

COGNOME E NOME	PROFILO PROFESSIONALE DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO / DI RICONDUZIONE PROFESSIONALE	AREA / CAT. PROFESSIONALE	ATTUALMENTE IN SERVIZIO FINO AL
A.V.	Funzionario Reti Sociali – Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE – CAT. D	NON IN SERVIZIO
I.E.R.	Funzionario Reti Sociali – Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE – CAT. D	06.03.2019
M.M.T.	Funzionario Reti Sociali – Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE – CAT. D	14.08.2019
P.E.	Funzionario Reti Sociali – Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE – CAT. D	NON IN SERVIZIO
S.L.	Funzionario Reti Sociali – Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE – CAT. D	24.07.2019
Z.S.	Funzionario Reti Sociali – Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE – CAT. D	NON IN SERVIZIO
F.S.	Funzionario Tecnico	TECNICA – CAT. D	31.03.2019
V.V.	Funzionario Reti Educative –Specializ. Pedagogico	EDUCATIVA – CAT. D	13.07.2018

Si rileva inoltre che 5 soggetti sono tuttora in servizio a tempo determinato presso il Comune di Reggio Emilia, mentre 3 sono cessate dal servizio.

VERIFICA DEI FABBISOGNI – DEI POSTI – DELLE RISORSE

Si sono valutati e verificati conseguentemente:

- Il fabbisogno di personale di tali professionalità con i Dirigenti competenti ed i responsabili dei singoli servizi. Si è registrata a tal proposito la necessità di tutti e 3 i profili professionali sopraindicati ed in particolare un forte fabbisogno di professionalità di “Funzionario Reti Sociali” con specializzazione Servizi Sociali, per il quale si era già programmata nell'ambito del precedente Piano triennale, anche l'indizione di un nuovo Concorso Pubblico.
- Le risorse finanziarie disponibili di cui al Bilancio Pluriennale già approvato 2018-2020;
- Le quote di budget assuntivo (capacità assunzionale) quantificate in ragione annua necessarie per tali 8 nuove assunzioni, da imputare poi:
 - a valere sul Budget complessivo di spesa in ragione annua disponibile per il 2018 (in caso di stabilizzazioni in corso di 2018) derivante dai resti di 75% del 2017 (sulle cessazioni 2016) non spesi, nonché dall'ordinario risparmio di 75% delle cessazioni avvenute nel corso del 2017;
 - o a valere sul Budget complessivo di spesa in ragione annua disponibile per il 2019 (in caso di stabilizzazioni in corso di 2019) derivante dai resti assuntivi 2018 e dal risparmio di spesa derivante dalle cessazioni 2018 unicamente già programmate e quantificato attualmente al 100% (stante la vigente normativa);

tenuto conto che le risorse finanziarie disponibili per la stabilizzazione nell'ambito delle facoltà di assunzione (budget assuntivo) possono essere destinate al “reclutamento speciale” nella misura massima del 50% e tenuto pertanto conto della programmazione assuntiva complessiva del triennio 2018-2020 sia in termini di procedure di reclutamento ordinario, a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, che di reclutamento speciale transitorio.
- La sufficiente capienza / disponibilità della Dotazione Organica in termini di posti già vacanti con tali professionalità o da ritrovare previa congrua rimodulazione della stessa, ad invarianza valoriale complessiva.
- La possibilità di utilizzare - in aggiunta all'ordinario budget assuntivo /capacità regime delle assunzioni, e con finalizzazione esclusiva volta al superamento del precariato – parte delle risorse economiche di cui

all'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010 (per il lavoro flessibile). Tali risorse potrebbero elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, purché siano destinate per intero alle assunzioni a tempo indeterminato del personale in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 20 e nel rispetto delle relative procedure. In tal caso però occorre prevedere a Bilancio la contestuale e definitiva riduzione del valore di spesa utilizzato per le stabilizzazioni dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28. Pertanto tale ipotesi (che comporta una riduzione stabile delle risorse e del tetto di spesa destinate al tempo determinato) è apparsa poco praticabile ed inopportuna per il Comune di R.E., stante la costante esigenza assuntiva anche a tempo determinato dell'Ente sia per fronteggiare esigenze temporanee di tipo sostitutivo, supplenze ecc. che straordinario, progettuale, ecc..

- La possibilità di prorogare e/o rinnovare i contratti dei soggetti interessati alla stabilizzazione (qualora debitamente individuati nell'ambito della ricognizione e chiaramente definiti quali soggetti oggetto di procedure di reclutamento speciale) al fine di garantire la continuità dei servizi, anche prima di iniziare le suddette procedure.

Si sono ancora nuovamente valutati:

- la "ratio della norma";
- la speciale e transitoria opportunità fornita dal legislatore volta a favorire il superamento del precariato e a valorizzare l'esperienza professionale maturata con rapporti di lavoro flessibile;
- i principi ispiratori e gli indirizzi dettati dalla nuova norma transitoria e dalla Circolare interpretativa 3/2017 della Funzione Pubblica;
- la possibilità di effettuare assunzioni anche part-time, proprio al fine di meglio realizzare le finalità di superamento del precariato, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno e delle limitate risorse dedicate e disponibili secondo la normativa vigente;
- il principio generale secondo cui la forma di "lavoro dominante" è quella rappresentata dal contratto a tempo indeterminato, e che il ricorso al tempo determinato deve rappresentare unicamente una eccezione alla regola, e solo ed esclusivamente per ragioni temporanee di carattere sostitutivo o eccezionale.

Si è altresì valutato che ciò che la norma attualmente consente, in relazione agli stringenti requisiti ora previsti in capo ai singoli soggetti, rappresenta, seppur parzialmente, una possibilità per il Comune di Reggio Emilia di valorizzare la professionalità acquisita anche con l'esperienza presso l'Ente delle figure che hanno avuto recenti rapporti di lavoro con l'Amministrazione, andando altresì a consolidare e stabilizzare una dotazione organica già impoverita negli anni dai continui blocchi assunzionali.

E' stata verificata la situazione della Dotazione Organica e valutata positivamente la possibilità di utilizzare parte dei posti vacanti, per meglio realizzare le finalità della norma, anche mediante loro trasformazioni di rapporto orario e/o di profilo professionale e/o di categoria con adeguamento e rimodulazione della Dotazione stessa, al fine di consentire l'assunzione a tempo indeterminato di tali figure professionali di cui si è accertato il fabbisogno con i Dirigenti competenti ed i responsabili dei singoli servizi.

Si è pertanto effettuata:

1. la verifica sulla sostenibilità delle 8 stabilizzazioni a valere sul budget assuntivo complessivamente a disposizione per nuove assunzioni 2018 - sia di reclutamento ordinario che speciale - tenuto conto sia della programmazione di assunzioni dall'esterno in corso d'anno già approvata col precedente Piano triennale 2017-2019 che già impegna parte di tale budget, che di altre esigenze assuntive da attuare in corso d'anno con scorrimenti di graduatorie concorsuali di prossima scadenza che vengono approvate col presente Piano triennale;
2. la verifica sulla sostenibilità delle 8 stabilizzazioni a valere sul budget assuntivo complessivamente a disposizione per nuove assunzioni 2019 - sia di reclutamento ordinario che speciale (derivante dai resti del 75% del 2018 che non verranno spesi, e dall'ordinaria quota di risparmio derivante dalle cessazioni per il momento già programmate per il 2018) secondo una prima quantificazione molto prudentiale che tiene conto unicamente delle cessazioni 2018 programmate in relazione al collocamento a riposo d'ufficio da parte dell'Ente;
3. l'elaborazione congiuntamente al documento di "Percorso", della presente proposta di Piano Triennale dei Fabbisogni Occupazionale 2018-2020 – Piani Annuali 2018-2019, che analizza e coordina le complessive esigenze e fabbisogni assunzionali dell'Ente per il triennio in maniera compatibile con le capacità assunzionali, il regime vincolistico e le disponibilità di Bilancio. La presente proposta di Piano non prevede la possibilità di destinare alle stabilizzazioni di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, per le

ragioni più sopra indicate, risorse aggiuntive attualmente destinate al tempo determinato di cui all'art.9 co. 28 del D.L. 78/2010; prevede invece la possibilità di destinare parte dell'ordinario budget assuntivo a disposizione per nuove assunzioni (entro il limite massimo del 50% a garanzia dell'accesso dall'esterno) nel triennio 2018-2019 ai soggetti di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 ed inizialmente agli 8 soggetti sopraindicati nel Percorso di verifica di cui all'art. 20 comma 1, le cui assunzioni a tempo indeterminato nei diversi posti di profilo professionale, categoria giuridica, rapporto orario ed alle decorrenze ivi indicate, tengono conto del profilo professionale e della categoria di inquadramento dagli stessi occupata nel periodo di assunzione a tempo determinato e delle graduatorie da cui gli stessi soggetti sono stati assunti a tempo determinato e tengono conto altresì di tutte le variabili già esaminate (budget assuntivo a disposizione, assunzioni in corso d'anno già approvate, ecc.).

Si prevede in particolare la procedura di stabilizzazione con **assunzione diretta degli 8 soggetti sopraindicati**, previa effettuazione ed esito negativo delle procedure di cui all'art. 34-bis del Decreto legislativo n. 165/2001 e smi, **con decorrenza 01.01.2019** - a valere sul complessivo Budget assuntivo 2019 che - così come quantificato prudenzialmente sulla scorta delle cessazioni 2018 programmate - presenta già la necessaria capienza e disponibilità, ad eccezione dell'assunzione di V.V. da assumere nel coerente profilo di "Funzionario Reti Educative" specializzazione Pedagogico Cat. D, la cui decorrenza assuntiva potrebbe coincidere con la prossima riapertura dell'anno educativo scolastico 2018/2019, non incidendo la stessa assunzione sul budget assuntivo a disposizione per il 2018, trattandosi di profilo scolastico / educativo dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia, per la quale vige ed è stato adottato dal Comune di Reggio Emilia con Deliberazione G.C. 31.02.2016 N. 78 – CAPOVERSO 4), un regime vincolistico differenziato, ai sensi dell'art. 18 co. 2 bis del D.L. 112/2008, come significativamente modificato da D.L. 66/2014 art. 4 co. 12-bis (tenuto conto dei consolidati orientamenti della magistratura contabile cfr. Corte Conti Emilia Romagna Delib. 106/2015/PAR e precedenti 34/2015/PAR e 172/2014/PAR).

Il "Percorso" propone e prevede altresì, all'esito negativo delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del Decreto legislativo n. 165/2001 e smi, e nelle more dell'assunzione in servizio a tempo indeterminato con decorrenza 01.01.2019, in attuazione del reclutamento speciale transitorio di cui all'articolo 20 comma 1 del Decreto legislativo n. 75/2017, **il rinnovo immediato dei contratti di assunzione a tempo determinato delle 3 figure attualmente non in servizio, dal primo momento utile e sino alla loro assunzione a tempo indeterminato (01/01/2019 o comunque dalla prima data utile).**

4. la verifica, nell'ambito del presente Piano Triennale dei Fabbisogni 2018-2020, in apposito Prospetto Allegato C, della effettiva sostenibilità a Bilancio 2019 delle azioni di stabilizzazione alle decorrenze indicate, tenuto conto:
 - del disposto dell'articolo 1 comma 557 della Legge n. 296/2006 e smi, in merito al principio del contenimento della spesa di personale nella "media del triennio 2011-2013";
 - del Piano 2018-2019 di Reclutamento ordinario conseguente a nomina dei vincitori, scorrimenti di graduatorie concorsuali di prossima scadenza, per alcune professionalità corrispondenti ad ordinari fabbisogni di personale;
 - dell'effettuazione di tali procedure nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno nel triennio (max 50% delle risorse disponibili)
 - della scelta dell'Amministrazione di non utilizzare le risorse dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010.

Al termine di tutte le operazioni preliminari e di verifica delle situazioni e dei dati effettuato nell'ambito del "PERCORSO ADOTTATO DAL COMUNE DI REGGIO EMILIA PER L'APPLICAZIONE DELL'ART. 20 DEL D.LGS. 75/2017", visto il loro esito positivo, si ritiene opportuno per tutte le motivazioni sopraesposte, cogliere l'opportunità offerta dalla norma di reclutamento speciale transitorio di cui all'art. 20, co. 1 del D.Lgs. n. 75/2017, tramite assunzione a tempo indeterminato, in via diretta di tutti i soggetti sopraindicati in possesso dei requisiti previsti.

Si stabilisce pertanto, di mettere a disposizione per le assunzioni a tempo indeterminato di tutti i soggetti aventi diritto, i seguenti posti nei profili professionali, categorie giuridiche, rapporto orario, ed alle decorrenze sottoindicate, e come indicato nel Prospetto di Piano Allegato C):

N.	POSTI DI PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	RAPPORTO ORARIO	DECORRENZA
----	-----------------------------------	------	--------------------	------------

6	Funzionario Reti Sociali – Specializzazione Servizi Sociali	D1	Tempo pieno	01/01/2019
1	Funzionario Tecnico	D1	Tempo pieno	01/01/2019
1	Funzionario Reti Educative – Specializzazione Pedagogico	D/3	Tempo pieno	01/09/2018

previa adeguamento e rimodulazione, a complessiva invarianza valoriale, della Dotazione Organica dell'Ente, funzionalmente alla realizzazione del Piano di stabilizzazioni e del più complessivo e presente "Piano triennale dei fabbisogni 2018-2020 - Annuale 2018-2019", così come rideterminata in ALLEGATO A) alla presente Deliberazione.

Tenuto conto infine:

- che n. 3 delle sopraindicate unità in possesso dei requisiti per la stabilizzazione diretta con il profilo di Funzionario Reti Sociali – Specializzazione Servizi Sociali non risultano attualmente in servizio a tempo determinato presso il Comune di Reggio Emilia;
- di quanto indicato sia al comma 8 dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 che al 3.2.6 "PROROGA DEI RAPPORTI DI LAVORO" della Circolare di indirizzi operativi del Ministero della Funzione Pubblica n. 3/2017;

si ritiene opportuno, anche al fine di garantire la continuità dei servizi, soprattutto del Servizio "Servizi Sociali", rinnovare - all'esito negativo delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del Decreto legislativo n. 165/2001 e smi (a loro esclusiva tutela) e nelle more dell'assunzione in servizio a tempo indeterminato con decorrenza 01.01.2019 (per esigenze di conciliazione e di distribuzione del budget assuntivo su più annualità) in attuazione del reclutamento speciale transitorio di cui all'articolo 20 comma 1 del Decreto legislativo n. 75/2017 - i contratti a tempo determinato delle Dr.sse A.V., P.E. e Z.S. - attualmente non in servizio presso il Comune di Reggio Emilia, dal primo momento utile e sino alla loro assunzione a tempo indeterminato (01/01/2019 o comunque dalla prima data utile).

A conclusione del percorso affrontato e riferito alla possibilità di stabilizzazione prevista dall'art. 20 comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017, si dà pertanto mandato al Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'organizzazione" di procedere a dar corso a tutto quanto sopra indicato e contenuto del Documento di "PERCORSO ADOTTATO DAL COMUNE DI REGGIO EMILIA PER L'APPLICAZIONE DELL'ART. 20 DEL D.LGS. 75/2017" che costituisce parte integrante alla presente Deliberazione Allegato F) - da effettuare sino alla assunzione a tempo indeterminato dei soggetti sopraindicati, previo esperimento unicamente delle procedure di Mobilità di cui all'art. 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001, come indicato all'ultimo capoverso del punto 3.2.2 dalla Circolare di indirizzi operativi del Ministero della Funzione Pubblica n. 3/2017.

Si opera, come già anticipato nelle premesse del Documento "PERCORSO ADOTTATO DAL COMUNE DI REGGIO EMILIA PER L'APPLICAZIONE DELL'ART. 20 DEL D.LGS. 75/2017", un successivo rinvio, anche eventualmente ad integrazione del suddetto "Percorso" e del presente Piano triennale dei Fabbisogni, sulla valutazione circa l'eventuale applicazione della norma anche ai soggetti di cui all'articolo 20 comma 2), ovverosia stabilizzabili tramite procedure concorsuali riservate.

5. RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2018-2019-2020

Scenario di contesto e strategie – Coerenza con la pianificazione e la programmazione pluriennale D.U.P.

Al fine di predisporre un Piano triennale dei fabbisogni integrato ed in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività dell'Ente - come stabilito dall'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001, innovato dal D. Lgs. n. 75/2017 - appare opportuno richiamare quanto già contenuto negli strumenti di programmazione dell'Ente, ed in particolare nel **D.U.P. 2018-2020 Allegato al relativo Bilancio previsionale, nelle due sezioni Strategica ed Operativa**, nei quali già si tracciava "un quadro" di scenario e si impostavano le politiche di reclutamento finalizzate all'ottimizzazione dell'impiego delle risorse disponibili e al perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, mantenendo costante il livello di copertura della Dotazione Organica.

In particolare nella Sezione Strategica del D.U.P. – punto 1.2.3. La disponibilità e la gestione delle risorse umane, si legge, tra l'altro quanto segue:

“Occorre rilevare per quanto riguarda le dotazioni organiche e il tempo indeterminato, che le politiche pubbliche nazionali attuate nel corso degli anni, hanno determinato una costante tendenza alla diminuzione dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato producendo nel tempo un impoverimento delle Dotazioni Organiche. Ciò rende estremamente difficoltoso l'allineamento, con la stessa velocità e sullo “stesso binario di marcia”, dei processi di rinnovamento e di investimento richiesti e programmati dalle Amministrazioni (che per essere efficaci richiederebbero tempi estremamente veloci di realizzazione), con la effettiva possibilità di dotarsi delle necessarie risorse umane, sia aggiuntive, in termini di nuove professionalità e di competenze, che in termini di sostituzione dei dipendenti cessati (che invece sono state limitate a ristrettissime percentuali in rapporto entrate/uscite).

Anche per il 2018, a normativa invariata, si confermano vincoli e limiti al reclutamento impostati dalla legislazione nazionale. E' stata tuttavia rivalutata in aumento per gli anni 2017 e 2018, ad opera del D.L. n. 50/2017 convertito in Legge n. 96/2017, la percentuale assuntiva connessa alla sostituzione del personale cessato negli anni precedenti (aumentata al 75% del risparmio dei cessati).

Pertanto le strategie delle politiche assuntive anche per il prossimo triennio, saranno indirizzate:

- **da una parte, a 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 e di tali professionalità;***
- **dall'altra ad impostare politiche di reclutamento, di mobilità interna e di formazione che siano prevalentemente volte ad introdurre quelle professionalità che o non sono presenti o che sono presenti in maniera molto limitata all'interno della dotazione organica e che risultano funzionali alle politiche che la consiliatura sta proponendo alla città, o comunque di quelle 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 2017 i due Concorsi pubblici connessi alla ricerca di professionalità a consolidamento della Dotazione Organica delle nuove competenze mancanti sulle funzioni educative del Servizio Officina Educativa, e sui profili direttivi della Polizia Municipale, carenti ormai da anni, nonché la procedura Selettiva Riservata al personale Docente dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia in possesso dei requisiti triennali di servizio di cui al D.L. 113/2016 art. 17 (tutte procedure concorsuali attualmente in corso di svolgimento e che verranno ultimate nel 2018), **ci si orienterà principalmente nel corso del 2018 a nuove procedure di reclutamento (sia con Concorsi Pubblici che Bandi di Mobilità) per il consolidamento della Dotazione Organica di profili professionali strategici, in particolare quello del “Funzionario Amministrativo” e “Funzionario reti sociali” di categoria direttiva ed altri, come già annunciato nel Piano triennale dei Fabbisogni 2017-2019 approvato in giugno 2017, nonché al reclutamento da Centro Impiego delle figure di Collaboratore Scolastico dell'Istituzione Scuole e Nidi d'infanzia, a stabilità degli organici e consolidamento della Dotazione Organica, ed a completamento del Piano di assunzioni triennale straordinario 2016-2018 dedicato alle strutture scolastiche per l'infanzia di cui all'art. 17 del D.L. 113/2016.***

Particolare attenzione dovrà essere rivolta al personale flessibile, al fine di mantenere costante il livello di erogazione dei servizi o alle necessità contingenti di far fronte a picchi di attività o nuove progettualità diversamente non realizzabili.

Occorrerà procedere anche a nuove procedure di reclutamento relativa alla Dirigenza, tenuto conto dell'innalzamento dell'età media della classe dirigente, delle conseguenti uscite programmate e delle evidenti carenze / fabbisogni di qualifiche dirigenziali in relazione alla struttura organizzativa ed alle criticità nella realizzazione dei programmi dell'Ente.

*Inoltre sono stati pubblicati recentemente (nel giugno 2017) i Decreti legislativi attuativi della Legge “Madia” sul Pubblico Impiego, in particolare **Decreto Legislativo n. 75/2017**, del quale però si attendono ancora diverse Circolari interpretative e “linee di indirizzo” attuative da emanare (per gli Enti locali) di concerto con la Conferenza unificata Stato regioni enti locali, che dovrebbero meglio orientare sulle portata delle nuove disposizioni e dare interpretazioni e chiarimenti sull'effettivo superamento del concetto delle “Dotazioni Organiche”, sulla redazione dei nuovi Piani triennali dei fabbisogni, nonché sul nuovo **“Piano Straordinario triennale 2018-2020” destinato alla eventuale stabilizzazione di parte dei precari del Pubblico Impiego.** Occorrerà pertanto prestare nel corso del 2018, particolare attenzione a quello che accadrà, con riferimento alla riforma del pubblico impiego e riallineare pertanto politiche e strumenti organizzativi.”*

Nel medesimo D.U.P., alla Sezione Operativa Parte I “Organizzazione del Personale e descrizione dei Programmi” e Parte II – “2.2.3.- Il Piano di fabbisogno del Personale”, si legge tra l’altro quanto segue:

“..Negli ultimi anni le politiche di reclutamento degli enti locali sono state condizionate dalle strategie nazionali di contenimento del costo del lavoro pubblico. I blocchi del turn over negli anni scorsi e il contingentamento delle assunzioni al 25% delle uscite prima e al 75% dal 2017 hanno prodotto una riduzione progressiva delle dotazioni organiche.

Per il 2018, a normativa invariata (legge di stabilità per l’anno 2017) il Turn over negli anni 2017 – 2018 si conferma al 75% delle cessazioni dell’anno precedente (cess. – 2016 – 2017)

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.

Nel corso del 2018, come già avvenuto nel 2017, viene confermata la necessità di governare le dinamiche occupazionali, al fine di recuperare, se possibile, qualche punto in percentuale sulla copertura di ruolo e pertanto sulla stabilità, della Dotazione Organica per non compromettere la qualità e quantità dei servizi erogati. Infatti gli anni 2014/2017 hanno visto una accelerazione del processo di uscita di personale con diritto a pensione e una non corrispondente sostituzione in entrata.

Pertanto occorrerà proseguire nelle strategie delle politiche assuntive, nella filosofia e nelle azioni già intraprese nel corso del 2017:

- omissis.....

Risulta indispensabile, inoltre, rinforzare le funzioni amministrative che costituiscono l’ossatura dell’agire amministrativo.

.... omissis..”

Nella parte II “2.2.3 - Il Piano di fabbisogno del Personale”

“Si provvederà successivamente - tenuto conto delle attuali vigenti normative in materia assuntiva e di spesa di personale, nonché dei contenuti del Decreto legislativo n. 75/2017 (decreto Madia) – alla approvazione del prossimo Piano dei Fabbisogni Triennale 2018-2020 - Annuale 2018, in linea con il precedente Piano triennale 2017-2019 già adottato e che terrà comunque conto di quanto segue:

- Contenimento delle dinamiche assunzionali nei limiti previsti dalla vigente normativa;*
- Finalizzazione delle assunzioni a tempo indeterminato secondo il regime vincolistico vigente, verso gli obiettivi strategici e le priorità individuate dall’Amministrazione nell’ambito dei Programmi del DUP con varie modalità: sia mediante scorrimento di graduatorie concorsuali pubbliche vigenti (tenuto conto in particolare delle attuali graduatorie dei più recenti Concorsi pubblici espletati, nonché delle eventuali proroghe ai sensi di legge, delle graduatorie più datate); che mediante indizione di nuovi Concorsi pubblici per specifiche professionalità carenti / emergenti o in assenza di graduatorie; che mediante procedure di mobilità volontaria tra Enti anche al fine di contenere / diversamente finalizzare ed utilizzare, il budget assunzionale a disposizione per nuove assunzioni;*
- Valutazione di eventuali stabilizzazioni di personale precario, se organizzativamente funzionali, se compatibili con i budget assuntivi ed i diversi vincoli di riduzione della spesa del personale anche a tempo determinato e qualora rientranti nelle ipotesi del Piano triennale di stabilizzazione 2018-2010, di cui al Decreto Legislativo n. 75/2017;*
- Procedure concorsuali destinate alla Dirigenza, previa valutazione delle principali carenze e criticità organizzative, tenuto conto dell’innalzamento dell’età media della classe dirigente, delle conseguenti uscite programmate e delle evidenti carenze / fabbisogni di qualifiche dirigenziali in relazione alla struttura organizzativa ed alle criticità nella realizzazione dei programmi dell’Ente;*
- Assunzioni a tempo determinato /flessibili, necessarie a fini sostitutivi o per esigenze straordinarie prioritariamente connesse ai servizi sociali, educativi, al cittadino e di governance, o previste da leggi speciali (TUEL 267/2000), nei limiti delle somme stanziare nei corrispondenti capitoli di Bilancio, ai fini del complessivo mantenimento dei servizi erogati alla cittadinanza;*
- Pianificazione di percorsi di mobilità interna e di riallocazione delle risorse umane verso gli obiettivi strategici e le priorità individuate dall’Amministrazione nell’ambito dei Programmi del DUP 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.”.*

La ricognizione dei fabbisogni è avvenuta pertanto con “aggancio” agli indirizzi e agli orientamenti già contenuti nei documenti di programmazione dell’Ente.

Particolare attenzione pertanto anche nel corso del 2018, come già avvenuto nel 2017, 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**. In effetti 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**:

TREND DI CESSAZIONI

Anno 2014 - N. 30	cessazioni complessivamente intervenute - <i>Budget assuntivo 2015 pari al 60% di spesa in ragione annua</i>
Anno 2015 - N. 70	cessazioni complessivamente intervenute - <i>Budget assuntivo 2016 pari al 25% di spesa in ragione annua</i>
Anno 2016 - N. 47	cessazioni compless. intervenute (comprehensive di Dirigenti e personale scol. Educativo) - <i>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)</i>
Anno 2017 - N. 64	cessazioni complessivamente intervenute (comprehensive Dirigenti e personale Scol. Educat.) <i>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)</i>
Anno 2018 – N.46	cessazioni sinora programm. (comprehensive di Dirigenti e personale Scol. Educativo) – prima quantificazione – dato potenzialmente incrementabile - <i>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)</i>
Anno 2019 – N. 27	cessazioni sinora programm. (comprehensive di Dirigenti e personale Scol. Educativo) – prima quantificazione – dato potenzialmente molto incrementabile - <i>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)</i>

Appare evidente dai suddetti dati, un altissimo turn-over in quasi tutte le professionalità dell'Ente sostituibili ex lege solo in percentuale ridotta. La Dotazione Organica dell'Ente si è notevolmente ridotta in termini qualitativi.

Si auspica peraltro che effettivamente la facoltà assuntiva, a decorrere dal 2019, resti quella indicata dal D.L. 90/2014 art. 3 comma 5, (come soprapportata - 100%) e che invece non sia nuovamente oggetto di “ritocchi” e “riduzioni” ad opera del legislatore.

Si registra infatti che il positivo ampliamento delle facoltà assunzionali dal 25% al 75% dei cessati dell'anno 2016 (consentito solo in quanto il Comune di Reggio Emilia è Ente “sottodimensionato”, con un rapporto abitanti /dipendenti inferiore a quello previsto per gli enti disestati di medesima classe demografica) **è avvenuto solo in avanzato corso d'anno 2017**, ad opera del D.L. 50/2017 convertito in legge n. 96/2017 a fine giugno 2017. Pertanto solo da pari data si è potuto predisporre un piano Triennale dei fabbisogni che prevedesse un utilizzo maggiore di risorse e la spendibilità programmata dell'intero budget assunzionale a disposizione (75%). Oltre alle nomine dei vincitori dei concorsi pubblici già programmati ed espletati nel corso dell'anno precedente ed avvenute ad inizio d'anno 2017, le ulteriori assunzioni consentite unicamente in virtù delle aumentate facoltà assunzionali, prevalentemente da scorrimento di graduatorie concorsuali pubbliche vigenti e/o da mobilità tra Enti, sono pertanto principalmente avvenute nella seconda metà (avanzata) dell'anno 2017. Fino a quel momento si è risposto ai numerosi fabbisogni di risorse umane dell'Ente, parzialmente con assunzioni a tempo determinato o assegnazioni temporanee di personale proveniente da altri Enti. Nel Piano triennale dei fabbisogni adottato a fine giugno 2017 si sono inoltre disposti nuovi Concorsi pubblici ed un piano triennale di assunzioni straordinarie, con relative procedure di reclutamento, relativo al personale scolastico educativo dell'Istituzione comprendente le stabilizzazioni del personale docente conseguente al D.L. 113/2016 - tutte procedure ultimate ad inizio 2018, ed in parte ancora in corso, **i cui riflessi da un punto di vista assuntivo e di impatto sulla Dotazione Organica, si registreranno solo nel 2018.**

In ogni caso, anche il positivo aumento delle facoltà assunzionali, non raggiunge ancora e non ripiana il 100% delle cessazioni avvenute nel corso dell'anno precedente, e resterà tale ancora in corso d'anno 2018,

non “recuperando” comunque il significativo differenziale perso in termini di risorse umane (e conseguentemente di spesa di personale) con i blocchi assuntivi prima e con il limitatissimo budget assunzionale del 25% degli anni precedenti, che hanno estremamente ridotto la possibilità di sostituzione del personale cessato e quindi la spesa.

Inoltre si deve sottolineare che le numerose cessazioni intervenute nel corso dell'anno e nei precedenti, già sostituibili solo in % inferiore, spesso non sono state programmate – a seguito di dimissioni volontarie dei dipendenti per assumere servizio altrove (anche nello Stato cfr. L. 107/2015 sulla “Buona Scuola” che ha fatto ripartire la macchina concorsuale statale più appetibile di quella degli Enti Locali) – il che rende impossibile la sostituzione piena ed immediata (se non ricorrendo in parte alle assunzioni a tempo determinato), ed anche l'effettuazione di una programmazione compatibile con le cessazioni.

In generale le politiche di contenimento del costo del pubblico impiego attuate con lo strumento del blocco totale o parziale del turn-over non consentono di recuperare in termini di risorse umane la forza lavoro persa negli anni 2010/2017.

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, come risulta dal prospetto sottoindicato che riporta e confronta gli organici numericamente in servizio al 31/12 di ogni annualità:

N. DIPENDENTI	2006	2008	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TEMPO INDETERMINATO	1.355	1.452	1.492	1.426	1.425	1.415	1.344	1362	1333
CO.CO.CO.	112	70	15	15	13	10	9	8	9
TEMPO DETERMINATO	302	190	173	163	164	176	198	220	126
TOTALE	1.769	1.712	1.680	1.604	1.602	1.601	1.551	1590	1468

Si evidenzia, al contrario, la necessità trasversale a tutte le strutture, di mantenere ripianata e consolidata quanto più possibile la Dotazione Organica delle diverse professionalità, 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”*.

Occorre proseguire nel 2018 e nel triennio nella direzione di consolidamento della Dotazione Organica. 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 2018-2020;
- degli obiettivi connessi alla riorganizzazione dell'Ente, adottata con approvazione della nuova macrostruttura di cui alla Deliberazione G.C. n. 29 del 01.03.2018 che decorrerà dal Maggio 2018 e che dovrà essere accompagnata e supportata nei processi e nei necessari percorsi di riallineamento.

La ricognizione complessiva dei fabbisogni di risorse umane delle diverse strutture del Comune di Reggio, sentiti i Dirigenti e i Direttori dell'Ente ha individuato le seguenti:

PRINCIPALI TIPOLOGIE DI ESIGENZE / NECESSITA' / PROFESSIONALITA':

- 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 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)

In particolare si è avvertita fortemente la prioritaria esigenza ed il fabbisogno di personale di PROFESSIONALITA' di tipo:

1) Amministrativo / Economico Finanziario di cat. C e D, trasversalmente su tutta la struttura, per esigenze sia di tipo sostitutivo di personale cessato che di consolidamento e potenziamento della Dotazione organica di tali irrinunciabili professionalità, che rappresentano l'ossatura e la struttura "di sostegno e di servizio" di tutta la macchina comunale.

In particolare si è segnalata una forte esigenza, oltre che di tipo quantitativo anche e **soprattutto di tipo "qualitativo" di detto personale**, anche perché negli anni, si è proceduto a riconvertire professionalmente in tali professionalità, molti dipendenti / figure inidonee alle mansioni di origine, ma provenienti da "mondi" e da "formazioni" completamente differenti, quali quelle educative per la prima infanzia o di vigilanza, anche nel tentativo di ripianare virtuosamente in tal modo i "vuoti" di organico amministrativo creatisi col pesante turn-over, limitando le assunzioni dall'esterno di dette professionalità a favore di quelle destinate ai servizi "alla persona", ma con la risultanza di un apparato amministrativo non certamente "adeguato" ed allineato rispetto agli standard qualitativi dei servizi, che oggi richiedono competenze sempre maggiori e più specialistiche per presidiare e governare le "complessità" di tutti i principali processi / procedimenti amministrativo / contabili che coinvolgono le Pubbliche Amministrazioni nei diversi ambiti istituzionali, e che necessitano invece di personale qualificato, appositamente formato e selezionato per tali funzioni fin dall'origine (stanti le costanti modificazioni ed introduzioni di nuove e complesse normative di tipo amministrativo / economico finanziario, in materia di spesa pubblica, di monitoraggio e rendicontazione pubblica, di presidio delle società partecipate, di semplificazione amministrativa nei confronti del cittadino, di trasparenza, accesso, anticorruzione, e a tutti i pesanti adempimenti di tipo procedurale che negli ultimi anni le innovazioni, gli interventi e le riforme nel pubblico impiego hanno comportato).

2) Sociale – "Funzionari Reti Sociali" con Specializzazione Servizi Sociali – Assistenti Sociali di Cat. D, per esigenze sia di tipo sostitutivo di personale cessato che di consolidamento e potenziamento della Dotazione organica di tali professionalità tipicamente dei Servizi Sociali, a fronte della crescita e dell'emergente complessità dei "casi" sociali che quotidianamente gli operatori del campo si trovano ad affrontare, nonché per tutte le nuove progettualità più o meno a lungo termine, ed anche a finanziamento totale / parziale europeo / statale / esterno all'Ente, ed a fronte del mantenimento degli standard di servizio erogati alla cittadinanza;

3) Tecnico – "Funzionario Tecnico" di cat. D e "Gestore processi Tecnici" di Cat. C, per esigenze sia di tipo sostitutivo di personale cessato che di consolidamento e potenziamento della Dotazione Organica di tali professionalità tipicamente proprie dei Servizi "Tecnici", sia per le ordinarie attività progettuali / manutentive / infrastrutturali relative ai lavori pubblici, che per gli interventi progettuali connessi alla realizzazione di opere pubbliche di ampio respiro e dei Progetti speciali per i quali si sono ricevuti importanti finanziamenti Ministeriali, che impattano sulla città e sull'intero territorio;

4) Educativo – "Insegnante" ed "Educatore" di Cat. C e "Funzionario Reti Educative" (specializzazione Pedagogica) di Cat. D, principalmente per esigenze di tipo sostitutivo del numerosissimo personale cessato, da destinare alle strutture educative 0 – 6 anni, dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia, e di ripristino quantitativo della dotazione organica di tali professionalità al fine del mantenimento degli attuali standard quali-quantitativi erogati alla cittadinanza e principalmente ai bambini della fascia di età 0-6.

5) di Vigilanza - "Agenti" e Funzionari di Polizia Municipale, di cat. C e D, principalmente per esigenze di tipo sostitutivo di personale cessato / di prossima cessazione presso il Servizio Polizia Municipale, ed a ripristino degli ordinari standard quantitativi ex lege, ai quali la Dotazione Organica è agganciata in relazione al rapporto con il numero degli abitanti, su standard di Legge Regionale Emilia Romagna.

Inoltre si sono registrati fabbisogni di personale appartenenti a professionalità di **Famiglia Culturale, di Sviluppo territoriale ed Informatica**, anche a fronte di prossime cessazioni di personale nel biennio 2018-2019.

STRUMENTI DI RISPOSTA POSSIBILE

A fronte dei complessivi fabbisogni evidenziati di diverse professionalità e categorie, di cui alcune ritenute irrinunciabili, **sono stati collegati 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 quella derogatoria differenziata (rispetto al budget assuntivo ordinario) già adottata per 'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA;
- al “Piano triennale straordinario 2016-2018” già adottato nell'ambito del precedente Piano triennale 2017-2019, per il personale scolastico educativo dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, anche al fine di dare continuità, stabilità e più ampia copertura alla dotazione organica dell'istituzione **e che prevedeva anche, nel corso del 2018, l'indizione di nuove procedure concorsuali pubbliche per Insegnanti ed Educatori, a seguito di esaurimento di entrambe le precedenti graduatorie, e di effettuazione nel corso del 2017 di procedure selettive riservate al personale precario docente (già effettuate)**;
- ai “resti 2017” (come determinati in Prospetto ALLEGATO C) alla presente deliberazione e definito in apposito Capoverso);
- al budget massimo destinabile per il 2018, 2019 e 2020 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 nel precedente Piano Triennale 2017-2019, a valere su tali Budget 2018 e 2019 a seguito dei 4 Concorsi Pubblici già espletati nel 2016 e 2017 le cui assunzioni dei vincitori sono state distribuite sulle varie annualità;
- agli ulteriori programmi assuntivi /già determinati sul Piano triennale 2017-2019 a valere sul Budget 2018;
- all'esaurimento di diverse graduatorie concorsuali pubbliche avvenute nel corso del 2016 – 2017;
- alla ultravigenza solo sino al 31/12/2018, presso il Comune di Reggio Emilia di residuali graduatorie concorsuali pubbliche a tempo indeterminato, prorogate ai sensi di legge, e corrispondenti a prioritarie professionalità evidenziate nella ricognizione, e al loro possibile scorrimento ed esaurimento nel corso del 2018, a valere su tale budget assuntivo, anche con applicazione del criterio di “professionalità equivalente” di cui si dirà meglio più avanti;
- alla esistenza presso il Comune di R.E. di ulteriori recenti graduatorie in scadenza naturale (triennale) oltre il 31/12/2018, che possono pertanto essere utilizzate anche nel corso del 2019 – 2020, a valere su tali futuri budget assuntivi;
- alla possibilità di utilizzo delle procedure di “reclutamento speciale transitorio” per il triennio 2018-2020, di cui all'art. 20 del Decreto Legislativo n. 75/2017, destinate al personale “precario” in possesso dei requisiti ivi previsti e corrispondenti ad importanti professionalità già evidenziate nella ricognizione dei fabbisogni, con assunzioni a tempo indeterminato a decorrere dal 2019, per esigenze di distribuzione del budget assunzionale, secondo quanto indicato nell'apposito “Percorso” ALL. F) alla deliberazione, e nel precedente “Capoverso 4”, precedute da proroghe / rinnovi contrattuali per gli stessi soggetti a tempo determinato, anche a rinforzo / prima risposta ai fabbisogni evidenziati;
- alla possibilità di indire nuovi Concorsi Pubblici (per professionalità per le quali non si dispone più di valide graduatorie e/o si è già determinato di procedere in tal senso – cfr. Delib. G.C. 12/12/2017 N. 223 per le ampie motivazioni ivi indicate – e previa esaurimento di altre graduatorie utilizzabili secondo il criterio di “professionalità equivalenti”), con assunzione a tempo indeterminato dei vincitori dilazionate sul biennio e sui budget assuntivi 2019-2020;
- in via subordinata, 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, o comunque anche nelle more dell'indizione di nuovi Concorsi Pubblici, stante la materiale impossibilità ad effettuarli tutti contemporaneamente;
- alle procedure di mobilità volontaria tra Enti, per fabbisogni corrispondenti ad ulteriori posti messi in copertura/ professionalità / Servizi - che non comportano utilizzo di budget assuntivo, anche al fine di contenere / diversamente finalizzare e temperare l'utilizzo del budget assunzionale a disposizione per nuove assunzioni - già autorizzate nel precedente Piano triennale 2017-2019 e tutt'ora in corso di svolgimento e a nuove procedure da autorizzare;
- 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” e di supporto 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.

In merito all'utilizzo e allo scorrimento delle graduatorie, si sottolinea che sono state ulteriormente prorogate sino al 31/12/2018 le graduatorie concorsuali pubbliche vigenti al 31/12/2017, che andranno pertanto ulteriormente valorizzate ed utilizzate anche secondo un "criterio di professionalità equivalente" (tranne alcune eccezioni debitamente già individuate e motivate nella Delib. G.C. 12/12/2017 n. 223), 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 al D.L. 50/2017 ed al Decreto Legislativo n. 75/2017 - verso l'utilizzo e lo scorrimento delle graduatorie concorsuali proprie (o di altri Enti), sino al loro esaurimento prima dell'indizione di nuovi concorsi, anche con un criterio di "professionalità equivalente", a favore dei candidati "idonei" in graduatoria, al fine della riduzione dei precari, in una logica di efficienza, efficacia ed economicità dell'agire amministrativo.

Occorre considerare che il legislatore, così come autorevoli interpretazioni "è orientato" 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 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 condiziona la possibilità di scorrere 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.

In particolare si evidenzia che in sede di conversione in Legge n. 114/2014 del D.L. 90/2014, è stato inserito all'art. 3 il comma 5-ter, in materia di utilizzo delle graduatorie di altri Enti e di estensione agli Enti Locali dell'applicazione di principi già fissati per le Amministrazioni dello Stato, e che in particolare statuisce che **anche gli Enti locali sono tenuti ad applicare i principi di cui all'art. 4, comma 3, del decreto legge n. 101/2013, secondo il quale l'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, è subordinato alla verifica dell'esaurimento delle graduatorie**, in particolare:

- a) dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica;
- b) dell'assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 01 gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie "anche secondo un criterio di equivalenza" (cfr. anche Nota di lettura Anci del 27/08/2014 in merito al D.L. 90/2014, convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114).

Pertanto, per quanto attiene alle modalità di reclutamento a tempo indeterminato mediante concorsi pubblici, e/o scorrimenti di graduatorie concorsuali che ordinariamente "gravano" sulla capacità - budget assuntivo a disposizione, sono state ulteriormente valutate, con riferimento alle diverse annualità 2018-2019-2020 sia le relative disponibilità di budget assunzionali che le scadenze delle graduatorie tuttora vigenti e non ancora esaurite e si ritiene pertanto opportuno, allo scopo di ottimizzare strumenti a disposizione e disponibilità assuntive, procedere secondo le seguenti principali AZIONI nel corso del 2018 - 2019:

A valere sulla capacità Budget assuntivo 2018 (oltre ai programmi già determinati nel precedente Piano):

- 1) **scorrimenti delle residue graduatorie vigenti di professionalità trasversali, fondamentali e necessarie per tutto l'Ente**, di cui si ancora si dispone ed ove risultano presenti ancora candidati idonei, anche utilizzando le stesse secondo il criterio di "professionalità equivalenti" - di cui all'art. 4 comma 3 del

D.L. 101/2013, esteso e reso obbligatorio anche per gli Enti Locali dall'art. 3 comma 5-ter del D.L. 90/2014 (arrivando anche sino al loro esaurimento, se possibile in termini di budget assuntivi e di posti disponibili, prima di indire nuovi Concorsi Pubblici), utilizzando il Budget 2018; in particolare ci si riferisce all'utilizzo e allo scorrimento dell'unica graduatoria concorsuale pubblica ancora vigente di "Famiglia Amministrativa" di cui dispone il Comune di Reggio Emilia, relativa al profilo di **"Funzionario Economico Finanziario"** di cat. D, che si stabilisce di utilizzare anche per il ripiano dei numerosi posti vacanti / che si renderanno tali in corso d'anno, di analoga ed equivalente professionalità di medesima Famiglia Amministrativa di "Funzionario Amministrativo" (per il quale invece è già stata esaurita la relativa graduatoria concorsuale pubblica nel corso del 2017); alla graduatoria per **"Funzionario Tecnico"** di Cat. D, entrambe in scadenza al 31/12/2018;

- 2) **scorrimento della graduatoria di "Agente" di cat. C** anch'essa in scadenza al 31/12/2018;

secondo le quantificazioni numeriche assuntive per ogni singola professionalità più avanti riportate - che comunque non esauriscono e non ripianano interamente i posti vacanti delle corrispondenti professionalità (per raggiungimento del limite di budget complessivo) - **specificando pertanto già fin da ora che, in caso di non utilizzo dell'intero budget assuntivo destinato ai profili amministrativi** che hanno comunque priorità assoluta di copertura (per eventuale esaurimento / non accettazione dei candidati idonei in graduatoria e pertanto per esaurimento anche dell'ultima e unica graduatoria di Famiglia Amministrativa di "Funzionario Economico Finanziario"), si dovrà procedere ad effettuare ulteriori assunzioni a tempo indeterminato per le restanti 2 professionalità prioritarie sopraindicate di "Funzionario Tecnico" ed "Agente" in numero compatibile in relazione ai posti vacanti ancora residui di ogni profilo, e sino al completamento valoriale del budget assuntivo residuo per il 2018.

(Scorrimenti di graduatorie da effettuarsi previa esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 34 – bis del D. Lgs. n. 165/2001 – Si specifica peraltro che le procedure di Mobilità volontaria di cui all'art. 30 del medesimo decreto, in corso di esperimento nel 2018 per tutti i sopradescritti profili professionali, in attuazione di quanto contenuto nel Piano triennale 2017-2019, non stanno rendendo esito positivo nemmeno rispetto al numero dei posti messi in copertura attraverso i Bandi, per assenza di domande accompagnate da nulla osta degli Enti di provenienza, e pertanto, presuntivamente non ripianeranno integralmente nemmeno i posti messi a Bando di Mobilità).

- 3) Indizione di nuovi Concorsi Pubblici come più sotto indicato da concludere con le relative assunzioni a tempo indeterminato a decorrere dal 2019.

A valere sulle capacità - Budget assuntivo 2019:

- 1) nomina degli ultimi 3 vincitori del Concorso Pubblico per "Funzionario Reti Educative" di Cat. D, secondo il cronoprogramma e gli impegni già assunti nel precedente Piano Triennale 2017-2019 e nel relativo Bando di Concorso (di cui i primi 3 vincitori sono stati assunti in corso di 2018);
- 2) **scorrimento di ulteriori graduatorie concorsuali pubbliche che saranno ancora ordinariamente vigenti nel 2019**, di "Funzionario Sviluppo Territoriale", Cat. D, "Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi" Cat. D, "Funzionario addetto al Coordinamento e al Controllo" Cat. D, "Funzionario Reti Educative" Cat. D, con assunzioni decorrenti dal 2019, a fronte di cessazioni dal servizio di dipendenti già programmate sul 2018 e 2019;
- 3) assunzioni a tempo indeterminato derivanti dal **"Piano di stabilizzazioni 2018-2020"**, di cui all'art. 20 comma 1 del Decreto Legislativo n. 75/2017, come già ampiamente illustrato nel "Percorso" e nello specifico Capoverso 4 ad esso dedicato, con decorrenza 01.01.2019 (o comunque dal primo momento utile nel corso del 2019), per ragioni di "saturazione" e di destinazione del budget assunzionale 2018 agli scorrimenti delle graduatorie di prossima scadenza al 31/12/2018;
- 4) indizione già in corso d'anno 2018 - in caso di esaurimento della suddetta graduatoria di "Funzionario Economico Finanziario" - di nuova procedura concorsuale pubblica per **2 posti di "Funzionario Amministrativo" di Cat. D** neo istituiti (o anche per un numero maggiore di posti, in caso di mancato ripiano di tutti quelli messi in copertura col presente atto, tramite utilizzo della graduatoria per Funzionario Economico Finanziario) e per **3 posti di "Gestore Processi amministrativi" di Cat. C** per i quali non si dispone più di alcuna graduatoria, avendo esaurito entrambe nel corso del 2017, con assunzioni programmate per il 2019;
- 5) indizione già in corso d'anno 2018, di nuova procedura concorsuale pubblica per **2 posti di "Funzionario Reti Sociali" Specializzazione Servizi Sociali**, di Cat. D, (secondo quanto anche indicato nel Precedente Piano triennale 2017-2019 – Delib. integrativa G.C. 12/12/2017 n. 223, rimodulato

numericamente tenuto conto delle figure di medesimo profilo professionale che verranno “stabilizzate” a tempo indeterminato nel 2019), con assunzioni programmate per il 2019;

Non computato sul Budget (regime vincolistico differenziato Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia):

- 1) indizione, dal primo momento utile nel biennio 2018-2019 (organizzativamente compatibile con l’indizione degli altri Concorsi) di 2 nuovi Concorsi Pubblici per **“Educatore” ed “Insegnante”** di Cat. C per i quali non si dispone più di alcuna graduatoria (avendo esaurito entrambe nel corso del 2016-2017), per tutti i posti che risulteranno vacanti all’atto dell’indizione, in relazione ai fabbisogni organizzativi dell’Istituzione, e ad intero ripiano della Dotazione Organica di tali professionalità.

(Scorrimenti di graduatorie ed assunzioni da “stabilizzazioni”, da effettuarsi previa esperimento delle procedure di mobilità obbligatorie di cui all’art. 34 – bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 –

Indizione di nuovi Bandi di Concorso, da effettuarsi previa esperimento delle procedure di mobilità obbligatorie di cui all’art. 34 – bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 – e di quelle di Mobilità volontaria di cui all’art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001).

Inoltre dovranno essere ultimate nel corso del 2018 le procedure di Mobilità volontaria tra Enti ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 e smi, indette - al fine di dare coordinata attuazione ai processi di mobilità e di reclutamento del personale ed “integrando” tra loro le due diverse modalità secondo i fabbisogni e le esigenze organizzative dell’Ente, come indicato dall’art. 6 del D. Lgs. 165/2001, novellato dal D.Lgs. 75/2017 - per tutte le professionalità individuate nel precedente Piano triennale 2017-2019 e già messe a Bando, auspicando di ritrovare con tale modalità ulteriore personale rispondente ai fabbisogni già evidenziati.

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.

Specifiche sui prossimi Concorsi Pubblici:

Si evidenzia:

che la necessità di tutte le suddette professionalità è da ritenersi prioritaria ed emergente, anche in relazione alla esigenza, come più sopra detto, di ripristinare la Dotazione Organica dei numerosi posti vacanti conseguenti a cessazioni o di potenziarla ulteriormente;

che le graduatorie che deriveranno dai Concorsi Pubblici per assunzioni 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, 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), anche 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 (e/o fino al periodo massimo consentito da eventuali “deroghe” temporali aggiuntive previste dai CCNL), 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;

che l’indizione delle procedure concorsuali dal primo momento utile già in corso di 2018, pur programmandone le assunzioni a tempo indeterminato nel biennio 2019-2020 (per esigenze di distribuzione del budget assuntivo), è pertanto anche finalizzata ad addivenire a graduatorie utilizzabili da subito eventualmente anche per assunzioni a tempo determinato, 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 pertanto si ritiene opportuno procedere già da subito nel corso dell’anno 2018 o comunque dal primo momento utile secondo compatibili cronoprogrammi organizzativi del competente Servizio “Gestione e

Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" (e per quanto attiene al profilo di "Funzionario Amministrativo", subordinatamente all'esaurimento della vigente graduatoria di equivalente professionalità di "Funzionario Economico Finanziario"), all'indizione delle 3 nuove procedure concorsuali pubbliche sottoindicate, programmandone, allo stato attuale l'assunzione a tempo indeterminato di tutti i vincitori a decorrere dal primo momento utile nel corso del 2019 sul relativo BUDGET /capacità assuntiva 2019 - o successivamente a tale annualità in relazione all'approvazione delle relative graduatorie - budget per gli anni 2019-2020, che presentano le necessarie disponibilità, quantificate sulla base delle cessazioni già programmate con riferimento ad ognuno degli anni precedenti (2018 e 2019), come evidenziato nei Prospetti ALLEGATO C) e ALLEGATO E) alla presente Deliberazione, ed in particolare come segue:

2 posti di "FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO" Cat. D1 (o anche per un numero maggiore di posti, in caso di mancato ripiano di tutti quelli messi in copertura col presente atto, tramite utilizzo della graduatoria per Funzionario Economico Finanziario)

3 posti di "GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI" Cat. C

2 posti di "FUNZIONARIO RETI SOCIALI" Specializzazione Servizi Sociali Cat. D1

si ritiene altresì opportuno procedere dal primo momento utile **nel biennio 2018-2019** - secondo i cronoprogrammi organizzativi del competente Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" compatibili con l'indizione degli altri Concorsi - all'indizione delle **2 nuove procedure concorsuali pubbliche destinate ai profili educativi dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia**, ed in particolare come segue:

"INSEGNANTE" Cat. C

"EDUCATORE" Cat. C

per tutti i posti che risulteranno vacanti all'atto dell'indizione delle relative procedure e che risulteranno altresì funzionali ed indispensabili in relazione ai fabbisogni organizzativi dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, al mantenimento quali quantitativo dei servizi erogati alla cittadinanza e sino ad intero ripiano della Dotazione Organica di tali professionalità; programmandone le assunzioni a tempo indeterminato dei vincitori dal primo momento utile successivo all'approvazione delle graduatorie, convenuto con il Direttore dell'Istituzione, compatibile unicamente con il principio della garanzia della "continuità didattica", in quanto non incidente sull'ordinaria capacità - budget assuntivo.

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 2018 – 2019 – 2020", con relativo cronoprogramma di massima di realizzazione.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI PER GLI ANNI 2018 – 2019 – 2020

5.1) ASSUNZIONI 2018 "A VALERE SU BUDGET 2018" e/o OLTRE BUDGET - GIA' AUTORIZZATE NEI PRECEDENTI PIANI TRIENNALI

ANNO 2018

Le sottoportate assunzioni sono imputate **SULLA CAPACITA' / BUDGET ASSUNTIVO 2018** a completo esaurimento dei "resti 2017" non ancora utilizzati (75% cess. 2016) nonché a valere sull'ordinario Budget 2018 quantificato sulle cessazioni 2017 (75% cess. 2017 al netto dei profili scolastico / educativi dell'Istituzione e dirigenziali).

Si riportano in questo capoverso come segue, per utilità riepilogativa, ed in quanto tutte imputate in quota BUDGET 2018, le varie azioni già autorizzate nei precedenti Piani Triennali dei Fabbisogni:

- 1) le assunzioni a tempo indeterminato di parte dei vincitori dei 4 Concorsi Pubblici indetti ed espletati nel 2016 e 2017 per "Funzionario Sviluppo Territoriale", "Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi", "Funzionario addetto al Coordinamento e Controllo", "Funzionario Reti Educative" di Cat. D, già effettuate a decorrere dal mese di Gennaio 2018, secondo apposito cronoprogramma stabilito e già autorizzato, nei

precedenti Piani Occupazionali Delib. G.C. 31/03/2016 N. 78 e Delib. 22.06.2017 n. 98 e nei relativi Bandi di Concorso;

- 2) le ulteriori assunzioni autorizzate nel precedente Piano Triennale 2017-2019 (Delib. 22.06.2017 n. 98) e già realizzate / in corso di realizzazione, secondo i relativi cronoprogrammi e corrispondenti ad 1 figura assunta tramite procedura di mobilità proveniente da Ente non sottoposto a regime vincolistico (ASP), 1 figura assunta tramite ricostituzione del rapporto di lavoro; passaggi a tempo pieno di diversi dipendenti assunti originariamente part-time, quantificati quali “nuove assunzioni” per il differenziale orario:

Si specifica che gli importi sottoindicati, relativi ai nuovi costi assuntivi dal 2018 in poi, calcolati virtualmente in ragione annua, tengono conto di una quota “media di trattamento accessorio” quantificata sulla base della “nuova quota del fondo 2017” definitiva, come certificata dall'Organo di revisione per il 2017; con identica modalità sono state quantificate sia le cessazioni 2017 (che hanno originato i risparmi utili per il 2018) di cui al Prospetto Allegato B), che le assunzioni dal 2018 in poi, correttamente rimodulate (seppur per importi minimali, in relazione al ricalcolo della “quota media di fondo”) rispetto al Prospetto Allegato C) al precedente Piano e che risultano pertanto adeguate anche rispetto agli importi eventualmente indicati negli atti assuntivi qualora già effettuati (che tenevano conto della quantificazione all'epoca dell'adozione del precedente Piano triennale 2017-2019).

N. 4 “FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE” Cat. D a tempo pieno

(ultimi 4 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)

(cfr. D.D. nomina R.U.D. 1534 del 21.12.2017)

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

TOT. Euro 143.153,52

corrispondente a n. 4 assunzioni a tempo pieno dall'esterno

N. 2 “FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI” Cat. D a tempo pieno

(ultimi 2 VINCITORI 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)

(cfr. D.D. nomina R.U.D. 1526 del 21.12.2017 e RUAD 362 del 14.03.2018)

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

TOT. Euro 71.576,76

corrispondente a n. 2 assunzione a tempo pieno dall'esterno

N. 7 “FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E AL CONTROLLO” Cat. D a tempo pieno

tutti e 7 i vincitori di Concorso (di cui 2 interni con riserva)

mediante utilizzo di relativa Graduatoria C.P. di “Funzionario Addetto al Coordinamento e al Controllo” Cat. D (approvata con D.D. RUAD 131 del 01.02.2018; pubblicata in data 05.02.2018 e valida sino al 04.02.2021)

(cfr. D.D. nomina R.U.D. 187 del 21.02.2018)

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

TOT. Euro 191.652,92

corrispondente a n. 5 assunzioni a tempo pieno dall'esterno e 2 assunzioni

a tempo pieno dall'interno per differenziale tra cat. C e cat. D,

trattandosi di 2 “riservatari interni”

N. 3 “FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE” Cat. D a tempo pieno

(primi 3 VINCITORI di Concorso su 6 posti messi a Bando (3 interni con riserva)

mediante utilizzo di relativa Graduatoria C.P. di “Funzionario Reti Educative” Cat. D (approvata con D.D. RUAD n. 319 del 06.03.2018 – pubblicata in data 07.03.2018 e valida sino al 06.03.2021)

(cfr. D.D. nomina R.U.D. 253 del 14.03.2018)

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

TOT. Euro 7.687,98

corrispondente a n. 3 assunzioni a tempo pieno dall'interno

per differenziale tra cat. C e cat. D, trattandosi di 3 “riservatari interni”

N. 1 “GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI” Cat. C part-time 30 ore sett.li

mediante mobilità volontaria tra Enti ex art. 30 D. Lgs. 165/2001, con applicazione del comma 2 bis (precedenza in caso di comando), di 1 soggetto proveniente da Ente non sottoposto a regime vincolistico (ASP) (cfr. D.D. nomina R.U.D. 53 del 24.01.2018)

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

TOT. Euro 27.688,10

corrispondente a n. 1 assunzione part-time dall'esterno

N. 1 "FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI" Cat. D1 a tempo pieno
mediante ricostituzione del rapporto di lavoro di 1 ex dipendente cessato
(cfr. D.D. nomina R.U.D. 79 del 30.01.2018)

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

TOT. Euro 35.788,38

PASSAGGI A TEMPO PIENO DI DIVERSI DIPENDENTI ORIGINARIAMENTE ASSUNTI PART-TIME

Quantificati come "nuove assunzioni" unicamente per il differenziale di spesa / di categoria tra il rapporto orario di originaria assunzione ed il tempo pieno (36 h)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'Allegato C)
(cfr. D.D. passaggio a tempo pieno R.U.D. 1448 del 15.12.2017)

TOT. Euro 80.003,34

Inoltre dovranno essere portate a compimento, si auspica entro la riapertura del prossimo anno educativo 2018-2019 (settembre 2018) le assunzioni a tempo indeterminato già autorizzate nel precedente Piano Triennale dei Fabbisogni 2017-2019 Delib. G.C. 98 del 22/06/2017 nell'ambito del "*Piano straordinario triennale 2016-2018 destinato all'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA*" di N. 32 "Collaboratori Servizi Scolastici" di Cat. B a diverso rapporto orario, attivate mediante richiesta di avviamento a selezione al Centro per l'Impiego di Reggio Emilia, la cui "chiamata pubblica" è avvenuta in data 15 FEBBRAIO 2018, e di cui si sta attendendo la trasmissione, da parte del Centro per l'Impiego, delle relative graduatorie dei nominativi per procedere ad effettuare le prove selettive.

Tali assunzioni avverranno, **oltre l'ordinario budget assunzionale**, trattandosi di personale con profilo scolastico / educativo necessario al funzionamento delle strutture comunali per la prima infanzia ed assegnato all'Istituzione Scuole e Nidi d'infanzia, per il quale è stato adottato 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 modificato da D.L. 66/2014 art. 4 co. 12-bis.

5.2) NUOVE ASSUNZIONI 2018 DA SCORRIMENTI GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE SU CAPACITA' ASSUNTIVA /BUDGET 2018 – AUTORIZZATE COL PRESENTE PIANO

ANNO 2018

Si individuano come segue **le nuove assunzioni a tempo indeterminato, mediante scorrimento di valide graduatorie concorsuali** pubbliche del Comune di Reggio Emilia (da ultimo prorogate sino al 31/12/2018, ad opera dell'art. 1 comma 1148 lett. a) della L. n. 205 del 27.12.2017), da effettuare nel corso del 2018, a decorrere indicativamente dalle date più sotto indicate, a fronte di complessivi stabili fabbisogni di tali professionalità presso le varie strutture dell'Ente e di posti già vacanti o che si renderanno tali entro la data di assunzione, 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. 11 "FUNZIONARI" ("AMMINISTRATIVI" O "ECONOMICO/ FINANZIARI" Cat. D)

mediante scorrimento di valida Graduatoria C.P. di "Funzionario Economico Finanziario" Cat. D di Famiglia Amministrativa (approvata con D.D. P.G. n. 23387 del 06.12.2010 e valida sino al 31.12.2018), da utilizzare per entrambe le tipologie di posti vacanti (Funzionari Amm.vi e Funzionari Economico Finanziari), secondo un criterio di "professionalità equivalente" - appartenendo entrambi i suddetti profili alla medesima Categoria direttiva, e Famiglia professionale "Amministrativa" (cfr. Regolamento uffici e servizi Comune R.E.) e trattandosi di unica graduatoria ancora valida del Comune di Reggio Emilia di "Famiglia Amministrativa" di Cat. D. (in applicazione del principio affermato dall'art. 4 comma 3 del D.L. 101/2013, esteso e reso obbligatorio anche per gli Enti Locali dall'art. 3 comma 5-ter del D.L. 90/2014 convertito in L.144/2014).

Di cui :

N. 1 "Funzionario Economico Finanziario" a tempo pieno (su posto vacante n. 4638 ex L.N.)

N. 5 "Funzionari Amministrativi" a tempo pieno (su pp.vv. n.4126 ex D.E.M; n.9119 ex C.B; n.4435 ex F.M.; n. 4755 ex I.A.; n. 3564 ex C.E.)

Tot. 6 a decorrere dal 01.07.2018

N. 3 "Funzionari Amministrativi" a tempo pieno (su pp.vv. n.3566 ex Z.G.; n.9079 ex I.A.; n. 9286 ex C.D.)
N. 2 "Funzionari Amministrativi" part-time 30 ore sett.li (su pp.vv. n.4760 ex B.A; n. 3462 ex B.R.)

Tot. 5 a decorrere dal 01.12.2018

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'Allegato C) **TOT.Euro 381.742,72**
corrispondente a:

n. 9 assunzione a tempo pieno dall'esterno	Euro 322.095,42
n. 2 assunzione part-time 30 ore sett. dall'esterno	Euro 59.647,30

Da assegnare a vari Servizi dell'Amministrazione, tra cui prioritariamente:

Finanziario; Pianificazione Programmazione e Controllo; Servizi Sociali - Intercultura; Comunicazione e relazioni con la Città; Area competitività; Servizi Ingegneria e Manutenzione; Servizio Mobilità, Housing Sociale e Progetti Speciali; Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia; Entrate; Rigenerazione Urbana; Servizi ai Cittadini, Cultura della Sicurezza, Legalità e Pari Opportunità;

N. 2 "AGENTI" Cat. C (su posti vacanti nn.3942 ex I.P., 4213 ex R.C.)
mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. di "Agente" Cat. C
(approvata con D.D. 23098 del 30.07.2013 e valida sino al 31.12.2018)

a decorrere dal 01.09.2018

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

TOT. Euro 69.485,72

n. 2 assunzioni a tempo pieno dall'esterno di pari valore
Da assegnare al Servizio "POLIZIA MUNICIPALE"

N. 1 "FUNZIONARIO TECNICO" Cat. D (su posto vacante n.3085 ex B.C.)
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 31.12.2018)

a decorrere dal 01.09.2018

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

TOT. Euro 35.788,38

n. 1 assunzione a tempo pieno dall'esterno di pari valore
Da assegnare al Servizio "INGEGNERIA E MANUTENZIONI"

Si specifica che in caso di non utilizzo dell'intera capacità / budget assuntivo destinato ai profili Amministrativi che hanno comunque priorità di copertura (per eventuale esaurimento / non accettazione dei candidati idonei in graduatoria e pertanto per esaurimento dell'ultima e unica graduatoria di Famiglia Amministrativa di "Funzionario Economico Finanziario"), **si dovrà procedere ad effettuare ulteriori assunzioni a tempo indeterminato per le restanti 2 professionalità prioritarie sopraindicate: "Funzionario Tecnico" ed "Agente"** in numero compatibile in relazione ai posti vacanti ancora residui per turn-over di ogni profilo, e sino al completamento valoriale del budget assuntivo residuo.

5.3) ASSUNZIONI 2019 DA SCORRIMENTI GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE SU BUDGET 2019 GIA' DISPOSTE NEL PRECEDENTE PIANO O AUTORIZZATE COL PRESENTE PIANO

ANNO 2019

Si individuano come segue **le nuove assunzioni a tempo indeterminato, mediante scorrimento di valide graduatorie concorsuali** pubbliche del Comune di Reggio Emilia, da effettuare nel corso del 2019, a decorrere dal primo momento utile in corso d'anno, 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 la data di assunzione, per effetto di cessazione dall'Ente e previa sperimento di mobilità obbligatoria art. 34 bis D.Lgs. 165/2001 smi. (ad eccezione delle nomine degli ultimi vincitori del C.P. per "Funzionario

Reti Educative" per i quali la comunicazione di mobilità art. 34-bis è già stata effettuata all'atto dell'indizione del C.P.)

N. 3 "FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE" Cat. D a tempo pieno a decorrere dal 01.01.2019
(ultimi 3 VINCITORI di Concorso su 6 posti messi a Bando)
mediante utilizzo di relativa Graduatoria C.P. di "Funzionario Reti Educative" Cat. D (approvata con D.D. RUAD n. 319 del 06.03.2018 – pubblicata in data 07.03.2018 e valida sino al 06.03.2021)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'Allegato C) TOT. Euro 40.913,7
corrispondente a:

n. 2 assunzioni a tempo pieno dall'interno per differ. tra cat. C e cat. D
trattandosi di 2 dipendenti già a tempo indeterminato dell'Ente Euro 5.125,32
n. 1 assunzione a tempo pieno dall'esterno Euro 35.788,38
da assegnare al Servizio OFFICINA EDUCATIVA

N. 3 "FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE" Cat. D a tempo pieno
(su posti vacanti n.3218 ex C.A.; n. 4653 ex G.L. e n. 5881 ex S.I.)
mediante scorrimento ed utilizzo della medesima Graduatoria C.P. di "Funzionario Reti Educative" Cat. D
(approvata con D.D. RUAD n. 319 del 06.03.2018 – pubblicata in data 07.03.2018 e valida sino al 06.03.2021)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'Allegato C) TOT. Euro 79.677,04
corrispondente a:

n. 1 assunzione a tempo pieno dall'interno
per differenziale tra cat. C e cat. D (2.562,72)
e tra part-time 30 ore settimanali e 36 (5.537,62)
trattandosi di 1 dipendente già a tempo indeterminato dell'Ente
di Cat. C assunto originariamente part-time 30 ore sett.li Euro 8.100,28
n. 2 assunzione a tempo pieno dall'esterno Euro 71.576,76

a decorrere rispettivamente:

n. 1 esterno e 1 interno dal 01.01.2019 o comunque dal primo momento utile
n. 1 esterno da 01.10.2019
da assegnare ai Servizi "Officina Educativa", "Servizi Sociali Housing sociale e Intercultura"

N. 1 "FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI" Cat. D (su posto vacante n. 5889 ex V.R.)
a decorrere dall'01.01.2019 (o comunque dal primo momento utile)
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 35.788,38
corrispondente a:

n. 1 assunzione a tempo pieno dall'esterno di pari valore
Da assegnare al Servizio "Gestione e Sviluppo delle Tecnologie e dei Sistemi Informativi" e/o al Servizio
"Servizi Culturali" - U.O.C. Gestione Biblioteche

N. 1 "FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE" Cat. D (su posto vacante n. 3475 ex L.M.)
a decorrere dall'01.01.2019 (o comunque dal primo momento utile)
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 35.788,38
corrispondente a:

n. 1 assunzione a tempo pieno dall'esterno di pari valore
Da assegnare al Servizio "Politiche per la valorizzazione commerciale e l'incoming"

N. 1 "FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO" Cat. D (su p.v. n. 4703 ex M.M.)
a decorrere dal 01.01.2019 (o comunque dal primo momento utile)

mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. di "Funzionario Addetto al Coordinamento e al Controllo" Cat. D (approvata con D.D. RUAD 131 del 01.02.2018; pubblicata in data 05.02.2018 e valida sino al 04.02.2021)

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

TOT. Euro 37.305,52

n. 1 assunzione a tempo pieno dall'esterno di pari valore
Da assegnare al Servizio "POLIZIA MUNICIPALE"

5.4) NUOVE ASSUNZIONI 2018-2019 DA "STABILIZZAZIONI" ART. 20 CO. 1 D.LGS. 75/2017 - RECLUTAMENTO SPECIALE TRANSITORIO TRIENNIO 2018-2020

ANNO 2018 - 2019

Si autorizzano, come già più sopra indicato in specifico Capoverso 4, nonché nel "*PERCORSO ADOTTATO DAL COMUNE DI REGGIO EMILIA PER L'APPLICAZIONE DELL'ART. 20 DEL D.LGS. 75/2017*" All. F) al presente provvedimento, le seguenti assunzioni di soggetti "precari", in possesso di tutti e 3 i requisiti previsti per la "stabilizzazione" diretta, dall'art. 20 co. 1 del D.Lgs. 75/2017, nei limiti delle risorse non destinate a "reclutamento ordinario", al fine di garantire l'accesso dall'esterno.

(Entro il limite del 50% delle complessive facoltà assunzionali del triennio 2018-2020)

A decorrere dal 01.09.2018

(in quanto spesa non incidente sul Budget assunzionale, trattandosi di figura professionale con profilo scolastico educativo – Pedagogista da assegnare all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia per la quale vige apposito e separato regime vincolistico).

N. 1 "FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE" Cat. D3 a tempo pieno (V.V.)

Si quantifica la spesa in ragione virtuale ed annua, unicamente per ragioni di rendicontazione del totale di risorse che verranno destinate nel triennio 2018-2020 al "Reclutamento speciale transitorio" di cui all'art. 20 del Decreto Lgs. 75/2017), rispetto al "Reclutamento ordinario".

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

TOT. Euro 40.780,67

A decorrere dal 01.01.2019

N. 6 "FUNZIONARIO RETI SOCIALI" Cat. D1 a tempo pieno (A.V.; I.E.R.; P.E.; S.L.; M.M.T.; Z.S.)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'Allegato C)
corrispondente a n. 6 assunzioni a tempo pieno dall'esterno

TOT. Euro 214.730,28

N. 1 "FUNZIONARIO TECNICO" Cat. D1 a tempo pieno (F.S.)

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

TOT. Euro 35.788,38

5.5) INDIZIONE DI PROCEDURE CONCORSUALI PUBBLICHE 2018-2019

INDIZIONE ANNI 2018 – 2019 (ASSUNZIONI SU BUDGET 2019 E 2020)

Si autorizza l'indizione già dall'anno 2018 (o comunque dal primo momento utile secondo i cronoprogrammi organizzativi compatibili con l'indizione di più Concorsi Pubblici), e con assunzioni a tempo indeterminato dei vincitori da effettuare sugli anni / a valere sui Budget assuntivi / 2019 e/o 2020, delle sottoindicate procedure concorsuali pubbliche:

C.P. per n. 2 posti di “FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO” Cat. D

(o anche per un numero maggiore di posti, in caso di mancato ripiano di tutti quelli messi in copertura col presente atto, tramite utilizzo della graduatoria per Funzionario Economico Finanziario) disponendone allo stato attuale l'assunzione a tempo indeterminato dei vincitori nell'anno 2019 e per un importo di spesa in ragione virtuale ed annua, come previsto nell'allegato C) **pari a Euro 71.576,76**

sul BUDGET assuntivo 2019, che presenta già allo stato attuale in via previsionale, la sufficiente disponibilità, come si rileva dalle cessazioni 2018 già programmate e quantificate in prospetto ALLEGATO E) alla presente deliberazione;

C.P. per n. 3 posti di “GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI” Cat. C

disponendone, allo stato attuale l'assunzione a tempo indeterminato dei vincitori nell'anno 2019 e per un importo di spesa in ragione virtuale ed annua, come previsto nell'allegato C) **pari a Euro 99.677,16**

sul BUDGET assuntivo 2019, che presenta già allo stato attuale in via previsionale, la sufficiente disponibilità, come si rileva dalle cessazioni 2018 già programmate e quantificate in prospetto ALLEGATO E) alla presente deliberazione;

C.P. per n. 2 posti di “FUNZIONARIO RETI SOCIALI” spec. Servizi Sociali Cat. D

disponendone, allo stato attuale l'assunzione a tempo indeterminato dei vincitori nell'anno 2019 e per un importo di spesa in ragione virtuale ed annua, come previsto nell'allegato C) **pari a Euro 71.576,76**

sul BUDGET assuntivo 2019, che presenta già allo stato attuale in via previsionale, la sufficiente disponibilità, come si rileva dalle cessazioni 2018 già programmate e quantificate in prospetto ALLEGATO E) alla presente deliberazione;

INDIZIONE ANNI 2018 – 2019 - FUORI BUDGET ASSUNTIVO

(regime vincolistico differenziato per Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia)

Si autorizza l'indizione negli anni 2018/2019 (dal primo momento utile secondo i cronoprogrammi organizzativi compatibili con l'indizione di più Concorsi Pubblici), delle 2 nuove procedure concorsuali pubbliche destinate ai profili educativi dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia

per tutti i posti di “INSEGNANTE” Cat. C

per tutti i posti di “EDUCATORE” Cat. C

che risulteranno vacanti all'atto dell'indizione delle relative procedure e che risulteranno funzionali ed indispensabili in relazione ai fabbisogni organizzativi dell'Istituzione Scuole e Nidi, al mantenimento quali quantitativo dei servizi erogati alla cittadinanza e ad intero ripiano della Dotazione Organica di tali professionalità; programmandone le assunzioni a tempo indeterminato dei vincitori dal primo momento utile successivo all'approvazione delle graduatorie, convenuto con il Direttore dell'Istituzione, compatibile unicamente con il principio della garanzia della “continuità didattica”, in quanto non incidente sull'ordinario budget assuntivo.

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

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 smi, subordinando comunque le assunzioni a tempo indeterminato dei vincitori, all'esito negativo delle procedure stesse di mobilità;

i Bandi di Concorso, la cui predisposizione ed indizione è demandata al Dirigente del Servizio Personale e Organizzazione - e da convenire di norma unitamente ai Dirigenti dei singoli Servizi interessati alla copertura dei posti - 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 al Bando di Concorso per posti di **"Funzionario reti sociali" specializzazione Servizi Sociali di Cat. D**, potrà inoltre essere prevista, nell'ambito delle prove concorsuali, una specifica prova sulla **attitudinalità alle mansioni** - in relazione alle particolari e delicate funzioni svolte che richiedono specifiche competenze comportamentali ed attitudinali - 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.

in relazione al Bando di Concorso per posti di **"Educatore" di Cat. C** si specifica che la graduatoria che ne deriverà potrà essere **utilizzata anche per il ripiano di posti con profilo "Gestore Processi Educativi" di Cat. C**, appartenente alla medesima Famiglia professionale Educativa, che dovessero rendersi vacanti, secondo un criterio di "professionalità equivalente", in attuazione dei principi di economicità, celerità e snellezza dell'azione amministrativa, in assenza di altra graduatoria valida di identico profilo professionale presso il Comune di Reggio Emilia, almeno "nelle more" e sino all'indizione di specifico Concorso Pubblico.

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

ANNO 2018 - 2019

In relazione alla necessità di compiere **azioni "integrate"** dei vari strumenti reclutativi a disposizione, tenuto conto dei complessivi fabbisogni di personale delle 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) – **dando coordinata attuazione ai processi di mobilità e di reclutamento del personale**, come indicato da ultimo dall'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, novellato dal D.Lgs. 75/2017, e come da sempre effettuato anche dal Comune di Reggio Emilia - si è reso necessario anche nel corso del 2017 nell'ambito del precedente Piano triennale dei Fabbisogni 2017-2019, ricorrere alla modalità di "reclutamento per mobilità", autorizzando l'indizione di un notevole numero 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., con finalità "integrative" rispetto al budget a disposizione, mediante altre procedure ritenute "neutre" per la finanza pubblica, 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.

Le procedure scaturenti dai Bandi di Mobilità (tutt'ora in corso di pubblicazione/ di procedure valutative) dovranno essere ultimate nel corso del 2018, auspicando di ritrovare con tale modalità ulteriore personale rispondente ai fabbisogni già evidenziati. Si segnala comunque una criticità dovuta alla generale carenza di "disponibilità" alla mobilità da parte degli Enti.

Si indicano di seguito, a titolo riepilogativo, i posti di diversa professionalità per i singoli Servizi / strutture / policy per i quali sono in corso di effettuazione i relativi Bandi di Mobilità:

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 dal primo momento utile nel corso del 2018.

Si autorizza inoltre il recepimento tramite mobilità, anche di ulteriore eventuale personale che dovesse risultare positivamente valutato ed inserito nelle graduatorie derivanti dai suddetti Bandi di Mobilità - "ad integrazione" delle operazioni di reclutamento dall'esterno già autorizzate - stante l'elevato fabbisogno di personale di diverse professionalità e la carenza di facoltà assunzionali - in caso di ulteriori necessità e scoperture di posti che dovessero verificarsi in corso d'anno 2018 e 2019. Si autorizza pertanto la Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" ad effettuare tutte le relative valutazioni e a procedere in caso di necessità.

INDIZIONE DI NUOVE PROCEDURE DI MOBILITA' 2018

Si autorizza inoltre l'indizione nel corso del 2018 di 2 nuovi Bandi di Mobilità volontaria tra Enti ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001, per la ricerca di personale di **professionalità CULTURALE**:

N.	Professionalità	Cat.	Ore	Servizio di richiesta fabbisogno / assegnazione	Assunzione a decorrere:
1	Funzionario Reti e Servizi Culturali (ex G.L.)	D	36	Servizio Servizi Culturali – U.O.C. Gestione Biblioteche	01/10/18
1	Gestore processi e iniziative culturali (ex C.A.)	C	30	Servizio Servizi Culturali – U.O.C. Gestione Biblioteche	01/07/18

Altre procedure di mobilità, per ulteriori professionalità potrebbero essere autorizzate con integrazioni al presente Piano.

Si ricorda che, come già indicato nella precedente Deliberazione G.C. 22/06/2017 n. 98 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.

5.7) 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 2018-2020, 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 2017, dell'avvenuto rispetto del contenimento della spesa per lavoro a tempo determinato 2017 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 2017", che si approva col presente provvedimento, e come risulta anche dalla Deliberazione G.C. 29.03.2018 n. 54 di "Approvazione dello schema di rendiconto della gestione 2017 e relativi allegati" e dagli allegati B1 e Relazione dei Revisori;

(Spesa Lavoro flessibile **2009 1° aggregato: Euro 6.613.042,09 - Spesa lavoro flessibile 2017 Euro 6.430.990,54**).

Il Bilancio di previsione 2018-2020 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 2018-2020 Verbale n. 41 del 27/11/2017).

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.

5.7. A) TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO.

Si valuta pertanto opportuno - come già previsto anche nel precedente “Piano Occupazionale triennale 2017-2019” - sia per l'anno 2018, che per gli anni 2019 e 2020 - 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” - o “nelle more” dell'assunzione a tempo indeterminato dei soggetti precari da “stabilizzare” ai sensi dell'art. 20 del Decreto Legislativo n. 75/2017 come già indicato al Capoverso 4 e nello specifico “Percorso” Allegato F) alla presente deliberazione - nei limiti delle somme già stanziare nei corrispondenti capitoli di Bilancio 2018 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.

2) limitatissimi conferimenti di incarichi di co.co.co. unicamente per l'anno 2018, 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 2017 (post piano occupazionale) e 2018, 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 nei 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 2018 e più in generale nel triennio, salvo modifiche normative.

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

Si autorizzano inoltre ancora, qualora ritenuti indispensabili, per tutto il triennio 2018-2020, 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.

5.7. 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 s.m.i. - 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 2018-2020, esercizi 2018 – 2019 e 2020, le cifre necessarie ad 1 unità di categoria C.

Si autorizza il rinnovo delle procedure per l'individuazione di un soggetto /Agenzia da utilizzare per la somministrazione, alla scadenza dell'attuale contratto stipulato con la Ditta Tempor S.p.A.

5.8) 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 2018-2020, **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:

- alla recente operazione di revisione organizzativa di cui alla Deliberazione G.C. n. 29 del 01.03.2018 che ha portato all'approvazione della nuova struttura organizzativa decorrente dal 01.05.2018;
- 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 – RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Richiamato nuovamente quanto previsto in materia, dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 come novellato dal D.Lgs. 75/2017 che in particolare specifica quanto segue: **"....7. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e omissis..... garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente...."**;

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 01.01.2018 con Deliberazione G.C. 12/12/2017 N. 223;
- che riporta, i seguenti valori di riferimento:
 - n. Posti: 1600 – Valore economico tabellare pari a 42.118.519 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);

si specifica che tale valore di riferimento (e corrispondente al valore della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge), rappresenta per l'Ente il "potenziale limite finanziario" della Dotazione Organica, nel cui ambito e limite sono sempre avvenute le "rimodulazioni" della medesima Dotazione, funzionali ai fabbisogni programmati, garantendone pertanto sempre la neutralità finanziaria delle rimodulazioni e nel cui ambito sono sempre avvenute le coperture dei posti vacanti unicamente se compatibili con il regime vincolistico vigente;

Valutato che, come già detto più sopra, le soprarichiamate *"Linee di indirizzo per la pianificazione di personale"* per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6-ter non sono ancora state emanate;

Valutata invero 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 "4. PERCORSO DI STABILIZZAZIONE – ART. 20 D. LGS.VO N. 75/2017 - TRIENNIO 2018-2020" e "5. RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO OCCUPAZIONALE 2018-2019-2020" e relativi sottopunti - garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima Dotazione Organica come richiesto dalla norma - ed in particolare:

- per l'istituzione di nuovi posti di FUNZIONARIO RETI SOCIALI – Specializzazione Servizi Sociali Cat. D da destinare alla stabilizzazione e/o all'indizione del nuovo Concorso Pubblico;
- funzionalmente alle esigenze dell'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA, come da richiesta del Direttore dell'Istituzione, Dott.ssa Cagliari;
- funzionalmente alle esigenze di trasformazioni orarie di alcuni dipendenti, anche originariamente assunti part-time, senza arrivare all'ampliamento orario a tempo pieno (che non incidono sul budget assuntivo destinato a nuove assunzioni) e/o per variazione di profilo professionale di alcuni dipendenti (anche a seguito di riconversione professionale per inidoneità alle mansioni) come richiesto dai Dirigenti di riferimento in quanto più congrui e funzionali alle mansioni svolte;

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 di quelli occupati dagli stessi dipendenti che hanno richiesto il passaggio orario, al fine di ritrovare alla decorrenza **del 01.07.2018** 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 **01.07.2018**, 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
Collaboratore Tecnico Operativo	B1	18	Operatore Servizi di Accoglienza	A	24	3217
Collaboratore Tecnico Operativo/3	B/3	36	Collaboratore Culturale/3	B/3	36	5814
Collaboratore Servizi di Accoglienza	B1	36	Operatore Servizi di Accoglienza	A	36	9003
Gestore Processi Amministrativi	C	36	Gestore Processi e Iniziative Culturali	C	36	7938
Gestore Processi Amministrativi	C	36	Funzionario Amministrativo	D	36	4895
Gestore Processi Amministrativi	C	36	Funzionario Amministrativo	D	36	5071
Gestore Processi Educativi	C	36	Funzionario Reti Sociali	D	36	7539
Gestore Processi Educativi	C	36	Funzionario Reti Sociali	D	36	4741
Gestore Processi Tecnici	C	36	Funzionario Reti Sociali	D	36	7896
Funzionario Reti Sociali	D	30	Funzionario Reti Sociali	D	36	7525
Funzionario Servizi di Comunicazione	D	18	Funzionario Servizi di Comunicazione	D	36	733
Funzionario Sviluppo Territoriale	D	36	Funzionario Tecnico	D	36	4738
Gestore Processi di Comunicazione	C	36	Gestore Processi di Comunicazione	C	30	4598
Gestore processi amministrativi	C	27	Gestore processi amministrativi	C	30	3403
PER ISTITUZIONE SCUOLE NIDI						
Gestore Processi Amministrativi	C	30	Gestore Processi Amministrativi	C	24	4219

RICONDUZIONE VALORIALE IN CATEGORIA INIZIALE DI 2 POSTI						
Posto	ex cat.	ore	Posto vacante	Riconduzione valoriale in cat. iniziale	ore	posto
Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi/3	D/3	36	Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi	D1	36	5889
Funzionario Reti Educative/3 – Specializzazione Pedagogico	D/3	36	Funzionario Reti Educative – Specializzazione Pedagogico	D1	36	5881

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	B1	36	Collaboratore amministrativo	B1	18	4327
Gestore processi amministrativi	C	26	Gestore processi amministrativi	C	20	4298
Gestore processi amministrativi	C	36	Funzionario Amministrativo	D	36	7570

MODIFICA POSTI OCCUPATI DA DIPENDENTI (CHE HANNO RICHiesto VARIAZIONE ORARIA DEL RAPPORTO DI LAVORO) FUNZIONALE AI SUDDETTI PASSAGGI DI RAPPORTO ORARIO ALLA DATA DEL 01.07.2018

Posto occupato da dipendente – Profilo	cat.	ex ore	nuove ore	Posto
Funzionario Economico-Finanziario	D1	30	36	9301

Collaboratore Culturale/3	B/3	36	30	3591
Collaboratore Culturale/3	B/3	36	30	3036

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 iniziali di riferimento:

1. N. posti: 1600
2. Valore economico: 42.119.786 Euro

valori equivalenti a quelli della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge;

che verrà pertanto garantita, in ottemperanza a quanto stabilito dal novellato articolo 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001, la **“neutralità” della rimodulazione** della Dotazione Organica nell'ambito dei **“potenziali valori finanziari massimi”** di riferimento della medesima, posto che “la copertura dei posti vacanti” verrà effettuata, come ampiamente descritto nell'ambito di tutto il presente provvedimento, esclusivamente **“entro i limiti limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”**;

e che a seguito delle suddette operazioni, la Dotazione Organica viene rideterminata alla data del 01.07.2018, **come risulta all'ALLEGATO A) alla presente Deliberazione**;

7 – ALTRI INDIRIZZI ED AUTORIZZAZIONI COMPLESSIVI PER IL TRIENNIO 2018-2020

- Costruzione di Bilanci di previsione per ogni annualità, relativamente alla spesa di personale 2018 – 2020, 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 Triennali 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” o “nelle more” dell'assunzione a tempo indeterminato dei soggetti precari da “stabilizzare” ai sensi dell'art. 20 del Decreto Legislativo n. 75/2017 come già indicato al Capoverso 4 e nello specifico “Percorso” Allegato F) alla presente deliberazione - 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 5.7 del presente provvedimento (si specifica che in particolare il conferimento di eventuali co.co.co., come indicate al capoverso 5.7, si intende autorizzato unicamente per l'anno 2018).
- 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 disposizione 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 2018-2020, già approvato con Deliberazione dal Consiglio Comunale n. 193 del 22.12.2017, come positivamente certificato ed indicato dall'Organo di Revisione Contabile nel parere n. 41 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 e 7 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 2018-2020 – Annuali 2018 e 2019 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:

1. di regolarità tecnica, espresso dal Dirigente Responsabile del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione";
2. 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 2018 – 2019 – 2020 - Piani annuali 2018 – 2019", 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. VERIFICA E DETERMINAZIONE BUDGET ASSUNTIVI
BUDGET ASSUNZIONALE 2017 – VERIFICA PROSPETTO ALLEGATO C) alla DELIB. G.C. 22.06.2017 n. 98 SULLA BASE DELLE CIFRE EFFETTIVAMENTE SPESE - DETERMINAZIONE **"RESTI" 2017.**
CESSAZIONI 2017 – QUANTIFICAZIONE DEFINITIVA **NUOVO ALLEGATO B)** "PROSPETTO CESSAZIONI 2017" - RISPARMI UTILI PER DEFINIZIONE BUDGET ASSUNZIONALE 2018.
CESSAZIONI 2018 E 2019 – PRIMA QUANTIFICAZIONE IN VIA PREVISIONALE UTILE PER COSTITUZIONE BUDGET 2019 E 2020 – **NUOVO PROSPETTO ALLEGATO E)**
DETERMINAZIONE COMPLESSIVA BUDGET 2018 E PREVISIONALE 2019-2020 – NUOVO PROSPETTO ALLEGATO C) ALLA PRESENTE DELIBERAZIONE.

4. PERCORSO DI STABILIZZAZIONE – ART. 20 D. LGS.VO N. 75/2017 - TRIENNIO 2018-2020

5. RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2018-2019-2020

- Punto 5.1) ASSUNZIONI 2018 "A VALERE SU BUDGET 2018" E/O OLTRE BUDGET - GIA' AUTORIZZATE NEI PRECEDENTI PIANI TRIENNALI
- Punto 5.2) NUOVE ASSUNZIONI 2018 DA SCORRIMENTI GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE SU CAPACITA' ASSUNTIVA /BUDGET 2018 – AUTORIZZATE COL PRESENTE PIANO
- Punto 5.3) ASSUNZIONI 2019 DA SCORRIMENTI GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE SU BUDGET 2019 GIA' DISPOSTE NEL PRECEDENTE PIANO O AUTORIZZATE COL PRESENTE PIANO

- Punto 5.4) NUOVE ASSUNZIONI 2018-2019 DA "STABILIZZAZIONI" ART. 20 CO. 1 D.LGS. 75/2017
- RECLUTAMENTO SPECIALE TRANSITORIO TRIENNIO 2018-2020
- Punto 5.5) INDIZIONE DI PROCEDURE CONCORSUALI PUBBLICHE 2018-2019
- Punto 5.6) ASSUNZIONE TRAMITE MOBILITA' VOLONTARIA AI SENSI DELL'ARTICOLO 30 DEL D.LGS. 165/2001 E S.M.I. - MOBILITA' PER INTERSCAMBIO
- Punto 5.7) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO. / UTILIZZO TEMPORANEO PERSONALE / SOMMINISTRAZIONE
- Punto 5.8) MOBILITA' INTERNA ALL'ENTE – PIANI DI ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE

6. RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

7. ALTRI INDIRIZZI ED AUTORIZZAZIONI COMPLESSIVI PER IL TRIENNIO 2018-2020

2. di approvare i seguenti prospetti allegati alla proposta di deliberazione:
ALL. A) RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01/07/2018
ALL. B) PROSPETTO CESSAZIONI 2017
ALL. C) PROSPETTO BUDGET / PIANO ASSUNZIONALE 2018-2019-2020
ALL. D) PROSPETTO SPESA PERSONALE TEMPO DETER. ANNO 2009 E CONSUNTIVO 2017
ALL. E) PROSPETTO PRIMA QUANTIFICAZIONE CESSAZIONI 2018 – 2019 / BUDGET ASSUNTIVO 2019-2020
ALL. F) "PERCORSO ADOTTATO DAL COMUNE DI REGGIO EMILIA PER L'APPLICAZIONE DELL'ART. 20 DEL D.LGS. 75/2017"
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 Mobilità volontaria tra enti, 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, e quelle per la realizzazione del Piano di stabilizzazione di precari, 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 l'attitudinalità dei soggetti partecipanti al Concorso per il Profilo di "Funzionario Reti Sociali" specializzazione Servizi Sociali, nell'ambito delle prove d'esame;
5. di rinviare la spendibilità degli eventuali "resti assunzionali" che dovessero verificarsi al termine del 2018, anche in esito alle assunzioni derivanti dal presente Piano, agli anni 2019-2020, unitamente alle quote assunzionali ordinariamente spettanti per il 2019 e 2020 in relazione alla % fissata dalla legge sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni 2018 e 2019 tuttora in corso (100%), che verrà successivamente esattamente quantificato sulla scorta delle effettive cessazioni che si verificheranno complessivamente al termine del 2018 e del 2019;
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 "6. RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA", rideterminando la stessa, con decorrenza 01/07/2018, come risulta dall'Allegato A) alla presente deliberazione;
7. di confermare per il triennio 2018-2020, i contenuti e gli indirizzi di cui ai precedenti Piani Occupazionali / Triennali dei fabbisogni, per tutto quanto non modificato da norma di legge o diversamente o nuovamente disposto col presente provvedimento, come già indicato al Capoverso delle Premesse "1. RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI";
8. di confermare l'autorizzazione per tutto il triennio 2018-2020, alla Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" ad effettuare, con propria Determinazione Dirigenziale, le rimodulazioni alla Dotazione Organica (garantendo la neutralità della rimodulazione nel limite e nell'ambito dei "potenziali valori finanziari massimi" di riferimento della medesima ai sensi di legge), secondo gli indirizzi di cui al presente Piano Triennale, 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;
 - 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, in ruoli a diverso o mutato contenuto professionale, sentiti i Dirigenti interessati, o utili alla realizzazione dei Piani dei fabbisogni 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;
9. di rinviare a successiva integrazione al presente Piano, o al prossimo Piano Triennale dei Fabbisogni 2019-2021, ogni altra valutazione circa l'applicabilità del Piano straordinario 2018-2020 riservato ai "precari", di cui all'art. 20 comma 2 del Decreto Legislativo n. 75/2017, come già specificato al Capoverso 4 delle premesse nell'Allegato F) alla presente;
10. di riservarsi la facoltà di apportare al presente Piano tutti gli eventuali adeguamenti e/o integrazioni che si rendessero necessari nel corso dell'anno 2018 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 residui 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;
11. 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 procedere ad avviare le operazioni propedeutiche all'effettuazione delle assunzioni e indicazione delle procedure concorsuali 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 VICE SEGRETARIO GENERALE

BEVILACQUA Alberto