

Proponente: 31.A
Proposta: 2018/652

del 07/08/2018



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.D. 891

del 23/08/2018

**GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E
DELL'ORGANIZZAZIONE**

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

OGGETTO: ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI N. 3 UNITA' CON PROFILO DI "AGENTE" DI POLIZIA MUNICIPALE - CATEGORIA C A TEMPO PIENO, MEDIANTE SCORRIMENTO DI VALIDA GRADUATORIA CONCORSUALE PUBBLICA DI PARI PROFILO PROFESSIONALE, IN ATTUAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DA DELIBERAZIONE G.C. 08.05.2018 N. 88.

LA DIRIGENTE DEL SERVIZIO SVILUPPO E GESTIONE DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE

Poiché la presente determinazione, oggetto di pubblicazione all'Albo Pretorio, contiene dati personali oggetto di protezione e, nel tempo, del cosiddetto "diritto all'oblio", le persone interessate verranno indicate all'interno del provvedimento con le sole iniziali del nome e cognome, e/o codice individuale. I soggetti interessati saranno meglio generalizzati all'interno della Relazione Allegata al presente provvedimento che ne costituisce parte integrante non pubblicabile, al fine del principio di pertinenza non eccedenza e nel rispetto della tutela, nel tempo, del diritto all'oblio degli interessati.

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 è stato approvato con Deliberazione C.C. n. 42 del 23.04.2018 il Rendiconto della gestione per l'anno 2017 e relativi allegati;
- 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, nella quale si provvedeva anche ad effettuare la *"Ricognizione sull'assenza di eccedenze, esuberi e soprannumeri"* a valere per il 2018;
- che con Deliberazione G.C. 08.05.2018 n. 88, è stato approvato il *"Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2018-2019-2020. Piani annuali 2018-2019. Provvedimenti Conseguenti"*, positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 12 del 23.04.2018;

Vista e richiamata integralmente la suddetta **Deliberazione Giunta Comunale del 08.05.2018 n. 88 di I.D.** di approvazione del *"Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2018-2019-2020. Piani annuali 2018-2019. Provvedimenti Conseguenti"*, ed in particolare quanto previsto al Capoverso 2 delle premesse **"2. NORMATIVA VIGENTE IN MATERIA DI ASSUNZIONI – SPESA DI PERSONALE – VINCOLI E LIMITI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE"** - nel quale si indicavano già tutti i limiti e le normative di riferimento, in merito al contenimento / riduzione della spesa del personale ed in materia di assunzioni e di regime vincolistico esistente, nonché le condizioni oggettive e soggettive da possedere al fine di poter effettuare assunzioni;

Richiamato in particolare quanto specificato al suddetto capoverso 2, in merito alle assunzioni non dirigenziali a tempo indeterminato, come segue:

"...omissis..."

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 Decreto 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 2016 "cosiddetti resti assunzionali");

...omissis....

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);

...omissis...

Il Budget assunzionale di competenza del 2017 per "nuove assunzioni" dall'esterno, quantificato secondo le diverse % assuntive previste dalla legge (artt. 3 comma 5 D.L. 90/2014 e art. 1 comma 228 L. 208/2015) e corrispondente ai resti 2016 (pari al residuo del 25% delle cessazioni 2015) cumulati alla quota ordinariamente spettante per il 2017 (pari al 25% 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 il 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.

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:
omissis.....

- 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;
.... omissis....”

Considerato conseguentemente, sulla base dell'attuale vigente normativa nonché dei documenti di programmazione dell'Ente e delle condizioni soggettive del Comune di Reggio Emilia, che si possa procedere, anche per l'anno 2018, ad effettuare assunzioni di personale **a tempo indeterminato** nel limite del regime vincolistico vigente e sopra citato;

Preso atto che nella suddetta Deliberazione di approvazione del Piano triennale dei fabbisogni, tenuto conto e sulla base di tutto quanto precedentemente in essa contenuto, si autorizzava, **al punto 1) del dispositivo**, quanto riportato in sintesi:

“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:

....omissis...

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.

... omissis....

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

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

...omissis...”;

Richiamato pertanto in stralcio, quanto previsto al suddetto Capoverso "5 - **RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2018-2019-2020** " delle premesse della suddetta Deliberazione, come più sotto riportato:

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

... omissis...

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 se seguenti:

PRINCIPALI TIPOLOGIE DI ESIGENZE / NECESSITA' PROFESSIONALITA':

...omissis...

- 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

...omissis...

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

...omissis...

- 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.

...omissis...

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:

...omissis...

- 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;

...omissis...

- 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 contemperare 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;
- omissis...

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.

...omissis...

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 omissis.... 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).

...omissis...

Richiamato ancora, in particolare, quanto indicato in stralcio, al successivo punto “5.2 NUOVE ASSUNZIONI 2018 DA SCORRIMENTI GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE SU CAPACITA' ASSUNTIVA / BUDGET 2018 – AUTORIZZATE COL PRESENTE PIANO del Capoverso 5 delle premesse della suddetta Deliberazione, come più sotto riportato:
“...omissis...

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.

Omissis....

N. 2 “AGENTI” Cat. C (su posti vacanti nn.3942 ex I.P., 4213 ex R.C.)

**a decorrere dal
01.09.2018**

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)

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”

...omissis...

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.”

Evidenziato altresì **che al punto 3) del dispositivo** si autorizzava e si dava 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** con le modalità e secondo i complessivi indirizzi della Giunta indicati negli specifici capoversi delle premesse più sopra approvati;

Preso atto pertanto che si autorizzavano nella più volte citata deliberazione G.C. 08.05.2018 n. 88, al verificarsi delle condizioni più sopra esposte (*assenza di personale in mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i.*), le assunzioni a tempo indeterminato di 2 Agenti Cat. C mediante scorrimento di valida graduatoria concorsuale, che occorre ora pertanto procedere ad effettuare;

Preso atto inoltre:

- che, così come risulta dalla Determinazione Dirigenziale n. 764 del 19.07.2018 di assunzione in servizio di 7 unità con profilo di Funzionario Amministrativo ed Economico Finanziario, si è verificata la condizione già ipotizzata sul Piano Triennale dei Fabbisogni al punto 5 e “5.2 NUOVE ASSUNZIONI 2018 DA SCORRIMENTI GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE SU CAPACITA' ASSUNTIVA / BUDGET 2018 – AUTORIZZATE COL PRESENTE PIANO” e più sopracitata, ovvero il non utilizzo dell'intera capacità / budget assuntivo destinato dal Piano Triennale ai profili Amministrativi (che avevano comunque priorità di copertura), per esaurimento / non accettazione di diversi candidati idonei in graduatoria e pertanto per esaurimento anche dell'ultima graduatoria di Famiglia Amministrativa di “Funzionario Economico Finanziario”;

- che in particolare si è verificato un minor utilizzo di budget assunzionale rispetto a quello previsto ed indicato in Delibera per tale finalità, ed un risparmio pari a Euro 137.188,79, per la mancata assunzione di 4 figure con profilo di Funzionario Amministrativo, di cui 3 a tempo pieno e 1 part-time 30 ore settimanali;
- che pertanto, così come stabilito dal Piano ai suddetti Punti 5 e 5.2 - :*“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 per il 2018.”* - occorre ora procedere ad effettuare ulteriori assunzioni a tempo indeterminato per le due professionalità prioritarie ivi indicate di “Funzionario Tecnico” Cat. D ed “Agente” Cat. C, a ripiano di ulteriori posti vacanti per turn-over di pari profilo, mediante scorrimento delle 2 valide graduatorie concorsuali pubbliche di pari profilo professionale che presentano ancora candidati idonei, sino al completamento valoriale del budget assuntivo risparmiato e comunque entro il budget residuale utilizzabile per il 2018;
- che, a tal proposito, al budget assuntivo non completamente utilizzato per le professionalità Amministrative più sopra indicato e, come determinato in D.D. n. 764 di R.U.D. del 19.07.2018 pari a **Euro 137.188,79**, possono essere cumulati - ai fini del raggiungimento di un numero “pari” e “pieno” di 4 unità di personale da assumere in sostituzione delle 4 figure amministrative - anche e sino ad ulteriori **Euro 8.454,49**, quali disponibilità 2018 non ancora impegnate nell'anno 2018, come risulta dal Prospetto Allegato C) alla Deliberazione G.C. N. 88 del 08/05/2018, **per un totale complessivo disponibile da destinare ad ulteriori assunzioni di personale con profilo di Agente e Funzionario Tecnico, sino a Euro 145.643,28;**
- che con la suddetta recuperata capacità assuntiva possono essere effettuate n. 2 ulteriori assunzioni di personale con profilo di “Agente” di Cat. C, per un importo di budget complessivo in ragione virtuale annuo di Euro 69.485,72 e n. 2 ulteriori assunzioni di personale con profilo di “Funzionario Tecnico” di Cat. D, per un importo di budget complessivo in ragione virtuale annuo pari a Euro 71.576,76 - **totale spendibile per le 4 figure a tempo pieno Euro 141.062,48** (valore coerente e contenuto nella cifra massima disponibile di Euro 145.643,28), a fronte e a ripiano di ulteriori corrispondenti posti vacanti di pari profilo professionale resi vacanti per turn-over di personale;
- che in particolare si ripianeranno in tal modo, alle decorrenze che verranno fissate per le assunzioni, ulteriori 2 posti resisi vacanti con profilo di “Agente” (P.V. n. 9027 ex M.C. e n. 9314 ex V.M.) ed ulteriori 2 posti resisi vacanti con profilo di “Funzionario Tecnico” (P.V. n. 3360 ex C.C. e n. 9221 ex B.A.G.);

Tenuto conto – in merito alla previa verifica ed all'esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. - di quanto segue:

- che in relazione agli adempimenti obbligatori previsti dal citato art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., il Comune di Reggio Emilia ha provveduto ad attivare le suddette procedure di mobilità in data 15.05.2018, inviando alla Regione Emilia Romagna – Servizio Lavoro, e per conoscenza in pari data e via PEC (P.G. n. 62391), già anche al Dipartimento della Funzione Pubblica, la comunicazione cumulativa con l'indicazione del complessivo numero dei posti di diverse professionalità, e delle mansioni da ricoprire mediante scorrimento di varie graduatorie concorsuali pubbliche vigenti, tra cui anche i posti di **“Agente”** di cat. C cui al presente provvedimento;
- che il Servizio Lavoro della Regione Emilia Romagna ha verificato e comunicato l'assenza di personale avente pari qualifica rispetto a quelle richieste negli elenchi di disponibilità tenuti dalla Regione, ed ha pertanto trasmesso anch'esso nuovamente la nostra comunicazione - da loro protocollata in arrivo col numero LV/2018/0017365 - alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, per il seguito di propria competenza, inviandola altresì per conoscenza anche al Comune di R.E. (comunicazione pervenuta al Comune di R.E. via PEC in atti al n. 67662 di P.G. del 24/05/2018);
- che pertanto, ad oggi, essendo ampiamente decorsi senza alcun riscontro **né assegnazione alcuna** di personale, anche i termini di 60 gg. dall'avvenuta ricezione della comunicazione iniziale trasmessa via PEC alla Presidenza del Consiglio dei Ministri previsti dalla normativa - si considera conclusa con esito negativo la procedura di mobilità di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

- che non trattandosi di avviamento di nuove procedure concorsuali, ma di scorrimento di graduatorie vigenti, non sussiste “obbligo” preventivo in merito alla mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., contenuto nella lettera della norma (cfr. Consiglio di Stato Sez. V sentenza 31/07/2012 n.4329 e sentenza 27/08/2014 n.4361 ecc.);

Valutato e richiamato tuttavia – in merito alla modalità di reclutamento “alternativo” allo scorrimento di graduatorie concorsuali, tramite mobilità volontaria tra enti di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. adottata dal Comune di Reggio Emilia - ed agita in modo “integrato” al reclutamento dall'esterno, in relazione alla limitata capacità assunzionale dell'Ente, nonché al fine di dare “*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 ripreso sul Piano triennale al capoverso 2 più sopra indicato - anche quanto ulteriormente stabilito sul Piano triennale dei fabbisogni 2018-2020 Delib. G.C. n. 88 del 08/05/2018, ed in particolare quanto segue:

“... omissis..

*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.*

...omissis..

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
	Omissis....			
5	Agente	C	36	Polizia Municipale
	Omissis....			

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."

Considerato:

- che si è pertanto proceduto, nel corso del 2018, a pubblicare (D.D. n. 206 di R.U.A.D. del 15.02.2018) - e a ripubblicare (D.D. n. 564 di R.U.A.D. del 13.04.2018), stante l'assoluta carenza di domande pervenute in prima pubblicazione e nel tentativo di reperire un maggior numero di domande – specifico Bando di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, per ulteriori 5 posti di "Agente" di Cat. C oltre ai 2 posti messi in copertura mediante scorrimento di graduatoria concorsuale, in attuazione di quanto contenuto nel Piano triennale 2017-2019 e nel successivo Piano 2018-2020 - nel tentativo di "contemperare" sia le esigenze di scorrimento di graduatoria che quelle di contenimento del limitato budget assunzionale a disposizione per nuove assunzioni e di dare altresì coordinata attuazione ai processi di mobilità e di reclutamento di personale - le cui procedure sono in corso di effettuazione;
- che tuttavia l'esito di tale procedura - in termini numerici, ed in relazione alle domande pervenute che risultano essere in numero nettamente inferiore al numero dei posti messi a Bando - appare già evidente ed è assolutamente insufficiente a ripianare sia i soli posti messi a Bando, che ovviamente anche tutti gli ulteriori posti vacanti di tale profilo professionale strategico e prioritario per l'amministrazione, che possono pertanto essere coperti unicamente mediante scorrimento di valida graduatoria concorsuale pubblica, nei limiti del Budget assunzionale ad essi dedicato come più sopra indicato, e senza ulteriore indugio;

Valutato:

- che in Dotazione Organica risultano ancora attualmente vacanti tra gli altri, dopo l'esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 sopraindicate, numerosissimi posti di Agente, di cui tra gli altri n. 4 posti di "AGENTE" cat. C a tempo pieno, per turn-over di personale (p.v. nn. 3942 ex I.P., 4213 ex R.C., 9027 ex M.C. e 9314 ex V.M.);
- che, essendosi concluse con esito negativo tutte le procedure di mobilità di cui sopra, si debba procedere - in attuazione e secondo le modalità indicate dalla Deliberazione del Piano G.C. 08.05.2018 n. 88 – alla loro copertura per tutti e 4 in pari data - onde consentire agli stessi la partecipazione al prossimo Corso Interregionale inerente la Formazione iniziale Obbligatoria per Agenti di Polizia Municipale di cui alla Legge Regionale Emilia Romagna n. 24/2003, - e pertanto a decorrere dal primo momento utile successivo all'accertamento da parte dei nominandi, dei requisiti fisico-funzionali di cui alla *"Direttiva in materia di 'criteri e sistemi di selezione per l'accesso' degli operatori di polizia locale"* Allegato A) (Delibera Giunta Regionale Emilia Romagna n. 278/2005), ed in particolare dal **01.10.2018**, mediante scorrimento della graduatoria concorsuale pubblica di pari profilo professionale approvata con D.D. n. 23098 di P.G. del 30.07.2013 (R.U.A.D. n. 1090) tuttora valida ed utilizzata per assunzioni a tempo indeterminato sino al 33° posto;

Valutato altresì che la spesa necessaria a tali assunzioni:

- è già stata autorizzata da ultimo dalla più volte citata Deliberazione G.C. 08.05.2018, n. 88;
- è stata prevista nell'attuale Bilancio Pluriennale 2018-2020 e pertanto trova integrale copertura nei corrispondenti capitoli di spesa;
- è coerente con tutti gli attuali vincoli in materia di limitazioni assuntive e di contenimento e riduzione della spesa di personale;
- incide e viene imputata, **per le 2 figure già autorizzate all'origine sul Piano Triennale dei Fabbisogni da scorrimento di graduatoria**- come già indicato nella Deliberazione di approvazione del Piano triennale dei Fabbisogni al suddetto punto 5.2 – ed in particolare come esattamente quantificato nel Prospetto Allegato C) alla delibera - sul totale Budget di spesa virtuale in ragione annua disponibile per il 2018 derivante dai resti di 75% del 2017 (sulle cessazioni 2016)

non spesi, nonché dal 75% delle cessazioni già programmate ed avvenute nel corso del 2017, **per un totale di Euro 69.485,72;**

- incide altresì e verrà imputata nello stesso modo sul totale Budget di spesa virtuale in ragione annua disponibile per il 2018, per un aggiuntivo importo di **Euro 69.485,72 - per le ulteriori 2 figure di Agente oggetto del presente provvedimento, tramite parziale utilizzo del budget assunzionale non speso** per le 4 professionalità Amministrative più sopra indicate, ed originariamente ad esse destinato (cfr. D.D. 764 di R.U.D. del 19.07.2018);
- e per un totale complessivo di Budget destinato alle professionalità di Agente, pari a Euro **138.971,44;**

Considerato che si è pertanto proceduto ad interpellare per l'assunzione a tempo indeterminato, i candidati utilmente classificatisi nella suddetta graduatoria concorsuale pubblica per assunzioni a tempo indeterminato con profilo di "Agente" di Polizia Municipale di Cat. C, approvata con D.D. n. 23098 di P.G. (R.U.A.D. n. 1090/2013) del 30.07.2013 (tuttora valida sino al 31.12.2017 ed utilizzata per assunzioni a tempo indeterminato sino al 21° posto), a partire dalla 33° posizione, con il seguente esito:

POS.	COGNOME E NOME	COD. IND.	ACCETTAZIONE / RINUNCIA	COMUNICAZIONE DEL	N. P.G.
34°	D.L.C.		RINUNCIA	24.07.2018	95259
35°	G.D.	-	RINUNCIA	27.06.2018	83151
36°	F.S.	2002454	RINUNCIA	18.07.2018	93131
37°	G.A.B.	2006940	Già assunto in servizio a tempo indeterminato per effetto della precedenza Forze Armate		
38°	I.C.	-	RINUNCIA	27.06.2018	83136
39°	O.R.	-	RINUNCIA	27.06.2018	83154
40°	G.M.	-	RINUNCIA	27.06.2018	83155
41°	P. B.	-	RINUNCIA	27.06.2018	83159
42°	M.M.	2008352	ACCETTA	20.07.2018	94091
43°	B.E.	2008353	ACCETTA	20.07.2018	94086
44°	G.G.	-	RINUNCIA	27.06.2018	83131
45°	M.C.D.	-	RINUNCIA	20.07.2018	93922
46°	S.D.		RINUNCIA	24.07.2018	95264
47°	Z.A		RINUNCIA	24.07.2018	95267
48°	B.D.	2008354	ACCETTA	24.07.2018	95612
49°	R.D.		RINUNCIA	26.07.2018	96409
50°	M.E.		RINUNCIA	30.07.2018	97779
51°	M.P.	2008245	Non interpellato in quanto già dipendente a tempo indeterminato del Comune di RE in profilo di categoria superiore "Funzionario addetto al Coordinamento e Controllo" cat. D1		
52°	P.V.		RINUNCIA	30.07.2018	97774
53°	C.G.		RINUNCIA	30.07.2018	97781

Preso atto, pertanto:

- che sulla base delle accettazioni e delle rinunce alle proposte assuntive a tempo indeterminato, espresse da tutti i candidati utilmente classificati nella citata graduatoria sino all'ultima posizione, **si è arrivati al completo esaurimento della suddetta graduatoria, senza ripianare nemmeno tutti i posti** vacanti di cui si era prevista la copertura, potendosi unicamente coprire 3 posti di "Agente di Polizia Municipale" a fronte dei 4 complessivamente autorizzati nel Piano Triennale dei Fabbisogni 2018-2020 (di cui 2 autorizzati sin dall'origine e solo 1 tramite parziale utilizzo del

budget assunzionale non speso per le 4 professionalità Amministrative già più sopra indicate ed originariamente ed esse destinato (cfr D.D. 764 di RUD del 19.07.2018);

- che, conseguentemente, al termine di tali operazioni residua **ancora vacante 1 posto di analoga professionalità** che potrà essere coperto ricorrendo – come previsto dal “Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2018-2019-2020 – Piani Annuali 2018-2019. Provvedimenti Conseguenti”, al punto 5 “**RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2018-2019-2020**” - “STRUMENTI DI RISPOSTA POSSIBILI” - “...omissis... 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...(omissis)...”);
- che, in particolare, si provvederà a richiedere ad altro Ente limitrofo - attualmente in corso di individuazione - l'autorizzazione all'utilizzo di una graduatoria concorsuale di “Agente di Polizia Municipale”, cat. C1 in corso di validità, per l'assunzione a tempo indeterminato, da parte di codesto Comune, di n. 1 figura di analogo profilo professionale e di pari categoria giuridica C1;
- che in attesa che venga individuato l'Ente al quale richiedere l'utilizzo della graduatoria per l'assunzione a tempo indeterminato della 4° unità di Agente cat. C1 (così come autorizzata del Piano Triennale dei Fabbisogni 2018-2020), e che conseguentemente venga formalizzato il relativo accordo, con il presente atto si procederà alla assunzione a tempo indeterminato degli unici 3 candidati presenti nella graduatoria del Comune di Reggio Emilia, ora esaurita, che hanno accettato la proposta di assunzione a tempo indeterminato, anche funzionalmente al rispetto del calendario già fissato degli accertamenti sanitari e della visita medica conclusiva volta al rilascio del certificato di idoneità allo svolgimento della mansione, nonché al rispetto della data programmata di decorrenza dei rapporti di lavoro (01.10.2018);
- che verrà pertanto demandata ad un separato atto la nomina del 4° candidato che verrà individuato tramite lo scorrimento di valida graduatoria concorsuale di pari profilo professionale di Agente cat. C1 che verrà richiesta in utilizzo;

Ritenuto conseguentemente di dover procedere, per le motivazioni suesposte - in attuazione di quanto disposto dalla Deliberazione G.C. 08.05.2018 n. 88 - all'assunzione in servizio con profilo di “AGENTE” Cat. C, a decorrere **dal 01.10.2018**, dei suddetti 3 candidati classificatisi rispettivamente al 42°, 43° e 48° posto della graduatoria del Concorso Pubblico di “AGENTE” Cat. C, tuttora vigente ed utilizzata per assunzioni a tempo indeterminato sino al 33° posto (graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale D.D. n. 23098 di P.G. (R.U.A.D. n. 1090/2013) del 30.07.2013, la cui validità triennale è stata da ultimo prorogata sino al 31.12.2018), che **HANNO ACCETTATO** l'assunzione a tempo pieno ed hanno autodichiarato il possesso di tutti i restanti requisiti previsti per l'assunzione a tempo indeterminato nel suddetto profilo, e precisamente i Sigg.ri:

POSIZIONE	COGNOME E NOME	POSTO VACANTE	C.I.
42°	M.M.	4213	2008352
43°	B.E.	9027	2008353
48°	B.D.	9314	2008354

con assegnazione al Servizio “Polizia Municipale e Protezione Civile” del Comune di Reggio Emilia,

previa verifica degli accertamenti fisico-funzionali previsti per lo svolgimento della mansione di Agente dalla già citata Direttiva Regione Emilia Romagna in materia di “*Criteri e sistemi di selezione per l'accesso*” e per la “*Formazione iniziale*” degli Operatori di Polizia locale, ai sensi dell'art. 12 comma 2 della Legge Regionale n. 24 del 2003” approvata con Deliberazione Giunta Regionale 14.02.2005 n. 278, ed in particolare gli allegati A) e B) - sulla base delle visite specialistiche di cui alla citata Direttiva Regionale, **e previo rilascio finale**, da parte della competente AUSL di Reggio Emilia, dell'attestato di idoneità fisica allo svolgimento delle mansioni proprie di Agente di Polizia Municipale (ad eccezione del Sig. B.D. in quanto già in possesso di analogo certificato di idoneità allo svolgimento delle mansioni di AGENTE di Polizia Municipale presso altro Comune nell'ambito della Regione Emilia Romagna – Comune di Modena – certificazione valida nell'ambito dell'intero territorio regionale, come previsto dalla suddetta Legge Regionale);

e dandosi atto che i candidati classificatisi rispettivamente al 35°, 36°, 38°, 39°, 40°, 41°, 44°, 45°, 46°, 47°, 49°, 50°, 52° e 53° posto Sigg.ri G.D., F.S., I.C., O.R., G.M., P.B., G.G., M.C.D., S.D., Z.A., R.D., M.E., P.V. e C.G. non hanno accettato l'assunzione, rinunciando alla medesima a tempo indeterminato con varie comunicazioni agli atti di questo Comune come più sopra indicato, che il

candidato classificatosi al 37° posto Sig. G.A.B. è già stato nominato in ruolo presso questa Amministrazione quale "Agente", in quanto beneficiario delle riserve di legge relative alle Forze Armate e che il candidato classificatosi al 51° posto Sig. M.P. non è stato interpellato in quanto già nominato in ruolo presso questa Amministrazione in profilo professionale di "Funzionario addetto al Coordinamento e Controllo", di categoria superiore (D);

Considerato che:

- tali assunzioni, per tutti i candidati, si intendono fatte ed accettate sotto l'osservanza delle condizioni tutte, diritti e doveri, previsti dal vigente Regolamento Generale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Personale del Comune di Reggio Emilia, nonché dal vigente C.C.N.L. del comparto del personale Funzioni Locali;
- il profilo professionale di "Agente", è profilo soggetto, come anzidetto, ad accertamenti fisico-funzionali obbligatori, ai sensi di Direttiva Regionale Emilia Romagna, da verificare in sede preassuntiva;
- pertanto i sopracitati candidati accettanti l'assunzione verranno sottoposti prima di essere immessi in servizio, a spese dell'Amministrazione Comunale di Reggio Emilia, alla verifica dell'idoneità fisico-funzionale allo svolgimento delle mansioni di "Agente" mediante effettuazione di tutti gli accertamenti sanitari (visite specialistiche ed esami diagnostici di laboratorio) utili al rilascio del certificato finale di idoneità fisica allo svolgimento delle mansioni, da parte del competente Servizio di Medicina Legale della Azienda U.S.L di R.E, ai sensi di quanto previsto dalla Legge Regionale Emilia Romagna n. 24/2003 e relativa *"Direttiva in materia di 'criteri e sistemi di selezione per l'accesso' degli operatori di polizia locale"* Allegato A) (Delibera Giunta Regionale 278/2005), così come peraltro già indicato nel Bando di Concorso Pubblico (ad eccezione del Sig. B.D. in quanto già in possesso di analogo certificato di idoneità allo svolgimento delle mansioni di AGENTE di Polizia Municipale presso altro Comune nell'ambito della Regione Emilia Romagna – Comune di Modena – certificazione valida nell'ambito dell'intero territorio regionale, come previsto dalla suddetta Legge Regionale);
- che gli accertamenti sanitari summenzionati si concluderanno per tutti i candidati in occasione della visita conclusiva da parte del competente medico del Servizio di Medicina Legale dell'AUSL di Reggio Emilia, volta al rilascio del certificato di idoneità allo svolgimento della mansione di "Agente";
- che conseguentemente le assunzioni in servizio, a decorrere dal 01.10.2018 (o dalla data di effettiva sottoscrizione del contratto), **avverranno unicamente in caso di esito positivo della suddetta visita, e pertanto unicamente a seguito di rilascio del certificato di idoneità fisico-funzionale allo svolgimento delle mansioni di "Agente" di Polizia Municipale**, in sede costitutiva del rapporto di lavoro;

Valutato, ulteriormente, che a seguito delle numerose rinunce alle proposte assuntive a tempo indeterminato come sopra specificate, la spesa per 1 delle 2 ulteriori figure di Agente (rispetto a quelle originariamente autorizzate sul Piano Triennale dei Fabbisogni 2018-2020) di cui al presente provvedimento, tramite parziale utilizzo del budget assunzionale non speso per le 4 professionalità Amministrative più sopra indicate ed originariamente ed esse destinato (cfr D.D. 764 di RUD del 19.07.2018) incide e viene in realtà imputata (sul totale Budget di spesa virtuale in ragione annua disponibile per il 2018 derivante dai resti del 75% del 2017 (sulle cessazioni 2016) non spesi, nonché dal 75% delle cessazioni già programmate ed avvenute nel corso del 2017), **per un totale di Euro 34.742,86** anziché di Euro 69.485,72 come più sopra indicato, e per un totale complessivo di Budget destinato alle professionalità di Agente per complessive 3 unità, pari a **Euro 104.228,58** anziché a Euro 138.971,44, fermo restando che l'importo relativo alla 4° unità da reclutare, pari ad Euro 34.742,86, verrà imputato a Budget nel relativo atto di assunzione a tempo indeterminato.

Visti:

- il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL approvato con D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e ss.mm.ii. ed in particolare gli artt. 107 (funzioni e responsabilità della dirigenza) e 183 commi 7 e 9 (impegni di spesa) e 151 comma 4 (principi in materia di contabilità);
- il Decreto Legislativo n. 165/2001, art. 4 - 2° comma;
- la Circolare Ministero dell'Interno 22.06.1993, n. 6;
- l'art. 59 e 60 dello Statuto Comunale;
- l'art. 14 – Sezione A del vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi;
- l'art. 32 del vigente Regolamento di Contabilità del Comune;
- i vigenti C.C.N.L.;

Visto l'incarico attribuito dal Sindaco Vecchi in data 23.05.2015, P.G. n. 21357 alla Dr.ssa Giubbani Battistina, della direzione del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" dal 01.06.2015 e fino alla scadenza del contratto a tempo determinato (leggasi 31.12.2019);

Vista la delega ai sensi dell'art. 13, comma 7, del vigente "Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia" all'Arch. Giordano Gasparini, attribuita con Decreto Sindacale P.G. 67243/2018;

Atteso che sul presente provvedimento si esprime, con la sottoscrizione dello stesso, parere favorevole in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa come prescritto dall'art. 147 bis del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.;

DETERMINA

1. di assumere in servizio a tempo indeterminato, a copertura di 3 di 4 posti vacanti in Dotazione Organica di "AGENTE" di Polizia Municipale Cat. C, a tempo pieno, **a decorrere dal 01.10.2018**, per tutte le motivazioni esposte in premessa ed in attuazione di quanto disposto da Deliberazione G.C. 08.05.2018 n. 88 di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni 2018-2019-2020, previa sottoscrizione di contratto individuale di lavoro e previo superamento del periodo di prova, ai sensi di quanto previsto dal C.C.N.L. del 21.05.2018 - con profilo di "AGENTE", i sottoindicati 3 candidati che hanno accettato l'assunzione, che hanno autodichiarato il possesso dei requisiti previsti per l'assunzione a tempo indeterminato nello specifico profilo professionale, specificando che **l'assunzione in servizio avverrà comunque unicamente previa verifica degli accertamenti fisico-funzionali** previsti per lo svolgimento della mansione di "Agente" dalla già citata Direttiva Regione Emilia Romagna in materia di "*Criteri e sistemi di selezione per l'accesso*" e per la "*Formazione iniziale*" degli Operatori di Polizia locale, ai sensi dell'art. 12 comma 2 della Legge Regionale n. 24 del 2003" approvata con Deliberazione Giunta Regionale 14.02.2005 n. 278, ed in particolare gli allegati A) e B) (sulla base delle visite specialistiche di cui alla citata Direttiva Regionale), ad eccezione del candidato B.D. in quanto è già in possesso di analogo certificato di idoneità allo svolgimento delle mansioni di AGENTE di Polizia Municipale presso altro Comune nell'ambito della Regione Emilia Romagna – Comune di Modena – certificazione valida nell'ambito dell'intero territorio regionale, come previsto dalla suddetta Legge Regionale, **e conseguentemente previa rilascio del certificato finale, da parte della competente AUSL di Reggio Emilia, di idoneità fisica** allo svolgimento delle mansioni proprie di Agente di Polizia Municipale:

M.M.	C.I. 2008352	posto vacante n. 4213;
B.E.	C.I. 2008353	posto vacante n. 9027;
B.D.	C.I. 2008354	posto vacante n. 9314;

candidati classificatisi rispettivamente al 42°, 43° e 48° posto della graduatoria del Concorso Pubblico di "Agente" di Polizia Municipale Cat. C, utilizzata per assunzioni a tempo indeterminato sino al 33° posto (approvata con Determinazione Dirigenziale D.D. n. 23098 di P.G. - R.U.A.D. n. 1090/2013 - del 30.07.2013, la cui validità triennale è stata da ultimo prorogata sino al 31.12.2018) specificando che, come riportato in premessa, i candidati classificatisi rispettivamente al 35°, 36°, 38°, 39°, 40°, 41°, 44°, 45°, 46°, 47°, 49°, 50°, 52° e 53° posto Sigg.ri G.D., F.S., I.C., O.R., G.M., P.B., G.G., M.C.D., S.D., Z.A., R.D., M.E., P.V. e C.G. non hanno accettato l'assunzione, rinunciando alla medesima a tempo indeterminato con varie comunicazioni agli atti di questo Comune come più sopra indicato, che il candidato classificatosi al 37° posto Sig. G.A.B. è già stato nominato in ruolo presso questa Amministrazione quale "Agente", in quanto beneficiario delle riserve di legge relative alle Forze Armate e che il candidato classificatosi al 51° posto Sig. M.P. non è stato interpellato in quanto già nominato in ruolo presso questa Amministrazione in profilo professionale di "Funzionario addetto al Coordinamento e Controllo", di categoria superiore (D);

ed assegnando gli stessi al Servizio Polizia Municipale e Protezione Civile del Comune di Reggio Emilia;

2. di prendere atto che successivamente agli interpellati, i candidati presenti in graduatoria che hanno accettato la proposta di assunzione sono sufficienti a ripianare unicamente 3 dei 4 posti di "Agente di Polizia Municipale" - cat. C - e che pertanto **non** viene soddisfatto interamente il fabbisogno assuntivo di tali professionalità e che, conseguentemente, tale fabbisogno verrà soddisfatto – facoltà espressamente prevista dal Piano Triennale dei Fabbisogni per il triennio 2018-2020 - tramite la richiesta di utilizzo di valida graduatoria concorsuale di altro Ente limitrofo (attualmente in

corso di individuazione) per assunzione a tempo indeterminato di una unità di pari profilo professionale, previa sottoscrizione di apposita convenzione tra le due Amministrazioni, demandando ad apposito e separato atto la nomina del 4° candidato, successivamente alla sottoscrizione della relativa convenzione tra i due Enti;

3. di dichiarare COMPLETAMENTE ESAURITA la suddetta graduatoria del Concorso Pubblico di "Agente" di Polizia Municipale Cat. C del Comune di Reggio Emilia (approvata con Determinazione Dirigenziale D.D. n. 23098 di P.G. - R.U.A.D. n. 1090/2013 - del 30.07.2013, la cui validità triennale è stata da ultimo prorogata sino al 31.12.2018), che è stata utilizzata per assunzioni a tempo indeterminato sino all'ultima posizione e che non presenta più candidati idonei;
4. di stabilire:
 - che tali assunzioni a tempo indeterminato si intendono fatte ed accettate sotto l'osservanza delle condizioni tutte, diritti e doveri, previsti dal vigente "Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia" e che i rapporti di lavoro si intenderanno stabilizzati solo a seguito di positivo superamento del periodo di prova e del Corso di "Formazione Iniziale" Regionale per Agenti;
 - che alle predette unità assunte a tempo indeterminato verrà attribuito lo stipendio annuo lordo proprio dei dipendenti inquadrati nella Categoria C;
 - che agli stessi spetta la massa vestiario propria del profilo che andranno a ricoprire;
 - che tutto il suddetto personale neo assunto con profilo di Agente di Polizia Municipale effettuerà, nell'ambito del periodo di prova, un corposo percorso di "Formazione iniziale" obbligatoria prevista dalla già citata Legge Regionale Emilia Romagna n. 24/2003, per il quale si è richiesto e si sta approntando apposito Corso di Formazione presso la Scuola Interregionale di Polizia Locale;
5. di imputare la complessiva spesa di € 22.597,66 al capitolo 12200 – CDC 0193 - "Personale Polizia Municipale" - del P.E.G. 2018 sul Bilancio 2018-2020 del Comune di Reggio Emilia e precisamente:

art. 1 € 17.271,75 – Retribuzione lorda - COGE HA – PD 3102

codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- a) codice funzionale missione / programma: 03.01
- b) codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.002
- c) codice COFOG: 03.1.1
- d) codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- e) codice SIOPE: 1101

art. 2 € 4.478,10 – Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104

codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- a) codice funzionale missione / programma: 03.01
- b) codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- c) codice COFOG: 03.1.1
- d) codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- e) codice SIOPE: 1111

art. 2 € 847,81 – Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104 (TFR)

codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- a) codice funzionale missione / programma: 03.01
- b) codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- c) codice COFOG: 03.1.1
- d) codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- e) codice SIOPE: 1113

6. di dare atto che tale spesa:

- è già stata autorizzata da ultimo dalla più volte citata Deliberazione G.C. 08.05.2018, n. 88;
- è stata prevista nell'attuale Bilancio Pluriennale 2018-2020 e pertanto trova integrale copertura nei corrispondenti capitoli di spesa;
- è coerente con tutti gli attuali vincoli in materia di limitazioni assuntive e di contenimento e riduzione della spesa di personale;
- incide e viene imputata, per le 2 figure già autorizzate all'origine sul Piano Triennale dei Fabbisogni 2018-2020 da scorrimento di graduatoria - come già indicato nella Deliberazione di approvazione del Piano triennale dei Fabbisogni al suddetto punto 5.2 – ed in particolare come esattamente

quantificato nel Prospetto Allegato C) alla delibera - sul totale Budget di spesa virtuale in ragione annua disponibile per il 2018 derivante dai resti di 75% del 2017 (sulle cessazioni 2016) non spesi, nonché dal 75% delle cessazioni già programmate ed avvenute nel corso del 2017, **per un totale di Euro 69.485,72**;

- incide e viene imputata, in riferimento a 1 delle 2 ulteriori figure di Agente (rispetto a quelle originariamente autorizzate sul Piano Triennale dei Fabbisogni 2018-2020) di cui al presente provvedimento, tramite parziale utilizzo del budget assunzionale non speso per le 4 professionalità Amministrative più sopra indicate ed originariamente ed esse destinato (cfr D.D. 764 di RUD del 19.07.2018) sul totale Budget di spesa virtuale in ragione annua disponibile per il 2018 derivante dai resti del 75% del 2017 (sulle cessazioni 2016) non spesi, nonché dal 75% delle cessazioni già programmate ed avvenute nel corso del 2017), **per un totale di Euro 34.742,86** anziché di Euro 69.485,72, per un totale complessivo di Budget destinato alle professionalità di Agente per complessive 3 unità, pari a **Euro 104.228,58** anziché a Euro 138.971,44, fermo restando che l'importo relativo alla 4° unità da reclutare, pari ad Euro 34.742,86, verrà imputato a Budget nel relativo atto di assunzione a tempo indeterminato.

Si attesa che non sussistono situazioni di conflitto di interesse in capo al Dirigente firmatario.

Ai sensi dell'art. 183, comma 7 del più volte citato T.U. approvato con D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. si trasmette il presente provvedimento alla Ragioneria Comunale per l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO
(Dott.ssa Battistina Giubbani)