

Proponente: 31.A
Proposta: 2018/865
del 18/09/2018



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.D. 1001
del 18/09/2018

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

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

OGGETTO: ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI N. 1 UNITÀ CON PROFILO DI "AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE" (CAT. C1) PRESSO IL SERVIZIO "POLIZIA MUNICIPALE E PROTEZIONE CIVILE" MEDIANTE UTILIZZO DI VALIDA GRADUATORIA CONCORSUALE PUBBLICA DI ALTRO ENTE DI PARI PROFILO PROFESSIONALE.

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", la persona interessata verranno indicata all'interno del provvedimento con le sole iniziali del nome e cognome, e/o codice individuale. Il soggetto interessato sarà meglio generalizzato 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 dell'interessato.

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...
- 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;
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;

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;
- **che tuttavia l'esito di tale procedura di mobilità volontaria** - in termini numerici, ed in relazione alle domande pervenute che risultano essere in numero nettamente inferiore al numero dei posti messi a Bando – **è risultata 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;**

Tutto ciò premesso

Considerato:

- che con Determinazione Dirigenziale n. 764 di RUD del 19.07.2018 venivano assunte a tempo indeterminato **unicamente n. 7 unità** con profilo di "Funzionario Amministrativo" e " Funzionario Economico Finanziario" **a fronte delle 11 originariamente previste ed autorizzate sul Piano Triennale** dei Fabbisogni per il triennio 2018-2020 di cui alla Deliberazione G.C. n. 88 del 08.05.2018, per esaurimento / non accettazione di diversi candidati idonei in graduatoria e, pertanto, per esaurimento dell'ultima graduatoria di Famiglia Amministrativa di "Funzionario Economico Finanziario";
- che attraverso l'esaurimento di detta graduatoria **si verificava la condizione già ipotizzata sul Piano Triennale dei Fabbisogni** ai punti 5 e "5.2 NUOVE ASSUNZIONI 2018 DA SCORRIMENTI GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE SU CAPACITA' ASSUNTIVA / BUDGET 2018 – AUTORIZZATE COL PRESENTE PIANO", **ovvero un minor utilizzo di budget assunzionale** rispetto a quello previsto ed indicato in Delibera per tale finalità, ed un conseguente risparmio di 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, cui cumulare - ai fini del raggiungimento di un numero "pari" e "pieno" di 4 unità di personale da assumere in sostituzione delle 4 figure amministrative - 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, di Euro 145.643,28;
- **che il risparmio di spesa sopra indicato** sufficiente a finanziare n. 4 complessive unità lavorative di cui n. 2 di Cat. C e n. 2 di Cat. D, **veniva pertanto destinato – come stabilito dal Piano ai suddetti punti 5 e 5.2. - ad ulteriori assunzioni a tempo indeterminato** per altrettante

professionalità prioritarie per l'Amministrazione, ovvero 2 unità aggiuntive con profilo di "Funzionario Tecnico" - cat. D, e **2 unità aggiuntive con profilo di "Agente" - cat. C;**

- che complessivamente pertanto le unità autorizzate da assumere con profilo di "Agente" cat. C, risultavano essere n. 4 (di cui 2 derivanti da budget aggiuntivo risparmiato), da reclutare tramite utilizzo della corrispondente graduatoria concorsuale pubblica tuttora vigente, che presentava ancora un cospicuo numero di candidati idonei non assunti;
- che si procedeva pertanto all'interpello dei candidati utilmente classificati nella suddetta graduatoria concorsuale pubblica al fine di ritrovare le complessive 4 unità lavorative da assumere a tempo indeterminato;
- che tuttavia, con Determinazione Dirigenziale n. 891 di R.U.D. del 23.08.2018 venivano assunte a tempo indeterminato presso il Comune di Reggio Emilia, con decorrenza 01.10.2018, **solamente 3 delle complessive 4 unità con profilo di "Agente di Polizia Municipale", cat. C1**, già previste dal Piano Triennale dei Fabbisogni 2018-2020 (di cui 2 originariamente autorizzate sul Piano medesimo e 2 tramite parziale utilizzo del budget assunzionale risparmiato di cui sopra), con assegnazione al Servizio "Polizia Municipale e Protezione Civile" - attingendo dalla relativa graduatoria del Concorso Pubblico di "Agente" di Polizia Municipale Cat. C (approvata con Determinazione Dirigenziale del Comune di Reggio Emilia D.D. n. 23098 di P.G. - R.U.A.D. n. 1090/2013 del 30.07.2013, valida sino al 31.12.2018) - **a causa delle numerosissime rinunce alle proposte assuntive a tempo indeterminato effettuate, rinunce che hanno portato sino al completo esaurimento della stessa graduatoria concorsuale pubblica di "Agente" cat. C**, senza soddisfare nemmeno il fabbisogno autorizzato;
- che pertanto il budget assuntivo risparmiato (ed utilizzabile per il 2018) e destinato alle ulteriori 2 figure di "Agente" (pari ad Euro 69.485,72), non veniva conseguentemente interamente utilizzato nemmeno con lo scorrimento della suddetta graduatoria concorsuale pubblica, risultata esaurita, essendo possibile assumere solamente 1 delle 2 unità aggiuntive di pari profilo professionale;
- che già sul Piano Triennale dei Fabbisogni per il triennio 2018-2020, al punto 5 "**RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2018-2019-2020**" - "**STRUMENTI DI RISPOSTA POSSIBILI**", si prevedeva come più sopra indicato, tra gli strumenti di reclutamento, la possibilità di ricorrere "...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)...", caso di specie verificatosi con riferimento alle assunzioni di Agente di che trattasi;
- che tale metodologia di reclutamento (utilizzo di graduatoria di altro Ente) risultava pertanto - in considerazione dell'esaurimento in itinere, della graduatoria concorsuale pubblica vigente presso il Comune di Reggio Emilia e nell'esito negativo di tutte le procedure di mobilità già esperite – l'unica modalità per soddisfare l'esigenza assuntiva di tale prioritaria professionalità, nelle more dell'indizione di un eventuale nuovo e futuro Concorso Pubblico di tale profilo;
- che pertanto nel medesimo provvedimento (Determinazione Dirigenziale n. 891 di R.U.D. del 23.08.2018) si demandava ad apposito e separato atto la nomina del 4° Agente prevedendo, quale modalità di reclutamento, come previsto sul Piano, l'utilizzo della graduatoria di altro Ente di pari profilo professionale, all'epoca in via di individuazione;
- che resta pertanto, ad oggi, ancora da ripianare il 4° posto vacante di "Agente" di Polizia Municipale (n. 3942 ex I.P) autorizzato dal Piano Triennale dei Fabbisogni 2018-2020, con utilizzo del parziale e residuo budget assuntivo risparmiato come sopra descritto (pari ad Euro 34.742,86), copertura che avverrà attraverso l'utilizzo di valida graduatoria concorsuale pubblica di pari profilo professionale di altra Pubblica Amministrazione che nel frattempo si è provveduto ad individuare, secondo criteri di prossimità territoriale, nonché di recente approvazione di graduatoria;

Richiamati a tal proposito, in materia di utilizzo di graduatoria concorsuale pubblica di altro Ente, da parte di Enti Locali:

- l'art. 3 co. 61 della Legge 350/2003;
- l'art. 4 co 3, 3 bis, 3 ter del D.L. 101/2013, convertito con modificazioni in Legge n. 125/2013;
- l'art. 3 co 5 ter del D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014;

Preso atto che l'Unione dei Comuni Bassa Reggiana (Pubblica Amministrazione di prossimità territoriale) dispone di valida graduatoria concorsuale pubblica per specifica professionalità di "Agente di Polizia Municipale – cat. C1", recentemente approvata con Determinazione Dirigenziale n. 219 del 05.05.2018 e tuttora vigente sino al 04.05.2021;

Tenuto conto di quanto già autorizzato in materia dalla Giunta Comunale con Deliberazione G.C. 08.05.2018 n. 88, si è ritenuto pertanto legittimo ed opportuno, alla luce delle esigenze manifestate dal Dirigente del Servizio "Polizia Municipale e Protezione Civile", procedere a richiedere l'utilizzo della suddetta graduatoria stilata per assunzioni a tempo indeterminato dall'Unione dei Comuni Bassa Reggiana, così come previsto dall'art. 4 del DL 101/2013, convertito con Legge n. 125/2013, e secondo quanto indicato dai criteri approvati dalla Giunta;

Preso atto:

- che, pertanto, in data 01.08.2018, il Comune di Reggio Emilia provvedeva a richiedere all'Unione dei Comuni Bassa Reggiana l'utilizzo della graduatoria derivante da "Concorso Pubblico per esami per la copertura a tempo pieno ed indeterminato di n. 2 posti di Agente di Polizia Municipale – categoria C1 – con riserva ai militari di cui agli articoli 678 c. 9 e 1014 D. Lgs. 66/2010", approvata con Determinazione Dirigenziale n. 219 del 05.05.2018, per procedere alla assunzione di n. 1 figura professionale di pari profilo e categoria giuridica a tempo indeterminato;
- che a seguito di accoglimento della richiesta avanzata da questo Comune di utilizzo della suddetta graduatoria da parte dell'Unione dei Comuni Bassa Reggiana (e di approvazione da parte dell'Unione con deliberazione di Giunta Comunale del 05.09.2018), veniva stipulata tra le Amministrazioni apposita convenzione, allegata al presente atto, sottoscritta digitalmente dalla Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" del Comune di Reggio Emilia e dalla Responsabile dell'Ufficio Unico del Personale dell'Unione Bassa Reggiana", Dott.ssa Maria Luisa Farina (Rep. n. 160 del 10.09.18), ed acquisita agli atti di questo Comune al n. 114214 di P.G. del 11.09.2018;
- che tra le condizioni previste nella suddetta Convenzione all'art. 3, vi è anche l'impegno, da parte del Comune di Reggio Emilia, a rimborsare all'Unione il 25% del costo totale relativo alla procedura selettiva, che era già stato precedentemente individuato in Euro 131,50, come risulta da comunicazione trasmessa via mail acquisita agli atti di questo Ente al n. 115342 di P.G. del 13.09.2018;
- che l'Unione dei Comuni Bassa Reggiana trasmetteva pertanto al Comune di Reggio Emilia, copia della predetta graduatoria a tempo indeterminato, per la figura di "Agente di Polizia Municipale" cat. C1, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 219 del 05.05.2018, utilizzata per assunzioni a tempo indeterminato dall'Unione sino alla 9° posizione e nella quale risultano ancora 22 nominativi di candidati attualmente non assunti a tempo indeterminato dall'Unione Bassa Reggiana, da interpellare per la proposta di assunzione a tempo indeterminato;
- che si è pertanto provveduto ad interpellare la prima candidata disponibile e utilmente classificatasi al 10° posto nella suddetta graduatoria concorsuale pubblica con il seguente esito:

POS.	COGNOME E NOME	C.I.	ACCETTA/RINUNCIA	COMUNICAZIONE DEL	N P.G.
10	G.F.	2008468	ACCETTA	10.09.2018	113491

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 03.10.2018**, della suddetta candidata classificatasi al 10° posto della graduatoria del concorso pubblico per assunzioni a tempo indeterminato con profilo di "Agente di Polizia Municipale" di cat. C, approvata con DD n. 219 del 05.05.2018 dall'Unione Bassa Reggiana (tuttora valida ed utilizzata per assunzioni a tempo indeterminato sino alla 9° posizione) che **HA ACCETTATO** l'assunzione a tempo pieno ed ha autodichiarato il possesso di tutti i restanti requisiti previsti per l'assunzione a tempo indeterminato nel suddetto profilo, che si provvederà a verificare d'ufficio, e precisamente la Sig.ra:

G.F., nata il 28.01.1984, codice individuale 2008468

con assegnazione della stessa 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;

Considerato che:

- tale assunzione si intende fatta ed accettata 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 la sopracitata candidata accettante l'assunzione verrà sottoposta, come anzidetto, prima di essere immessa 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 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);
- che gli accertamenti sanitari summenzionati si concluderanno per la candidata 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 l'assunzione in servizio, a decorrere dal 03.10.2018 (o dalla data di effettiva sottoscrizione del contratto), avverrà **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 altresì che la spesa necessaria a tale assunzione:

- 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, 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, **tramite parziale utilizzo del residuo budget assunzionale non speso** per le 4 professionalità Amministrative ed originariamente ad esse destinato (cfr. D.D. 764 di R.U.D. del 19.07.2018), per un totale di **Euro 34.742,86**;
- per quanto attiene alla cifra di cui all'art. 3 della Convenzione stipulata con l'Unione Comuni Bassa Reggiana per l'utilizzo della graduatoria a tempo indeterminato, che il Comune di Reggio Emilia si è impegnato a rimborsare all'Unione dietro loro richiesta, corrispondente al 25% del costo totale relativo alla procedura selettiva ed ammontante ad Euro 131,50, la stessa trova copertura nel Cap. 1400 "Compensi a componenti commissioni di concorso e altre spese accessorie per concorsi";

Ritenuto pertanto che si debba procedere alla copertura del 4° residuo posto vacante di "Agente" (cat. C) di cui sopra - a decorrere dal primo momento utile successivo all'accertamento della sussistenza 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 **03.10.2018** - onde consentire al soggetto neoassunto di partecipare al prossimo Corso Interregionale inerente la Formazione iniziale obbligatoria per Agenti di Polizia Municipale di cui alla Legge Regionale Emilia Romagna n. 24/2003;

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);

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 del 4° posto vacante in Dotazione Organica di "AGENTE" di Polizia Municipale Cat. C già autorizzato sul Piano Triennale dei Fabbisogni per il triennio 2018-2020 (nn. 3942 ex I.P.), a tempo pieno, **a decorrere dal 03.10.2018**, per tutte le motivazioni esposte in premessa ed in attuazione di quanto disposto da Deliberazione G.C. 08.05.2018 n. 88 - mediante utilizzo della graduatoria per assunzioni a tempo indeterminato derivante dal "*Concorso Pubblico per esami per la copertura a tempo pieno ed indeterminato di n. 2 posti di Agente di Polizia Municipale – categoria C1 – con riserva ai militari di cui agli articoli 678 c. 9 e 1014 D. Lgs. 66/2010*", approvata con Determinazione Dirigenziale n. 219 del 05.05.2018 dall'Unione dei Comuni Bassa Reggiana tuttora valida, il cui utilizzo da parte del Comune di Reggio Emilia, per l'effettuazione di 1 assunzione a tempo indeterminato, è stato autorizzato da detta Unione con stipulazione di apposita convenzione, in atti al n. 114214 di P.G. del 11.09.2018, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4 del D.L. 101/2013 convertito in L. n. 125/2013 (Convenzione che viene allegata al presente provvedimento) - 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", la sottoindicata candidata che ha accettato l'assunzione e che ha autodichiarato il possesso dei requisiti previsti per l'assunzione a tempo indeterminato nello specifico profilo professionale che si provvederà a verificare d'ufficio:

G.F., nata il 28.01.1984

C.I. 2008468

posto vacante n. 3942;

classificatasi al 10° posto della suddetta graduatoria del C.P. per assunzioni a tempo indeterminato con profilo di "Agente di Polizia Municipale" di cat. C, approvata con DD n. 219 del 05.05.2018 dall'Unione Bassa Reggiana (tuttora valida ed utilizzata per assunzioni a tempo indeterminato sino alla 9° posizione)

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), **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

ed assegnando la stessa al Servizio Polizia Municipale e Protezione Civile del Comune di Reggio Emilia;

2. di prendere atto che con la presente assunzione a tempo indeterminato viene ripianato anche il 4° posto vacante di "Agente di Polizia Municipale" - cat. C – la cui copertura è prevista e autorizzata sul Piano Triennale dei Fabbisogni per il triennio 2018-2020 – Piani annuali 2018-2019 di cui alla Deliberazione G.C. n. 88 del 08.05.2018 e che, pertanto, viene soddisfatto il fabbisogno assuntivo di tale professionalità, nei limiti quantitativi indicati sul Piano medesimo;
3. di stabilire:
 - che tale assunzione a tempo indeterminato si intende fatta ed accettata 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 il rapporto di lavoro si intenderà

stabilizzato solo a seguito di positivo superamento del periodo di prova e del Corso di "Formazione Iniziale" Regionale per Agenti;

- che alla predetta unità assunta a tempo indeterminato verrà attribuito lo stipendio annuo lordo proprio dei dipendenti inquadrati nella Categoria C;
- che alla stessa spetta la massa vestiario propria del profilo che andrà a ricoprire;
- che l'unità neo assunta 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;

4. di imputare la complessiva spesa di 7.341,55 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 € 5.611,26 – 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 € 1.454,85– 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 € 275,44 – 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: 1.01.02.01.003
- c) codice COFOG: 03.1.1
- d) codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- e) codice SIOPE: 1113

5. di impegnare la spesa di € 131,50 a titolo di contributo di partecipazione alle spese concorsuali della procedura concorsuale sostenute dall'Unione dei Comuni Bassa Reggiana al capitolo 1400 – CDC 0115 - "Compensi a componenti commissioni di concorso e altre spese accessorie per concorsi" - del P.E.G. 2018 sul Bilancio 2018-2020 del Comune di Reggio Emilia – PD 3102

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

- a) codice funzionale missione / programma: 01.10
- b) codice piano dei conti integrato: 1.03.02.99.005
- c) codice COFOG: 01.1.1
- d) codice transazione U1: Spese correnti
- e) codice SIOPE: 1332

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, 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, **tramite parziale utilizzo del residuo budget assunzionale non speso** per le 4 professionalità Amministrative ed originariamente ad esse destinato (cfr. D.D. 764 di R.U.D. del 19.07.2018), per un totale di **Euro 34.742,86**;

7. di dare atto altresì che si provvederà, con successivo apposito provvedimento, a liquidare la cifra di Euro 131,50 all'Unione Comuni Bassa Reggiana, dietro presentazione di loro richiesta, a titolo di "partecipazione al costo totale relativo alla procedura selettiva" di cui si è richiesto l'utilizzo di graduatoria;

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)