



COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA

I.D. n. **214**

in data **14/12/2018**

Estratto del Verbale di Seduta

DELLA GIUNTA COMUNALE DI REGGIO EMILIA

L'anno **duemiladiciotto** addì **14 - quattordici** - del mese **dicembre** alle ore **11:00** nella sede municipale, ritualmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, per la trattazione del seguente oggetto:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2019-2020-2021 – ANNO 2019 STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA. DICHIARAZIONE SULL'ASSENZA DI ECCEDENZE, ESUBERI, SOPRANNUMERI EX ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 A VALERE PER IL 2019.

Alla discussione dell'oggetto sopraindicato, sono presenti:

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

Presiede: **VECCHI Luca**

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

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 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);
- 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;
- 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;
- E' stato approvato, con Deliberazione C.C. n. 42 del 23.04.2018, il Rendiconto della gestione per l'anno 2017 e relativi allegati;
- 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, esuberanti e soprannumeri"* a valere per il 2018;
- Con Deliberazione G.C. 08.05.2018 n. 87, avente ad oggetto *"APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE (PAP) DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA. PERIODO 01.01.2018 – 31.12.2020."*, è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Reggio Emilia;
- 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;
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 132 del 17/07/2018, legalmente esecutiva, è stato approvato il DUP 2019/2021, di cui ha preso atto il Consiglio comunale con deliberazione n. 82 del 23/07/2018;

Vista e richiamata integralmente la suddetta **Deliberazione Giunta Comunale 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"* - nella 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 e si specificava che tutti i documenti contabili già approvati di indirizzo, programmazione e rendicontazione, dimostravano l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale e che conseguentemente il Comune di Reggio Emilia presentava tutte le condizioni previste per poter programmare ed effettuare assunzioni nell'anno 2018 e seguenti, secondo il regime vincolistico vigente;

Valutato:

- che sono stati già elaborati e presentati tutti i documenti prodromici e necessari alla prossima approvazione del Bilancio di Previsione 2019-2021, ed in particolare è stato già avviato il percorso amministrativo di approvazione dello Schema di Bilancio pluriennale 2019-2021 e della Nota di aggiornamento al D.U.P.;
- che tali documenti programmatici sono coerenti e tengono conto di tutte le attuali disposizioni normative in materia di contenimento della spesa di personale, di limitazione delle assunzioni nell'ambito del regime vincolistico vigente, e che le cifre che sono state complessivamente destinate alla spesa di personale negli appositi Allegati all'approvando Bilancio 2019-2021, tengono conto di tutto il personale in servizio, in posizione di comando, ecc. nonché degli attuali ed ulteriori fabbisogni di personale e comprendono le

risorse necessarie al finanziamento delle azioni di reclutamento relative al correlato e presente Piano Triennale dei Fabbisogni 2019-2021, e che, come stanziate, risultano coerenti con tutte le attuali disposizioni normative in materia assuntiva e di contenimento della spesa di personale;

Ritenuto di dover pertanto procedere all'adozione del nuovo Piano Triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Reggio Emilia, per il triennio 2019-2020-2021 – Piano annuale 2019 stralcio, ai sensi di legge, tenuto conto delle modifiche legislative apportate dal Decreto 75/2017 (ed onde evitare di incorrere nelle sanzioni di cui al novellato art. 6 co.6 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i), in coerenza, continuità e ad integrazione del precedente Piano triennale 2018-2020 di cui alla delib. G.C. 88 dell'08/05/2018, in linea con l'attuale pianificazione pluriennale delle attività e delle performance e sulla scorta di quanto indicato nei documenti di programmazione economico-finanziaria, ed in particolare nel D.U.P. da allegarsi al Bilancio pluriennale 2019-2021, delle attuali disposizioni normative in materia di assunzioni, e delle cifre che sono state complessivamente destinate alla spesa di personale negli appositi Allegati all'approvando Bilancio 2019-2021, in corso di approvazione;

Sentiti, in sede di elaborazione della proposta di Piano, i Dirigenti ed i Direttori di Area in merito alle eventuali eccedenze ed esuberi di personale, nonché ai fabbisogni di risorse umane ed ai profili professionali emergenti e necessari, al fine della realizzazione degli obiettivi e dei programmi e progetti dell'Ente, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera a-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 33 del medesimo Decreto, si provvede in primo luogo **ad effettuare la “Ricognizione sull'assenza di eccedenze, esuberi e soprannumeri” a valere per il 2019** ed alla elaborazione del **Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 – anno 2019 stralcio.**

1) RICOGNIZIONE ANNUALE SULLE EVENTUALI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO ED ECCEDENZA A VALERE PER L'ANNO 2019

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

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

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

Preso atto che la Dotazione organica complessiva dell'Ente, rideterminata come più sotto indicato in specifico capoverso, alle date del 31/12/2018 e del 01/03/2019 (per esigenze di funzionalità di cui al presente Piano), come risulta in Allegato A) e A bis) al presente provvedimento, non presenta alcuna situazione di soprannumerarietà, anzi presenta numerosi posti vacanti in quasi tutti i profili professionali, per effetto delle norme di contenimento delle assunzioni nel Pubblico Impiego;

Preso atto e valutato altresì che:

- In data 01.06.2015, ha avuto decorrenza la riorganizzazione dell'Ente e la nuova struttura organizzativa di primo, secondo e terzo livello, secondo gli indirizzi già definiti con deliberazione G.C. 15/10/2014 P.G. n. 35212/188, e tutto il personale è stato all'epoca riassegnato alle nuove strutture in relazione alle rivisitate necessità, alla avvenuta redistribuzione delle funzioni, alle politiche, ai nuovi progetti ed indirizzi strategici, con adozione di relativo Piano di assegnazione (Deliberazione G.C. n. 65 del 09.04.2015 e Determinazione Dirigenziale n. 721 del 29.05.2015) a seguito di un lungo percorso condiviso con la Direzione Generale prima, la Direzione Operativa poi, i vari Assessori ed i Dirigenti di tutti i Servizi;
- Durante tale percorso e nei colloqui intercorsi tra il “Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione” con gli Assessori, con i Dirigenti ed i Direttori di Area dell'Ente, non si erano rilevate eccedenze alcune di personale, ed anzi erano state sottolineate carenze di personale in diversi e strategici profili professionali, anche a seguito delle dimissioni intervenute nel corso degli ultimi anni non interamente sostituite a causa delle limitazioni assunzionali;
- Negli anni 2016, 2017 e 2018 si è proseguito nel percorso di “assestamento” sia della nuova struttura organizzativa adottata, che del personale in tale struttura, operando i necessari ed opportuni aggiustamenti sulle assegnazioni di alcuni dipendenti, convenuti con i Dirigenti di riferimento e la

Direzione Operativa, in relazione ad avvenute riallocazioni di funzioni tra diversi Servizi, ed alla necessità sempre costante di adeguare con flessibilità la ristretta dotazione organica a disposizione in relazione alle nuove priorità, alle emergenze, tenuto conto delle continue cessazioni, del progressivo invecchiamento anagrafico del personale e delle correlate aumentate assenze a vario titolo, dei "picchi" emergenziali;

- In coerenza con le modifiche e le revisioni alla struttura organizzativa dell'ente, si sono riallineati anche i Piani di assegnazione del personale (cfr. da ultime: Deliberazione G.C. n. 97 del 22.06.2017 e relativa D.D. n. 1667 di R.U.A.D. del 27.11.2017; Deliberazioni G.C. 01.03.2018 n. 29 e G.C. 05.04.2018 n. 58 e relativa D.D. n.762 RUAD del 17/05/2018);
- Le complessive carenze di personale, a seguito del numeroso turn-over non sostituito negli anni ed acuite da ultimo, a causa del biennale "blocco" province 2015-2016, sono state ben evidenziate anche nell'ambito degli ultimi 2 PTFP: Piano Occupazionale Triennale 2017-2019 di cui alla Deliberazione G.C. 22.06.2017 n. 98, e Piano Triennale 2018-2020, di cui alla Deliberazione G.C. 08/05/2018 n. 88 e che allo stato attuale si affronta costantemente un faticoso percorso di parziale "mantenimento" qualitativo della Dotazione Organica affiancato ad un suo potenziamento con le nuove professionalità emergenti (cfr. da ultimo gli interventi fatti nel 2016, 2017 e 2018 sulle nuove, emergenti e prioritarie professionalità di "Funzionario Sviluppo Territoriale" "Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi" "Funzionario addetto al Coordinamento e Controllo", "Funzionario Reti Educative" con effettuazione di relative procedure concorsuali, e nel 2018 con gli ulteriori investimenti assuntivi di professionalità Amministrative ed Economico Finanziarie, Tecniche, di Polizia municipale e Sociali, e di indizione di 3 nuove procedure concorsuali pubbliche in corso di espletamento);
- Ad oggi sono stati nuovamente effettuati, in occasione della predisposizione del Bilancio 2019-2021 in corso di approvazione come anzidetto, e nell'ambito dell'ordinario ciclo di programmazione dell'Ente, a cura del Servizio Programmazione, Pianificazione e Controllo, gli incontri con i Dirigenti ed i Direttori di Area dell'Ente, sulla ricognizione annuale delle esigenze funzionali ed i fabbisogni di risorse umane e finanziarie delle singole strutture, in relazione agli obiettivi ed ai prodotti/progetti di cui ai PEG ed ai Piani di lavoro di riferimento, e propedeutici alla fase programmatica e di predisposizione del Bilancio Previsionale 2019 - 2021 al fine di una corretta e funzionale allocazione iniziale delle relative risorse, completati e perfezionati al fine della predisposizione del PEG 2019 e del Piano delle Performance;
- Nei suddetti incontri con i Dirigenti ed i Direttori di Area, non si sono rilevate eccedenze alcune di personale, ed anzi sono state sottolineate in parecchi casi, carenze di personale in diversi e strategici profili professionali, anche a seguito delle numerosissime dimissioni intervenute nel corso dell'ultimo triennio non interamente sostituite a causa delle note limitazioni assunzionali;
- Inoltre, anche sulla base dei dati emersi dai monitoraggi del PEG 2018, in relazione allo stato di avanzamento dei prodotti/progetti assegnati ai Dirigenti e alle diverse strutture di riferimento, non si riscontra alcuna eccedenza funzionale di personale, in quanto tutte le risorse umane presenti in Dotazione Organica funzionalmente e correttamente assegnate alle diverse strutture, risultano pienamente impiegate, concorrendo tutte, con una completa imputazione del 100% del loro tempo lavoro, alla realizzazione dei diversi prodotti e progetti, strategici e gestionali dell'Amministrazione ed al raggiungimento degli obiettivi indicati, e risultano pertanto risorse fondamentali ed irrinunciabili;
- Anche in relazione alla propria situazione finanziaria, il Comune di Reggio Emilia, allo stato attuale, non versa nelle condizioni di dover dichiarare alcuna eccedenza di personale, e con particolare riferimento alle limitazioni e ai vincoli relativi alla spesa di personale, dall'analisi degli ultimi documenti contabili e di programmazione finanziaria del Comune di Reggio Emilia, si rileva la corretta situazione pienamente rispettosa di vincoli e normative, così come risulta dalla Deliberazione G.C. 08.05.2018 N. 88 e dalla presente Deliberazione;
- Anche il futuro Bilancio previsionale 2019-2021, di prossima approvazione come anzidetto, è stato redatto tenuto conto di tutti i vincoli assuntivi / limitazioni e contenimento della spesa di personale e nel rispetto del concorso degli Enti Locali agli adempimenti di finanza pubblica;

Si dichiara pertanto che allo stato attuale, effettuate le verifiche - a seguito ed in relazione agli adempimenti obbligatori di cui al sopracitato art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come sostituito, a decorrere dal 2012, dall'art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011, ed **effettuata la ricognizione annuale a valere per il 2019 - il Comune di Reggio Emilia non presenta situazioni di soprannumero in Dotazione organica, né situazioni di eccedenza alcuna di personale sia in relazione ad esigenze funzionali che finanziarie** e che in corso di esercizio 2019 si provvederà a monitorare il mantenimento di tale condizione in relazione a tutti i vincoli normativi sopraesposti ed in caso di modificazioni significative delle proprie condizioni si provvederà a rivedere la presente dichiarazione.

2. RICHIAMI NORMATIVI IN MATERIA DI PTFP – DETERMINAZIONI IN MERITO ALLE “LINEE DI INDIRIZZO” PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PTFP - ART. 6 E 6-TER D.LGS.VO 165/2001

Visti e richiamati in materia di “Piano triennale dei Fabbisogni di personale”:

- l'art. 39 comma 1 della Legge 449/1997;
- l'art. 91 co.1 del T.U.E.L. n. 267/2000;
- il Decreto legislativo n. 75/2017 recante modifiche ed integrazioni al Decreto legislativo n. 165/2001 e smi, in attuazione della Legge n. 124/2015 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- gli artt. 35 e 36 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. come novellati dal D.Lgs. 75/2017;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. come novellato dal D.Lgs. 75/2017;
- l'art. 6-ter del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. come introdotto dal D.Lgs. 75/2017;
- l'art. 22 “Disposizione di Coordinamento e transitorie” del D.Lgs. 75/2017;
- le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” approvate con D.M. Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell’08/05/2018 – G.U.27/07/2018;
- l'art. 16 co.1 lett. a-bis) del D.Lgs 165/2001 e s.m.i.;
- l'art. 33 D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- l'art. 26 Sezione A - L’Organizzazione – del vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Reggio Emilia;

Preso atto in particolare del contenuto:

- del nuovo disposto dell'articolo 6 “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale” del D. Lgs.vo 165/2001, come novellato dal D.Lgs. 75/2017, che in stralcio di seguito si riporta:
“
 1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche **adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.**
 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, **ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e omissis..... garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.**
 4. Omissis....Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
 5. Omissis....
 6. **Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.**”“
- del nuovo art. 6-ter “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale” come introdotto dal D.Lgs. 75/2017 che di seguito in stralcio si riporta:
“

1. **Con decreti di natura non regolamentare** adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.
 2. Omissis....
 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131... omissis....
 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.
 5. **Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni..... omissis....**”;
- del disposto dell'art. 22 “Disposizioni di coordinamento e transitorie” co.1 del D.Lgs. 75/2017 che di seguito in stralcio si riporta:
 “ 1. Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. **In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo....**”;

Viste le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, di cui all'articolo 6-ter del D.Lgs. 165/2001 e smi, adottate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08/05/2018, registrate dalla Corte dei Conti n. 1477 – 09/07/2018 **ed entrate in vigore il 25/09/2018** a seguito di pubblicazione sulla G.U. del 27 luglio 2018 n. 173/2018;

Valutato che le suddette Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare in quanto:

- sono state adottate, conformemente a quanto indicato nel dettato legislativo (art. 6 ter D. Lgs. 165/2001), con decreti di natura non regolamentare;
- sono volte unicamente ad indirizzare le pubbliche Amministrazioni nella predisposizione dei Piani Triennali dei Fabbisogni, definendo una metodologia operativa;
- sono state adottate a seguito di intesa in Conferenza Unificata, nella quale sono state introdotte misure volte in particolare alla salvaguardia dell'autonomia degli Enti Locali;
- **non** costituiscono pertanto per gli Enti Locali un ulteriore vincolo, in quanto resta ferma l'autonomia organizzativa ad essi garantita dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti, né introducono nuovi od ulteriori “tetti di spesa”, rispetto a quelli già esistenti (cfr. anche Quaderni ANCI “Il personale degli Enti Locali – Le assunzioni” Istruzioni tecniche, linee guida note e modulistica” del giugno 2018);
- hanno invero carattere vincolante e devono essere applicate in modo preciso laddove discendono direttamente dal dettato legislativo; come tale è l'obbligo di adottare il nuovo PTFP 2019-2021 per la nuova annualità 2019 coerentemente al DUP , al fine di poter provvedere ad effettuare le assunzioni per l'anno 2019, anche se già in parte programmate ed autorizzate nel precedente Piano, senza incorrere nelle sanzioni di cui all'art. 6 co. 6, di comunicare al dipartimento della Funzione Pubblica per il tramite del SICO (sistema utilizzato dalla Ragioneria dello Stato per ricevere il conto annuale del personale) i PTFP adottati, ecc. così come dal dettato legislativo discende anche la sanzione del divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo per le amministrazioni inadempienti;

Valutato altresì che in ogni caso, la programmazione dei fabbisogni di personale del Comune di Reggio Emilia ed i relativi Piani triennali dei fabbisogni da sempre adottati annualmente con un orizzonte temporale triennale - letti anche in relazione alle nuove Linee di indirizzo - appaiono in linea e corrispondenti sia con il novellato dettato normativo (art. 6 D.Lgs.vo 165/2001) che con i contenuti e le indicazioni orientative delle “Linee di indirizzo...”, per quanto attiene in particolare:

- **alla loro redazione coerentemente e congiuntamente: all'attività di programmazione dell'Ente** complessivamente intesa, alla pianificazione pluriennale delle attività e della performance, alla redazione degli strumenti di programmazione e finanziari (Bilancio pluriennale e DUP);
- alla conseguente analisi dei fabbisogni di personale e **alla definizione ed individuazione di nuovi profili professionali più consoni con le professionalità ricercate**, più coerenti ed opportuni in relazione alle mutate esigenze organizzative, ed ai contesti di riferimento;
- alla **verifica dell'assenza di personale esuberante o eccedentario**, o soprannumerario, in relazione a vari fattori di natura organizzativo-finanziaria, ed alla **riallocazione funzionale delle risorse umane** alle diverse strutture / progetti / programmi, in un'ottica e in una dimensione di dinamicità organizzativa;
- al contemperamento delle esigenze di "reclutamento esterno" all'Ente ed alla P.A. con nuove assunzioni derivanti da concorsi pubblici o scorrimenti di graduatorie concorsuali, con quelle di "mobilità - reclutamento interno" sia derivante da processi di mobilità volontaria tra Enti – **dando coordinata attuazione a processi di mobilità e di reclutamento esterno** – che di mobilità interna, con percorsi di riconversione professionale di dipendenti;
- **alla centralità dei fabbisogni di personale anche di diversa e nuova tipologia** rappresentate nei percorsi di programmazione dai Dirigenti dell'Ente (apicali e non) e nel PTFP, **rispetto alla Dotazione Organica secondo un vecchio concetto di D.O.** (intesa come rigido ed immutabile contenitore numerico di posti ripianabili unicamente in ragione delle pari cessazioni di personale di identica professionalità);
- **alla conseguente necessità di adeguamento e rimodulazione della Dotazione Organica**, avvenuto sempre costantemente nel tempo, in funzione dei diversi e mutati fabbisogni di personale rappresentati nei Piani, con idonee professionalità quali-quantitativamente opportune e finanziariamente compatibili tenuto conto della necessità di garantire l'invarianza valoriale della rimodulazione della Dotazione stessa (medesimi concetti statuiti oggi dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001);
- alla rappresentazione nell'ambito del PTFP e dei suoi allegati, di tutti i valori finanziari, dei limiti e delle facoltà assuntive concesse a legislazione vigente e nel rispetto del regime vincolistico, ed inerenti le complessive capacità assunzionali e di bilancio dell'Ente;

Ritenuto pertanto di poter proseguire, anche nell'adozione del presente Piano e dei prossimi PTFP, secondo la metodologia operativa da sempre utilizzata, in quanto coerente con le neo emanate "Linee di indirizzo", utilizzando lo strumento dinamico della rimodulazione della Dotazione Organica funzionalmente agli effettivi fabbisogni di personale come rappresentati e riscontrati in particolare nell'ambito della fase di programmazione, tenendo conto dei suoi potenziali limiti valoriali massimi e della necessità di garantire l'invarianza valoriale delle operazioni di rimodulazione, come discende direttamente dal dettato legislativo (art. 6 D.Lgs.vo 165/2001);

Valutato pertanto, **per quanto attiene alla Dotazione Organica, di poter confermare tutto** quanto contenuto nel *"Capoverso 6 – Rideterminazione della Dotazione Organica"* della Deliberazione G.C. N. 88 dell'08/05/2018, con particolare riferimento:

- **alla sua iniziale rideterminazione ai sensi di legge** effettuata con deliberazione G.C. 15.03.2006 P.G. N. 5167/61 secondo quanto disposto dalla Legge Finanziaria per il 2005 n. 311 del 30/12/2004 art. 1 co. 93, e D.P.C.M. attuativi del 15/02/2006;
- **alla sua successiva rivalorizzazione economica, nel tempo** avvenuta **a seguito di applicazione dei C.C.N.L.** del personale e dei Dirigenti degli Enti Locali e di modifica per mutate esigenze organizzative interne, per trasformazione di rapporti orari e riconversioni professionali di dipendenti, per trasferimento definitivo di dipendenti conseguenti a passaggio di attività, sempre in conformità ed anzi, in riduzione, rispetto ai limiti numerici e valoriali equivalenti a quelli della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge; e posto che tale equivalente valore di riferimento ha sempre rappresentato per l'Ente il "potenziale limite finanziario" della Dotazione Organica, nel cui ambito e limite sono sempre avvenute le "rimodulazioni" della medesima Dotazione, funzionali ai fabbisogni programmati e garantendone pertanto sempre la neutralità finanziaria e le coperture dei posti vacanti unicamente se compatibili con il regime vincolistico vigente;
- **alla sua ultima rideterminazione, alla data del 01.07.2018**, avvenuta con la medesima Deliberazione G.C. N. 88 dell'08/05/2018 e che riportava, i seguenti valori di riferimento (ancora al netto degli oneri contrattuali inerenti il nuovo CCNL Funzioni Locali 2016-2018):
n. Posti: 1600 – Valore economico tabellare pari a 42.118.519 Euro,
(mantenendosi all'interno dei valori equivalenti a quelli della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge, pari ad un Valore economico tabellare massimo di Euro 42.119.786);

Valutato altresì ora, con riferimento al nuovo dettato legislativo di cui agli artt. 6 e 6-ter del D. Lgs. 165/2001 e smi e alle relative "Linee di indirizzo..." pubblicate il 27/07/18 - per quanto attiene alla Dotazione Organica, **di dover determinare ed indicare tutto quanto segue:**

il Valore assunto a riferimento quale "indicatore di spesa potenziale massima" della Dotazione Organica del Comune di Reggio Emilia (teorica) – **valore massimo espandibile** – secondo quanto indicato dalle Linee di indirizzo per gli Enti Locali, **"resta quello previsto dalla normativa vigente" in termini di spesa del personale**, ovverosia:

la Media del Triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e smi, **tale valore è pari a Euro 46.683.158,86;**

La "consistenza" della Dotazione Organica ed il valore potenziale corrispondente all'ultima Dotazione effettivamente adottata /rideterminata dal Comune di Reggio Emilia, **alla data del 01/07/2018**, nell'ambito del Piano Triennale dei Fabbisogni 2018-2020 di cui alla Deliberazione n. 88 dell'08/05/2018 (come risultante in Allegato A alla suddetta Deliberazione) ed **ottenuto riconducendo la sua complessiva articolazione, secondo l'ordinamento professionale vigente, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa contenuto, coperto e vacante, con riguardo alla categoria giuridica di inquadramento ed al relativo rapporto orario** – ancora senza applicazione del nuovo CCNL Funzioni Locali 2016-2018 - **era pari a:**

Euro 42.118.519 Euro – (corrispondente al valore di n. posti: 1600 di diverso profilo, categoria / rapporto orario come rappresentati in Tabella Allegato A alla suddetta deliberazione);

(consistenza ampiamente contenuta nel suddetto Valore assunto a riferimento quale indicatore di spesa potenziale massima – media del triennio 2011-2013)

La "consistenza attuale" della medesima Dotazione Organica, come rideterminata alla data del 31/12/2018 e rappresentata in prospetto Allegato A) alla presente Deliberazione (composta da tutti i medesimi posti in essa contenuti con riguardo a profilo, categoria giuridica e rapporto orario, dovendosi allo stato attuale garantire il confronto su elementi omogenei rispetto alla precedente Dotazione) – **rivalorizzata unicamente per effetto dell'applicazione degli oneri contrattuali corrispondenti al nuovo CCNL Funzioni Locali 2016-2018 – è la seguente, ed assume il nuovo Valore di riferimento:**

Euro 43.946.774; 1600 posti,

(anch'esso ampiamente contenuto nel Valore assunto quale indicatore di spesa potenziale massima - Media del triennio 2011-2013)

Nell'ambito di tale nuovo potenziale valore finanziario di riferimento della Dotazione Organica, comprensivo degli oneri contrattuali CCNL 2016-2018 (valore equivalente a quello della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge e a quello dell'ultima Dotazione approvata e rideterminata con Delib. G.C. 88 dell'08/05/2018) – (ampiamente contenuto nell' "*indicatore di spesa potenziale massima*" più sopra indicato e rappresentato dalla Media del Triennio 2011-2013 in sua espansione massima) **avverranno** - sino a nuove indicazioni, o diverse interpretazioni, in particolare rispetto ad eventuali e futuri "modelli" della determinazione del "valore potenziale" della D.O - **le sue successive "rimodulazioni", funzionalmente alle esigenze ed ai fabbisogni di personale programmati nell'ambito dei PTFP, e garantendo la neutralità finanziaria delle rimodulazioni;**

Nell'ambito della Dotazione Organica - **valorizzata come attualmente composta** (quali-quantitativamente per profilo, categoria e rapporto orario) **dal personale in servizio (posti coperti) e dai complessivi posti vacanti** (che contengono anche quelli ripianabili nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente e che con il loro complessivo e corrispondente valore garantiscono anche l'ipotetica potenziale "riespansione" a tempo pieno dei dipendenti inizialmente assunti a tempo pieno ed ora part-time):

- **avverrà ordinariamente ogni necessaria rimodulazione** (purché ad invarianza valoriale complessiva) della sua composizione di posti / profili/ categorie / rapporti orari, **funzionalmente alle esigenze e ai fabbisogni rappresentati;**
- **avverrà la copertura dei soli posti vacanti autorizzati nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, e se compatibili con il regime vincolistico vigente.**

A tal fine si specifica che col presente provvedimento viene **già rideterminata la Dotazione Organica anche alla data del 01/03/2019, come risulta in prospetto Allegato A-BIS)** alla presente deliberazione - ad invarianza valoriale e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione – funzionalmente alle esigenze ed ai nuovi fabbisogni di professionalità rappresentati nel presente PTFP, nonché in relazione alla

necessità di garantire la trasformazione oraria del rapporto di lavoro di diversi dipendenti richiedenti il passaggio alla prossima scadenza contrattuale individuata per tali trasformazioni, nella suddetta data (01/03/2019).

Inoltre si ricorda che, come indicato nelle Linee di indirizzo, la Dotazione Organica, di volta in volta rimodulata quali-quantitativamente in base ai fabbisogni **“farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267/2000)”**, applicazione delle % del part-time ecc.; **da qui la necessità di mantenere anche una quantificazione numerica della medesima Dotazione Organica**, pur nella sua variabile e rimodulabile composizione di posti/professionalità/categorie/rapporti orari, ecc. secondo i fabbisogni.

3. RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI – NORMATIVA VIGENTE IN MATERIA DI ASSUNZIONI – SPESA DI PERSONALE – VINCOLI E LIMITI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE.

Si richiamano:

- la Deliberazione Giunta Comunale del 18.6.2015 n. 111 con la quale è stato adottato il *“Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2015-2017. Piano annuale 2015”*, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 10 del 20.07.2015;
- la successiva Deliberazione Giunta Comunale del 10.12.2015 n. 229, anch'essa positivamente vistata dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 8 del 23.02.2016, con la quale si procedeva ad aggiornare ed integrare il suddetto Piano Occupazionale 2015-2017;
- la Deliberazione Giunta Comunale 31.03.2016 n. 78, con la quale è stato approvato il *“Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017”*, positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 15 del 04.04.2016, successivamente integrato con Deliberazioni G.C. 25.08.2016 n. 147 e G.C. 15.12.2016 n. 252;
- la Deliberazione Giunta Comunale 22/06/2017 n. 98, con la quale è stato approvato il *“Piano triennale dei fabbisogni 2017-2018-2019 – Piani annuali 2017-2018. Provvedimenti conseguenti”*, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori con proprio Verbale n. 23 del 20.06.2017, successivamente integrato e parzialmente modificato (per adempimenti tecnico/giuridici, senza alcuna nuova spesa aggiuntiva) con Deliberazione G.C. 12/12/2017 i.d. n. 223;
- la Deliberazione Giunta Comunale 08/05/2018 n. 88, con la quale è stato approvato il *“Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2018-2019-2020 – Piani Annuali 2018-2019. Provvedimenti conseguenti”*, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori con proprio Verbale n. 12 del 23.04.2018;

i cui contenuti ed indirizzi di massima, stabiliti all'epoca dei singoli atti ed aggiornati nel tempo, si confermano, pur con le variazioni e le aggiornamenti intervenute a seguire, nell'ambito dei medesimi provvedimenti, **ed ai quali si rimanda, anche per il triennio 2019-2021** - per tutto quanto non modificato da norma di legge o contrattuale o diversamente o nuovamente disposto col presente provvedimento – e dei quali in particolare si confermano gli indirizzi e la metodologia operativa per il tempo determinato e il part-time ivi contenuti, ad eccezione, **per quanto attiene al part-time, delle 2 nuove decorrenze stabilite dal CCNL 2016-2018 per le trasformazioni orarie dei dipendenti, che vengono fissate al 01/3 e 01/09 di ogni anno**, potendosi presentare le istanze di modifica del rapporto di lavoro, rispettivamente entro il 31/12 e il 30/06 di ogni anno;

Si prende atto che nelle ultime deliberazioni ed in particolare in quella inerente il Piano triennale 2018-2020, annuali 2018-2019:

- si indicava tutta la principale normativa, in materia di vincoli, limiti e possibilità assunzionali / spesa di personale, vigente all'epoca dell'adozione degli atti, nonché gli orientamenti giurisprudenziali e contabili più accreditati, e ne veniva seguita l'evoluzione, adattando e riaggiornando la programmazione in linea con l'evolversi della normativa;
- si dava contezza e si acclarava il pieno rispetto di tutta la suddetta normativa vigente per poter effettuare assunzioni nel 2018 e seguenti, come certificato in sede di Bilancio previsionale 2018-2020 e di Rendicontazione 2017.

Si opera pertanto un richiamo a tutta la normativa già indicata in quanto vigente in materia di assunzioni e di spesa di personale, all'epoca della deliberazione G.C. n. 88 del 08/05/2018 di adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni 2018-2020, di cui al "Capoverso 2" delle premesse della suddetta Deliberazione, e di cui si era già acclarato il rispetto in sede di precedente programmazione triennale, e tuttora vigente ed in particolare:

- **art. 1 co. 557 e seguenti ed in particolare il co. 557-quater della Legge n. 296/2006** e smi, come introdotto dall'art. 3 comma 5 bis del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014 in materia di contenimento della spesa di personale nella "media del triennio" precedente l'entrata in vigore del Decreto 90/2014, ovverosia del triennio 2011-2013;
- **D.L. 90/2014** convertito in Legge 114/2014, ed in particolare **l'art. 3 comma 5** (in materia di % assuntive ante blocco Province e ante successiva legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015), **che fissa nuovamente, a decorrere dal 2019 le facoltà assunzionali per gli Enti Locali al 100%** delle cessazioni dell'anno precedente;
- **art. 1 co. 228 della Legge n. 208/2015**, in materia di nuove % assuntive fissate per gli anni 2016-2017-2018, come significativamente modificato dall'art. 22 co. 2 del D.L. 24/04/2017 n. 50;
- **D.L. 50/2017** recante Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ecc., convertito in Legge n. 96/2017, con il quale (art. 22 co. 2) si apportano sostanziali modificazioni all'art. 1 comma 228 della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015, ed in particolare veniva ampliata per gli anni 2017 e 2018, la percentuale assuntiva dei Comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti, al **75%** del risparmio di spesa dei cessati dell'anno precedente, qualora il rapporto dipendente-popolazione dell'anno precedente fosse inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con D. Ministero Interno;
- **Decreto del Ministero dell'Interno 10/04/2017** di "*Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019.*", con il quale si decreta che per il triennio 2017-2019, per i Comuni di fascia demografica ricompresa tra i 100.000 e i 249.999 abitanti (fascia demografica in cui rientra il Comune di Reggio Emilia), tale rapporto medio dipendenti/popolazione è fissato in 1/116 (1 dipendente ogni 116 abitanti);
- **art. 1 co. 228 bis ter quater e quinquies** della medesima Legge 208/2015, come introdotti dall'art. 17 del D.L. 113/2016 convertito in Legge 160/2016, in materia di "regime derogatorio" per il triennio 2016-2018 per il personale scolastico educativo degli Enti locali;
- **D.L. n. 113 del 24 giugno 2016 "Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio"**, convertito con modificazioni in Legge n. 160 del 07/08/2016, che tra l'altro:
 - all'art. 16 "*Disposizioni in materia di personale*" ha modificato l'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006, abrogando la *lettera a)*, con la conseguenza che, a far tempo dal 25/6/2016, il vincolo inerente la riduzione dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente rispetto alla incidenza media del triennio 2011-2013 è stato eliminato;
 - all'art. 16 comma 1-quater esclude nuovamente dal calcolo e dalle limitazioni di cui all'articolo 9 comma 28 del D.L. 78/2010 le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 – 1 ° comma del TUEL 267/2000;
 - all'art. 17 "*Personale insegnante ed educativo*", aggiunge i commi 228 bis, ter, quater e quinquies, all'articolo 1 co. 228 della Legge di stabilità 2016 n. 208/2015, prevedendo la possibilità di effettuare un piano straordinario di assunzioni per le scuole dell'infanzia e gli asili nido, con un budget aggiuntivo rispetto alle ordinarie capacità assunzionali degli Enti Locali, come da ultimo definite per il triennio 2016-2018 dai commi 228 e 229 dell'art. 1 della stessa legge di stabilità;
- **Art. 18 co. 2 bis del D.L. 112/2008, come significativamente modificato da D.L. 66/2014 art. 4 co. 12-bis**, in materia di diversi regimi applicabili alle ASP e alle **Istituzioni degli Enti Locali** che gestiscono servizi assistenziali, scolastico educativo, e per l'infanzia, culturali, ecc.;
- **Art. 1 commi da 710 e seguenti (in particolare 720, 721 e 722) della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015**, in materia di concorso degli Enti Locali agli obiettivi di finanza pubblica, mediante il conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le spese finali e le entrate finali di Bilancio (pareggio di bilancio);
- **Art. 9 co. 28 del D.L. 78/2010** e ss.mm.ii., come aggiornato da ultimo dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014, in materia di spesa di personale flessibile (tempo determinato, co.co.co. somministrazione, ecc.) nel limite di quella sostenuta per le medesime finalità nel 2009;
- la Legge di stabilità per l'anno 2017, Legge n. 232/2016 (pubblicata in G.U. in data 21/12/2016), che di fatto non apportava alcuna modifica alle disposizioni vigenti in materia assuntiva per gli Enti Locali soggetti a regime di limitazione delle assunzioni, ma con la quale (art. 1 co. 368) venivano prorogate sino al 31/12/2017 le graduatorie dei Concorsi Pubblici vigenti all'epoca di approvazione del D.L. 101/2013 convertito con modificazioni in L. 125/2013;

- il D.L. 20/02/2017 n. 14, recante “Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città...” convertito con modificazioni in legge n. 48 del 18/04/2017;
- **la legge n. 68/1999** recante “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*” che prevede l’obbligo anche per i datori di lavoro pubblici, enti locali ecc. con un numero di dipendenti a tempo indeterminato maggiore di 50, di avere alle proprie dipendenze lavoratori “disabili” di cui all’art. 1 e 8 della medesima legge, pari al 7%, e lavoratori appartenenti ad altre “categorie riservatarie” (orfani, vedove, categorie protette vittime del terrorismo e della criminalità organizzata ecc..) di cui all’art. 18 della medesima legge, pari all’1% - procedendo a ripianare le eventuali “scoperture” che si dovessero verificare nel tempo;
- **il Decreto Legislativo n. 75/2017** avente ad oggetto “*Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a) e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r) s) e z), della legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”; cosiddetto “decreto Madia sul pubblico impiego”, che ha apportato significative modificazioni al Decreto Legislativo n.165/2001 e ss.mm.ii. anche in materia di organizzazione, di **piani triennali dei fabbisogni**, di dotazioni organiche, ecc. e che tra l'altro, all'articolo 20 “*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*”, ha introdotto l'ulteriore facoltà per le pubbliche amministrazioni di aprire una nuova stagione triennale 2018-2020 di stabilizzazione rivolta ai precari storici in possesso di determinati requisiti ivi indicati; e la relativa **Circolare operativa n. 3/2017** del 23/11/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica DFP 0067490 P, avente ad oggetto “*Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato*”;
- **la Legge di Bilancio per l'anno 2018, Legge n. 205/2017** (pubblicata in G.U. in data 29/12/2017), con la quale non si apportano nuove modifiche alle disposizioni inerenti le assunzioni a tempo indeterminato degli Enti Locali, ma si introducono importanti novità nelle sottoindicate tematiche:
 - all’art. 1 co. 1148 lett. a), **vengono ulteriormente prorogate sino al 31/12/2018 le graduatorie dei** Concorsi Pubblici vigenti alla data del 31/12/2017 (a tale data erano tutte vigenti in quanto prorogate ad opera del D.L. 30/12/2016 n. 244 “Milleproroghe” e ad opera della Legge di stabilità 2017 n.232/2016) e che all’art. 1 co. 1148 lett. h) **slitta al 01.01.2019 il termine per il divieto di stipulazione di co.co.co. da parte delle P.A.;**
 - all’art. 1, comma 200, che testualmente recita: “*Al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni..... omissis....., a valere e nei limiti di un terzo delle risorse di cui all'articolo 7, comma 3, del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale, possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.*”, **si prevede che gli Enti Locali**, al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei Comuni e contestualmente, gli interventi e i servizi sociali per il contrasto alla povertà, **possano effettuare assunzioni di “Assistenti sociali”, con rapporto di lavoro a tempo determinato** utilizzando le risorse, a valere e nei limiti di un terzo della quota del “Fondo Povertà” (per l'erogazione del cosiddetto Re.I. Reddito di inclusione) attribuita agli ambiti territoriali di ogni Regione, per il rafforzamento dei servizi sociali **e che tali assunzioni a tempo determinato sono effettuate “in deroga” ai vincoli inerenti il contenimento della spesa di personale di cui all’art. 1 co. 557 della Legge n. 296/2006 (in deroga al contenimento nella media del triennio 2011-2013), e di cui all’art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 (in deroga al contenimento nel tetto della spesa per il tempo determinato del 2009);**

Si richiama inoltre il D.L. 113/2018 c.d. “Decreto Sicurezza”, recentemente convertito in legge con modificazioni, in Parlamento, ed attualmente in corso di pubblicazione in G.U., che presenta ancora diverse incognite interpretative, e che agli artt. **35 bis e 35 quater**, introduce novità in materia di assunzioni nella Polizia Municipale sia a tempo indeterminato nel 2019, che determinato sino al 2020 – con possibilità ed ipotesi derogatorie rispetto a taluni tetti e vincoli oggi vigenti, ipotesi che sono in ogni caso da verificare e quantificare anche alla luce dei vincoli generali alle assunzioni e della spesa di personale della Polizia Municipale dell’anno 2016 cui il Decreto fa riferimento quale termine di confronto; pertanto le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell’ambito della Polizia Municipale che pure vengono programmate all’interno del presente Piano, al fine di rafforzare complessivamente gli organici della Polizia Municipale per tutte le attività, comprese quelle inerenti il controllo del territorio e gli interventi di sicurezza urbana - si continuano a quantificare, in via cautelativa ed in attesa di interpretazioni certe, secondo l’attuale e vigente normativa nello stesso modo ed unitamente ai restanti dipendenti (quantificando le cessazioni di personale

(anche addetto alla Polizia Municipale) del 2018 (100%) a valere su nuove assunzioni 2019 (anche di Polizia Municipale);

si rinvia pertanto ogni valutazione circa la possibilità di effettuare assunzioni aggiuntive rispetto a quelle attualmente disposte - anche con eventuale “adeguamento” e/o “rideterminazione” dei prospetti inerenti le cessazioni 2018 che costituiscono risparmio utile per nuove assunzioni 2019, e la destinazione del Budget assunzionale (All. B) e C) - a successive deliberazioni integrative al presente Piano, quando si saranno chiariti e meglio definiti alcuni aspetti circa l'effettiva portata del suddetto Decreto 113/2018.

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

CONDIZIONI OGGETTIVE – VINCOLI / FACOLTA' ASSUNTIVE

A) VINCOLI ASSUNZIONALI:

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

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

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

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

B) FACOLTA' ASSUNTIVE:

Possibilità di effettuazione di “nuove assunzioni” non dirigenziali, a tempo indeterminato, per l'anno 2018 *, nel limite del 25% stabilito dall'art. 1 comma 228 e ss.mm.ii. della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015 (limite di assunzione di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente) - oltre alle assunzioni per mobilità tra enti sottoposti a regime limitativo delle assunzioni, ed oltre alle assunzioni necessarie relative al personale scolastico educativo dei Comuni e delle proprie Istituzioni;

occorre poi tener conto che **tale % è stata innalzata, ad opera dell'articolo 22 comma 2 del D.L. 50 del 24.04.2017, al 75%**, anche per i comuni con popolazione superiore ai 1000 abitanti, qualora il rapporto dipendente-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con D.Ministero Interno (condizione in cui rientra anche il Comune di Reggio Emilia) - (*** si richiama la norma, anche se relativa unicamente sino all'anno 2018, per la quantificazione dei “resti” inerenti il 2018 che verranno utilizzati nel 2019**);

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

Possibilità, già stabilita a decorrere dal 2014, e prevista dall'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 e non abrogata, di cumulare le risorse destinate alle assunzioni nell'arco temporale di un triennio in termini dinamici, (possono essere cumulate per l'anno 2018, le risorse spendibili per l'anno 2017 e non ancora utilizzate, pari al 75% della spesa relativa ai cessati del 2016 “cosiddetti resti assunzionali”);

Possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato di personale docente, effettuate al di fuori delle ordinarie facoltà assunzionali degli Enti Locali, per il triennio 2016-2018, ai sensi di quanto disposto dall'art. 1 comma 228-bis della Legge n. 208/2015 di stabilità per l'anno 2016, comma introdotto,

unitamente ai **commi 228 ter, quater e quinquies, dall'art. 17 del D.L. 113/2016** convertito in Legge 160/2016; (cfr. anche in tal senso la Nota di lettura sulle norme di interesse dei Comuni 05 agosto 2016, IFEL ANCI nonché le deliberazioni Corte Conti Abruzzi 236/2016 ed in particolare la Liguria PAR.7/2017);

Possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato del complessivo personale scolastico ed educativo necessario al funzionamento delle strutture comunali per la prima infanzia ed assegnato all'Istituzione Scuole e Nidi d'infanzia, con applicazione di regime vincolistico differenziato (fuori dalle ordinarie facoltà assunzionali), trattandosi di **"Istituzione" degli Enti locali che gestisce servizi educativi, scolastici e per l'infanzia**, in applicazione della speciale normativa di cui all'art. 18 co. 2 bis del D.L. 112/2008, come da ultimo modificato da D.L. 66/2014 art. 4 co. 12-bis – tenuto conto degli ormai consolidati orientamenti della magistratura contabile (cfr. Corte Conti Emilia Romagna Delib. 106/2015/PAR e precedenti 34/2015/PAR e 172/2014/PAR – conferma del particolare regime per le Istituzioni Corte Conti Veneto delib.371/2018/PAR 10/10/2018).

Si precisa che il Comune di Reggio Emilia aveva già adottato, per le assunzioni di personale scolastico educativo da assegnare all'istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, tale separato "regime vincolistico differenziato" previsto per le istituzioni che gestiscono servizi educativi scolastici e per l'infanzia, che si conferma, a decorrere dall'anno scolastico 2016-2017, con Deliberazione Giunta Comunale 31.03.2016 n. 78 di approvazione del *"Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017"*, per tutte le motivazioni contenute al Capoverso 4 delle premesse, approvate al punto 1) del dispositivo. Si conferma oggi a maggior ragione l'adozione di tale separato regime assuntivo per il personale scolastico educativo necessario al funzionamento delle strutture per l'infanzia dell'Istituzione, scelta già effettuata dal Comune, in quanto avvalorata dalla speciale normativa successivamente intervenuta e contenuta nei commi 228 bis – ter – quater - quinquies dell'art. 1 della Legge 208/2015, come introdotti dall'art. 17 del D.L. 113/2016, convertito con modificazioni in legge N. 160/2016, che ha di fatto esteso tali deroghe a tutti gli Enti locali (oltre che alle loro istituzioni);

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

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

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

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

assuntive a tempo determinato ed in presenza di particolari condizioni, ad opera dell'art. 22 co.1 del D.L. 50 del 24.04.2017, nonché per le assunzioni di assistenti sociali dall'art. 1, comma 200 della Legge 205/2017;

VERIFICA CONDIZIONI SOGGETTIVE del Comune di Reggio Emilia:

Il Bilancio di previsione 2018-2020 e relativi Allegati approvati, come anzidetto con deliberazione di Consiglio Comunale n. 193 del 22.12.2017, ed il **Rendiconto della gestione per l'anno 2017** e relativi allegati approvati, come anzidetto con Deliberazione C.C. n. 42 del 23.04.2018 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 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);

Il nuovo Bilancio previsionale triennale 2019-2021 e relativi Allegati di cui si è avviato il percorso di approvazione, sono stati redatti, come anzidetto, tenendo conto di tutte le attuali disposizioni normative in materia di contenimento della spesa di personale, di limitazione delle assunzioni nell'ambito del regime vincolistico vigente, e che le cifre che sono state complessivamente destinate alla spesa di personale (subordinato e/o co.co.co.) negli appositi Allegati al Bilancio 2019-2021, tengono conto di tutto il personale in servizio, in posizione di comando, ecc. nonché degli attuali ed ulteriori fabbisogni di personale e comprendono le risorse necessarie al finanziamento delle azioni di reclutamento relative al correlato Piano Triennale dei Fabbisogni 2019-2021, e che, come stanziare, risultano coerenti con tutte le attuali disposizioni normative in materia assuntiva e di contenimento della spesa di personale;

Inoltre:

La spesa di personale a tempo determinato / per lavoro flessibile, a consuntivo 2017 si attesta in riduzione rispetto a quella di riferimento (100% del 2009), come evidenziato all'interno del Prospetto ALLEGATO D) alla deliberazione G.C. n. 88 del 08/05/2018, e nuovamente allegato al presente provvedimento, e come risulta dalla Relazione sulla Gestione Allegata al Rendiconto di Gestione 2017 (All. B1) e dalla Relazione dell'Organo di revisione al Rendiconto 2017;
(Spesa Lavoro flessibile 2009 1° aggregato: Euro 6.613.042,09 - Spesa lavoro flessibile 2017 Euro 6.430.990,54).

Si provvederà a certificare successivamente, la spesa sostenuta per assunzioni a tempo determinato /lavoro flessibile, a consuntivo 2018, approvando nuovo prospetto ALLEGATO D), che dai monitoraggi effettuati, appare comunque contenuta nei limiti di spesa di cui all'articolo 9 comma 28 (100% del 2009).

Il Budget assunzionale di competenza del 2018 per “nuove assunzioni” dall'esterno, quantificato secondo le % assuntive previste dalla legge (art. 3 comma 5 D.L. 90/2014 e art. 1 comma 228 L. 208/2015) e corrispondente ai resti 2017 (pari al residuo del 75% delle cessazioni 2016) cumulati alla quota ordinariamente spettante per il 2018 (pari al 75% delle cessazioni 2017, al netto delle cessazioni per mobilità, di quelle del personale scolastico educativo assegnato all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia per il quale si è adottato regime vincolistico differenziato, e del personale di qualifica dirigenziale), **è stato utilizzato nei limiti**, per tutte le assunzioni autorizzate nel precedente Piano triennale 2018-2020 di cui alla Deliberazione Giunta Comunale 08.05.2018 n. 88; è tutt'ora in corso di utilizzo fino al 31/12/2018, ed a seguito di ricalcolo allo stato attuale e di verifica delle effettive assunzioni effettuate e delle quote spese, **presenterà, al termine del 2018, “resti” pari a Euro 4.580,80** come risulta dal Prospetto ALLEGATO C) alla presente deliberazione *“Prospetto Budget / Piano Assunzionale PTFP 2019-2020-2021”*.

Tali residui 2018 verranno utilizzati nel corso del 2019, cumulativamente al Budget di ordinaria competenza dell'anno 2019 quantificato sulle cessazioni 2018 **(100%) ancora in corso di effettuazione**, per i nuovi fabbisogni assuntivi e secondo quanto indicato nel presente Piano dei Fabbisogni 2019-2021 di cui al successivo CAPOVERSO 5 e relativi sottopunti.

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 ancora non definitive in quanto tuttora in corso, conteggiando unicamente le cessazioni già avvenute / programmate per collocamento a riposo d'ufficio. La quantificazione economica / risparmio delle cessazioni 2018, così come la quantificazione economica / spesa per le “nuove assunzioni” 2019, ai fini del calcolo della capacità assunzionale dal 2019 in poi, è avvenuta applicando il nuovo C.C.N.L. Funzioni Locali 2016-2018, e pertanto ricalcolando gli importi (prima considerati al netto dei “futuri” oneri contrattuali) di cui agli ex Prospetti Allegati B) e C) per il 2019 e seguenti, al precedente Piano 2018-2020.

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

Allo stato attuale, pertanto tutti i documenti contabili già approvati / in via di approvazione di indirizzo, programmazione e rendicontazione dimostrano l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale e conseguentemente il Comune di Reggio Emilia presenta tutte le condizioni previste per poter programmare ed effettuare assunzioni nell'anno 2019 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 nonché dell'utilizzo delle graduatorie concorsuali, **e si opera un rinvio** a tutti gli ulteriori riferimenti normativi / giurisprudenziali già citati al “Capoverso 2” delle premesse della Deliberazione G.C. N. 88 del 08/05/2018.

4) VERIFICA E DETERMINAZIONE BUDGET ASSUNTIVI

BUDGET ASSUNZIONALE 2018 – VERIFICA PROSPETTO ALLEGATO C) alla DELIB. G.C. 08.05.2018 n. 88 SULLA BASE DELLE CIFRE EFFETTIVAMENTE SPESE - **DETERMINAZIONE DEI “RESTI” 2018.**

CESSAZIONI 2018 – QUANTIFICAZIONE ANCORA NON DEFINITIVA - **NUOVO ALLEGATO B) “PROSPETTO CESSAZIONI 2018 NON DEFINITIVO”** - RISPARMI UTILI PER DEFINIZIONE BUDGET ASSUNZIONALE 2019.

CESSAZIONI 2019 E 2020 – PRIMA QUANTIFICAZIONE IN VIA PREVISIONALE UTILE PER COSTITUZIONE BUDGET 2020 E 2021 – **NUOVO PROSPETTO ALLEGATO E)**

DETERMINAZIONE COMPLESSIVA BUDGET 2019 NON DEFINITIVO - PREVISIONALE 2020-2021 – NUOVO PROSPETTO ALLEGATO C) ALLA PRESENTE DELIBERAZIONE.

Al fine della determinazione dell'effettivo Budget assuntivo a disposizione per “nuove assunzioni” nel 2019 e seguenti, (sulla scorta delle nuove % assuntive determinatesi per il 2019 a seguito del ripristino, a decorrere dal 2019 della % assuntiva prevista dal D.L. 90/2014, art. 3 co. 5), si è proceduto:

- a rideterminare le quote di Budget 2018 effettivamente spese in corso di 2018, in relazione:
 - a quanto già autorizzato sul Piano di cui alla Delib. G.C. 08/05/2018 n. 88;
 - agli esiti delle assunzioni effettuate;
 - all'esaurimento di diverse graduatorie avvenute in corso di assunzione, tra cui quella del “Funzionario Economico Finanziario” dalla quale si era previsto di assumere 11 figure (contro 7 ritrovate) e al conseguente utilizzo del budget non speso per tali ragioni a favore delle altre 2 professionalità indicate sul Piano (Funzionari Tecnici ed Agenti di P.M.);
- a quantificare conseguentemente i “resti” 2018 disponibili per il 2019;
- a riquantificare in via NON definitiva, il risparmio derivante dalle cessazioni 2018 (ancora in corso), con l'inclusione degli oneri contrattuali CCNL Funzioni Locali 2016-2018;
- a quantificare, in via previsionale, il risparmio che deriverà a seguito delle cessazioni programmate per gli anni 2019-2020, al fine della determinazione del Budget assuntivo 2020-2021.

Si richiama a tal proposito nuovamente quanto previsto al punto 5) del dispositivo della deliberazione G.C. 08/05/2018 n. 88:

“5. di rinviare la spendibilità degli eventuali “resti assunzionali” che dovessero verificarsi al termine del 2018, anche in esito alle assunzioni derivanti dal presente Piano, agli anni 2019-2020, unitamente alle quote assunzionali ordinariamente spettanti per il 2019 e 2020 in relazione alla % fissata dalla legge sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni 2018 e 2019 tuttora in corso (100%), che verrà successivamente esattamente quantificato sulla scorta delle effettive cessazioni che si verificheranno complessivamente al termine del 2018 e del 2019”;

Visto pertanto il Prospetto ALLEGATO C) “PROSPETTO BUDGET / PIANO ASSUNZIONALE 2018 – 2019 - 2020” alla Deliberazione G.C. 08.05.2018 n. 88, nel quale si quantificava il Budget a disposizione per nuove assunzioni nel corso del 2018 (sulla scorta delle cessazioni dell'anno precedente e dei resti) e si indicavano, in via previsionale, le assunzioni che in tale deliberazione venivano autorizzate, da effettuare e da “imputare” in riduzione di detto Budget assunzionale;

Viste inoltre le indicazioni già contenute nel suddetto Piano al “Capoverso 5”, e le autorizzazioni:

- ad utilizzare e dirottare il budget assunzionale eventualmente non speso per le prioritarie assunzioni ivi autorizzate di “Funzionari Amministrativi ed Economico Finanziari” (in caso di rinunce dei candidati e/o esaurimento di graduatoria) a favore delle altre 2 figure professionali prioritarie di “Funzionario Tecnico” ed “Agente”,
- ad indire i Bandi di Concorso Pubblico per 3 posti di Gestore Processi amministrativi, per 2 posti di Funzionario Amministrativo (o anche numero maggiore di posti in caso di mancate assunzioni dei suddetti “Funzionari Amministrativi ed Economico Finanziari”) e per 2 posti di “Funzionario Reti Sociali” (o anche ripristinando il numero di 3 inizialmente indicato nella precedente delib. n. 223 del 12/12/2017 (in caso di mancate stabilizzazioni di figure di pari professionalità);

Tenuto conto altresì di tutte le Determinazioni del Dirigente del Servizio “Gestione e Sviluppo del personale e dell'Organizzazione”, adottate in corso di 2018 ed attuative del PTFP 2018-2020, con le quali si è proceduto:

- ad effettuare le assunzioni a tempo indeterminato già autorizzate sul Piano e/o a prendere atto delle numerose rinunce alle assunzioni proposte anche con relativi esaurimenti di graduatorie e/o a sostituire i soggetti di cui si era inizialmente disposta l'assunzione in quota budget come già ipotizzato sul PTFP 2018-2020, e pertanto con recupero e/o riutilizzo parziale o totale del medesimo budget assuntivo per altre professionalità ivi indicate;
- ad indire i 3 Concorsi Pubblici più sopra indicati per un coerente e “rivalutato” numero di posti rispetto alle professionalità non ritrovate nel corso del 2018 da scorrimento di graduatorie concorsuali pubbliche e/o da stabilizzazioni, con imputazione in quota budget assunzionale 2019;

In esito alle complessive procedure di reclutamento autorizzate ed effettuate nel corso del 2018 in quota budget assunzionale;

1) Si ridetermina la spesa effettivamente sostenuta per “nuove assunzioni” 2018, a valere sul Budget assuntivo 2018, così come esattamente indicata nel **nuovo Prospetto ALLEGATO C) “PROSPETTO BUDGET / PIANO ASSUNZIONALE 2019 – 2020 – 2021”** alla presente Deliberazione; si quantificano e si determinano altresì in tale Prospetto **“resti” 2018** non spesi pari a **Euro 4.580,80** che vengono complessivamente destinati alle assunzioni 2019, cumulativamente alle cifre ordinariamente spettanti per il 2019 e quantificate sulla base del 100% delle cessazioni 2018;

2) Tenuto conto, allo stato attuale, delle effettive cessazioni di personale dal servizio sinora intervenute / programmate complessivamente nel corso del 2018, al netto di quelle non conteggiabili (cessazioni per mobilità, cessazioni di personale con profilo scolastico educativo dell'Istituzione (regime assuntivo differenziato), e di quelle dirigenziali (che sono sottoposte a diverso regime vincolistico ai sensi di legge), viene determinato, in via NON definitiva, essendo ancora in corso di 2018, il **“PROSPETTO CESSAZIONI 2018” come risulta in ALLEGATO B)** alla presente deliberazione, nel quale si quantifica virtualmente in ragione annua, un complessivo risparmio che, per il 100% costituisce - unitamente ai “resti 2018” - il **complessivo BUDGET 2019 NON DEFINITIVO**, a disposizione per le “nuove” assunzioni dall'esterno (non di mobilità) del Comune per professionalità non scolastico-educative e non dirigenziali, come riportato nel già citato nuovo **PROSPETTO ALLEGATO C) “Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2019-2020-2021”**, alla presente deliberazione.

Si specifica inoltre che in entrambi i Prospetti Allegati B) e C) gli importi relativi ai nuovi costi quantificati virtualmente in ragione annua, sia per quanto riguarda le cessazioni 2018 che per quanto riguarda le nuove assunzioni 2019, tengono conto dei nuovi oneri contrattuali inerenti il CCNL 2016-2018, nonché di una quota “media di trattamento accessorio”, quantificata sulla base della “nuova quota del fondo 2018”, come verrà certificata dall'Organo di revisione.

In relazione poi all'elevato numero di cessazioni intervenute nel corso degli anni precedenti, e di quelle già in previsione per il 2019 e 2020 si è reso necessario quantificare, seppur in via previsionale il BUDGET che l'Ente avrà a disposizione per nuove assunzioni per il 2020 e per il 2021, calcolato con le medesime modalità in ragione virtuale ed annua, in maniera cautelare sulla scorta unicamente delle cessazioni già avvenute/programmate, in base alle dispense dal servizio che verranno disposte dall'Ente per raggiungimento dell'anzianità / requisito contributivo; cessazioni e conseguente Budget, che devono pertanto essere considerate quale dato - base di partenza certo su cui contare per la nuova programmazione triennale, ma potenzialmente incrementabile, tenuto conto dei trend degli ultimi anni.

La suddetta prima quantificazione previsionale delle cessazioni 2019 e 2020, basata unicamente su dati certi, costituisce **ALLEGATO E) alla presente Deliberazione “PROSPETTO PRIMA QUANTIFICAZIONE CESSAZIONI 2019 – 2020 – BUDGET ASSUNTIVO 2020-2021”**; da tali dati si desume l'importo già sin da ora disponibile, quale Budget assuntivo per gli anni 2020 – 2021 calcolato sul 100% delle cessazioni di ogni anno precedente, che risulta quello riportato nel più volte citato **PROSPETTO ALLEGATO C) “Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2019-2020-2021”**, alla presente deliberazione.

Nel prospetto **ALLEGATO C) “Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2019-2020-2021”** alla presente deliberazione, è anche indicato, con separata evidenziazione il Budget assuntivo a disposizione per “nuove assunzioni” Dirigenziali a tempo indeterminato nell'anno 2019 (mediante indizione di Concorso Pubblico o scorrimento graduatorie concorsuali di altri Enti), determinato cumulativamente dal risparmio relativo al triennio precedente il 2019 (triennio 2016-2018) derivante dalle cessazioni Dirigenziali anni 2015, 2016 e 2017 con applicazione delle relative % assuntive pari rispettivamente all' 80% per il 2016 e 2017 (sulle cessazioni 2015 e 2016) e al 100% per il 2018 e 2019 (sulle cessazioni 2017 e 2018) (cfr. art. 3 co. 5 D.L. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014 e art. 1 co. 228 Legge 208/2015).

La conoscenza della disponibilità del Budget in ragione annua, spendibile per il 2019 (seppur in via non definitiva), e previsionale 2020 – 2021, ha costituito fondamentale strumento di lavoro nel corso della ricognizione sui complessivi fabbisogni dell'Ente, per proporre /confermare percorribili strategie di ripiano delle diverse professionalità con relativi cronoprogrammi che attraversano il triennio, coordinando ed integrando tra loro le diverse procedure di reclutamento: “ordinario” e “speciale transitorio” di cui al Decreto Legislativo n. 75/2017, e ancora di reclutamento: “a valere sulle ordinarie facoltà assunzionali” da indizione di nuovi concorsi o scorrimenti di graduatorie concorsuali, piuttosto che “oltre budget” con procedure di mobilità volontaria tra Enti ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001, o per le assunzioni

relative al personale con profilo scolastico educativo dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia.

5. RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2019-2020-2021

Si conferma l'attualità e si opera un richiamo integrale a tutto quanto contenuto al corrispondente "Capoverso 5 RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2018-2019-2020" del precedente Piano Triennale dei Fabbisogni 2018-2020 di cui alla Delib. G.C. n. 88 del 08/05/2018, essendo decorsi solo pochi mesi dalla sua approvazione, in particolare per quanto attiene a :

- Scenario di contesto e strategie – Coerenza con la pianificazione e la programmazione pluriennale D.U.P.;
- Rilevazione di dati, analisi, elementi e fabbisogni principali;
- Principali tipologie di esigenze / necessità / professionalità prioritarie
- Strumenti di risposta possibili per farvi fronte.

Si conferma in particolare la prioritaria esigenza di professionalità, già segnalate nel precedente Piano e per tutte le motivazioni ivi esposte di:

- 1) Famiglia Amministrativa / Economico Finanziaria trasversalmente all'Ente, in quasi tutte le strutture ed in tutte le categorie contrattuali (B, C e D)
 - 2) Famiglie Tecnica / e di Sviluppo Territoriale: in particolare di Categoria D
 - 3) Famiglia Sociale - Assistente Sociale Cat. D
 - 4) Famiglia della Vigilanza Cat. C e D
 - 5) Famiglia Educativa – Cat. C e D
- oltre che di Famiglia Informatica, Culturale, e di Comunicazione.

Si confermano altresì tutti gli strumenti reclutativi / di risposta già indicati in tale Sede nel precedente Piano e se ne presentano di seguito di ulteriori.

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**, coerentemente ed in relazione:

- **alla nuova normativa 2019 assuntiva** vincolistica di riferimento per il Comune oltre quella derogatoria differenziata (rispetto al budget assuntivo ordinario) già adottata per 'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA;
- al "Piano triennale straordinario 2016-2018" già adottato nell'ambito del precedente Piano triennale 2017-2019, per il personale scolastico educativo dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, e al regime vincolistico differenziato comunque adottato, per l'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, anche al fine di dare continuità, stabilità e più ampia copertura alla dotazione organica dell'istituzione e **che prevedeva anche, nel corso del 2018-2019, l'indizione di nuove procedure concorsuali pubbliche per Insegnanti ed Educatori**, a seguito di esaurimento di entrambe le precedenti graduatorie, e di effettuazione nel corso del 2017 di procedure selettive riservate al personale precario docente (già effettuate e concluse con la nomina nel 2018 di 23 figure di personale docente di Cat. C tra Insegnanti ed Educatori), e l'assunzione da Centro per l'Impiego (con riserva a favore di personale interno per un limitato numero di figure) di 40 Collaboratori Scolastici di Cat. B, (di cui 8 con riserva interna già effettuate nel 2018, e 32 esterne – di cui 28 già effettuate nel 2018 e 4 in corso di ultimazione selettiva);
- ai "resti 2018" (come determinati in Prospetto ALLEGATO C) alla presente deliberazione e definito in apposito Capoverso);
- al budget massimo destinabile per il 2019 alle nuove assunzioni "dall'esterno" (come determinato in Prospetto ALLEGATO C) alla presente deliberazione e definito in apposito Capoverso), ed ai nuovi presuntivi fabbisogni 2020 e 2021;
- **agli impegni e programmi di reclutamento già assunti e determinati nel precedente Piano Triennale 2018-2020, a valere sul Budget 2019** e dedicati: **in parte a nominare la seconda "tranche" dei vincitori** dell'ultimo Concorso Pubblico per "Funzionario Reti Educative", espletato nel 2017-2018 le cui assunzioni dei vincitori sono state distribuite su 2 annualità (2018-2019); **in altra parte ad effettuare assunzioni di professionalità necessarie, da scorrimenti di graduatorie** concorsuali vigenti, numericamente già quantificate sul precedente Piano; **in altra parte dedicati a stabilizzazioni di**

personale, ai sensi dell'art. 20 comma 1 del Decreto Legislativo n.75/2017 ivi indicate; **ancora in altra parte, dedicati alla futura nomina dei vincitori dei 3 nuovi Concorsi Pubblici ivi autorizzati**, indetti nel 2018 ed attualmente in corso di esperimento, per: "Gestore processi amministrativi", "Funzionario Amministrativo" e "Funzionario Reti sociali", corrispondenti alle più sopraindicate professionalità strategiche e prioritarie;

- **al residuale Budget 2019 a disposizione, al netto di quello già autorizzato a fronte di tutte le azioni di reclutamento più sopraindicate;**
- all'esaurimento (per numerose rinunce e scorrimento sino all'ultimo candidato idoneo) di diverse graduatorie concorsuali, verificatosi nel corso del 2016-2017-2018 e alla conseguente necessità di far ricorso a nuove ed ulteriori procedure concorsuali pubbliche da indire direttamente o in maniera associata con altri Enti / realtà (cfr. Regione Emilia Romagna - Scuola Interregionale di Polizia);
- alla complessiva situazione delle restanti graduatorie concorsuali vigenti / ultravigenti solo sino al 31/12/2018, del Comune di Reggio Emilia (di cui non si ha precisa contezza di ulteriore proroga di validità, come già indicato nelle premesse, tra cui anche quella di "Funzionario Tecnico" che corrisponde a prioritaria professionalità ricercata), e di altre graduatorie più recenti, in ordinaria scadenza triennale nel corso del 2019, corrispondenti ad ulteriori prioritarie professionalità evidenziate nella ricognizione (tra cui anche quella di "Funzionario Sviluppo Territoriale" e al suo possibile scorrimento nel corso del 2019 sino a naturale scadenza, oltre che per il medesimo e specifico profilo professionale, anche con applicazione del criterio di "professionalità equivalente" innanzi tutto per i fabbisogni di analoghi profili appartenenti alla medesima Famiglia professionale dello sviluppo territoriale, quale il profilo di "Funzionario pianificazione e attuazioni urbanistiche", ed inoltre anche per i fabbisogni di analoga/ equivalente professionalità di analoga Famiglia professionale Tecnica, quale il "Funzionario Tecnico", in caso di non reiterazione della relativa specifica graduatoria);
- alla esistenza presso il Comune di R.E. di ulteriori ed ancora più recenti graduatorie, in scadenza naturale (triennale) anche oltre il 31/12/2019, che possono pertanto essere utilizzate anche nel corso del 2019 – 2020, a valere sui relativi budget assuntivi;
- ai nuovi 3 Concorsi Pubblici già indetti come anzidetto nel 2018 per le prioritarie professionalità amministrative e sociali, che verranno ampiamente utilizzate anche per altre assunzioni a tempo indeterminato / determinato nel corso della loro validità ed alla possibilità di indire nuovi Concorsi Pubblici (per professionalità per le quali non si dispone più di valide graduatorie e previa esaurimento di altre graduatorie utilizzabili secondo il criterio di "professionalità equivalenti"), con assunzione a tempo indeterminato dei vincitori a valere sui budget assuntivi 2020-2021;
- 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, o comunque anche nelle more dell'indizione di nuovi Concorsi Pubblici, stante la materiale impossibilità ad effettuarli tutti contemporaneamente;
- alla eventuale e residuale possibilità di utilizzo, nell'anno 2020, delle procedure di "reclutamento speciale transitorio" per il triennio 2018-2020, di cui all'art. 20 comma 2) del Decreto Legislativo n. 75/2017, destinate al personale "precario" in possesso dei requisiti ivi previsti (quelle di cui all'art. 20 co.1 sono state già effettuate in via prioritaria, come indicato dalla norma, nel Percorso straordinario di cui al precedente Piano e si perfezioneranno con la stabilizzazione a tempo indeterminato dei soggetti aventi diritto al 01/01/2019);
- alla possibilità di disporre assunzioni a tempo indeterminato di figure di categoria B per le quali è richiesto unicamente il possesso della licenza della scuola dell'obbligo, ordinariamente da effettuare tramite il Centro per l'Impiego territorialmente competente (ex art. 16 Legge 56/1987 - art. 35 comma 1 lett. b) Decreto Legislativo n. 165/2001 e smi) e alla possibilità di esercitare, in tal caso, il diritto di precedenza nelle assunzioni, da parte dei soggetti lavoratori che - già assunti a tempo determinato tramite avviamento a selezione da parte del medesimo Centro per l'Impiego e superamento di prova idoneativa - abbiano prestato attività lavorativa presso l'Ente da più di 6 mesi, svolgendo le medesime mansioni per le quali si intende procedere ad effettuare assunzioni a tempo indeterminato, ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 commi 1 e 4 del Decreto Legislativo n. 81/2015;
- ai numerosi posti vacanti di qualifica Dirigenziale e alle ulteriori prossime cessazioni di Dirigenti, che potrebbero anche essere in parte ripianate facendo ricorso all'istituto della Mobilità tra Enti;
- 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 2018-2020, in parte ancora in corso di svolgimento / perfezionamento e a nuove procedure da autorizzare;

- alla possibilità di ricorrere alla mobilità interna di personale anche mediante riconversione professionale di personale non più idoneo alle mansioni proveniente dall'ISTITUZIONE, quale importante strumento "integrativo" e di supporto rispetto al reclutamento esterno;
- alle assunzioni a tempo determinato in caso di necessità (in particolare al fine di mantenere costante il livello di erogazione dei servizi o a necessità contingenti, straordinarie e temporanee per far fronte a picchi di attività o nuove progettualità diversamente non realizzabili);
- al ricorso, se necessario, all'utilizzo dell'istituto del comando funzionale temporaneo di personale proveniente da altre Pubbliche Amministrazioni e alla mobilità per "interscambio" per compensazione, tra dipendenti di pari profilo e categoria, anche al fine di facilitare il personale con necessità di trasferimento ad altra pubblica amministrazione;
- in via residuale, al lavoro interinale / somministrazione lavoro – solo per esigenze estremamente temporanee e/o di professionalità non esistenti all'interno dell'ente e/o per le quali non si dispone di valida graduatoria selettiva pubblica utilizzabile.

In merito all'utilizzo e allo scorrimento delle graduatorie, si ribadisce come più sopra specificato, che non si ha ancora, allo stato attuale, precisa contezza del futuro di quelle graduatorie concorsuali pubbliche ad oggi in corso di validità sino al 31/12/2018, unicamente in virtù di loro reiterazione ad opera di provvedimenti normativi più volte intervenuti (leggi di Bilancio, Decreti "Milleproroghe" di fine anno, ecc.), oltre che di quelle più recenti ed ordinariamente in scadenza naturale triennale per la prima volta nel corso del 2019, e nelle quali - in entrambe le tipologie di graduatorie - sono presenti ancora candidati idonei; poiché alcune di esse in particolare (graduatorie per "Funzionario Tecnico", "Funzionario Sviluppo Territoriale" ecc.) corrispondono a professionalità prioritarie ed utili a ripianare urgenti fabbisogni di personale, tali informazioni, ad oggi ancora ignote, risultano fondamentali per individuare la metodologia di reclutamento più consona da utilizzare per ritrovare le suddette professionalità e ripianare i fabbisogni nel numero maggiore possibile; qualora ulteriormente reiterate, le stesse graduatorie potrebbero essere utilizzate nel corso del 2019 anche secondo un criterio di "professionalità equivalente" (in caso di esaurimento di talune di esse), per la sostituzione di cessazioni di personale già programmate e che avverranno nel corso del 2019; invero, in caso contrario (di non ulteriore proroga) potrebbero essere utilizzate unicamente le graduatorie ordinariamente in scadenza triennale nel corso del 2019 e solo in numero limitato corrispondente alle unità di personale cessato sino alla loro scadenza, mentre per la sostituzione delle cessazioni successive occorrerebbe far ricorso a graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni, previa accordi;

Si richiama, anche in tema di "criterio di professionalità equivalente" il particolare "favor" manifestato dal legislatore a più riprese, in tutti i diversi contesti normativi negli ultimi anni - dal D.L. 101/2013 (in particolare art. 4 co. 3) in poi; nel D.L. 90/2014 (art. 3 co. 5 ter), nel D.L. 113/2016 (art. 17) sino ad arrivare al D.L. 50/2017 ed al Decreto Legislativo n. 75/2017 - verso l'utilizzo e lo scorrimento delle graduatorie concorsuali proprie (o di altri Enti), sino al loro esaurimento prima dell'indizione di nuovi concorsi, anche con un criterio di "professionalità equivalente", a favore dei candidati "idonei" in graduatoria, al fine della riduzione dei precari, in una logica di efficienza, efficacia ed economicità dell'agire amministrativo.

Occorre considerare che il legislatore, così come autorevoli interpretazioni "è orientato" in tal senso, e che pertanto la primaria fonte di reclutamento è indicata e rappresentata, ad oggi, dallo scorrimento delle graduatorie concorsuali pubbliche (con riferimento e nei limiti delle diverse specifiche professionalità) pur incontrando una limitazione in quanto disposto dall'ancora vigente art. 91, 4° comma del Decreto legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii. (che prevede l'utilizzo delle graduatorie per i posti che venissero a rendersi successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo). Tale normativa di fatto condiziona la possibilità di scorrere le graduatorie sulla base degli effettivi "nuovi" ed ulteriori ordinari fabbisogni degli Enti di determinate professionalità, da soddisfare anche con istituzione di nuovi posti, e di conseguenza pone indirettamente un pesante freno all'esaurimento delle graduatorie degli idonei.

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

a) dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica;

b) dell'assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 01 gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie **“anche secondo un criterio di equivalenza”** (cfr. anche Nota di lettura Anci del 27/08/2014 in merito al D.L. 90/2014, convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114).

Pertanto, per quanto attiene alle modalità di reclutamento a tempo indeterminato mediante concorsi pubblici, e/o scorrimenti di graduatorie concorsuali, e/o assunzioni a tempo indeterminato di professionalità di cat. B, per le quali si richiede unicamente il possesso di licenza di scuola dell'obbligo (art. 35 comma 1 lett. a) e b)), che ordinariamente “gravano” sulla capacità - budget assuntivo a disposizione, sono state ulteriormente valutate, con riferimento alle diverse annualità 2019-2020-2021 sia le relative disponibilità di budget assunzionali, che le scadenze delle graduatorie tuttora vigenti e non ancora esaurite, che la presenza presso l'Ente di soggetti / lavoratori già assunti a tempo determinato (per il tramite del Centro per l'Impiego) in profili professionali coincidenti e coerenti con gli attuali fabbisogni di personale, da assumere in via diretta con esercizio del diritto di precedenza, e si ritiene pertanto opportuno, allo scopo di ottimizzare strumenti a disposizione e disponibilità assuntive, procedere secondo le più sotto riportate principali AZIONI nel corso del 2019 – 2020, in relazione alle diverse tipologie di professionalità.

Inoltre dovranno essere ultimate nel corso del 2019 (qualora non concluse) le residuali **procedure di Mobilità volontaria tra Enti ex art. 30 D.Lgs. 165/2001** e smi, indette nel corso del 2018 - 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 ed ulteriormente richiamate, con l'aggiunta di nuove procedure autorizzate, anche nel PTFP 2018-2020, ed alcune delle quali non si sono ritrovate.

Altre procedure di mobilità volontaria tra Enti dovranno essere indette secondo quanto più sotto indicato allo specifico capoverso, auspicando di ritrovare con tale modalità ulteriore personale idoneo, rispondente ai fabbisogni già evidenziati da assumere in servizio, in caso di necessità.

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

In relazione alle esigenze di fabbisogni rappresentate, sia a tempo indeterminato che determinato, a tutti i vari strumenti di reclutamento a disposizione, al regime vincolistico vigente, alla valutazione della congruità delle risorse presenti a Bilancio, si presenta il più sotto riportato “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per gli anni 2019 – 2020 – 2021 – anno 2019 stralcio”, comprensivo anche di tutte le azioni di reclutamento già autorizzate per il 2019 nel precedente Piano Triennale 2018-2020, con relativo cronoprogramma di massima di realizzazione.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2019 – 2020 – 2021 ANNO 2019 stralcio INTEGRATO CON LE AZIONI GIA' AUTORIZZATE PER TALE ANNUALITA' nel PIANO 2018-2020
--

5.1.) ASSUNZIONI 2019 – 2020 DA IMPUTARE IN QUOTA BUDGET ASSUNTIVO 2019 – 2020
--

5.1.A) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA AMMINISTRATIVA:

1) Figure amministrative di Cat. “C” e “D” - CONCORSI PUBBLICI

A risposta dei numerosi fabbisogni di professionalità di tipo Amministrativo ed Economico Finanziario, già evidenziate in più sedi e nell'ambito del precedente PTFP 2018-2020, ed avendo esaurito ogni graduatoria di ogni categoria giuridica di Famiglia Amministrativa, si è proceduto: all'indizione nel 2018 di nuovo Concorso pubblico per **3 posti di “Gestore Processi Amministrativi” Cat. C**

all'indizione nel 2018 di nuovo Concorso pubblico per **3 posti di "Funzionario Amministrativo" di Cat. D** attualmente in corso di svolgimento
con imputazione in **Budget assunzionale dei vincitori nell'anno 2019**

Le graduatorie che ne scaturiranno, potranno essere utilizzate, oltre che per la nomina dei vincitori anche per ulteriori fabbisogni di personale di pari professionalità sia a tempo indeterminato che determinato nel corso del triennio di loro validità 2019-2021, che verranno autorizzate nei PTFP.

2) Figure amministrative di Cat. "B" - ASSUNZIONI DIRETTE CON "DIRITTO DI PRECEDENZA" AI SENSI DELL'ART. 24 D. LGS. 81/2015.

Ad ulteriore rinforzo degli apparati amministrativi, al fine di consolidare e dare stabilità agli organici di personale a fronte di confermati stabili fabbisogni di figure amministrative di Cat. B, anche a supporto delle professionalità di più elevata categoria professionale (C e D), si ritiene di dover autorizzare e disporre l'assunzione a tempo indeterminato di n. 10 unità lavorative con profilo di "Collaboratore Amministrativo" Cat. B1 part-time 30 ore settimanali, **a decorrere dal 01/06/2019** – previo esperimento delle sole procedure di Mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i., e previa individuazione e predisposizione di altrettanti 10 posti necessari in Dotazione Organica e con suo opportuno adeguamento e rimodulazione funzionalmente a tali fabbisogni – con assunzione diretta di altrettanti lavoratori, attualmente in servizio a tempo determinato presso il Comune di Reggio Emilia da oltre 6 mesi - già assunti a seguito di avviamento a selezione per il tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente di Reggio Emilia e di prova idoneativa - con contratto a tempo determinato di pari profilo professionale, categoria giuridica e pari mansioni - e prioritariamente di coloro con contratto in scadenza nel corso del 2019 non ulteriormente prorogabile per raggiungimento del contatore individuale massimo dei 36 mesi - utilizzando lo speciale strumento normativo del "diritto di precedenza" di cui all'articolo 24 commi 1 e 4 del Decreto legislativo n. 81/2015 (norma "a regime" ordinario) che testualmente recita:

"Art. 24. Diritti di precedenza

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

..Omissis....

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto."

Si specifica a tal proposito:

- che presso il Comune di Reggio Emilia sono stati assunti a tempo determinato, in tempi differenti - per complessive esigenze temporanee di tipo sostitutivo o straordinario, cui non era e non è possibile far fronte unicamente col personale già in servizio a tempo indeterminato - diversi lavoratori (in numero ben maggiore rispetto ai 10 posti attualmente messi in copertura) con profilo professionale di "Collaboratore Amministrativo" Cat. B, per il tramite del Centro per l'impiego di Reggio Emilia, richiamando nel loro Contratto Individuale di lavoro (atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4 del Decreto 81/2015) la facoltà di esercitare da parte del lavoratore e di far valere da parte del Comune, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato disposte dall'Ente in pari profilo e mansioni entro un lasso temporale ivi indicato, i quali hanno già manifestato la propria volontà di esercitare tale diritto in occasione delle assunzioni a tempo indeterminato che questa Amministrazione avesse disposto in pari profilo, al massimo entro 12 mesi dalla loro scadenza;
- che come anzidetto, diverse esigenze temporanee che originarono le assunzioni a tempo determinato, si sono nel tempo consolidate, strutturate sino a divenire stabili fabbisogni di personale di tale professionalità amministrativa, da ripianare tramite assunzioni a tempo indeterminato;
- che per 10 di loro scadrà, come anzidetto, il contratto di lavoro in essere a tempo determinato entro il 2019, non ulteriormente prorogabile, per raggiungimento del contatore massimo individuale dei 36 mesi, ai sensi di legge;
- che per altri lavoratori invero, il contratto di lavoro a tempo determinato in essere, qualora ancora confermate le esigenze assuntive temporanee, potrà essere ulteriormente prorogato, ai sensi di legge,

sino al raggiungimento del contatore massimo di 36 mesi e così sino al 2021, potendosi pertanto dare stabilità e continuità per diverso tempo ancora, sia alle esigenze dell'Ente ed agli organici che a tali figure; al contempo rinviando e posticipando la successiva valutazione circa l'eventuale copertura di ulteriori posti di Categoria B, rispetto ai primi 10 messi a ripiano, con relativa assunzione a tempo indeterminato con diritto di precedenza / ai futuri PTFP ed esercizi, anche in ragione del necessario budget / capacità assunzionale occorrente;

- che pertanto si procederà intanto alla copertura dei 10 posti messi a ripiano di "Collaboratore Amministrativo" Cat. B1 part-time 30 ore settimanali, come segue:
 - utilizzando le modalità e lo speciale disposto dell'art. 24 co. 1 e 4 del Decreto Legislativo n. 81/2015 su figure già assunte a tempo determinato ai sensi dell'art. 35 co. 1 lett. b) del D. Lgs. 165/2001 e smi - pertanto con assunzione diretta in virtù dell'esercizio del "diritto di precedenza" - per tutti e 10 i posti, avendo comunque in servizio a tempo determinato più lavoratori con diritto all'esercizio di precedenza (con oltre 6 mesi di servizio prestato) che posti messi in copertura, ed azzerandosi di fatto la possibilità di assunzione dall'esterno di "nuovi" soggetti, rispetto a coloro che vantano diritto di precedenza;
 - con assunzione dei primi 10 lavoratori (prioritariamente con contratto in scadenza nel corso del 2019) che presentano maggiore anzianità di servizio in tale profilo professionale; ovvero di coloro che sono già stati assunti presso il Comune di Reggio Emilia con tale profilo professionale – a seguito di avviamento a selezione per il tramite del Centro per l'Impiego e di superamento di prova di idoneità alla mansione – in servizio da oltre 6 mesi, principalmente con contratto a tempo determinato in scadenza nel corso del 2019 – e che, con riguardo alla durata del servizio prestato, presentano la maggior anzianità maturata in tale profilo a seguito del contratto / della successione di contratti a tempo determinato già con essi stipulati, previa acquisizione della manifestazione, anche per iscritto, della loro volontà in tal senso; si ribadisce che trattasi principalmente di soggetti per cui non sarebbe più rinnovabile il rapporto a tempo determinato, per esaurimento del plafond soggettivo disponibile, ai sensi di legge;

PER UN TOTALE COMPLESSIVO DI: 16 FIGURE AMMINISTRATIVE di categorie B, C e D
a valere sul Budget assuntivo 2019 (con gli importi e come da prospetto "Allegato C" alla deliberazione).

da assegnare trasversalmente all'Ente, in vari Servizi dell'Amministrazione che verranno meglio determinati all'atto delle effettive assunzioni

5.1.B) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA TECNICA / e di SVILUPPO TERRITORIALE:

"FUNZIONARIO TECNICO", "FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE" E "FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE"- cat. D

Oltre alle assunzioni già autorizzate in quota "budget assuntivo 2019" per tali professionalità nell'ambito del precedente PTFP 2018-2020, di:

- n. 1 "Funzionario Tecnico" **tramite stabilizzazione** ai sensi dell'art. 20 co.1 del D. Legislativo n. 75/2017 (è già stato sottoscritto il relativo Contratto individuale di lavoro **con decorrenza 01.01.2019**)
- n. 1 "Funzionario Sviluppo Territoriale" **tramite utilizzo e scorrimento della relativa graduatoria concorsuale pubblica di "Funzionario Sviluppo Territoriale"** Cat. D (approvata con D.D. RUAD 1076 del 28.07.2016, pubblicata in data 29.07.2016 e valida sino al 28.07.2019) a fronte di p.v. (ex L.M.), **dal primo momento utile nel corso del 2019;**

si autorizza il ripiano, in quota "budget assuntivo 2019" di ulteriori:

- n. 2 posti rispettivamente di n. 1 "Funzionario Sviluppo Territoriale" e n. 1 "Funzionario pianificazione e attuazioni urbanistiche" appartenenti alla medesima Famiglia professionale dello Sviluppo Territoriale, vacanti o che si renderanno tali **entro marzo 2019, tramite utilizzo e scorrimento della relativa graduatoria concorsuale pubblica di "Funzionario Sviluppo Territoriale"** più sopra indicata, ancora in corso di validità sino a luglio 2019 (ex P.A. e B.F.);
- n. 3 posti di "Funzionario Tecnico" che si renderanno vacanti nel corso del 2019 (ex R.M.; P.A.; B.C;) , a **decorrenza dal primo momento utile nel corso del 2019**, successivamente alla loro vacanza, nel modo seguente:

Prioritariamente mediante utilizzo e scorrimento della graduatoria di pari profilo professionale di “Funzionario Tecnico” Cat. D, di cui al C.P. per “Istruttore Direttivo Tecnico” / nuovo profilo “Funzionario Tecnico” Cat. D (approvata con D.D. 14678 del 13.06.2009 ed attualmente valida sino al 31.12.2018), in caso di sua ulteriore proroga e sino al ritrovamento di candidati idonei e/o sino al suo esaurimento;

In via secondaria, in caso di mancata reiterazione della suddetta graduatoria di “Funzionario Tecnico”, **tramite utilizzo e scorrimento dell'altra unica graduatoria di cui si dispone, di “Funzionario Sviluppo Territoriale”, Cat. D** più sopra indicata di analoga Famiglia Professionale - utilizzando il criterio di “professionalità equivalente” e di “famiglia professionale equivalente”, avendo anche previsto, tra i requisiti d'accesso al suddetto concorso pubblico, Lauree corrispondenti a quelle già previste per il “Funzionario Tecnico” (es.: Ingegneria, Architettura, Pianificazione territoriale, urbanistica ambientale, ecc.) - sino alla sua naturale scadenza (luglio 2019) per i posti che si renderanno vacanti entro tale data, o qualora reiterata, sino al termine della sua validità e al ritrovamento di candidati idonei;

Ancora in subordine, in caso di mancata reiterazione, oltre la naturale scadenza triennale, anche della suddetta graduatoria concorsuale pubblica del Comune di Reggio Emilia, (o qualora si necessiti di ritrovare 1 figura di “identico profilo professionale” di Funzionario Tecnico) **tramite utilizzo di graduatorie di altri Enti, in totale carenza di proprie graduatorie di identica o analoga professionalità Tecnica** (e nelle more dell'indizione di nuovi Concorsi Pubblici, stante la materiale impossibilità ad effettuarli tutti contemporaneamente), facendo, in tal caso, prioritario ricorso e riferimento in particolare a quegli Enti con i quali si sono già stipulati accordi per l'utilizzo di graduatorie di pari professionalità anche per assunzioni a tempo determinato (cfr. Unione Terra di Mezzo);

Per un totale complessivo di:

7 FIGURE DI FUNZIONARIO TECNICO / SVILUPPO TERRITORIALE / PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE DI CATEGORIA “D”

a valere sul Budget 2019 (con gli importi e come da prospetto “Allegato C” alla deliberazione)

da destinare prioritariamente al Servizio “Ingegneria e Manutenzioni” ; “Mobilità, Housing Sociale e Progetti Speciali”; “Rigenerazione e Qualità Urbana” e “Politiche per la valorizzazione commerciale e l'Incoming”

5.1.C) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA SOCIALE – ASSISTENTE SOCIALE:

A risposta dei numerosi fabbisogni di professionalità di tipo Sociale “Funzionario Reti Sociali” Specializzazione Servizi Sociali - Assistente Sociale, già evidenziate in più sedi e nell'ambito del precedente PTFP 2018-2020, **si conferma tutto quanto già autorizzato, a valere sul Budget 2019**, nell'ambito del precedente PTFP 2018-2020 per tali figure ed in particolare, quanto segue:

1) INDIZIONE DI CONCORSO PUBBLICO per

N. 3 posti / figure “Funzionario Reti Sociali” – Specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) di Cat. D

Si è proceduto all'indizione nel 2018 di nuovo Concorso pubblico attualmente in corso di svolgimento con imputazione in Budget assunzionale dei vincitori nell'anno 2019, da effettuare al termine delle procedure concorsuali.

Le graduatorie che ne scaturiranno, potranno essere utilizzate, oltre che per la nomina dei vincitori anche per ulteriori fabbisogni di personale di pari professionalità sia a tempo indeterminato che determinato nel corso del triennio di loro validità 2019-2021, che verranno autorizzate nei PTFP.

2) - STABILIZZAZIONI

Sono state già autorizzate:

n. 5 assunzioni (1 figura in possesso dei requisiti ha rinunciato) di “Funzionario Reti Sociali” – Specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) di Cat. D tramite stabilizzazioni di personale aventi i requisiti, con tale

professionalità ai sensi dell'art. 20 co. 1 del Decreto legislativo n. 75/2017, a valere sul Budget 2019 e sono già stati sottoscritti i relativi Contratti individuali di lavoro **con decorrenza 01.01.2019**

Per un totale complessivo di:

8 figure di FUNZIONARIO RETI SOCIALI Spec. Servizi Sociali - Assistente Sociale di categoria D a valere sul Budget assuntivo 2019 (con gli importi e come da prospetto "Allegato C" alla deliberazione)

da destinare al Servizio "Servizi Sociali – Intercultura"

5.1.D) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA VIGILANZA:

Oltre all'assunzione già autorizzata in quota "budget assuntivo 2019" nell'ambito del precedente PTFP 2018-2020 di:

n. 1 "FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO" Cat. D – tramite scorrimento della relativa graduatoria Concorsuale pubblica di "Funzionario Addetto al Coordinamento e Controllo" Cat. D (approvata con D.D. RUAD 131 del 01.02.2018; pubblicata in data 05.02.2018 e valida sino al 04.02.2021) **dal primo momento utile nel corso del 2019,**

si autorizza il ripiano, in quota "budget assuntivo 2019" **di ulteriori:**

n. 4 posti di "AGENTE" Cat. C a fronte di numerosi posti vacanti di pari profilo in D.O., con la seguente modalità:

Essendosi esaurita nel corso del 2018 la graduatoria di pari profilo professionale del Comune di Reggio Emilia (per rinunce dei candidati idonei) ed avendo già dovuto ricorrere all'utilizzo di graduatoria di altro Ente (Unione dei Comuni Bassa Reggiana) nel corso del 2018, al fine di ripianare i posti autorizzati in copertura, **si autorizza la stipula di apposita Convenzione con la Regione Emilia Romagna**, per l'adesione al prossimo Bando di Corso - Concorso unico, che verrà indetto per la selezione di figure di "AGENTE" di Polizia Municipale di Cat. C, dalla Regione Emilia Romagna avvalendosi della Scuola Interregionale di Polizia locale, ai sensi della Legge Regionale E.R. n. 24/2003 e smi, art. 16 bis e seguenti, e conferendo i relativi 4 posti da mettere in copertura in quota budget 2019 – con decorrenza di assunzione dal primo momento utile, nel corso del 2019, successivo al termine della procedura concorsuale;

altri 4 posti di pari profilo vengono già autorizzati **per l'anno 2020**, sul relativo budget assunzionale, tramite utilizzo della graduatoria concorsuale che si determinerà al termine di detta procedura di corso-concorso;

per un totale di:

5 FIGURE CON PROFESSIONALITÀ DI VIGILANZA a valere sul Budget assuntivo 2019

4 ULTERIORI FIGURE di Agente di P.M. a valere sul Budget assuntivo 2020

(con gli importi e come da prospetto "Allegato C" alla deliberazione)
da destinare al Servizio "Polizia Municipale e Protezione Civile"

5.1.E) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA INFORMATICA:

Si conferma quanto già autorizzato, **a valere sul Budget 2019**, nell'ambito del precedente PTFP 2018-2020, per tali figure ed in particolare, quanto segue:

N. 1 figura di "FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI" Cat. D – Scorrimento della relativa graduatoria del C.P. di "Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi" Cat. D (approvata con D.D. RUAD n. 1703 del 29.11.2016 – pubblicata in data 30.11.2016 e valida sino al 29.11.2019) a fronte di ulteriore posto vacante, da assumere **dal primo momento utile nel corso del 2019.**

(con gli importi e come da prospetto "Allegato C" alla deliberazione)
da destinare al Servizio "Gestione e Sviluppo delle Tecnologie e dei Sistemi Informativi"

5.1.F) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA EDUCATIVA:

Si conferma tutto quanto già autorizzato, **a valere sul Budget 2019**, nell'ambito del precedente PTFP 2018-2020, per tali figure ed in particolare, quanto segue:

N. 3 assunzioni di "FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE" Cat. D – **Nomina della seconda "tranche" dei vincitori** del Concorso Pubblico per n. 6 posti di pari profilo concluso nel 2018. – **Decorrenza 01/01/2019** o comunque dal primo momento utile.

N. 3 assunzioni di "FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE" Cat. D – **Scorrimento della relativa graduatoria** del C.P. di "Funzionario Reti Educative" Cat. D (approvata con D.D. RUAD n. 319 del 06.03.2018 – pubblicata in data 07.03.2018 e valida sino al 06.03.2021) a fronte di ulteriori posti vacanti / che si renderanno tali nel corso del 2019, **di cui n. 2 dal primo momento utile 2019 e n. 1 da ottobre 2019**

Per un totale complessivo di:

6 figure di "FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE" Cat. D

a valere sul Budget assuntivo 2019 (con gli importi e come da prospetto "Allegato C" alla deliberazione)

da destinare ai Servizi: "Officina Educativa" e "Servizi Sociali - Intercultura"

5.2). ASSUNZIONI 2019 – 2020 DA NON IMPUTARE SUL BUDGET ASSUNTIVO - PER ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA (regime vincolistico differenziato):

1) INDIZIONE DI NUOVI CONCORSI PUBBLICI

Si conferma quanto già autorizzato e contenuto nel precedente PTFP 2018-2020 Delib. G.C. 08/05/2018 n. 88, in relazione all'indizione, dal primo momento utile nel biennio 2019-2020 (organizzativamente compatibile con l'indizione degli altri Concorsi) di 2 nuovi Concorsi Pubblici per **"Educatore" ed "Insegnante"** di Cat. C per i quali non si dispone più di alcuna graduatoria (avendo esaurito entrambe nel corso del 2016-2017), per tutti i posti che risulteranno vacanti all'atto dell'indizione, in relazione ai fabbisogni organizzativi dell'Istituzione, e ad intero ripiano della Dotazione Organica di tali professionalità.

Si fa pertanto riferimento a tutto quanto già espresso e contenuto in tale deliberazione in merito ai 2 Concorsi Pubblici di cui sopra al "Capoverso 5 Punto 5.5" spostando unicamente la loro programmazione nell'ambito del prossimo biennio 2019-2020.

2) SCORRIMENTO GRADUATORIA

Si autorizza inoltre l'assunzione di 1 ulteriore figura di "FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE" Cat. D, mediante scorrimento ed utilizzo della **relativa graduatoria** concorsuale pubblica del C.P. di "Funzionario Reti Educative" Cat. D (approvata con D.D. RUAD n. 319 del 06.03.2018 – pubblicata in data 07.03.2018 e valida sino al 06.03.2021), a fronte di ulteriore posto vacante di pari profilo (M.D.) **con decorrenza 01/10/2019**.

Si specifica che:

- tutti gli scorrimenti di graduatorie di cui ai precedenti punti 5.1 e 5.2 sono da effettuarsi previa esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 – bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 – e per quanto attiene alle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001, valutandone l'opportunità di esperimento (alla luce dei plurimi, diversificati e molto spesso opposti, orientamenti giurisprudenziali in materia – cfr. da ultimo, per un verso: Corte di Cassazione, sentenza 12559/2017, Consiglio di Stato Sezione III, sentenza n. 3750 del giugno 2018, Delib. Corte Conti Veneto n. 189/2018/PAR di giugno 2018; per l'altro verso "di principale tendenza" sino a poco tempo fa: Consiglio di Stato – Sez. V n. 4329 del 2012, Consiglio di Stato – Sez. V n. 4361 del 2014; Corte Conti Lombardia Delib. 328/2017, ecc.), anche in ragione dell'eventuale recente pubblicazione di analoghe procedure per pari profili professionali con esito negativo e/o all'indizione di analoghi Bandi di Mobilità comunque già emessi al fine del contemperamento e della coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento esterno;
- l'indizione di nuovi Bandi di Concorso, è invece da effettuarsi sempre con esperimento delle procedure di mobilità obbligatorie di cui all'art. 34 – bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 – e di quelle di Mobilità volontaria di cui all'art. 30 del medesimo Decreto.

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

ANNO 2019 - 2020

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 anche 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 era reso necessario** già nel corso del 2017 nell'ambito del relativo Piano triennale dei Fabbisogni 2017-2019, confermato ed ulteriormente ampliato per 2 nuove procedure poi, anche nell'ambito del successivo PTFP 2018-2020 (Delib. G.C.08/05/18 N. 88), **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 suddetti Bandi di Mobilità, sono state tutte espletate nel corso del 2018 (ad eccezione dell'ultima autorizzata dal PTFP 2018-2020 per **1 “Funzionario Reti Culturali” Cat. D**, da assegnare al Servizio Istituzioni Culturali – UOC BIBLIOTECHE, **in corso di pubblicazione**); diverse procedure si sono positivamente concluse con trasferimento dei dipendenti individuati; altre sono andate inizialmente deserte e sono state ulteriormente ripubblicate; altre già concluse, sono in sospenso, in attesa del definitivo nulla-osta ai trasferimenti dei soggetti individuati e si auspica che trovino perfezionamento e conclusione (con il trasferimento per cessione del contratto di lavoro del personale individuato) nel corso del 2019, sperando di ritrovare con tale modalità reclutativa anche ulteriore personale corrispondente ai fabbisogni di professionalità già evidenziati.

Si segnala comunque per tale istituto, una forte difficoltà e criticità dovuta alla generale carenza di “disponibilità” alla concessione della mobilità da parte degli Enti di provenienza. Si specifica che l'effettiva assunzione di tali figure era già stata autorizzata dal primo momento utile nel corso del 2018.

Si conferma inoltre l'autorizzazione al recepimento tramite mobilità, anche di ulteriore eventuale personale, positivamente valutato e dichiarato idoneo nelle procedure 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 di 2019 (ad esempio per: “Gestore Processi di Comunicazione”, “Funzionario Amministrativo”, ecc.). Si autorizza pertanto la Dirigente del Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione” ad effettuare tutte le relative valutazioni e a procedere ad eventuali ulteriori assunzioni per mobilità - “neutre” per la finanza pubblica e che non impattano sull'ordinario budget assunzionale - in caso di necessità, valutando le disponibilità finanziarie e di Bilancio dell'Ente, nonché di Dotazione Organica .

INDIZIONE DI NUOVE PROCEDURE DI MOBILITA' 2019

Si autorizza inoltre l'indizione nel corso del 2019 di **nuovi Bandi di Mobilità volontaria tra Enti** ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001, per la ricerca di personale con le seguenti **professionalità**:

1 “Funzionario Servizi di Comunicazione” Cat. Giuridica ed economica D1 (a fronte della prossima cessazione dal servizio di unità di pari professionalità, che ha già rassegnato le proprie dimissioni entro il 2018 ex F.S.) da assegnare al Servizio Comunicazione e relazioni con la città;

1 “Gestore processi Tecnici” Cat. Giuridica ed economica C1 a tempo pieno da assegnare al Servizio “Gestione e Sviluppo delle Tecnologie e dei sistemi informativi” in collaborazione e sinergia con il Servizio “Ingegneria e Manutenzione”, dal primo momento utile nel 2019, per i progetti di mandato relativi alla messa a regime del sistema di telecamere di videosorveglianza, nell’ambito del “Piano di Videosorveglianza” con l’obiettivo di tenere monitorata la città, soprattutto nelle zone più ad alto rischio, e per l’estensione della Banda larga e della diffusione del wi-fi, di cui all’Indirizzo Strategico 4 – Progetto di cittadinanza – la città partecipata, sicura, intelligente – obiettivi 15 sicurezza – presidio sul territorio e 17 – Città intelligente;

1 DIRIGENTE /Avvocato cui conferire la **Direzione del Servizio Legale dell’Ente**, stante la previsione della prossima cessazione dal servizio a decorrere dai primi mesi dell’anno 2020, per collocamento a riposo d’ufficio in trattamento di quiescenza, dell’attuale Dirigente a tempo indeterminato dell’Ente / Avvocato, incaricato di tali specifiche e infungibili funzioni, Avv.to S.G. - cessazione dal servizio che verrà anticipata di fatto di parecchi mesi già nel corso del 2019, in considerazione della necessità di fruizione da parte del Dirigente, di un notevole numero di giorni di congedo ordinario arretrato.

La sostituzione a tempo indeterminato di tale figura di livello Dirigenziale non è procrastinabile, per varie ragioni, tra cui la forte carenza di personale di qualifica Dirigenziale che si registra all’interno dell’Ente, la delicatezza e la centralità delle funzioni da presidiare, unitamente alla necessità di specifici requisiti per l’esercizio di tali funzioni e di iscrizione ad Albi, che rendono le funzioni del Dirigente del servizio di Avvocatura infungibile. Senza dimenticare il coordinamento dell’intera Avvocatura Civica, secondo Legge e regolamento comunale dedicato.

Si ritiene pertanto di autorizzare la ricerca di tale figura mediante istituto della Mobilità volontaria tra Enti, sottoposti a vincoli assunzionali.

Si intende ritrovare, con tale procedura di Mobilità volontaria tra Enti, una competente figura Dirigenziale, iscritta all’Ordine degli Avvocati e abilitata all’esercizio della professione e della pratica forense – cui conferire autorizzazione a comparire in Giudizio, avanti a Giudici e Tribunali di ogni ordine e grado, al fine della tutela e della difesa Comunale, in tutte le diverse situazioni in cui il Comune si ritrova parte “in causa” – e che tale figura possa essere recepita - nelle more del trasferimento in “mobilità” che potrà avvenire solo dopo la cessazione dell’Avv.to S.G. ed anticipando la stessa - in “comando” funzionale presso l’Ente, anche a tempo parziale, già dal 2019 per un periodo di sostituzione del Dirigente pre-cessazione.

Si precisa che qualora la procedura di Mobilità volontaria tra Enti ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 si concludesse con esito negativo - per assenza di candidati partecipanti, o di soggetti ritenuti idonei all’affidamento di tale strategica e centrale posizione e delle relative funzioni, difficilmente delegabili o conferibili ad altro soggetto Dirigente interno o Funzionario apicale - si procederà all’indizione di Procedura concorsuale Pubblica - preceduta dall’esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis decreto Legislativo n. 165/2001 e smi - a valere sul Budget assunzionale dei Dirigenti anno 2020, che presenta - con riferimento ai “resti” derivanti dai risparmi di cessazioni dirigenziali cumulati nel triennio precedente - la necessaria disponibilità, come risulta da Prospetto Allegato C) alla presente Deliberazione, in separato foglio.

N.	Professionalità	Cat.	Ore	Servizio di richiesta fabbisogno / assegnazione	Assunzione a decorrere:
1	Gestore Processi Tecnici (nuove esigenze)	C1	36	Gestione e Sviluppo delle Tecnologie e dei Sistemi Informativi	Primo momento utile nel 2019
1	Funzionario Servizi di Comunicazione (ex F.S.)	D1	36	Servizio Comunicazione e Relazioni con la città –	Primo momento utile nel 2019
1	DIRIGENTE (ex S.G.)	Dir.	36	Servizio Legale	Dal 2020

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

Si autorizza inoltre il recepimento tramite mobilità volontaria tra Enti, di una ulteriore unità, già positivamente valutata nell’ambito della precedente procedura 2018 di Mobilità Volontaria effettuata per “Gestore Processi di Comunicazione” cat. C, da assegnare al Servizio Comunicazione e Relazioni con la Città dal primo momento utile nel 2019, a fronte di ulteriori fabbisogni di tale professionalità.

Si ricorda che, come già indicato nelle precedenti Deliberazioni G.C. 22/06/2017 n. 98 e G.C. 08/05/2018 n. 88, la spesa relativa alle assunzioni per mobilità ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., non rientra nel budget di spesa virtuale in ragione annua disponibile per "nuove assunzioni", qualora la stessa venga effettuata tra Enti sottoposti a discipline limitative nelle assunzioni anche differenziate, in quanto tali operazioni sono considerate "neutre" per la P.A., e pertanto non incidono e non vanno imputate nella quota di budget destinato a "nuove assunzioni" (cfr. art. 1 comma 47 della Legge 30.12.2004 n. 311; Corte Conti Sez. Riunite n. 59/CONTR/2010 e Corte Conti Sez. Autonomie 21/SEZAUT/2009/QMIG; Corte Conti Lombardia n. 80/2011/PAR; Emilia Romagna n. 3/2012/PAR; Corte Conti Toscana Del. n. 244/2015/PAR);

qualora le procedure di mobilità vengono attuate con riferimento a dipendenti provenienti da Enti non sottoposti a discipline limitative delle assunzioni e della spesa di personale, esse devono essere imputate in quota "nuove assunzioni" e pertanto nell'ambito del Budget assuntivo a disposizione.

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

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

Come già emerso durante tutto il ciclo di programmazione con i Dirigenti, in particolare nella recente fase di ricognizione delle attività/ progetti/programmi, utile ai fini della Programmazione e dell'allocazione delle risorse nel Bilancio 2019-2021, nonché durante la ricognizione dei fabbisogni di personale di cui al presente Piano - sia in relazione alle ordinarie attività gestionali / attività istituzionali dei diversi Servizi, che agli specifici prodotti/progetti prioritari assegnati ai Dirigenti e alle diverse strutture di riferimento – tenuto anche conto del numeroso turn-over intervenuto di cui si è ampiamente in precedenza trattato, non si riscontra alcuna eccedenza funzionale di personale, in quanto tutte le risorse umane presenti in Dotazione Organica funzionalmente e correttamente assegnate alle diverse strutture, risultano pienamente impiegate, concorrendo tutte, con una completa imputazione del 100% del loro tempo lavoro, alla realizzazione dei diversi prodotti e progetti, strategici e gestionali dell'Amministrazione ed al raggiungimento degli obiettivi indicati.

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

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

Si prende atto altresì a tal proposito, a consuntivo 2017, dell'avvenuto rispetto del contenimento della spesa per lavoro a tempo determinato 2017 nel tetto dell'analoga voce di spesa 2009, come risulta dal Prospetto ALLEGATO D) "Spesa personale a tempo determinato anno 2009 – e a consuntivo anno 2017" già approvato con Deliberazione G.C. 08/05/2018 n.88, e nuovamente allegato alla presente deliberazione, e come risulta anche dalla Deliberazione G.C. 29.03.2018 n. 54 di "Approvazione dello schema di rendiconto della gestione 2017 e relativi allegati" e dagli allegati B1 e Relazione dei Revisori;
(Spesa Lavoro flessibile **2009 1° aggregato: Euro 6.613.042,09 - Spesa lavoro flessibile 2017 Euro 6.430.990,54**).

Anche il Bilancio di previsione 2019-2021 in corso di approvazione, tiene conto di tutto quanto autorizzato nel presente Piano Triennale dei fabbisogni, ed è coerente con i suddetti limiti e con una spesa di personale per tempo determinato/ lavoro flessibile inferiore a quella sostenuta nel 2009.

Si ritiene opportuno e necessario pertanto utilizzare anche la forma del lavoro flessibile (prioritariamente tempo determinato, comandi funzionali e solo qualora strettamente indispensabile somministrazione e residualmente co.co.co e solo qualora **non** rientranti nelle previsioni vietate di cui all'art. 7 co. 5-bis del Decreto legislativo n. 165/2001 e smi) - quale una delle modalità / strumenti di risposta, alle complessive esigenze e fabbisogni di personale, come già evidenziato al capoverso 5 – per esigenze straordinarie o eccezionali o in temporanea sostituzione di professionalità carenti / mancanti.

5.4. A) TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO.

Si valuta pertanto opportuno - come già previsto anche nel precedente Piano triennale dei fabbisogni 2018-2020 - sia per l'anno 2019, che per gli anni 2020 e 2021 - contemperando l'esigenza del contenimento della spesa per la tipologia di lavoro flessibile con la necessità di ricorrere in parte a forme di lavoro flessibile in relazione alla non presenza all'interno dell'Amministrazione di personale sufficiente a garantire sempre le situazioni straordinarie e temporanee - autorizzare :

nuove assunzioni a tempo determinato necessarie ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione, principalmente connesse ai servizi sociali, scolastico-educativi, al cittadino, istituzionali, di "governance", o previste da leggi speciali (TUEL 267/2000), o per far fronte ad esigenze progettuali emergenti e "di mandato" - nei limiti delle somme già stanziare nei capitoli di Bilancio 2019 e seguenti in particolare per i servizi sociali, per l'Istituzione e più complessivamente, nei limiti complessivi di Bilancio tenuto conto anche dei risparmi generati dai dimissionari, coerentemente con il contenimento della spesa di personale nella media del triennio 2011-2013, e con il contenimento della spesa per assunzioni a tempo determinato / lavoro flessibile nel tetto dell'analoga voce di spesa 2009 (al netto delle categorie escluse, dei finanziamenti esterni, ecc. fino a contrarie indicazioni), limiti già quantificati anche in via previsionale, al precedente Capoverso 2.

Si autorizzano in particolare tutte le assunzioni a tempo determinato necessarie di Assistenti Sociali finanziate a valere su finanziamenti esterni quale il "Rel" (cfr. art. 1 comma 200 Legge n. 205/2017) che non incidono né sulla spesa di personale in senso lato che, che nello specifico, su quella a tempo determinato.

Si ritiene di escludere dal 2019, l'indizione di nuovi Bandi per il conferimento degli incarichi di co.co.co. dalle forme di lavoro flessibile ordinariamente utilizzabili all'interno dell'Ente, favorendo il ricorso alle assunzioni a tempo determinato, tranne nel caso di conferimenti di incarico - per elevate professionalità, non fronteggiabili con personale interno - inerenti progetti a finanziamento esterno all'Ente e/o a valere su finanziamenti Europei, la cui spesa non rientra nelle limitazioni previste dalla legge o per incarichi previsti ai sensi di legge (es. Legge 150/2000), e comunque solo qualora non rientranti nelle previsioni vietate di cui all'art. 7 co.5-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e smi.

Si prende atto e si confermano pertanto, tutte le varie assunzioni a tempo determinato / proroghe contrattuali, effettuate / in via di effettuazione dalla Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" con proprie determinazioni, nel corso del 2018 (post piano occupazionale) per esigenze temporanee di carattere sostitutivo e/o eccezionali dei diversi Servizi dell'Amministrazione, in quanto coerenti con i limiti di spesa, le autorizzazioni e con gli indirizzi operativi già contenuti nel precedente Piano Occupazionale 2015-2017, ed ulteriormente in linea con le attuali e sopraindicate autorizzazioni.

La stessa Dirigente viene autorizzata ad assumere con propri atti a tempo determinato, in caso di verifica delle condizioni necessarie, secondo i limiti e gli indirizzi più sopra indicati anche per il 2019 e più in generale nel triennio, salvo modifiche normative.

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

Si autorizzano inoltre ancora, qualora ritenuti indispensabili, per tutto il triennio 2019-2021, nello spirito di collaborazione tra Enti della Pubblica Amministrazione, comandi / interscambi / distacchi / assegnazioni funzionali temporanee e per periodi limitati, di personale sia in entrata presso il Comune che in uscita, per la realizzazione di progetti o di attività temporanee, in particolare qualora se ne ravvisi la necessità per la soluzione immediata di problematiche urgenti, e/o per impellenti necessità organizzative connesse principalmente ai fabbisogni di personale già evidenziati al presente capoverso 5, ai sensi di quanto previsto dalla legge, nei limiti della capacità di Bilancio e della spesa di personale in generale, sentiti i Dirigenti interessati.

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

Si conferma, allo stato attuale il "comando" funzionale presso il Comune di R.E. di :

- 1 "Funzionario Amministrativo" Cat. D, a tempo pieno (M.A.) presso il Servizio Mobilità, Housing Sociale, Progetti Speciali, nell'ambito del Progetto Ambiente;
- 1 "Funzionario Addetto al Coordinamento e al controllo" di Cat. D) (B.C.) con utilizzo della relativa Unità Cinofila presso il Comando Polizia Municipale, a tempo parziale per 104 giornate all'anno, come da Convenzione recentemente stipulata con il Comune di Casina e l'Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano, per lo svolgimento di attività di prevenzione e contrasto in materia di abuso e spaccio di sostanze stupefacenti, ispettive e di controllo sul territorio, nonché di protezione civile;

Si autorizza inoltre già sin da ora il recepimento in "comando" funzionale, per un periodo temporaneo, della suddetta figura:

- 1 unità con profilo di "Funzionario Amministrativo" Cat. D, (I.G.) dal primo momento utile nel 2019, inizialmente a tempo parziale, poi a tempo pieno, presso il Servizio "Servizi ai Cittadini, Cultura della Sicurezza, Legalità e Pari Opportunità" – da destinare all'ufficio elettorale, per il supporto al Servizio in tutte le attività di presidio, organizzazione e gestione delle funzioni ed attività elettorali, in particolare in occasione delle prossime e plurime consultazioni elettorali 2019, relative al rinnovo degli organi di governo della città, e per il rinnovo del Parlamento Europeo.

5.4. C) SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Si prende atto che a seguito ed in ottemperanza a quanto disposto dalla Deliberazione n. 78 del 31.03.2016, era stato effettuato esperimento di gara per l'individuazione di un soggetto / Agenzia da utilizzare per la somministrazione di lavoro a tempo determinato / lavoro interinale - secondo le facoltà ed i limiti di cui al D. Lgs.vo 81/2015 e art. 36 D.Lgs.vo 165/2001 e smi - al fine di poter disporre di un ulteriore strumento di risposta utile, in via emergenziale ed esclusivamente residuale, rispetto a tutte le altre modalità di reclutamento, ivi compresa la mobilità interna – ed esclusivamente per esigenze estremamente temporanee e/o di professionalità non esistenti all'interno dell'ente e/o per le quali non si dispone di valida graduatoria selettiva pubblica utilizzabile.

Si conferma tale modalità di reclutamento, come assolutamente residuale, rispetto alle altre procedure ad evidenza pubblica gestite direttamente dall'Ente, e si sono messe pertanto a disposizione per la somministrazione di lavoro, anche nel prossimo Bilancio 2019-2021, esercizio 2019, le cifre necessarie ad 1 unità di categoria C.

5.5) MOBILITA' INTERNA ALL'ENTE

Si evidenzia:

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

Pertanto si autorizzano processi di mobilità interna e di riallocazione delle risorse umane, attuati in maniera coerente a quanto già indicato al capoverso 5 della Deliberazione G.C. 08/05/2018 n. 88 e qui riconfermato, in relazione ai diversi fabbisogni di personale emersi nel corso delle diverse ricognizioni effettuate coi Dirigenti, ed anche per il futuro, utilizzando la mobilità interna, se compatibile, in modo “integrato” rispetto al reclutamento dall'esterno anche a risposta delle esigenze di fabbisogno di personale manifestate di volta in volta dai Dirigenti delle diverse strutture dell'Ente, nonché in relazione:

- alla recente operazione di revisione organizzativa di cui alle Deliberazioni G.C. n. 29 del 01.03.2018 e n. 58 del 05.04.2018 che hanno portato all'approvazione della nuova struttura organizzativa decorrente dal 01.05.2018 ed a seguito della quale si è provveduto, a cura del Dirigente al Personale a ciò autorizzato, ad operare i necessari adeguamenti / variazioni al “Piano di assegnazione” delle risorse umane alle diverse Strutture di primo, secondo e terzo livello (come previsto dal Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi - Sezione A) l'Organizzazione, art. 25);
- alle conseguenti e necessarie azioni di riassetto e redistribuzione del personale, nonché ai collegati piani di sviluppo organizzativo.

6 – RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

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

Richiamato in proposito il Capoverso 2 della presente deliberazione, che parzialmente ed in sintesi si riporta di seguito, per sequenza e comodità di lettura:

Vista la Dotazione Organica del Comune di Reggio Emilia:

- rideterminata ai sensi di legge, con deliberazione G.C. 15.03.2006 P.G. N. 5167/61 secondo quanto disposto dalla Legge Finanziaria per il 2005 n. 311 del 30/12/2004 art. 1 co. 93, e D.P.C.M. attuativi del 15/02/2006;
- nel tempo successivamente più volte rivalorizzata economicamente a seguito di applicazione dei C.C.N.L. del personale e dei Dirigenti degli Enti Locali e modificata per mutate esigenze organizzative interne, per trasformazione di rapporti orari e riconversioni professionali di dipendenti, per trasferimento definitivo di dipendenti conseguenti a passaggio di attività, sempre in conformità ed anzi, in riduzione, rispetto ai limiti numerici e valoriali equivalenti a quelli della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge; e specificato che tale equivalente valore di riferimento ha sempre rappresentato per l'Ente il “potenziale limite finanziario” della Dotazione Organica, nel cui ambito e limite sono sempre avvenute: le “rimodulazioni” della medesima Dotazione, funzionali ai fabbisogni programmati e garantendone pertanto sempre la neutralità finanziaria e le coperture dei posti vacanti unicamente se compatibili con il regime vincolistico vigente;
- da ultimo rideterminata, alla data del 01.07.2018 con Deliberazione G.C. 08/05/2018 N. 88 e che riporta, i seguenti valori di riferimento, ancora “al netto” degli oneri contrattuali inerenti il nuovo CCNL Funzioni Locali 2016-2018:
n. Posti: 1600 – Valore economico tabellare pari a 42.118.519 Euro,
(mantenendosi sempre all'interno dei valori equivalenti a quelli della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge, pari ad un Valore economico tabellare massimo di Euro 42.119.786);
- che viene ora rivalorizzata e **rideterminata** (come risulta in Allegato A) alla presente Deliberazione), **alla data del 31/12/2018**, a seguito di applicazione del nuovo CCNL Funzioni Locali 2016-2018, e che assume - per mero effetto dell'applicazione degli oneri contrattuali - i seguenti nuovi Valori di riferimento:
n. Posti: 1600 – **Valore economico tabellare pari a 43.946.774;**

Pertanto - con riferimento al nuovo dettato legislativo di cui agli artt. 6 e 6-ter del D. Lgs. 165/2001 e smi e alle relative “Linee di indirizzo...” pubblicate il 27/07/18 - per tutte le motivazioni riportate al precedente “Capoverso 2”, per quanto attiene alla Dotazione Organica, **si determina e si indica tutto quanto segue:**

il Valore assunto a riferimento quale “indicatore di spesa potenziale massima” della Dotazione Organica del Comune di Reggio Emilia (teorica) – **valore massimo espandibile** – secondo quanto indicato dalle “Linee di indirizzo” per gli Enti Locali, **“resta quello previsto dalla normativa vigente” in termini di spesa del personale**, ovverosia:

la Media del Triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e smi, **tale valore è pari a Euro 46.683.158,86;**

La “consistenza” della Dotazione Organica ed il valore potenziale corrispondente all’ultima Dotazione effettivamente adottata /rideterminata dal Comune di Reggio Emilia, alla data del 01/07/2018, nell’ambito del Piano Triennale dei Fabbisogni 2018-2020 di cui alla Deliberazione n. 88 dell’08/05/2018 (come risultante in Allegato A alla suddetta Deliberazione), ottenuto riconducendo la sua complessiva articolazione, secondo l’ordinamento professionale vigente, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa contenuto, coperto e vacante, con riguardo alla categoria giuridica di inquadramento ed al relativo rapporto orario – ancora senza applicazione del nuovo CCNL Funzioni Locali 2016-2018 - **era pari a:**

Euro 42.118.519 Euro – (corrispondente al valore di n. posti: 1600 di diverso profilo, categoria / rapporto orario);

(consistenza ampiamente contenuta nel suddetto Valore assunto a riferimento quale indicatore di spesa potenziale massima – media del triennio 2011-2013)

La “consistenza attuale” della medesima Dotazione Organica come VIENE oggi rideterminata alla data del 31/12/2018 e rappresentata in prospetto Allegato A) alla presente Deliberazione (composta da tutti i medesimi posti in essa contenuti con riguardo a profilo categoria giuridica e rapporto orario, dovendosi allo stato attuale garantire il confronto su elementi omogenei rispetto alla precedente Dotazione) – **rivalorizzata unicamente per effetto dell’applicazione degli oneri contrattuali corrispondenti al nuovo CCNL Funzioni Locali 2016-2018 – è la seguente, ed assume il nuovo Valore di riferimento:**

Euro 43.946.774; 1600 posti,

(anch’esso ampiamente contenuto nel Valore assunto quale indicatore di spesa potenziale massima - Media del triennio 2011-2013)

Nell’ambito di tale nuovo potenziale valore finanziario di riferimento della Dotazione Organica, comprensivo degli oneri contrattuali CCNL 2016-2018 (valore equivalente al valore della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge e a quello dell’ultima Dotazione approvata e rideterminata con Delib. G.C. 88 dell’08/05/2018) – (ampiamente contenuto nell’ “*indicatore di spesa potenziale massima*” più sopra indicato e rappresentato dalla Media del Triennio 2011-2013 in sua espansione massima) **avverranno** - sino a nuove indicazioni, o diverse interpretazioni, in particolare rispetto ad eventuali e futuri “modelli” della determinazione del “valore potenziale” della D.O - **le sue successive “rimodulazioni”, funzionalmente alle esigenze ed ai fabbisogni programmati nell’ambito dei PTFP, e garantendo la neutralità finanziaria delle rimodulazioni;**

Nell’ambito della Dotazione Organica - **valorizzata come attualmente composta** (quali-quantitativamente per profilo, categoria e rapporto orario) **dal personale in servizio (posti coperti) e dai complessivi posti vacanti** (che contengono anche quelli ripianabili nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente e che con il loro complessivo corrispondente valore garantiscono anche l’ipotetica potenziale “riespansione” a tempo pieno dei dipendenti inizialmente assunti a tempo pieno ed ora part-time):

- **avverrà ordinariamente ogni necessaria rimodulazione** (purché ad invarianza valoriale complessiva) della sua composizione di posti / profili/ categorie / rapporti orari, **funzionalmente alle esigenze e ai fabbisogni rappresentati;**
- **avverrà la copertura dei soli posti vacanti autorizzati nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, e se compatibili con il regime vincolistico vigente.**

A tal fine si specifica che, come più sotto indicato, si provvede **già a rideterminare la composizione della Dotazione Organica alla data del 01/03/2019, come risulta in prospetto Allegato A-BIS)** alla presente deliberazione - ferma restando l’invarianza valoriale e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione - funzionalmente alle esigenze ed ai nuovi fabbisogni di professionalità rappresentati nel presente PTFP, nonché in relazione alla necessità di garantire la trasformazione oraria del rapporto di lavoro di diversi dipendenti richiedenti il passaggio, alla prossima scadenza contrattuale individuata per tali trasformazioni, nella suddetta data (01/03/2019).

Inoltre si ricorda che, come indicato nelle Linee di indirizzo, la Dotazione Organica, di volta in volta rimodulata quali-quantitativamente in base ai fabbisogni **“farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267/2000)”**, applicazione delle % del part-time ecc.; **da qui la necessità di mantenere anche una quantificazione numerica della medesima Dotazione Organica**, pur nella sua variabile e rimodulabile composizione di posti/professionalità/categorie/rapporti orari, ecc. secondo i fabbisogni.

Valutata ora la necessità, come più sopra evidenziato, **di adeguare la Dotazione Organica funzionalmente alla realizzazione del presente Piano** - per le esigenze indicate in vari punti, ed in particolare al precedente Capoverso “5. RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2019-2020-2021” e relativi sottopunti - garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, come richiesto dalla norma - ed in particolare:

- funzionalmente all'esigenza di predisporre 10 posti di “Collaboratore Amministrativo” Cat. B1 part-time 30 ore settimanali, necessari per l'assunzione di altrettante 10 figure di pari profilo professionale alla data del 01/06/2019 e di 1 posto di “Gestore processi Tecnici” Cat. C da mettere in copertura tramite Bando di Mobilità volontaria tra Enti;
- funzionalmente all'esigenza di ricondurre in Categoria iniziale D1 alcuni posti resisi vacanti per cessazioni di personale di Categoria D3, come da nuovo disposto del CCNL 2016-2018;
- funzionalmente alle esigenze di trasformazioni orarie di alcuni dipendenti - anche originariamente assunti part-time, senza arrivare sino all'ampliamento orario a tempo pieno (e che pertanto non incidono sul budget assuntivo destinato a nuove assunzioni) - che hanno in parte già manifestato tale intenzione, a decorrere dalla prossima scadenza contrattualmente individuata per i passaggi e coincidente con il 01/03/2019 – specificando altresì che, poichè il termine per la presentazione delle istanze di trasformazione oraria non si è ancora concluso, avendolo il nuovo CCNL fissato, per una delle due scadenze annuali, alla data del 31/12, potrebbero rendersi necessari per tali finalità, alcuni ulteriori minimi adeguamenti della Dotazione Organica che potranno essere effettuati ad invarianza valoriale, con determinazione della Dirigente del Servizio Gestione e sviluppo del Personale e dell'Organizzazione, a ciò autorizzata dal presente Piano;
- funzionalmente alle esigenze di variazione di profilo professionale di alcuni dipendenti (anche a seguito di riconversione professionale per inidoneità alle mansioni) come richiesto dai Dirigenti di riferimento in quanto più congrui e funzionali alle mansioni svolte;

mediante: riconduzione valoriale in categoria iniziale di alcuni posti, e/o utilizzo e trasformazione di profilo professionale e/o rapporto orario e/o categoria di altri posti già vacanti o di quelli occupati dagli stessi dipendenti che hanno richiesto il passaggio orario, e/o modifica di altri posti meno funzionali alle attuali esigenze dell'Amministrazione,

ed al fine di predisporre già allo stato attuale, quanti più posti vacanti di corrispondente profilo, categoria e rapporto orario saranno necessari per dar corso, alla data del 01/03/2019 alle trasformazioni orarie dei dipendenti richiedenti, nonché, alle diverse decorrenze indicate sul Piano, a tutto quanto in esso autorizzato, operando contestualmente un complessivo bilanciamento anche con altri posti vacanti al fine del mantenimento del limite valoriale totale della dotazione organica,

si provvede alla revisione e rideterminazione della composizione della **Dotazione Organica dell'Ente alla data del 01.03.2019**, ferma restando l'invarianza valoriale e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, operando nel modo seguente:

MODIFICA POSTI VACANTI, IN ALTRI FUNZIONALI ALLA REALIZZAZIONE DEL PRESENTE PIANO:						
Posto vacante ex profilo	ex cat.	ex ore	Posto vacante di nuovo profilo	nuova cat.	nuove ore	posto
Collaboratore Amministrativo	B1	18	Collaboratore Amministrativo	B1	30	4327
Collaboratore Amministrativo	B1	18	Collaboratore Amministrativo	B1	30	4446
Collaboratore Amministrativo	B1	18	Collaboratore Amministrativo	B1	30	9201
Collaboratore Amministrativo /3	B3	18	Collaboratore Amministrativo	B1	30	4137
Collaboratore Tecnico Operativo	B1	36	Collaboratore Amministrativo	B1	30	4538
Collaboratore Tecnico Operativo	B1	36	Collaboratore Amministrativo	B1	30	9139
Collaboratore Tecnico Operativo /3	B3	36	Collaboratore Amministrativo	B1	30	4174

Collaboratore Servizi di Accoglienza	B1	18	Collaboratore Amministrativo	B1	30	9294
Gestore Processi Amministrativi	C	18	Collaboratore Amministrativo	B1	30	7567
Gestore Processi Amministrativi	C	20	Collaboratore Amministrativo	B1	30	4298
Funzionario Tecnico /3	D3	36	Funzionario Sviluppo Territoriale	D1	30	4048
Collaboratore Servizi di Accoglienza	B1	36	Operatore Servizi di Accoglienza	A	30	4549
Gestore Processi Amministrativi	C	36	Gestore processi Tecnici	C	36	9014

RICONDUZIONE VALORIALE IN CATEGORIA INIZIALE DI POSTI

Posto	ex cat.	ore	Posto vacante	Riconduz. valoriale in cat. iniziale	ore	posto
Funzionario Amministrativo /3	D3	36	Funzionario Amministrativo	D1	36	3566
Funzionario Reti Educative /3 – Spec. Pedagogico	D3	36	Funzionario Reti Educative	D1	36	4159

MODIFICA POSTI OCCUPATI DA DIPENDENTI (CHE HANNO RICHIESTO VARIAZIONE ORARIA DEL RAPPORTO DI LAVORO) FUNZIONALE AI SUDETTI PASSAGGI DI RAPPORTO ORARIO ALLA DATA DEL 01.03.2019

Posto occupato da dipendente – Profilo	cat.	ex ore	nuove ore	Posto
Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi /3	D/3	36	30	3399
Funzionario Economico – Finanziario	D1	30	24	3803
Collaboratore Amministrativo /3	B/3	35	36	4398
Funzionario Amministrativo	D1	33	30	5124
Gestore Processi Amministrativi	C	18	30	5861

MODIFICA POSTI VACANTI, IN ALTRI FUNZIONALI AL BILANCIAMENTO VALORIALE DELLA D.O.

Posto vacante ex profilo	ex cat.	ex ore	Posto vacante di nuovo profilo	nuova cat.	nuove ore	posto
Gestore Processi Amministrativi	C	27	Gestore Processi Amministrativi	C	24	9018
Gestore Processi di Comunicazione	C	27	Gestore Processi di Comunicazione	C	24	3006
Gestore Processi Amministrativi	C	36	Gestore Processi Amministrativi	C	27	9250

Prendendo atto che con Determinazione del Dirigente del “Servizio Gestione e sviluppo del Personale e dell’Organizzazione” RUAD n. 1886 del 26/11/2018, si era proceduto con decorrenza 01/12/2018, a modificare la mera denominazione del posto di “Collaboratore Culturale /3” B3 part-time 30 ore settimanali di un dipendente, in “Collaboratore Amministrativo /3” B3 part-time 30 ore settimanali, al fine di provvedere all’adeguamento del profilo professionale dello stesso coerentemente con le mansioni effettivamente svolte, contestualmente al suo trasferimento definitivo con cambio di profilo professionale, come richiesto dalla Dirigente di riferimento (posto n. 5326).

Si prende atto altresì:

- che a seguito delle suddette variazioni e delle operazioni di bilanciamento effettuate, la Dotazione Organica si manterrà all’interno dei seguenti valori finanziari di riferimento, più sopra determinati:
 - N. posti: 1600
 - Valore economico: **Euro 43.946.774 Euro**
- che viene pertanto garantita, in ottemperanza a quanto stabilito dal novellato articolo 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001, la “neutralità” della rimodulazione della Dotazione Organica nell’ambito dei “*potenziali valori finanziari massimi*” di riferimento della medesima, posto che “la copertura dei posti vacanti” verrà effettuata, come ampiamente descritto nell’ambito di tutto il presente provvedimento, esclusivamente “*entro i limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente*” e secondo quanto autorizzato nell’ambito del presente PTFP;
- e che a seguito delle suddette operazioni:
 - 1) di rivalorizzazione ed applicazione degli oneri Contrattuali CCNL Funzioni Locali 2016-2018;
 - 2) di rimodulazione funzionale alle esigenze ed ai fabbisogni del presente PTFP;

la Dotazione Organica viene **rideterminata**:

alla data del **31.12.2018**, valorialmente, come risulta in **ALLEGATO A)** alla presente Deliberazione;

alla data del **01.03.2019**, nella sua composizione quali-quantitativa (e ad invarianza valoriale) come risulta in **ALLEGATO A – BIS** alla presente Deliberazione.

7 – ALTRI INDIRIZZI ED AUTORIZZAZIONI COMPLESSIVI PER IL TRIENNIO 2019-2021

- Costruzione di Bilanci di previsione per ogni annualità, relativamente alla spesa di personale 2019 – 2021, con contenimento della stessa nei limiti della media del triennio 2011-2013 e di quella per lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per tali finalità nel 2009.
- Periodico monitoraggio dell'andamento della spesa di personale in corso d'anno.
- Contenimento delle assunzioni a tempo indeterminato entro il regime vincolistico previsto per i singoli anni di riferimento (oltre ai resti).
- Mantenimento del regime vincolistico differenziato per le assunzioni di personale a tempo indeterminato con profilo scolastico – educativo dell'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA secondo le facoltà consentite dalla vigente normativa in materia, salvo eventuali modifiche normative.
- Finalizzazione delle assunzioni a tempo indeterminato - a copertura del turn-over e verso gli obiettivi strategici e le priorità individuate dall'Amministrazione nell'ambito dei Programmi del D.U.P. - mediante scorrimento delle graduatorie concorsuali pubbliche vigenti e/o indizione di Concorsi pubblici, in carenza di graduatorie, o mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti, o con esercizio del diritto di precedenza per assunzioni a tempo indeterminato di figure di Cat. B, qualora ne ricorrano le condizioni.
- Adozione di coerenti Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale che tengano conto delle speciali disposizioni normative vigenti nel tempo.
- Assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 68/99, unicamente a ripiano di eventuali scoperture che dovessero verificarsi in quote d'obbligo (non incidenti sulle cifre destinate alle nuove assunzioni).
- Assunzioni a tempo determinato / lavoro flessibile, necessarie ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione, principalmente connesse ai servizi sociali, scolastico-educativi, al cittadino, istituzionali, di "governance", o previste da leggi speciali (TUEL 267/2000), o per far fronte ad esigenze progettuali emergenti e "di mandato" - nei limiti delle somme che verranno stanziare nei corrispondenti capitoli di Bilancio, ai fini del mantenimento dei servizi erogati alla cittadinanza e secondo le indicazioni contenute nel capoverso 5.4 del presente provvedimento.
- Valorizzazione della mobilità interna con percorsi di riallocazione delle risorse umane, investendo principalmente verso progetti ed attività considerati prioritari ed emergenti rispetto ai nuovi obiettivi dell'Ente, e/o utilizzando la mobilità interna in modo integrato rispetto al reclutamento dall'esterno, se compatibile, a risposta delle esigenze di fabbisogno di personale manifestate di volta in volta, dai Dirigenti delle diverse strutture dell'Ente.

Valutato:

- che le spese incremental derivanti da tutte le complessive operazioni di reclutamento esterno all'Ente di cui al presente provvedimento, anche in relazione ai risparmi derivanti dalle numerose cessazioni preventivate, sono coerenti con tutte le disposizioni normative attualmente vigenti in materia di spesa di personale / assunzioni, e che le stesse trovano copertura all'interno dei capitoli relativi alla spesa di personale dell'attuale Bilancio 2018-2020, e troveranno altresì copertura negli stanziamenti relativi alla spesa di personale del Bilancio Previsionale 2019-2021, di prossima approvazione;
- che si è tenuto conto altresì, in via previsionale, dell'incidenza dei relativi effetti di spesa anche per gli esercizi successivi con riferimento alla riduzione programmata della spesa di personale;
- che in sede di predisposizione dei futuri Bilanci si terrà conto di tutto quanto già autorizzato nel presente provvedimento;
- che alla luce di tutto quanto sopra evidenziato, la Giunta ritiene di approvare complessivamente tutte le proposte / soluzioni rappresentate più sopra ai capoversi 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 conseguentemente alla ricognizione sui fabbisogni di personale effettuata;

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

Ritenuto pertanto opportuno e doveroso procedere all'adozione del Piano triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2021 – Annuale 2019 stralcio, ai sensi di legge;

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

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

Con voti unanimi palesemente espressi

DELIBERA

1. di approvare, per tutte le motivazioni esposte in premessa, il "Piano triennale dei fabbisogni di personale PTFP anni 2019 – 2020 – 2021 - Piano annuale 2019 stralcio", secondo quanto rappresentato in premessa e con tutto quanto contenuto nel presente provvedimento, che viene complessivamente autorizzato così come dettagliatamente indicato ai Capoversi delle premesse di seguito riportati, nei limiti e con le modalità in essi stabiliti:

Capoversi delle Premesse:

1. RICOGNIZIONE ANNUALE SULLE EVENTUALI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO ED ECCEDENZA A VALERE PER L'ANNO 2019;
 2. RICHIAMI NORMATIVI IN MATERIA DI PTFP – DETERMINAZIONI IN MERITO ALLE "LINEE DI INDIRIZZO" PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PTFP - ART. 6 E 6-TER D.LGS.VO 165/2001
 3. RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI – NORMATIVA VIGENTE IN MATERIA DI ASSUNZIONI – SPESA DI PERSONALE – VINCOLI E LIMITI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE.
 4. VERIFICA E DETERMINAZIONE BUDGET ASSUNTIVI
 5. RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2019-2020-2021
 - 5.1.) ASSUNZIONI 2019 – 2020 DA IMPUTARE IN QUOTA BUDGET ASSUNTIVO 2019 – 2020
 - 5.1.A) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA AMMINISTRATIVA
 - 5.1.B) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA TECNICA / di SVILUPPO TERRITORIALE
 - 5.1.C) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA SOCIALE – ASSISTENTE SOCIALE
 - 5.1.D) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA VIGILANZA
 - 5.1.E) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA INFORMATICA
 - 5.1.F) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA EDUCATIVA
 - 5.2.) ASSUNZIONI 2019 – 2020 DA NON IMPUTARE SUL BUDGET ASSUNTIVO - PER ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA (regime vincolistico differenziato)
 - 5.3.) ASSUNZIONI TRAMITE MOBILITA' VOLONTARIA AI SENSI DELL'ARTICOLO 30 DEL D.LGS. 165/2001 E S.M.I. - MOBILITA' PER INTERSCAMBIO
 - 5.4.) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO /CO.CO.CO./ UTILIZZO TEMPORANEO PERSONALE / SOMMINISTRAZIONE
 - 5.4. A) TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO.
 - 5.4. B) COMANDI / UTILIZZO TEMPORANEO DI PERSONALE DI ALTRI ENTI
 - 5.4. C) SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO
 - 5.5.) MOBILITA' INTERNA ALL'ENTE
 6. RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA
 7. ALTRI INDIRIZZI ED AUTORIZZAZIONI COMPLESSIVI PER IL TRIENNIO 2019-2021
2. di dichiarare, a valere per l'anno 2019, effettuata la ricognizione annuale ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011, che il Comune di Reggio Emilia, allo stato attuale, non presenta situazioni di

soprannumero in Dotazione organica, né situazioni di eccedenza alcuna di personale sia in relazione ad esigenze funzionali che finanziarie e che in corso di esercizio 2019 si provvederà a monitorare il mantenimento di tale condizione in relazione a tutti i vincoli normativi ed in caso di modificazioni significative delle proprie condizioni si provvederà a rivedere la presente dichiarazione;

3. di approvare i seguenti prospetti allegati alla proposta di deliberazione:
ALL. A) e A BIS) RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 31/12/2018 E ALLA DATA DEL 01/03/2019
ALL. B) PROSPETTO CESSAZIONI 2018 – NON DEFINITIVO
ALL. C) PROSPETTO BUDGET / PIANO ASSUNZIONALE 2019-2020-2021
ALL. D) PROSPETTO SPESA PERSONALE TEMPO DETER. ANNO 2009 E CONSUNTIVO 2017 (si conferma il medesimo Prospetto allegato D) alla Delib. G.C. 08/05/2018 N. 88)
ALL. E) PROSPETTO PRIMA QUANTIFICAZIONE CESSAZIONI 2019 – 2020;
4. di dare atto che le decisioni assunte con la presente deliberazione costituiscono parte integrante della nota di aggiornamento al DUP 2019/2021;
5. di autorizzare e di dare mandato alla Dirigente del Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione” di provvedere, con propri atti, all’indizione dei Bandi di Concorso Pubblico, dei Bandi di Mobilità volontaria tra enti, approvati con la presente deliberazione, nonché a tutti gli adempimenti indicati e conseguenti alla presente deliberazione, ivi comprese le assunzioni mediante scorrimento di graduatorie concorsuali pubbliche, di quelle di Cat. B con applicazione del diritto di precedenza, con le modalità e secondo i complessivi indirizzi della Giunta indicati negli specifici capoversi delle premesse più sopra approvati;
6. di rinviare a successivo provvedimento l’approvazione della definitiva quantificazione delle quote assunzionali ordinariamente spettanti per l’anno 2019, in relazione alla % (100%) fissata dalla legge sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni 2018, essendo le stesse tuttora in corso, cumulata coi “resti 2018” non spesi come più sopra indicati, così come la definitiva quantificazione degli importi derivanti dalle CESSAZIONI 2018;
7. di rinviare la spendibilità degli eventuali “resti assunzionali” che dovessero verificarsi al termine del 2019, anche in esito alle assunzioni derivanti dal presente Piano, agli anni 2020-2021, unitamente alle quote assunzionali ordinariamente spettanti per il 2020 e 2021 in relazione alla % fissata dalla legge sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni 2019 e 2020 (100%), che verranno successivamente esattamente quantificate sulla scorta delle effettive cessazioni che si verificheranno complessivamente al termine del 2019 e del 2020;
8. di adeguare la Dotazione Organica dell’Ente, funzionalmente alle esigenze di realizzazione del presente Piano Occupazionale, per tutte le motivazioni e così come indicato in premessa al capoverso “6. RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA”, rideterminando la stessa, con decorrenza 31/12/2018 e 01/03/2019, come risulta in Allegato A) e A-BIS) alla presente deliberazione;
9. di confermare per il triennio 2019-2021, i contenuti e gli indirizzi di cui ai precedenti Piani Occupazionali / Triennali dei fabbisogni, per tutto quanto non modificato da norma di legge o diversamente o nuovamente disposto col presente provvedimento, come già indicato al Capoverso delle Premesse “3. RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI”;
10. di confermare l’autorizzazione per tutto il triennio 2019-2021, alla Dirigente del Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione” ad effettuare, con propria Determinazione Dirigenziale, le rimodulazioni alla Dotazione Organica (garantendo la neutralità della rimodulazione nel limite e nell’ambito dei “potenziali valori finanziari massimi” di riferimento della medesima ai sensi di legge), secondo gli indirizzi di cui al presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, qualora si rendessero indispensabili al fine di consentire:
 - le trasformazioni orarie dei dipendenti che ne facciano richiesta, se compatibili e positivamente valutate dai Dirigenti di riferimento, secondo gli indirizzi sul part-time sopraindicati;
 - la trasformazione di posti conseguenti ad accordi sindacali o necessari a facilitare la riconversione professionale o il mutamento di mansioni di dipendenti, anche a seguito di inidoneità fisica, in ruoli a diverso o mutato contenuto professionale, sentiti i Dirigenti interessati, o utili alla realizzazione dei

Piani dei fabbisogni e delle loro integrazioni o variazioni, o comunque maggiormente utili all'Amministrazione anche in un'ottica di bilanciamento valoriale della dotazione organica e dei diversi profili professionali, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative, contrattuali ed agli accordi sindacali relativi a particolari Servizi;

11. di rinviare a successiva integrazione al presente Piano, o al prossimo Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022, ogni altra valutazione circa l'applicabilità del Piano straordinario 2018-2020 riservato ai "precari", di cui all'art. 20 comma 2 del Decreto Legislativo n. 75/2017;
12. di riservarsi la facoltà di apportare al presente Piano tutti gli eventuali adeguamenti e/o integrazioni che si rendessero necessari nel corso dell'anno 2019 e del triennio a seguito di nuovi interventi normativi, e/o per esigenze organizzative, funzionali e finanziarie e/o di sospendere o di dilazionarne l'attuazione, anche a seguito di modifiche o interventi legislativi e finanziari o di nuovi orientamenti giurisprudenziali contabili, o in conseguenza di eventuale assegnazioni di personale in applicazione dell'art. 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. (che potrebbe modificare il numero dei posti residuali da coprire e le cifre complessivamente residue sul Budget), nonché sulla base delle verifiche /monitoraggi e delle capacità di Bilancio dell'Ente, al fine del rispetto della normativa e dei vincoli in materia assunzionale;
13. di prendere atto delle attestazioni di competenza espresse sulla proposta di deliberazione dal collegio dei Revisori dei Conti.

Inoltre

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuto che ricorrano particolari motivi d'urgenza, stante la necessità di approvare l'avvenuto esito della ricognizione annuale sulle eccedenze ai sensi di legge, per consentire le assunzioni già a decorrere dal 01.01.2019, di approvare il PTFP 2019-2021 entro il 2018, al fine di poter procedere alle assunzioni programmate per il 2019, evitando di incorrere nelle sanzioni di cui all'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 e smi, nonché di determinare la Dotazione Organica funzionalmente a quanto indicato, alla data del 31/12/2018;

Visto l'art. 134, comma 4, del D.Lgs 267/2000;

Con voti unanimi palesemente espressi

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

VECCHI Luca

IL SEGRETARIO GENERALE

CARBONARA Dr. Roberto Maria