



COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA

I.D. n. **167**

in data **15/10/2019**

Estratto del Verbale di Seduta

DELLA GIUNTA COMUNALE DI REGGIO EMILIA

L'anno **duemiladiciannove** addì **15 - quindici** - del mese **ottobre** alle ore **08:50** nella sede municipale, ritualmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, per la trattazione del seguente oggetto:

INTEGRAZIONE ED ATTUALIZZAZIONE DEL “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2019-2020-2021 – ANNO 2019 STRALCIO” APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. 14.12.2018 N. 214 - PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA. DICHIARAZIONE ASSENZA ECCEDENZE, ESUBERI, SOPRANNUMERARI EX ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 PER IL 2020.

Alla discussione dell'oggetto sopraindicato, sono presenti:

VECCHI Luca	Sindaco	SI
PRATISSOLI Alex	Vicesindaco	SI
BONVICINI Carlotta	Assessore	SI
CURIONI Raffaella	Assessore	NO
DE FRANCO Lanfranco	Assessore	SI
MARCHI Daniele	Assessore	SI
MONTANARI Valeria	Assessore	SI
RABITTI Annalisa	Assessore	SI
SIDOLI Mariafrancesca	Assessore	SI
TRIA Nicola	Assessore	SI

Presiede: **VECCHI Luca**

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

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. **23 del 05.02.2019** sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2019-2021 e i relativi allegati tra cui il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- con deliberazione di Giunta Comunale del 07.02.2019 n. 24 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2019_2021 – risorse finanziarie e che successivamente con deliberazione di Giunta Comunale del 09.05.2019 n. 94 è stato approvato il Piano della performance 2019-2021, il Piano Esecutivo di Gestione 2019 (art. 169 del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.) e relativi allegati nei quali sono stati fissati i requisiti ex art. 169 del D.Lgs. 267/00 e ss.mm.ii.;
- è stato approvato con Deliberazione C.C. n. 54 del 29.04.2019 il Rendiconto della gestione per l'anno 2018 e relativi allegati;
- 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 della Giunta Comunale n. 121 del 16/07/2019, legalmente esecutiva, è stato approvato lo Schema del Documento Unico di Programmazione 2020/2022, di cui ha preso atto il Consiglio comunale con deliberazione n. 67 del 29/07/2019;
- con Deliberazione G.C. 14.12.2018 n. 214 era stato approvato il *“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”*, positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 26 del 14.12.2018 nella quale si provvedeva anche ad effettuare la *“Ricongnizione sull'assenza di eccedenze, esuberi e soprannumeri”* a valere per il 2019;

1) P.T.F.P. 2019-2021 - PIANO TRIENNALE – ANNO 2019 STRALCIO – Delib. G.C. 14.12.2018 N. 214 – RICHIAMI, SITUAZIONE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO VIGENTE ALL'EPOCA.

Vista e richiamata integralmente la suddetta **Deliberazione Giunta Comunale del 14.12.2018 n. 214 di I.D.** di approvazione del “Piano Triennale dei Fabbisogni 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”, ed in particolare quanto previsto al Capoverso 3 delle premesse *“3. RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI – 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 vigenti all'epoca dell'adozione dell'atto, in merito al contenimento 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 2019 e seguenti;
- e che ora occorre procedere ad integrare in corso d'anno, a seguito dell'intervento di nuova normativa di riferimento, e per le conseguenti motivazioni che verranno più avanti esposte e riportate;

Considerato a tal fine, che nella suddetta Deliberazione di **Giunta Comunale del 14.12.2018 n. 214 di I.D.**:

si dava conto, come anzidetto, dell'avvenuta adozione di tutti gli adempimenti indispensabili ai sensi di legge, per procedere ad effettuare assunzioni nel corso del 2019 e nel triennio, ed in particolare, tra l'altro, si richiamavano 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 s.m.i. 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;

si prendeva 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;
- dell'art. 6-ter *"Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale"* come introdotto dal D.Lgs. 75/2017 ;
- delle *"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 s.m.i. 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

e si valutava altresì che 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;**

per cui si riteneva di poter proseguire, anche nell'adozione del suddetto Piano e dei futuri 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);

si confermava pertanto, relativamente alla Dotazione Organica, tutto quanto precedentemente effettuato e contenuto nel "Capoverso 6 – Rideterminazione della Dotazione Organica" della precedente Deliberazione G.C. N. 88 dell'08/05/2018, e si valutava in quel momento, 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 - 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, ovvero:
la Media del Triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1 co. 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 suddetta Deliberazione G.C. 14/12/2018 N. 214 (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) sarebbero avvenute - 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 ivi 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):
 - sarebbe avvenuta 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;

- sarebbe avvenuta la copertura dei soli posti vacanti autorizzati nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, e se compatibili con il regime vincolistico vigente.

E a tal fine si specificava che con la suddetta deliberazione, veniva rideterminata la Dotazione Organica anche alla data del 01/03/2019, come risultava in prospetto Allegato A-BIS) alla deliberazione - ad invarianza valoriale e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione – funzionalmente alle esigenze ed ai nuovi fabbisogni di professionalità rappresentati nel PTFP, nonché in relazione alla necessità di garantire la trasformazione oraria del rapporto di lavoro di diversi dipendenti richiedenti il passaggio alla successiva e prossima scadenza contrattuale individuata per tali trasformazioni, nella suddetta data (01/03/2019).

Inoltre si ricordava che, come indicato nelle più volte richiamate “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.

Valutato e ritenuto pertanto opportuno allo stato attuale, **confermare ed operare un rinvio a tutto quanto contenuto e determinato nella suddetta Deliberazione G.C. 14/12/2018 N. 214, anche in materia di adozione dei PTFP e delle sue integrazioni, di determinazione e rimodulazione della Dotazione Organica**, compresi tutti i richiami agli indirizzi già forniti anche nell'ambito di precedenti Piani ivi indicati, ed alla complessiva normativa vigente in materia assuntiva e di pubblico impiego, qualora non modificata e /o integrata o diversamente regolata, come evidenziato anche nell'ambito nel presente provvedimento;

2) NORMATIVA INTERVENUTA SUCCESSIVAMENTE ALL'APPROVAZIONE DEL “PTFP 2019-2021 – ANNO 2019 STRALCIO”.

Tenuto conto che, successivamente all'approvazione del “PTFP 2019-2021 – ANNO 2019 STRALCIO”, **veniva approvata la Legge di Bilancio per l'anno 2019 - Legge n. 145 del 30 dicembre 2018**, con la quale:

- non si apportavano particolari innovazioni o modificazioni alle facoltà assuntive sia a tempo determinato che indeterminato per gli Enti Locali che venivano in quel momento confermate;
- si apportavano invece significative modificazioni alla normativa inerente le graduatorie concorsuali, in particolare come di seguito riportato:
 - si prorogava nuovamente la validità delle graduatorie concorsuali pubbliche, ma unicamente se approvate a decorrere dal 2010, e con scadenze diversificate a seconda dell'anno della loro approvazione (art. 1 commi da 361 a 367) e cessava l'ultra vigenza e la reiterazione delle graduatorie precedenti e risalenti più addietro nel tempo;
 - si ribadiva la validità di durata triennale per le graduatorie approvate a partire dal 01.01.2019;
 - si stabiliva all'articolo 1 comma 361 che le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale ***“sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso”*** e al successivo comma 365 si specificava che ***“la previsione di cui al comma 361 si applica alle graduatorie delle procedure concorsuali bandite successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge”*** (legge di Bilancio), ovvero successivamente al 01.01.2019, con la conseguente possibilità di utilizzo (con gli idonei) delle graduatorie dei Concorsi banditi antecedentemente al 01.01.2019, anche per la copertura di ulteriori posti oltre quelli messi a concorso, pur nei limiti di quanto consentito dalla legge (art. 91 – 4^a co. D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.), ovvero con esclusione dei posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del bando di concorso;
- si introducevano numerose novità in materia di: compartecipazione degli Enti Locali ai vincoli di finanza pubblica, di “pareggio di Bilancio”, di sistema degli equilibri, di comunicazioni e di sanzioni, alleggerendo in parte i vincoli preesistenti;
- in particolare all'art. 1 – ***i commi da 819 a 826*** sanciscono a decorrere dal 2019, il definitivo superamento del saldo di competenza (pareggio di Bilancio) in vigore dal 2016 e più in generale delle regole finanziarie aggiuntive rispetto alle norme generali sull'equilibrio di Bilancio; **stabiliscono che dal 2019** il vincolo di finanza pubblica coincide con gli equilibri ordinari di bilancio disciplinati dall'armonizzazione contabile (D.Lgs. 118/2011) e dal TUEL, che gli Enti si considereranno ***“in equilibrio in presenza di un risultato di competenza non negativo”*** desunto ***“dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al***

rendiconto"; stabiliscono inoltre che relativamente al saldo finale di competenza 2018 restano fermi, a pena di sanzione, solo gli obblighi connessi all'invio del monitoraggio e della certificazione, di cui ai commi da 469 a 474 dell'art. 1 della Legge n. 232/2016, che avranno pertanto solo valore conoscitivo, esplicitando l'abbandono delle sanzioni in caso di mancato rispetto del vincolo di pareggio di Bilancio nell'anno 2018; che restano ferme (comma 823) altresì le sanzioni previste dall'art. 1 co. 475 lett. c) e seguenti... lett. e) della legge n. 232/2016 in caso di ritardato/mancato invio nei termini previsti (entro il 01/04/2019) della certificazione inerente il saldo non negativo 2018 (come indicato anche dalla Circolare n. 3 del MEF RGS Prot. 23202 del 14/02/2019); ancora dispongono a decorrere dall'anno 2019, la cessazione dei commi della Legge n. 232/2016 inerenti l'obbligo del pareggio di bilancio e del regime sanzionatorio; il comma 904 conferma, con modificazioni, le sanzioni di cui all'art. 9 comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 convertito in legge n. 146/2016 – comportanti il divieto di assunzione a qualsiasi titolo (previste per gli EE.LL. in caso di non approvazione entro i termini stabiliti dalla legge, dei Bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e di mancata trasmissione dei relativi dati alla BDAP della RGS entro 30 giorni dal termine previsto per la loro approvazione);

Considerato pertanto - in materia di rispetto dei termini prescrittivi previsti dalle vigenti normative a pena di sanzione (divieto di assunzione), per l'adozione dei Bilanci e per la trasmissione /certificazione dei dati relativi alle P.A. competenti - quanto segue:

1. che era stato differito al 28/02/2019 il termine per l'approvazione del Bilancio di previsione 2019-2021;
2. che come anzidetto in premessa - successivamente all'approvazione del "*Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale – anni 2019-2020-2021 – anno 2019 stralcio*" - con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 05.02.2019 sono stati approvati (entro i termini stabiliti dalla legge), il Bilancio previsionale 2019-2021 e i relativi allegati tra cui il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) e con successive deliberazioni di G.C. anche il Piano Esecutivo di Gestione 2019-2021 – Risorse Finanziarie, nel quale sono stati fissati i requisiti ex art. 169 del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii., nonché il Piano della performance 2019-2021 - documenti dai quali si rileva la conferma del pieno rispetto e l'osservanza, allo stato attuale, delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale e pertanto la presenza di tutte le condizioni oggi richieste per poter effettuare assunzioni ;
3. che si è inoltre provveduto alla trasmissione informatica dei dati relativi all'adozione del Bilancio previsionale 2019 – 2021 alla BDAP della RGS in data 26/02/2019, nonché alla comunicazione definitiva in merito al monitoraggio del Pareggio di Bilancio per l'esercizio 2018 (rendiconto) trasmessa informaticamente al M.E.F. - RGS in data 21/03/2019 e pertanto entro gli anzidetti termini prescrittivi, previsti dalla Legge di Bilancio per l'anno 2019 n. 145 del 30/12/2018;
4. che come anzidetto, è stato approvato con Deliberazione C.C. n. 54 del 29.04.2019 il Rendiconto della gestione per l'anno 2018 e relativi allegati;
5. che si è inoltre provveduto alla trasmissione informatica anche dei dati relativi al suddetto Rendiconto – Consuntivo 2018 alla BDAP della RGS in data 15/05/2019, come da certificazione rilasciata dalla BDAP per via informatica, e pertanto entro gli anzidetti termini prescrittivi previsti dalla Legge di Bilancio per l'anno 2019 n. 145 del 30.12.2018;

Riscontrato e confermato, anche a seguito dell'approvazione del Rendiconto 2018 che:

in relazione al disposto dell'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e s.m.i. e al disposto dell'art. 9 co. 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i., il Comune di Reggio Emilia presenta a Rendiconto 2018, un ampio contenimento della spesa finale 2018 di personale entro quella sostenuta nella "Media del triennio 2011-2013" e di lavoro flessibile entro i tetti di spesa 2009, ed il Bilancio previsionale 2019-2021, comprensivo dei fabbisogni di personale inerenti il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021, è stato adottato tenuto conto dei suddetti vincoli - come già acclarato nei documenti contabili di Rendicontazione 2018 e Programmazione 2019-2021 certificati dal Collegio dei Revisori (Media triennio 2011-2013 Euro 46.683.158,86 – Rendiconto 2018 Euro 45.537.175,58 – 2,454% rispetto alla media del triennio di riferimento; Spesa di personale per lavoro flessibile / tempo determinato a rendiconto 2018 ampiamente contenuta nei limiti di cui all'art. 9 co. 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i. ovverosia nel 100% del tetto di spesa 2009 al netto delle voci escluse Spesa 2009 Euro 6.613.042,09 – Spesa 2018 Euro 6.207.648,36) - cfr. Relazione sulla Gestione Allegata al Rendiconto di Gestione 2018 e Relazione dei Revisori al Rendiconto 2018 – Verbale n. 6 del 29/03/2019, nonché Parere dell'Organo di Revisione sul Bilancio di Previsione 2019-2021 Verbale n. 26 del 14/12/2018;

Valutato pertanto, anche in via successiva all'approvazione del "PTFP 2019-2021 – Anno 2019 Stralcio", sia sulla base dell'evoluzione normativa intervenuta e vigente nel tempo, che dei documenti di programmazione e rendicontazione dell'Ente, che delle condizioni soggettive del Comune di Reggio Emilia, **che si potesse ancora proseguire, per l'anno 2019 e seguenti, ad effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato e determinato** nel limite del regime vincolistico nel tempo vigente e sopra citato e di tutto quanto autorizzato dalla Deliberazione G.C. 214 del 14.12.2018 di approvazione del PTFP 2019-2021 – ANNO 2019 STRALCIO;

Tenuto conto altresì degli ulteriori, plurimi e rilevanti interventi normativi - oltre alla Legge di Bilancio 2019 Legge. n. 145/2018, di cui si è già trattato più sopra con particolare riferimento alle tematiche inerenti la validità ed utilizzo delle graduatorie Concorsuali pubbliche - emanati successivamente all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di dicembre 2018, ed in particolare, visti e richiamati:

- 1) **il D.L. 28 gennaio 2019 n. 4/2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni"** (cosiddetto **"Decreto"**), convertito con modificazioni in Legge n. 26/2019, **che agli artt. 14-bis e 14-ter introduce importanti novità e facilitazioni in materia assuntiva e di "ricambio" generazionale degli organici delle P.A.** (congiuntamente e coerentemente all'approvazione, nel medesimo testo normativo, della disposizione transitoria 2019-2021, inerente la possibilità di ottenere il pensionamento anticipato "quota 100"), **allo scopo di favorire, facilitare e sveltire i nuovi ingressi nel pubblico impiego, ed allineare /avvicinare temporalmente per quanto più possibile le "nuove entrate/ assunzioni" di personale, alle "cessazioni intervenute" nel corso del medesimo anno** (anche in ragione della sperimentazione triennale del pensionamento "quota 100", destinato ad aumentare considerevolmente le cessazioni dal servizio).
In particolare il disposto dell'art. 14-bis comma 1 lett. b) (che entra in modifica dell'art. 3 del D.L. 90/2014, inserendo dopo il comma 5 quinquies, il comma 5 sexies) **consente, in via transitoria per il triennio 2019-2021**, oltre l'ordinario utilizzo della capacità assunzionale relativa alle cessazioni dell'anno precedente, ed in aggiunta ad esso, **di anticipare il budget di spesa / capacità assunzionale derivante dalle cessazioni avvenute / programmate nell'anno in corso, finalizzandolo a "nuove assunzioni" da effettuare anche nello stesso anno in cui si sono verificate / si verificano le cessazioni**, (specificando che le nuove assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle avvenute cessazioni che producono il relativo turn-over);
la stessa norma inoltre, all'art. **14-bis comma 1 lett. a)**, entrando in modifica dell'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014, sostituisce lo stesso comma e **consente di cumulare all'ordinario budget di spesa dell'anno di riferimento, anche i "resti" non spesi del quinquennio precedente**, anziché del triennio, come precedentemente disposto, ampliando la possibilità di cumulo e di "recupero" dei margini assuntivi precedentemente non utilizzati appieno;

Il suddetto art. 14-bis comma 1 del D.L. 4/2019 – L. 26/2019, recita testualmente :

"Art. 14-bis. Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché degli enti locali

1. All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 5, quinto periodo, le parole: «tre anni» sono sostituite dalle seguenti: «cinque anni» e le parole: «al triennio precedente» sono sostituite dalle seguenti: «al quinquennio precedente»;

b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti:

«5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi».";

Inoltre la medesima disposizione normativa, **all'art. 14-ter, "Utilizzo delle graduatorie concorsuali"**, entrando in modifica dell'art. 1 commi 361 e 366 della Legge n. 145/2018 (legge di Bilancio 2019), chiarisce il senso del testo preesistente e **consente, al comma 1), di utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici indetti successivamente al 01.01.2019, non solo per i vincitori dei Concorsi, ma anche in loro sostituzione, comunque fino alla concorrenza del numero dei posti messi a Bando;**

l'art. 14-ter come inizialmente approvato, consentiva inoltre, al comma 2) (poi successivamente abrogato), di utilizzare le suddette graduatorie, anche per la copertura di ulteriori posti resisi vacanti, oltre quelli messi a Bando, ma unicamente per il personale scolastico ed educativo anche degli enti locali, con ciò introducendo una prima importante "deroga" - rispetto alla disposizione restrittiva sull'utilizzo delle graduatorie dei concorsi indetti dal 01.01.2019, disposta dalla Legge di Bilancio 2019, n.145/2018 - relativamente però al solo personale docente delle scuole dell'infanzia e asili nido dei Comuni;

tale ultima disposizione - il comma 2) - è stata poi oggetto di abrogazione ad opera del successivo art. 33 comma 2 quater del D.L. cosiddetto "Crescita" n. 34 del 30 aprile 2019, convertito con modificazioni in Legge 58/2019, in quanto lo stesso Decreto "Crescita" n. 34 ha, contestualmente all'abrogazione, mantenuto e confermato il senso e la ratio della deroga già anticipata e contenuta nel "Decreto" 4/2019 per le assunzioni del personale educativo degli enti locali, addirittura ampliandone la portata – tramite l'art. 33 commi 2-bis e 2-ter (che entrano in diretta modifica dell'art.1 co. 366 della Legge 145/2019) - con la totale esclusione per tale categoria, dall'applicazione dei commi 360, 361, 363 e 364 dell'art. 1 della Legge di Bilancio n. 145/2018; in tal modo è stata nuovamente confermata la possibilità di utilizzo delle graduatorie concorsuali pubbliche per ulteriori posti che si rendessero vacanti e disponibili, oltre quelli messi a concorso (per le graduatorie relative al personale educativo degli Enti Locali);

Il suddetto art. 14-ter del D.L. 4/2019 – L. 26/2019, recita testualmente :

"Art. 14-ter. Utilizzo delle graduatorie concorsuali per l'accesso al pubblico impiego (70)

1. All'articolo 1, comma 361, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, dopo le parole: «a concorso» sono aggiunte le seguenti: «nonché di quelli che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori. Le graduatorie possono essere utilizzate anche per effettuare, entro i limiti percentuali stabiliti dalle disposizioni vigenti e comunque in via prioritaria rispetto alle convenzioni previste dall'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, le assunzioni obbligatorie di cui agli articoli 3 e 18 della medesima legge n. 68 del 1999, nonché quelle dei soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407, sebbene collocati oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso».

[2. All'articolo 1, comma 366, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, dopo la parola: «scolastico» sono inserite le seguenti: «ed educativo, anche degli enti locali». Abrogato e sostituito nel senso, come anzidetto] ;

- 2) **la Legge n. 56/2019 del 19 giugno 2019 "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" (cosiddetto "Disegno di legge Concretezza"), che prosegue nel percorso di facilitazione e di velocizzazione dei tempi di assunzione presso le Pubbliche Amministrazioni già precedentemente iniziato col Decreto n. 4/2019, ed introduce ulteriori elementi semplificatori;**

in particolare **l'art. 3 comma 8** della Legge 56/2019, con la dichiarata finalità di **".. ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego"** **sospende temporaneamente**, sempre per il triennio 2019-2021, **l'obbligo di dare corso al previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30** del Decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.i. **prima di indire nuove procedure concorsuali pubbliche e di effettuare assunzioni dall'esterno;**

il successivo **comma 9 del medesimo art. 3, entrando direttamente in modifica degli artt. 34 e 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001** e ss.mm.ii.:

- **abbrevia in via definitiva, da 60 a 45 giorni**, il termine di cui al medesimo art. 34 bis della cosiddetta "comunicazione obbligatoria" da trasmettere al Dipartimento della Funzione Pubblica, decorso infruttuosamente il quale senza alcuna assegnazione di personale, gli Enti possono procedere ad effettuare assunzioni;
- prevede l'esclusione dalla previa comunicazione obbligatoria di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., delle assunzioni a tempo determinato superiori ai 12 mesi da effettuare ai sensi dell'art. 110 del Decreto legislativo n. 267/2000 e s.m.i. (incarichi dirigenziali e di alta specializzazione a tempo determinato);

Il suddetto art. 3 co. 8) e 9) della Legge n. 56/2019, recita testualmente :

"Art. 3. Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione ...omissis....

8. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle

pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 34:

1) al comma 4, il terzo periodo è sostituito dal seguente: «Fermo restando quanto previsto dall'articolo 33, il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto alla data del raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al comma 8 del medesimo articolo 33, ovvero, prima del raggiungimento di detto periodo massimo, qualora il dipendente in disponibilità rinunci o non accetti per due volte l'assegnazione disposta ai sensi dell'articolo 34-bis nell'ambito della provincia dallo stesso indicata»;

2) al comma 6, primo periodo, dopo le parole: «dodici mesi,» sono inserite le seguenti: **«ad esclusione di quelle relative al conferimento di incarichi dirigenziali ai sensi dell'articolo 19, comma 6, nonché al conferimento degli incarichi di cui all'articolo 110 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e all'articolo 15-septies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502,»** e dopo le parole: «iscritto nell'apposito elenco» sono aggiunte le seguenti: **«e in possesso della qualifica e della categoria di inquadramento occorrenti»;**

b) all'articolo 34-bis:

1) al comma 2 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «L'amministrazione destinataria comunica tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e alle strutture regionali e provinciali di cui all'articolo 34, comma 3, la rinuncia o la mancata accettazione dell'assegnazione da parte del dipendente in disponibilità»;

2) al comma 4, le parole: **«decorsi due mesi» sono sostituite dalle seguenti: «decorsi quarantacinque giorni»;**

omissis....»;

- 3) **Il D.L. 30 aprile 2019 n. 34/2019 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi" (cosiddetto Decreto "Crescita")**, convertito con modificazioni in **Legge n. 58/2019**, che - stante la relevantissima riduzione complessiva del personale degli Enti Locali avvenuta negli ultimi 10 anni a causa di blocchi totali e/o limitazioni assunzionali più o meno pesanti (riduzione pari al 20% dei dipendenti dal 2007 al 2017 - da circa 479.000 addetti a 394.000 circa, (come si evince dai dati del conto annuale della Rgs e riportato anche dalla Nota ANCI IFEL del luglio 2019), nonché il progressivo invecchiamento del personale ancora in servizio che è passato ad una età anagrafica media tra i 50 e i 55 anni, invertendo la precedente tendenza, e creando contraddittorietà rispetto alle continue richieste e sollecitazioni e nuovi servizi, rivolte a tali operatori, anche in termini di evoluzione normativa e tecnologica, di qualità dei servizi, di tempi di risposta, ecc - e stante la necessità di controbilanciare ed incrementare numericamente la platea dei pubblici dipendenti riportandola ai valori persi nei decenni, attuando contemporaneamente un forte "ricambio generazionale" - ed allo scopo di accrescere complessivamente i nuovi ingressi di personale e le assunzioni negli Enti Locali, ma in maniera differenziata, anche in ragione della loro dimensione (fascia demografica di appartenenza), spesa di personale e capacità impositiva e pertanto della "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale - introduce per il futuro, modifiche estremamente significative al sistema di calcolo delle capacità assunzionali degli Enti Locali, cambiando radicalmente le regole per la sostituzione del turn-over - sinora basate su % destinabili alle nuove assunzioni, in relazione ai risparmi derivanti dalle cessazioni intervenute e che in passato hanno molto frenato le assunzioni negli Enti Locali - secondo un nuovo meccanismo e sistema che, in sintesi, si fonda sul rapporto più o meno alto (valore soglia) tra la spesa di personale complessivamente sostenuta e la media delle entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati, ma opera un rinvio all'operatività e alla effettiva entrata in vigore del nuovo sistema di calcolo (sistema che resta da perfezionare e da definire nei minimi termini), a successiva data, da individuare a cura di un Decreto ministeriale attuativo, da adottare previa intesa in Conferenza Stato-Città-Autonomie Locali; Decreto che allo stato attuale non è stato ancora emanato.

In particolare **l'art. 33 comma 2) della legge 58/2019** prevede che - a decorrere dalla data che verrà stabilita dal suddetto Decreto Ministeriale - i Comuni potranno effettuare assunzioni a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva di personale non superiore ad un valore soglia definito come %, anche differenziata per fascia demografica di appartenenza degli Enti, delle entrate medie degli ultimi 3 rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato a Bilancio di previsione. I Comuni che si collocheranno "sotto soglia", potranno procedere ad effettuare assunzioni a tempo indeterminato sino al raggiungimento della spesa complessiva per tutto il personale dipendente pari al valore soglia, pertanto anche ben oltre il 100% del turn-over dell'anno precedente. I Comuni che si collocheranno invece già "sopra-soglia", dovranno attivare piani di graduale "rientro", anche applicando

un turn-over inferiore al 100%, e comunque sino al raggiungimento entro il 2025 del predetto valore soglia.

Il suddetto Decreto dovrà stabilire le fasce demografiche, i valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le % massime di incremento annuale del personale, per i comuni che si collocheranno "sotto-soglia".

La nuova e futura disciplina assuntiva pertanto, non è immediatamente applicabile, operandosi un rinvio al Decreto di prossima emanazione.

Fino alla data che verrà individuata in sede di decreto attuativo - e che come trapela da fonti giornalistiche accreditate, allo stato attuale pare essere fissata non prima del 2020 – **restano in vigore le attuali regole sulla quantificazione della capacità assunzionale, già vigenti all'epoca di approvazione del PTFP 2019-2021, integrate ed innovate allo stato attuale, in positivo, dal D.L. 4/2019 di cui si è già trattato (ovvero con possibilità di anticipo di spesa del budget derivante dalle cessazioni avvenute in corso d'anno, con altrettante assunzioni).**

Il Decreto Ministeriale in oggetto, allo stato attuale non è stato ancora emanato.

Inoltre la legge 58/2019, con l'articolo 33 commi 2 bis, ter e quater, interviene nuovamente ad innovare in materia di graduatorie concorsuali, in parte abrogando /in parte modificando l'art. 1 commi da 360 a 367 della Legge di Bilancio 2019 n. 145/2018 ed allo stesso tempo confermando ed ampliando le "deroghe" sulle assunzioni ed utilizzo delle graduatorie concorsuali pubbliche per il personale educativo degli Enti Locali già introdotte dal D.L. 4/2019 - così come già rappresentato più sopra laddove si è ampiamente trattato del D.L. 4/2019;

Il suddetto art. 33 co. 2), 2 bis, ter e quater, della Legge n. 56/2019, recita testualmente :

" Art. 33. Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria
1. omissis....

2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. (118)

2-bis. Al comma 366 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le parole: «ed educativo, anche degli enti locali» sono soppresse;

b) è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «I commi 360, 361, 363 e 364 non si applicano alle assunzioni del personale educativo degli enti locali». (119)

2-ter. Gli enti locali procedono alle assunzioni di cui all'articolo 1, comma 366, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche utilizzando le graduatorie la cui validità sia stata prorogata ai sensi del comma 362 del medesimo articolo 1. (119)

2-quater. Il comma 2 dell'articolo 14-ter del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, è abrogato. ""

3) SITUAZIONE IN ITINERE PRIMO SEMESTRE 2019 / VALUTAZIONI

Considerato e riscontrato pertanto - valutata tutta la suddetta normativa intervenuta - che il Comune di Reggio Emilia - in ragione della propria situazione soggettiva, come rilevata sulla scorta dei documenti di programmazione e rendicontazione via via approvati - avendo ampiamente rispettato, come più sopra indicato, tutti i vincoli normativi in materia assuntiva previgenti l'approvazione del PTFP 2019-2021 ed ancora in linea con quelli previsti dalla successiva normativa appena intervenuta/ in corso di approvazione - **avrebbe potuto procedere sin da subito ad effettuare integrazioni al Piano Triennale dei Fabbisogni, prevedendo nuove ed ulteriori assunzioni già nel corso del 2019 sulla scorta delle cessazioni avvenute / programmate** in corso d'anno ed utilizzando il relativo budget assunzionale da esse generato, ai sensi della neo introdotta normativa (D.L. 4/2019 art. 14-bis convertito in Legge 28/03/2019 n. 26/2019);

Preso atto e valutato tuttavia:

che era stato solo recentemente approvato il nuovo "PTFP 2019-2021 – ANNO 2019 STRALCIO" (dicembre 2018), che prevedeva numerosi interventi di reclutamento da attivare e conseguenti assunzioni di parecchie figure prioritarie, con diverse modalità e/o tramite vari strumenti;

che lo stesso Piano era ancora in fase di iniziale attuazione rispetto a quanto autorizzato, e che al fine di dare completa e più rapida attuazione a tutto ciò che in esso era contenuto, e che si confermava ancora essere prioritario, occorreva proficuamente impiegare per la sua realizzazione tutti gli spazi organizzativo-gestionali disponibili almeno per larga parte dell'anno 2019;

che al contempo, la vorticosa emanazione di continua (e spesso contrastante) normativa relativa alle assunzioni, al turn-over, alle graduatorie, al regime assuntivo del pubblico impiego, susseguitasi nel corso di un brevissimo lasso temporale (appena 6 mesi intercorrenti tra la data di approvazione del Piano triennale dei Fabbisogni 2019-2021 (adottato in Dicembre 2018) e il mese di Giugno 2019) e più sopra riportata, rendeva il quadro normativo di riferimento assolutamente ed oltremodo "non stabile, né fermo" anzi, in continuo movimento, facendolo apparire come un puzzle complesso ed aggrovigliato di disposizioni – a volte incoerenti e/o contrastanti tra di loro, e/o comunque oggetto di continui aggiustamenti, modificazioni (cfr. ad esempio, la normativa inerente le graduatorie concorsuali e le deroghe per il personale docente), quando addirittura non sostanzialmente modificativa "delle regole" di base, per la quantificazione del budget assunzionale a disposizione (si pensi ad esempio al D.L. 4/2019 - già di per sé ampliativo delle precedenti facoltà assunzionali, autorizzando l'utilizzo del budget dei "cessati" in corso d'anno, e la cui applicazione richiedeva comunque nuove valutazioni, nuovi conteggi, ricalcoli, ecc. - il quale, poco tempo dopo la sua conversione in legge, si preparava già ad essere stravolto, "rivoluzionato" e spazzato via nella sua "ratio", dall'introduzione di un nuovo modello e concetto di capacità assunzionale di cui al D.D.L. Crescita n. 56/2019, non ancora però, nemmeno allo stato attuale pienamente operativo);

che l'applicazione "in itinere" di una normativa non stabile ed in continuo movimento, tramite integrazione al PTFP 2019-2021 testè adottato ed ancora tutto da eseguire, avrebbe significato comunque per l'Ente rivedere la propria programmazione, operare nuove valutazioni, nuove scelte, nuovi ed ulteriori conteggi, calcoli e ricalcoli, provocando rallentamenti all'esecuzione dello stesso Piano adottato, in una fase applicativa ancora iniziale della nuova normativa appena abbozzata ed ancora tutta da commentare, sedimentare e riscontrare pienamente;

che nemmeno era ancora chiara, nè definita la situazione di prossima necessità di nuove risorse interna all'Ente, che si sarebbe di lì a breve verificata, a seguito delle cessazioni, a quel tempo solo parzialmente avvenute e/o programmate, di cui a "Quota 100", nonché del naturale avanzamento dell'anno;

che infatti **il numero e la tipologia (professionalità e categorie) di personale sino a quel momento cessato o programmato in cessazione per il 2019** e di cui si sarebbe potuto anticipare in corso d'anno il relativo budget / risparmio di spesa dagli stessi generato, finalizzandolo a "nuove assunzioni", come previsto dalla normativa neo-emanata, **sarebbe stato destinato a mutare naturalmente, aumentando di giorno in giorno in corso d'anno**, in relazione all'introduzione normativa della possibilità di pensionamento anticipato volontario (pertanto non programmato né programmabile) "Quota 100", nonché per ulteriori ed ordinarie cessazioni dalla P.A., **non avendo pertanto la possibilità di prevedere e di stabilire, nemmeno da questo punto di vista, in quel momento e sino ad avanzato corso dell'anno, "un programma di nuove assunzioni" minimamente stabile**, dovendosi basare lo stesso - oltre che sulla scorta dei già conosciuti, prioritari ed irrinunciabili fabbisogni generali di talune professionalità già evidenziato nel corso del precedente

Piano (Amministrativi, Tecnici, Sociali, Educativi, ecc. - anche sull'effettivo fabbisogno quali - quantitativo di risorse umane, costantemente in corso di aggiornamento, in relazione alle nuove e continue cessazioni;

che oltretutto per sostituire il personale cessato / in via di cessazione in corso d'anno, nel modo più celere ed economico possibile, **bisognava disporre di valide graduatorie concorsuali pubbliche con presenza di personale idoneo - procedure di cui almeno 3 si trovavano in quel momento in corso di svolgimento**, in virtù di quanto autorizzato nei precedenti Piani occupazionali; si tratta in particolare dei 3 concorsi pubblici indetti nel mese di ottobre 2018, per 3 posti di "Gestore Processi Amministrativi" cat. C, 3 posti di "Funzionario Amministrativo" cat. D e 3 posti di "Funzionario Reti Sociali" Specializzazione servizi sociali cat. D;

che tra l'altro, **le graduatorie derivanti dalle suddette 3 procedure concorsuali pubbliche** - all'epoca in corso di svolgimento e rappresentanti tipologie di professionalità amministrativa e sociale, assolutamente irrinunciabili e prioritarie – **avrebbero potuto essere utilmente utilizzate**, dopo la nomina dei vincitori, per la copertura di ulteriori posti vacanti derivanti dalle cessazioni del personale di pari professionalità anche in corso d'anno, ai sensi della innovata e seppur restrittiva normativa in materia di utilizzo di graduatorie concorsuali pubbliche (cfr. come anzidetto Legge di Bilancio 2019 n. 145/2019 artt. 1 co. 361 e seguenti.... e ss.mm.ii.,) trattandosi di graduatorie scaturenti da procedure concorsuali indette prima del 2019;

che si rendeva **pertanto opportuno attendere il termine delle suddette 3 procedure concorsuali pubbliche per disporre delle 3 relative ed importanti graduatorie da utilizzare - ai fini della redazione di un nuovo piano programma assunzionale** integrativo del precedente - **unitamente alle sole altre 4 graduatorie concorsuali pubbliche tuttora vigenti e più avanti indicate, di cui l'ente ancora disponeva / dispone, in relazione a quanto residuo, dopo la "cancellazione" delle graduatorie risalenti più addietro nel tempo**, e degli avvenuti interventi normativi più sopra descritti:

che era ancora oggetto di dubbi interpretativi, di richieste di pareri da parte degli Enti, di interventi plurimi e non sempre coerenti, l'innovato quadro normativo di riferimento inerente proprio le suddette graduatorie concorsuali pubbliche, la loro validità, ed il loro utilizzo, sino alle recentissime espressioni di autorevoli magistrature contabili (**Deliberazione Corte Conti Marche n. 41/2019** ecc.) che hanno solo ora, finalmente (e si auspica in via definitiva) sgombrato il campo e chiarito in modo positivo, la ratio ed i contorni di tali normative e le diverse possibilità di utilizzo delle graduatorie concorsuali pubbliche (per assunzioni a tempo determinato discendenti da bandi di concorso indetti sia "ex-ante" che "ex-post" 2019, sia proprie che di altri Enti; per assunzioni a tempo indeterminato, sia proprie che di altri Enti (in carenza di proprie) anche ora nel 2019 solo se discendenti da Bandi di Concorso indetti "ante 2019", previo accordo) ;

che ancora e nel frattempo, erano in procinto di svolgersi le *"Elezioni amministrative"* per il rinnovo del Sindaco e del Consiglio Comunale del Comune di Reggio Emilia per i prossimi 5 anni, consultazioni tenutesi il 26 Maggio al primo turno, ed in secondo turno "ballottaggio" in data 09 Giugno 2019, e conclusesi con la proclamazione del nuovo (e rieletto) Sindaco Luca Vecchi al secondo "turno di ballottaggio" in data 19 giugno 2019 e con la successiva designazione della Giunta e degli Assessori avvenuta con Decreto Sindacale, solo in data 02/07/2019, e che pertanto occorreva opportunamente attendere l'insediamento dei nuovi organi elettivi per poter elaborare una proposta di integrazione al Piano programmatico di assunzioni con gli attuali interlocutori, che tenesse conto, seppur in via iniziale dei primi indirizzi / programmi, progetti obiettivi per il futuro mandato del nuovo Sindaco e della nuova Giunta;

che pertanto, per tutte le suddette e plurime motivazioni si è dapprima ritenuto cautelativo ed opportuno e successivamente reso necessario, attendere:

- il secondo semestre 2019;
- l'elezione e l'insediamento dei nuovi organi elettivi;
- una più compiuta, ancorchè non definitiva, evoluzione e sedimentazione con prime interpretazioni del complicato quadro normativo di riferimento testè descritto;
- l'ultimazione delle 3 procedure concorsuali pubbliche più sopra indicate, al fine anche di disporre di graduatorie utilizzabili per le ulteriori assunzioni;
- l'avanzare dell'anno e la presentazione di un quadro "più definito", sebbene non definitivo di cessazioni di personale presso il Comune di Reggio Emilia;

- la realizzazione (se non la completa conclusione) di larga parte delle azioni di reclutamento (assunzioni e procedure) contenute nel Piano Triennale dei Fabbisogni 2019-2021 – stralcio 2019, anche al fine del riscontro dell'effettivo budget 2019 utilizzato e/o eventualmente residuo (azioni realizzate sinora e con quali metodologie e modalità e/o ancora da completare come di seguito indicate nel successivo capoverso);

prima di approntare il primo documento di integrazione al più volte citato “Piano Triennale dei Fabbisogni 2019-2021 – Anno 2019 stralcio”, che tenendo conto di tutto quanto sopra evidenziato, autorizzasse l'anticipo al 2019 di parte delle capacità assunzionali derivanti dalle cessazioni 2019, tramite nuove assunzioni da effettuare prevalentemente mediante utilizzo e scorrimento delle uniche graduatorie concorsuali pubbliche vigenti come di seguito più avanti indicato.

4) SITUAZIONE ATTUALE – STATO DI REALIZZAZIONE PTFP 2019-2021 – CESSAZIONI 2019 – VERIFICA BUDGET 2019 - GRADUATORIE

Preso atto che, come anzidetto, si sono nel frattempo svolte le “*Elezioni amministrative*” per il rinnovo del Sindaco e del Consiglio Comunale del Comune di Reggio Emilia per i prossimi 5 anni, concluse con la proclamazione del nuovo (e rieletto) Sindaco Luca Vecchi in data 19 giugno 2019 e con la successiva designazione della Giunta e degli Assessori avvenuta con Decreto Sindacale in data 02/07/2019, e che pertanto allo stato attuale, i nuovi organi da poco insediati e che hanno la piena titolarità del mandato, possono legittimamente ed opportunamente procedere ad adottare atti programmatici / integrativi di programmazione, qualora ne ricorrano le condizioni;

Preso altresì atto che nel frattempo ed allo stato attuale **si è provveduto ad effettuare - in relazione a quanto già autorizzato ed indicato per il 2019, dalla Deliberazione G.C. 14.12.2018 n. 214 di I.D.** di approvazione del “*Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2019-2020-2021. Anno 2019 Stralcio....*”, al Capoverso 5) delle premesse e nel Prospetto Allegato C) alla suddetta deliberazione (ed in parte inerente anche autorizzazioni per il 2019, già contenute in precedenti Piani) - **tutto quanto di seguito riportato in sintesi - ivi compresa l'ultimazione delle 3 procedure concorsuali** pubbliche per professionalità Amministrative e Sociali le cui graduatorie costituiscono ora importante strumento da utilizzare anche oltre la copertura dei posti messi a concorso;

4.1) STATO DI REALIZZAZIONE PTFP 2019-2021 anno 2019 stralcio - AZIONI GIÀ EFFETTUATE / RESIDUALI DA EFFETTUARE di cui alla Deliberazione G.C. 14.12.2018 n. 214 – SINTESI

CONCORSI PUBBLICI

In relazione ai 3 Concorsi Pubblici indetti in Ottobre 2018, per:

3 posti di “Gestore Processi Amministrativi” – categoria C – a tempo pieno

3 posti di Funzionario Amministrativo – categoria D – a tempo pieno

3 posti di Funzionario Reti Sociali – Spec. Servizi Sociali – Assistente Sociale Cat. D a tempo pieno

nei primi 6 mesi del 2019 sono state espletate e **sono terminate le 3 suddette procedure concorsuali** e sono state approvate nel mese di Giugno 2019 le relative graduatorie concorsuali pubbliche.

ASSUNZIONI DI FIGURE AMMINISTRATIVE (PUNTO 5.1.A) del PTFP 2019-2021 e Prospetto All. C)

Sono già state disposte con diverse Determinazioni Dirigenziali ed effettuate, con varie decorrenze, tutte le assunzioni relative alle Figure Amministrative di cat. B, C e D, ivi indicate ed in particolare:

l'assunzione dei 3 vincitori del C.P. per GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI cat. C a tempo pieno

l'assunzione dei 3 vincitori del C.P. per FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO Cat. D a tempo pieno

l'assunzione dei 10 “COLLABORATORI AMMINISTRATIVI” Cat. B1 part-time 30 ore settimanali, con diritto di precedenza

PER UN TOTALE COMPLESSIVO DI 16 FIGURE AMMINISTRATIVE.

a valere sul Budget assuntivo 2019 (con gli importi indicati nel prospetto Allegato C alla deliberazione G.C. n. 214 del 14.12.2018)

ASSUNZIONI DI FIGURE TECNICHE: (PUNTO 5.1.B) del PTFP 2019-2021 e Prospetto All. C)

“*Funzionario Tecnico*”, “*Funzionario Sviluppo Territoriale*” E “*Funzionario Pianificazione E Attuazioni Urbanistiche*” Cat. D

Sono già state disposte con diverse Determinazioni Dirigenziali e con varie decorrenze tutte le assunzioni relative alle diverse Figure Tecniche ivi indicate, di Cat. D (assunzioni in larga parte già effettivamente avvenute, tranne l'ultima, già disposta, ma decorrente dal mese di dicembre p.v.), come segue:

1 FUNZIONARIO TECNICO con procedura di stabilizzazione ex art. 20 co. 1 D. Lgs. 75/2017

6 FUNZIONARI TECNICI / SVILUPPO TERRIT. / PIANIFIC. E E ATTUAZIONI URBANISTICHE" cat. D
mediante utilizzo e scorrimento della graduatoria Concorsuale pubblica per "Funzionario Sviluppo Territoriale" Cat. D.

PER UN TOTALE DI 7 FUNZIONARI DI PROFESSIONALITÀ TECNICA

a valere sul Budget assuntivo 2019 (con gli importi indicati nel prospetto Allegato C alla deliberazione G.C. n. 214 del 14.12.2018),

di cui 6, come anzidetto, tramite utilizzo di graduatoria concorsuale pubblica tuttora valida e vigente di "analoga ed equivalente professionalità tecnica" (unica graduatoria tecnica del Comune di Reggio Emilia residua vigente dopo gli interventi normativi più sopra citati in apposito capoverso 2, che hanno cancellato la validità delle graduatorie risalenti più addietro nel tempo come quella del "Funzionario Tecnico"), in attuazione e così come già espressamente previsto in ipotesi in più punti, all'interno del PTFP 2019-2021 – Anno 2019 stralcio, in caso di mancata reiterazione ad opera normativa - già paventata all'epoca e successivamente verificatasi - della graduatoria per "FUNZIONARIO TECNICO" di pari Cat. D, risalente più addietro nel tempo (ante 2010).

Si conferma pertanto la metodologia adottata e le azioni operative intraprese in tal senso, in quanto congruenti ed attuative di specifica ed opportuna disposizione di Piano, al verificarsi delle condizioni oggettive / soggettive ivi anticipate (mancata reiterazione /cancellazione di specifica graduatoria previgente di "Funzionario Tecnico" Cat. D del Comune di Reggio Emilia, ad opera di intervento legislativo).

Tale modalità di reclutamento (utilizzo graduatoria vigente di "Funzionario Sviluppo Territoriale") viene **CONFERMATA** in quanto opportuna, anche per l'assunzione delle ulteriori figure professionali Tecniche di Cat. D a copertura di ulteriori posti resisi vacanti, che verranno autorizzate nel presente Piano integrativo, ancora per il 2019 e 2020 e sino alla data di reiterata validità della graduatoria di "Funzionario Sviluppo Territoriale" - anche nelle more e sino all'indizione di eventuale nuova procedura concorsuale pubblica per "Funzionario Tecnico" e di approvazione della relativa graduatoria concorsuale - trattandosi di graduatoria concorsuale pienamente valida, utile e prioritaria, di analogo e corrispondente profilo professionale - utilizzata secondo un criterio di "professionalità equivalente", ed 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.).

Si è ritrovata inoltre - nell'ambito del Bando di mobilità volontaria tra enti ex art. 30 D.Lgs. 165/2001

(ultimo Bando indetto unicamente "in via cautelativa" e "preventiva" prima di procedere alla copertura dei posti con la metodologia di reclutamento prescelta ed individuata sul Piano, ovvero con "scorrimento della graduatoria" concorsuale pubblica) - **N. 1 ulteriore figura di Funzionario Tecnico**, idoneo e disponibile al passaggio con procedura di mobilità, **di cui si è comunque disposto il trasferimento**, in via aggiuntiva rispetto ai posti messi in copertura sul Piano tramite scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica (per tutte le ampie e congrue motivazioni dettagliatamente indicate nella D.D. 906 del 11/09/2019 di assunzione degli ultimi 3 Funzionari Tecnici), ma **"a valere" su altri 2 posti** di pari profilo professionale (Funzionario Tecnico) già precedentemente autorizzati in copertura tramite procedure di mobilità **e mai ritrovati** (cfr. Bando di mobilità indetto per il ripiano di 3 posti di Funzionario Tecnico istituiti a potenziamento degli organici di tale professionalità per aumentati fabbisogni – ritrovata 1 sola unità su 3 ricercate – come già dichiarato in Prospetto All. C) al PTFP 2019-2021 – Anno 2019 stralcio) ed anche in considerazione del fatto che in corso di procedura, appena dopo l'indizione del Bando di mobilità, è stato eliminato l'obbligo, per il triennio 2019-2021 del "previo esperimento" della mobilità volontaria prima dell'indizione dei concorsi pubblici ed a maggior ragione prima delle assunzioni da scorrimento - ad opera come anzidetto del Decreto Concretezza D.D.L. 56/2019 del 19.06.2019, art. 3 co.8, che resta pertanto unicamente una facoltà.

Si conferma la metodologia adottata e le opportune azioni operative intraprese in tale occasione – in quanto congruenti ed attuative delle finalità più volte dichiarate e manifestate sui diversi Piani (potenziamento con ogni modalità di reclutamento degli organici di professionalità Tecnica) e pertanto agite al fine di soddisfare per quanto più possibile l'esigenza ed il fabbisogno complessivo di professionalità tecniche come quantitativamente già autorizzate con varie modalità (procedure di mobilità o assunzioni dall'esterno scorrimenti graduatorie) sui diversi Piani (a completamento numerico di esigenze e di fabbisogni di determinate professionalità non precedentemente ritrovate)

PER UN TOTALE COMPLESSIVO DI 8 "FUNZIONARI TECNICI" con varie modalità.

ASSUNZIONI DI FIGURE SOCIALI (PUNTO 5.1.C) del PTFP 2019-2021 e Prospetto All. C)

Sono già state disposte con diverse Determinazioni Dirigenziali ed effettuate, con varie decorrenze, tutte le assunzioni relative alle 8 Figure Sociali di Assistente Sociale Cat. D, di cui ai punti ivi indicati, ed in particolare:

N. 3 vincitrici del C.P. "FUNZIONARIO RETI SOCIALI – Spec. Servizi Sociali – Assistente Sociale" cat. D

N. 5 con procedura di stabilizzazione ex art. 20 co. 1 D. Lgs. 75/2017

PER UN TOTALE COMPLESSIVO DI 8 FIGURE DI "FUNZIONARIO RETI SOCIALI – SPEC. SERVIZI SOCIALI – ASSISTENTE SOCIALE" CAT. D

a valere sul Budget assuntivo 2019 (con gli importi indicati nel prospetto Allegato C alla deliberazione G.C. n. 214 del 14.12.2018)

ASSUNZIONI FIGURE FAMIGLIA VIGILANZA (PUNTO 5.1.D) del PTFP 2019-2021 e Prospetto All. C)

E' già stata disposta con specifica Determinazione Dirigenziale, e con decorrenza 18.11.2019, l'assunzione relativa alla figura di:

N. 1 "FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO" Cat. D

tramite scorrimento della relativa graduatoria concorsuale pubblica di pari profilo professionale

N. 4 figure di "AGENTE" Cat. C - con assunzione prevista entro il 2019. **In assenza di graduatoria propria** del Comune di R.E., nel PTFP 2019-2021 era stata autorizzata la stipulazione di apposita Convenzione con la Regione Emilia Romagna, per l'adesione al Bando di "Corso – Concorso Unico", inizialmente previsto per l'anno 2019 e successivamente slittato e posticipato a fine anno 2019 / inizio 2020 come da comunicazione Regione E.R.

In assenza di graduatorie proprie, e visto lo slittamento dei tempi del Bando di Concorso Unico regionale che non avrebbe consentito il ripiano dei posti entro il termine stabilito dal PTFP, si è fatto riferimento e si sono utilizzate le autorizzazioni (indirizzi e metodologie) già precedentemente rese dalla Giunta in occasione di tutti gli ultimi Piani Triennali dei Fabbisogni.

Richiamata la Deliberazione G.C. 22/6/2017 N. 98, in particolare : Capoverso 5. *"Ricognizione dei fabbisogni – Piano dei fabbisogni 2017-2018-2019"*, approvato al punto 1) del dispositivo, *"Occorre proseguire anche per il 2017 ed il triennio, in tale strategica direzione... omissis... e al ripristino quantitativo in particolare del profilo direttivo della Polizia Municipale..... omissis più avanti..... ed utilizzando altresì il ricorso alle graduatorie di altri Enti con appositi accordi o convenzioni, in caso si necessiti di specifiche professionalità e/o specializzazioni e/o competenze, per le quali non si dispone di proprie valide graduatorie concorsuali pubbliche.... Si privilegerà in questo caso la ricerca di idonee graduatorie di altri Enti stilate sulla base di specifiche materie e prove d'esame selettive, specialistiche e coerenti con il profilo ed i contenuti professionali della figura ricercata, individuando Enti preferibilmente di ambito territoriale limitrofo (provinciale prima, regionale poi).... omissis... ancora di seguito, in altro punto del medesimo capoverso "Strumenti di risposta possibileomissis... all'utilizzo di graduatorie di altri Enti, in carenza di proprie, per specifiche professionalità (prevalentemente per figure e/competenze uniche), per le quali non si intende procedere a specifici Concorsi Pubblici, secondo gli indirizzi più sopra indicati;..."*

autorizzazioni richiamate e confermate anche nelle successive Deliberazioni inerenti i Piani dei fabbisogni,

da ultimo Deliberazione G.C. 14/12/2018 N. 214 relativa al PTFP 2019-2021, ove al Capoverso 3 (approvato al punto 1) del dispositivo), si richiamano i Piani dei fabbisogni precedentemente approvati specificando *"... 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 attualizzazioni 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..."* ed ancora più avanti al Capoverso 5 *"Ricognizione fabbisogni – Piano dei fabbisogni 2019-2020-2021"* approvato al punto 1) del dispositivo, si autorizza: *"Strumenti di risposta possibile..... omissis... 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)..... omissis... ancora di seguito, in altro punto del medesimo capoverso ".... 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”;

In considerazione dello slittamento dei tempi previsti, comunicati dalla Regione E.R., ed al fine di procedere ad assumere a tempo indeterminato le n. 4 figure di AGENTE **entro il 2019** - dando piena e concreta attuazione anche temporale a quanto già autorizzato sul Piano - si è reso necessario richiedere l'utilizzo di graduatoria concorsuale pubblica per assunzioni a tempo indeterminato di pari profilo professionale ad altro Ente, tramite stipula di accordo / convenzione, ai sensi di quanto disposto anche dall'art. 3, comma 61, terzo periodo della L. 350/2003 e dall'art. 36 comma 2 del D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii., nello spirito di collaborazione tra Enti (e confermato da delib. Corte Conti Marche n. 41/2019).

E' stato individuato per tale modalità di reclutamento alternativa, il Comune di Ravenna che dispone di graduatoria di pari professionalità (con numerosi candidati idonei non ancora assunti) che discende da procedura Concorsuale bandita nel 2017 (ante 2019) ed approvata nel 2018 (D.D. Ravenna n. 90 del 16/01/2018) e valutato il criterio di prossimità e di appartenenza del Comune di Ravenna alla Regione E.R. e pertanto soggetto alle medesime regole e condizioni di reclutamento per tali tipologie di figure professionali, disposte dalla Regione E.R. con apposita e specifica normativa regionale di riferimento (facendo riferimento alle autorizzazioni della Giunta di cui sopra). E' stata stipulata previamente, prima dell'utilizzo della relativa graduatoria, Convenzione col Comune di Ravenna in atti presso il Comune di Reggio Emilia al n. 140103 di P.G. del 18.07.2019. Si è provveduto ad interpellare i candidati in essa utilmente collocati, secondo la metodologia convenuta col Comune di Ravenna, a partire dalla fine del mese di Agosto,

Si sta predisponendo l'assunzione a tempo indeterminato a decorrere dal mese di Dicembre 2019 dei 4 candidati individuati.

Si conferma la necessità della metodologia correttiva ed alternativa adottata e le azioni operative intraprese, stante il verificarsi delle condizioni descritte – in quanto congruenti ed attuative delle finalità più volte dichiarate e manifestate sui diversi Piani (consolidamento e potenziamento degli organici della Polizia Municipale con ogni modalità di reclutamento) ed agite al fine di dare concreta e piena attuazione, anche temporale a quanto contenuto ed autorizzato dal PTFP.

PER UN TOTALE COMPLESSIVO DI 5 FIGURE DI FAMIGLIA DI VIGILANZA a valere sul Budget assuntivo 2019 (con l'importo indicato nel prospetto Allegato C alla deliberazione G.C. n. 214 del 14.12.2018).

ASSUNZIONI FIGURE FAMIGLIA INFORMATICA (PUNTO 5.1.E) del PTFP 2019-2021 e Prospetto All. C)

N. 1 “FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI” Cat. D

È già stata disposta con specifica determinazione dirigenziale e decorrenza 01.02.2019 l'assunzione di:

N. 1 FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI Cat. D

tramite scorrimento della relativa graduatoria concorsuale pubblica di pari profilo professionale

a valere sul Budget assuntivo 2019 (con l'importo indicato nel prospetto Allegato C alla deliberazione G.C. n. 214 del 14.12.2018)

ASSUNZIONI FIGURE DI FAMIGLIA EDUCATIVA (PUNTO 5.1.F) del PTFP 2019-2021 e Prospetto All. C)

Sono già state disposte con diverse Determinazioni Dirigenziali ed effettuate, con varie decorrenze, tutte le assunzioni relative alle Figure di Famiglia Educativa Cat. D, indicate ai punti citati, ed in particolare:

N. 3 vincitori del C.P. “FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE” cat. D (2^ tranche di nomina dei vincitori)

N. 3 mediante scorrimento della relativa graduatoria del C.P. di “Funzionario Reti Educative” Cat. D

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)

Sono state complessivamente disposte pertanto, in attuazione del PTFP 2019-2021 **ed a valere sul Budget assuntivo 2019 tutte le assunzioni più sopradescritte** con i medesimi importi in esso già quantificati, restando a disposizione dell'ente l'esatto, “residuo 2019” di € 33.320,35 così come quantificato nell'Allegato C), in parte poi successivamente utilizzato per garantire il passaggio a tempo pieno di un dipendente avente diritto per un importo pari a € 18.384,64, come meglio più avanti indicato.

ASSUNZIONI 2019/20 ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA - NON IMPUTABILI A BUDGET

ASSUNZIONALE (regime vincolistico differenziato) (PUNTO 5.2) del PTFP 2019-2021 e Prospetto All. C)

Sono già state disposte ed effettuate con diverse Determinazioni Dirigenziali le assunzioni delle figure di :

N. 1 “FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE” Cat. D mediante scorrimento della relativa graduatoria del C.P. di “Funzionario Reti Educative” Cat. D da assegnare all’Istituzione Scuole e Nidi d’infanzia

N. 4 COLLABORATORI SERVIZI SCOLASTICI Cat. B) da Centro Impiego a conclusione della procedura per il reclutamento di complessive 32 figure di cui al Piano Triennale straordinario 2016-2018 relativo all’Istituzione Scuole e Nidi (oltre ad assunzioni in via sostitutiva di personale non avente superato il periodo di prova)

CONCORSI PUBBLICI – Non si è ancora potuto provvedere all’indizione delle 2 procedure concorsuali pubbliche di personale docente autorizzate sul Piano dal primo momento utile 2019-2020, per ragioni di ordine organizzativo e di complessivi carichi di lavoro del personale competente (impegnato complessivamente e prioritariamente nella realizzazione di tutto il restante Piano) che non hanno sinora reso possibile la loro indizione e determinazione di un cronoprogramma di realizzazione compatibile.

Si provvederà all’ indizione dei Bandi entro il primo semestre 2020.

ASSUNZIONI TRAMITE MOBILITA’ VOLONTARIA AI SENSI DELL’ARTICOLO 30 DEL D.LGS. 165/2001 E S.M.I. - MOBILITA’ PER INTERSCAMBIO (PUNTO 5.3) del PTFP 2019-2021 e Prospetto All. C)

Sono stati indetti i seguenti Bandi di Mobilità con il seguente esito:

- **Bando di Mobilità per Gestore Processi Tecnici con esito positivo:** ritrovata n. 1 unità idonea e disponibile al trasferimento in mobilità tra Enti, **di cui si è già disposto il trasferimento** con apposita Determinazione Dirigenziale a decorrere dal 01.11.2019;
- **Bando di Mobilità per Funzionario Servizi di Comunicazione:** è stato pubblicato e “ripubblicato” con **esito negativo**, per assenza totale di domande presentate, di cui si è preso atto con apposito provvedimento.
- **Bando di Mobilità per Dirigente Avvocato** cui conferire la direzione del Servizio Legale: è stato pubblicato e “ripubblicato”.La suddetta procedura **è attualmente in corso di svolgimento.**

In relazione poi ai plurimi e diversi Bandi di Mobilità precedentemente indetti - e a quanto autorizzato sul PTFP 2019-2021 al punto 5.3) in merito alla possibilità di assumere in trasferimento con tali modalità, anche ulteriori figure qualora ritrovate idonee, a soddisfazione di complessivi fabbisogni di corrispondenti professionalità – si specifica che sono state portate a compimento nel 2019, diverse procedure di mobilità ancora in sospeso, alcune conclusesi negativamente, altre con esito positivo e con trasferimento dei dipendenti idonei individuati (a soddisfazione di fabbisogni di professionalità, non incidendo sul Budget assunzionale a disposizione).

ASSUNZIONE OBBLIGATORIA “CENTRALINISTA NON VEDENTE” AI SENSI DI QUANTO PREVISTO DALLA LEGGE 68/1999 e s.m.i. / LEGGE 113/1985

Successivamente all’approvazione del PTFP 2019-2021, si è verificata l’improvvisa e non preventivabile cessazione dal servizio (a causa di decesso avvenuto in data 29/03/2019 – cfr. D.D. RUAD n. 667 del 06/05/2019) di una dipendente già assunta a copertura della speciale quota d’obbligo riservata dalla Legge 113/1985 ai “centralinisti non vedenti” rientrante nel più ampio ambito della Legge 68/1999, rendendosi conseguentemente vacante un posto con profilo di COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA cat. B1, assegnato al Centralino, già destinato alla copertura della speciale “quota d’obbligo” riservata ai soggetti “non vedenti” di cui alla Legge 113/1985, e **verificandosi una “scopertura”** in tale ambito, che deve essere ripianata obbligatoriamente dal primo momento utile, ai sensi di legge, in tale particolare e specifica categoria, anche onde evitare di incorrere nelle sanzioni a carico dei datori di lavoro inottemperanti.

Tenuto conto che occorre pertanto **procedere, al più presto e senza indugio, alla sostituzione della dipendente deceduta, con assunzione a tempo indeterminato di altra figura** con tale profilo e mansione al fine di ottemperare alle specifiche normative sui disabili e i centralinisti non vedenti e che che l’assunzione di tale figura non incide e non “erode” in alcun modo il budget assunzionale a disposizione per nuove assunzioni nel 2019, trattandosi di assunzione obbligatoria, ai sensi della Legge n. 68/1999 e s.m.i.

e tenuto conto anche di quanto già indicato al Capoverso 7 delle premesse “**ALTRI INDIRIZZI ED AUTORIZZAZIONI COMPLESSIVI PER IL TRIENNIO 2019-2021**”, approvato al punto 1) del dispositivo del PTFP 2019-2021 ove si autorizzavano, tra l’altro, al verificarsi delle indicate condizioni “**...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)....**” e visto il verificarsi delle condizioni già ipotizzate e previste sul Piano,

sono state attivate tutte le preliminari procedure obbligatorie per il ripiano del posto e l'assunzione della figura in oggetto (procedure di mobilità volontaria e obbligatoria ai sensi di legge e richiesta di avviamento al Centro per l'impiego territorialmente competente / Ufficio Collocamento Mirato) e sono attualmente in corso di ultimazione, le procedure per l'assunzione dal primo momento utile della figura disabile avviata dal Collocamento Mirato.

Si conferma l'autorizzazione all'assunzione obbligatoria ex lege 68/1999 e 113/1985 della suddetta figura, dal primo momento utile nel corso del 2019, a ripiano della verificatasi scopertura della "quota d'obbligo" e si confermano pertanto tutte le azioni operative intraprese senza indugio, in via propedeutica e preliminare alla stessa, trattandosi di assunzione dovuta ed obbligatoria ai sensi di legge.

Per un totale complessivo di oltre 50 assunzioni a tempo indeterminato già effettuate e/o disposte con varie modalità (concorsi pubblici, scorrimenti graduatorie, stabilizzazioni, mobilità volontaria tra Enti, Centro per l'impiego) e che verranno ultimate entro il 31/12/2019.

4.2) CESSAZIONI 2019

Occorre prendere atto, allo stato attuale, della definizione ancorchè non definitiva, di un **pesantissimo quadro di cessazioni di personale 2019** sinora avvenute / in corso di effettuazione / già programmate sino al termine del 2019 - che consta ad oggi, **di oltre 80 cessazioni di personale** - come risulta dal **Prospetto Allegato B)** alla presente Deliberazione - sia conseguenti ad ordinarie e programmate uscite dal servizio per collocamento a riposo d'ufficio, ai sensi di legge, sia per cessazioni volontarie non programmate "quota 100", e/o per altre motivazioni.

Ciò determinerà - **NONOSTANTE le oltre 50 assunzioni a tempo indeterminato già effettuate** nel 2019 e/o disposte e che si concluderanno entro il 31/12/2019, come più sopra in sintesi riportato - **una ulteriore forte riduzione quali/ quantitativa degli organici del Comune di Reggio Emilia** rispetto a quelli attuali, già notevolmente impoveriti di importanti professionalità e molto contenuti a causa di anni di perpetrati blocchi assuntivi e/o ridotte capacità assunzionali, che hanno provocato nel corso del tempo una importante diminuzione di forza lavoro e di risorse umane e con esse di un "portato" di competenze, specializzazioni ed esperienze - causando rallentamenti nell'erogazione dei servizi, disagi organizzativi, ritardi nell'ordinaria azione amministrativa, forti difficoltà nel costruire e/o programmare nuove progettualità, nuovi servizi, ecc..

Si valuta che occorre tentare di arginare ulteriormente le consistenti perdite di risorse umane intervenute, con nuovi ingressi e nuove assunzioni di personale utilizzando tutte le possibilità / strumenti di reclutamento / budget assunzionale e gli "spazi" normativi a disposizione.

4.3) VERIFICA BUDGET ASSUNZIONALE 2019

Evidenziato - in relazione a tutto quanto sopra esposto e all'avvenuta realizzazione di larga parte del Piano Triennale dei Fabbisogni 2019-2021, come più sopra indicato al punto 4.1) , che entro il 31/12/2019 verranno ultimate tutte le assunzioni a tempo indeterminato "a valere" sull'ordinario budget assunzionale 2019 come quantificato nel Prospetto Allegato C) alla medesima Deliberazione G.C. 14/12/2018 N. 214;

Dato atto:

- che lo stesso budget / capacità assunzionale 2019 – quantificato all'atto dell'approvazione del Piano, ai sensi della normativa allora vigente e discendente unicamente dai risparmi derivanti dalle cessazioni 2018 programmate sino all'adozione del Piano (come indicate nel Prospetto Allegato B) alla Deliberazione G.C. 14/12/2018 N. 214) e dai resti precedenti - **è stato effettivamente utilizzato ed impiegato** come quantificato nel Prospetto Allegato C) alla medesima Deliberazione G.C. 14/12/2018 N. 214, mediante l'attuazione di tutte le azioni di reclutamento in quota budget, ivi indicate al relativo Capoverso 5);
- specificato a tal proposito che: il suddetto Prospetto Allegato B) alla deliberazione G.C. 14/12/2018 N. 214 "PROSPETTO CESSAZIONI 2018" - che veniva peraltro indicato all'epoca del Piano quale "non definitivo" (unicamente in via cautelativa, poiché essendo ancora in corso il mese di Dicembre 2018, avrebbero potuto ancora verificarsi ulteriori cessazioni improvvise e non programmate sino al 31/12/2018 e generarsi nuovi risparmi utili ai fini assunzionali 2019) – non ha subito variazioni, non

essendo intervenuta alcuna ulteriore cessazione sino al 31/12/2018, e pertanto lo stesso è da considerarsi DEFINITIVO, e viene confermato come tale anche ai sensi e per gli effetti della “definitività” del relativo e conseguente Prospetto Allegato C) alla suddetta deliberazione (che diviene pertanto anch'esso definitivo) e di quanto indicato al punto 6) del dispositivo della Deliberazione G.C. 14/12/2018 N. 214 (“definitiva quantificazione delle quote assunzionali ordinariamente spettanti per l'anno 2019”);

- che peraltro, parte della minimale quota “residua” di tale Budget come indicata nel suddetto Prospetto Allegato C) - e pari ad Euro 33.320,35 - è stata già ipotecata ed utilizzata - per un importo pari ad Euro 18.384,64 - al fine di consentire il passaggio a tempo pieno di 1 dipendente / Funzionario Amministrativo, precedentemente assunto part-time 18 ore settimanali ed avente diritto al passaggio a tempo pieno in caso di previsione di copertura dall'“esterno” di posti di pari profilo professionale (e pertanto, anche avanti ai vincitori del Concorso Pubblico per “Funzionario Amministrativo” Cat. D testè assunti) e conseguentemente al fine di consentire pienamente sia l'assunzione dei 3 vincitori del concorso pubblico di che trattasi, sia di ottemperare a precisa disposizione normativa;
- che pertanto allo stato attuale, al 31/12/2019, **residuerà unicamente un importo di “quota budget assunzionale 2019”** (come quantificato prima dell'avvento del D.L. 4/2019 convertito in Legge n. 26/2019 art. 14-bis), **estremamente ridotto, pari ad Euro 14.935,71** (che potrà essere utilizzato ancora nel 2019 o “portato” al 2020, nell'ambito dei “resti” del quinquennio precedente ai sensi di vigente, attuale normativa) e **che tale importo residuo non è assolutamente sufficiente di per sé a finanziare alcuna nuova assunzione dall'esterno sul 2019;**

Valutato che invero, come anzidetto più sopra - in relazione all'entrata in vigore del suddetto D.L. 4/2019 convertito in Legge n. 26/2019, delle nuove facoltà assunzionali, come introdotte dall'art. 14-bis e dettagliatamente esplicitate più sopra al capoverso “*NORMATIVA INTERVENUTA SUCCESSIVAMENTE ALL'APPROVAZIONE DEL PTFP 2019-2021 – STRALCIO 2019*” e tenuto conto del pesante “gap”/ deficit di risorse umane derivante dal quadro di cessazioni 2019 sopraevidenziato, sinora programmato e riepilogato come risulta in Allegato B) alla presente deliberazione - **si intende ora utilizzare** nel modo più ampio possibile tale nuova facoltà introdotta dalla norma (in relazione agli strumenti di reclutamento posseduti per le diverse professionalità)

disponendo un **nuovo “Piano integrativo di assunzioni 2019 – 2020 primo stralcio”** più avanti indicato, per la sostituzione **di parte del personale cessato / programmato in cessazione nel 2019** qualora appartenente a prioritarie professionalità di cui si possa disporre di valide graduatorie concorsuali pubbliche, **computando per l'anno in corso parte della “quota dei risparmi”** complessivamente generata e derivante dalle cessazioni 2019 di che trattasi, **necessaria alle suddette assunzioni in via sostitutiva** di parte dei dipendenti cessati, come più avanti indicati - che verranno disposte tutte a tempo pieno (per ragioni di opportunità, di esigenze occupazionali, di maggior copertura oraria rispetto ai notevoli e plurimi fabbisogni di personale, ecc.) a ripiano dei medesimi posti resisi vacanti per turn-over da tale personale cessato, tramite utilizzo e scorrimento di graduatorie concorsuali pubbliche vigenti, così come previsto anche dall'art. 91 – 4^comma del Decreto Legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii., **con conseguente necessità:**

1) **di nuovo ricalcolo del complessivo Budget 2019 a disposizione** così come risulterà quantificato e calcolato in apposito nuovo **Prospetto Allegato C)** alla presente Deliberazione, che tiene conto dei marginali “residui 2019” derivanti dall'ordinario budget 2019 (come già quantificato nell'Allegato C al PTFP 2019-2021) più sopra evidenziati e sinora non utilizzati (pari a Euro 14.935,71), nonché del complessivo risparmio generato dalle cessazioni 2019 sinora conosciute ed indicate in apposito **Prospetto Allegato B)** alla presente deliberazione “non definitivo” essendo ancora in corso il 2019;

Si specifica inoltre che in entrambi i Prospetti Allegati B) (*cessazioni 2019*) e C) (*utilizzo Budget per nuove assunzioni*) alla presente Deliberazione, **gli importi relativi ai nuovi costi** quantificati virtualmente in ragione annua, sia per quanto riguarda le cessazioni 2019 che per quanto riguarda le nuove assunzioni 2019 come di seguito programmate, **tengono conto:**

- dei nuovi oneri contrattuali inerenti il CCNL 2016-2018;
- di una quota “media di trattamento accessorio”, quantificata sulla base della “nuova quota del fondo 2018”, già certificata dall'Organo di revisione;
- dell'importo di Indennità di vacanza contrattuale (I.V.C.) decorrente dal 2019.

2) di rimodulazione della Dotazione Organica in relazione alle finalità assuntive di cui al presente provvedimento, alle date funzionali alle decorrenze delle assunzioni che verranno ivi disposte, ed alla necessità:

- di ricondurre a tempo pieno i posti resisi vacanti e/o che si renderanno tali per turn-over del personale cessato a tempo parziale, e che si intendono sostituire con nuove assunzioni tutte a tempo pieno (non trattandosi in ogni caso - anche ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 91 4^a co. D.Lgs. 267/2000 e smi - di trasformazione o istituzione di nuovi posti, ma unicamente di "mero" aumento orario e riconduzione a tempo pieno dei medesimi posti di pari profilo professionale già esistenti in D.O. e resisi vacanti per turn-over di personale cessato part-time – *cfr. Delib. Corte Conti Umbria n. 149/2015/PAR*);
- di ricondurre, per le medesime finalità assuntive, in categoria economica iniziale D1 come contrattualmente ora previsto per i "nuovi accessi" dall'esterno, gli eventuali posti di pari profilo professionale qualora eventualmente resisi vacanti in D3;
- e/o al contrario, di allineare in D3 gli eventuali posti necessari per garantire il trasferimento in mobilità tra Enti (non trattandosi di nuovo accesso) di personale già precedentemente inquadrato in tale categoria;
- di bilanciamento complessivo valoriale della D.O. come risulterà in Allegato A) e A BIS) alla presente deliberazione;

3) di utilizzo delle graduatorie concorsuali pubbliche di cui attualmente il Comune di Reggio Emilia dispone e/o in subordine (in caso di esaurimento delle stesse e/o nelle more dell'indizione di nuovi Bandi di Concorso) di utilizzo di graduatorie concorsuali pubbliche di altri Enti, tenuto conto del vigente quadro normativo di riferimento e previo accordo o convenzione.

4.4) VERIFICA GRADUATORIE DISPONIBILI

Preso nuovamente atto a tal proposito che - alla luce dell'intervenuta innovativa e più restrittiva normativa in merito ai termini di vigenza delle graduatorie Concorsuali Pubbliche, diversamente stabiliti in relazione alla data di loro approvazione ed alla possibilità di loro utilizzo, anche oltre i posti messi a concorso, in relazione alla data di indizione dei Bandi da cui scaturiscono (ante o post 2019), nonché in relazione alla tipologia delle professionalità di che trattasi (personale educativo scuole Enti Locali) - di cui si è già ampiamente trattato più sopra (Legge n. 145/2018 art. 1 co. 361 e seguenti, come modificati dapprima dall'art. 14-ter del D.L. 28/01/2019 n. 4, convertito con modificazioni in Legge 28/03/2019 n. 26, e successivamente, da ultimo dall'art. 33 commi 2-bis, 2-ter e 2-quater del D.L. 30/04/2019 n. 34 convertito, con modificazioni in Legge n. 58/2019), e della conferma da parte di autorevole magistratura contabile (Deliberazione Corte Conti Marche n.41/2019 e Deliberazione Corte Conti Veneto n. 113/2019 ecc.) - le graduatorie Concorsuali Pubbliche attualmente vigenti, di cui dispone il Comune di Reggio Emilia, utilizzabili anche per ulteriori assunzioni oltre i vincitori ed i posti messi a concorso, per il ripiano di ulteriori posti resisi vacanti per turn-over, erano le 7 seguenti, **ora ridotte a 6** in relazione all'esaurimento, come più sotto indicato di una di esse:

Graduatoria derivante dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 8 posti vacanti di "FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE" Cat. D - Approvata con Determinazione Dirigenziale RUAD n. 1076 del 28.07.2016 – Prorogata fino al 30.09.2020 dall'art. 1 co. 362 lett. d) della Legge n. 145 del 30.12.2018 nella quale residuano ancora n. 13 candidati IDONEI non ancora assunti a tempo indeterminato dal Comune di Reggio Emilia;

si specifica che tale graduatoria verrà utilizzata anche per l'assunzione delle ulteriori figure professionali Tecniche di Cat. D a copertura di ulteriori posti resisi vacanti e che verranno autorizzate nel presente Piano integrativo, ancora per il 2019 e 2020 e sino alla data di reiterata validità della graduatoria di "Funzionario Sviluppo Territoriale" - anche nelle more e sino all'indizione di eventuale nuova procedura concorsuale pubblica per "Funzionario Tecnico" e di approvazione della relativa graduatoria concorsuale (trattandosi dell'unica graduatoria "tecnica" del Comune di Reggio Emilia residuata vigente dopo gli interventi normativi più sopra citati in apposito capoverso, che hanno cancellato la validità delle graduatorie risalenti più addietro nel tempo come quella del "Funzionario Tecnico"), in attuazione e così come espressamente previsto in ipotesi in più punti, già all'interno del Piano 2019-2021, in caso di mancata reiterazione ad opera normativa - già paventata all'epoca e successivamente effettivamente avvenuta - della graduatoria per "FUNZIONARIO TECNICO" di pari Cat. D, risalente più addietro nel tempo (ante 2010), modalità di reclutamento nuovamente confermata anche al precedente Capoverso 4) della presente deliberazione.

Graduatoria derivante dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 3 posti vacanti di "FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI" Cat. D - Approvata con Determinazione Dirigenziale RUAD n. 1703 del 29.11.2016

Prorogata fino al 30 settembre 2020 da art. 1 co. 362 lett. d) L. N. 145 del 30.12.2018 nella quale residua unicamente 1 sola unità non ancora assunta a tempo indeterminato dal Comune di Reggio Emilia;

Graduatoria derivante dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 7 posti vacanti di FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO (Categoria D1) presso il Servizio Polizia Municipale del Comune di Reggio Emilia - Approvata con Determinazione Dirigenziale R.U.A.D. n. 131 del 01.02.2018 - Prorogata fino al 31 dicembre 2021 da art. 1 co. 362 lett. f) L. n. 145 del 30.12.2018 - Graduatoria esaurita in corso d'anno, in occasione dell'effettuazione dell'ultima assunzione autorizzata nel PTFP 2019-2021, più sopra indicata e disposta con decorrenza 18.11.2019;

Graduatoria derivante dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 6 posti vacanti di "Funzionario Reti Educative" (Cat. D1) presso il Comune di Reggio Emilia - Approvata con Determinazione Dirigenziale R.U.A.D. n. 319 del 06.03.2018 - Prorogata fino al 31 Dicembre 2021 da art. 1 co. 362 lett. f) L. n. 145 del 30.12.2018 nella quale residuano ancora n. 23 candidati IDONEI non ancora assunti a tempo indeterminato dal Comune di Reggio Emilia;

Graduatoria derivante dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 3 posti di FUNZIONARIO RETI SOCIALI" Specializzazione Servizi Sociali Cat. D, a tempo pieno - Approvata con Determinazione Dirigenziale R.U.A.D. n. 1015 del 24.06.2019 di ordinaria validità triennale ai sensi dell'art. 1 co. 362 lett. g) L. n. 145 del 30.12.2018 nella quale residuano ancora n. 60 candidati IDONEI non ancora assunti a tempo indeterminato dal Comune di Reggio Emilia;

Graduatoria derivante dal Concorso Pubblico per la copertura di 3 p.v. di Funzionario Amministrativo - categoria D - a tempo pieno - Approvata con Determinazione Dirigenziale n. 962 di R.U.A.D. del 14.06.2019 di ordinaria validità triennale ai sensi dell'art. 1 co. 362 lett. g) L. n. 145 del 30.12.2018 nella quale residuano ancora n. 22 candidati IDONEI non ancora assunti a tempo indeterminato dal Comune di Reggio Emilia;

Graduatoria derivante dal Concorso Pubblico per la copertura di 3 p.v. di Gestore Processi Amministrativi - categoria C - a tempo pieno - Approvata con Determinazione Dirigenziale n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019 di ordinaria validità triennale ai sensi dell'art. 1 co. 362 lett. g) L. n. 145 del 30.12.2018 nella quale residuano ancora n. 42 candidati IDONEI non ancora assunti a tempo indeterminato dal Comune di Reggio Emilia;

Tenuto anche conto - in relazione all'attuale esigenza di procedere all'integrazione in corso d'anno 2019, del "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021 - Anno 2019 Stralcio...", già approvato - di quanto previsto e disposto in materia, dalle già più sopra richiamate "Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale", di cui agli art. 6 e 6-ter del D.Lgs.vo 165/2001 e s.m.i., e pubblicate nella G.U. del 27/7/2018, **in merito alla possibilità di modificare / integrare i Piani già adottati**, e considerato che esse prevedono che l'eventuale modifica in corso d'anno del PTFP "...è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata";

Valutato che tutti i numerosi interventi normativi sopradescritti, con particolare riferimento alle disposizioni introdotte dal D.L. 4/2019 - Legge n. 26/2019 art. 14 bis, rientrano certamente tra le "situazioni nuove e non prevedibili" le quali, "combinare" col pesante quadro di cessazioni intervenute / programmate per il 2019 e la conseguente esigenza di sostituire / ripianare / reintegrare gli organici così fortemente depauperati di risorse, con professionalità prioritarie ed irrinunciabili già evidenziate nel Piano 2019-2021, costituiscano più che valida e legittima motivazione per procedere ora ad effettuare una integrazione al PTFP 2019-2021, come previsto ai sensi di leggi intervenute, con nuove assunzioni programmate secondo quanto più sotto indicato;

Visto anche quanto espressamente indicato al punto 12) del dispositivo della Deliberazione di approvazione del PTFP 2019-2021 G.C. 14/12/2018 n. 214 recitante testualmente:

" 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 residui da coprire e le cifre complessivamente residue sul Budget), nonché sulla base delle verifiche /monitoraggi e delle capacità di Bilancio dell'Ente, al fine del rispetto della normativa e dei vincoli in materia assunzionale;

Si ritiene di poter procedere alla presentazione di nuovo "Piano Integrativo di assunzioni per l'anno 2019 - primo stralcio 2020", integrativo al PTFP 2019-2021 già approvato e come più avanti rappresentato in apposito Capoverso 6).

Si sono sentiti a tal proposito, in sede di elaborazione della proposta integrativa al Piano, i Dirigenti ed i Direttori di Area, anche in merito alle eventuali situazioni di eccedenze ed esuberi di personale, nonché ai fabbisogni di risorse umane ed ai profili professionali prioritari e necessari, al fine della realizzazione degli attuali 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, ed è stata effettuata pertanto anche **la "Ricognizione sull'assenza di eccedenze, esuberi e soprannumeri" a valere anche per il 2020** - come di seguito meglio riportata - dalla quale si evince naturalmente la totale assenza di eccedenze, esuberi e soprannumeri di personale, tenuto anche conto della situazione di difficoltà creatasi in conseguenza del forte deficit di risorse umane intervenuto e che necessita al contrario, dell'adozione di un nuovo ed urgente "Piano Integrativo di assunzioni per l'anno 2019 - primo stralcio 2020".

5) RICOGNIZIONE ANNUALE SULLE EVENTUALI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO ED ECCEDENZA A VALERE PER L'ANNO 2020

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 rilevano 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 a tal fine atto:

- che la Dotazione organica complessiva dell'Ente, rideterminata come più sotto indicato in specifico capoverso 8), alle date del 01/11/2019 e del 01/12/2019 (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, già per effetto delle norme di contenimento delle assunzioni nel Pubblico Impiego susseguites nel corso degli anni, ed ora, da ultimo, ulteriormente incrementati, in relazione alle facilitate cessazioni volontarie dal servizio - in via anticipatoria rispetto a quella ordinariamente prevista a regime dalla legislazione in materia di collocamento in quiescenza (Legge Fornero) - di cui a "quota 100";
- che ad oggi in particolare si evidenzia ulteriormente un pesantissimo quadro di "cessazioni 2019" per un totale stimato di oltre 80 unità, come già esposto più sopra al Capoverso 4.2) - che rappresenta una forte criticità organizzativa, conducendo ad un significativo "deficit" complessivo di risorse umane, che necessita di essere ripianato e colmato con ogni modalità, come più sopra evidenziato;
- che pertanto la carente Dotazione complessiva di risorse umane presso il Comune di Reggio Emilia, **evidenzia già da sé, l'inesistenza di possibili situazioni** di soprannumero, eccedenza, esubero di personale, di cui occorre effettuare ricognizione di assenza, ai sensi di legge, ai fini assunzionali;

Preso atto e valutato ulteriormente:

- che si sono sentiti, in sede di elaborazione della presente proposta integrativa al Piano, i Dirigenti ed i Direttori di Area, anche in merito alle eventuali eccedenze ed esuberi di personale, nonché ai fabbisogni di risorse umane ed ai profili professionali prioritari e necessari, al fine della realizzazione degli attuali 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;

- che in tali occasioni, nei colloqui e nelle diverse relazioni comunque intercorsi tra il “Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione” e i Dirigenti ed i Direttori di Area dell'Ente, non si sono rilevate eccedenze alcune di personale, ed anzi sono state sottolineate pesanti carenze in diversi e strategici profili professionali, anche a seguito, come anzidetto, delle dimissioni intervenute nel corso degli ultimi anni non interamente sostituite a causa delle limitazioni assunzionali, nonché in relazione agli accresciuti fabbisogni di risorse umane, correlati all'incrementazione dei servizi erogati alla cittadinanza, allo sviluppo di nuove progettualità, alla complicazione normativa, agli onerosi e plurimi adempimenti normativi da effettuare ai sensi di legge che gravano ed appesantiscono i procedimenti amministrativi e i processi di lavoro, ecc. e che necessitano oltremodo di investimento sulle risorse, di forte consolidamento ed anzi di ulteriore “potenziamento” degli organici;
- che anche in occasione degli incontri propedeutici alla predisposizione del prossimo Bilancio 2020-2022 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, hanno evidenziato la medesima situazione, valevole anche ai fini della 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 programmatoria e di predisposizione del Bilancio Previsionale 2020 - 2022 al fine di una corretta e funzionale allocazione iniziale delle relative risorse;

Inoltre, anche sulla base dei dati emersi dai monitoraggi del PEG 2019, 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 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, di programmazione e rendicontazione finanziaria del Comune di Reggio Emilia si rileva una corretta situazione, pienamente rispettosa di vincoli e normative, così come risulta dalla Deliberazione G.C. 14/12/2018 N. 214 e dai Verbali di certificazione dei Revisori dei Conti redatti nelle diverse occasioni.

Anche il futuro Bilancio previsionale 2020-2022, verrà redatto tenuto conto dei 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 sopraccitato art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come sostituito, a decorrere dal 2012, dall'art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011, ed **effettuata la ricognizione annuale a valere per il 2020 - 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 2020 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.

Si presenta di seguito il “Piano Integrativo di assunzioni per l'anno 2019 – primo stralcio 2020”;

6) PIANO INTEGRATIVO DI ASSUNZIONI 2019 - PRIMO STRALCIO 2020
 AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2019 – 2020 – 2021
 di cui alla Deliberazione G.C. 14/12/2018 n. 214

In relazione:

- al complessivo quadro di cessazioni intervenute / programmate / che interverranno entro il 2019 (oltre 80 unità) di dipendenti appartenenti a varie professionalità di cui al Prospetto Allegato B) che possono

essere, ai sensi della nuova normativa intervenuta (art. 14-bis D.L. 4/2019 – Legge n. 26/2019), sostituiti con nuove assunzioni - successivamente alla loro effettiva cessazione dal servizio – utilizzando già nel corrente anno 2019 il risparmio di spesa (budget / capacità assunzionale) da essi generato;

- a talune professionalità, tra queste, trasversali e funzionali a tutto l'Ente, considerate irrinunciabili ed assolutamente prioritarie per il corretto funzionamento dei servizi, così come già individuate nell'ambito del PTFP 2019–2021;
- alle complessive esigenze ed ai fabbisogni di tali prioritarie professionalità, come più volte rappresentate anche dai Dirigenti dell'Ente, tenuto conto del turn-over intervenuto;
- alle graduatorie concorsuali pubbliche corrispondenti a tali professionalità, di cui si può ORA utilmente disporre per la sostituzione dei dipendenti cessati, ed a ripiano dei corrispondenti posti resisi vacanti per turn-over;

sono state individuate in particolare, alcune strategiche professionalità trasversali ed utili a tutto l'Ente, di cui occorre procedere a sostituire numericamente ed in via prioritaria, il personale cessato al fine di mantenere costante e stabile per quanto più possibile il loro contingente numerico in Dotazione Organica, provvedendo al ripiano dei posti resisi vacanti per turn-over del personale di corrispondente profilo / professionalità cessato dal servizio - come elencato in seguente Tabella - e disponendo corrispondenti assunzioni TUTTE a tempo pieno.

Si autorizzano pertanto le seguenti N. 26 nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato e tutte a tempo pieno, come meglio più sotto definito, appartenenti ai prioritari profili professionali di “Gestore processi amministrativi” Cat. C, “Funzionario amministrativo” Cat. D, “Funzionario Tecnico” Cat. D, corrispondenti ad altrettante cessazioni di personale, intervenute / che interverranno entro il 2019, **come da sottoriportata Tabella**, da effettuarsi tramite scorrimento di valide graduatorie concorsuali pubbliche, successivamente alla loro effettiva cessazione dal servizio e comunque **entro il 31/12/2019, nonché N. 1 nuova assunzione** di personale a tempo indeterminato e pieno con profilo di “Funzionario Tecnologie e sistemi informativi” Cat. D, corrispondente ad altrettanta cessazione dal servizio prevista in data 31/12/2019, da effettuarsi successivamente alla effettiva cessazione dal servizio, **dal primo momento utile nell'anno 2020**, anch'essa tramite scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica - tutte previo esperimento delle sole procedure di Mobilità obbligatoria ex art. 34-bis D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., ai sensi di normativa intervenuta e già rappresentata (crf. Art. 3 commi 8 e 9 Legge n.56/2019 “Legge concretezza”).

Si autorizza già altresì:

- in via prioritaria per l'anno 2020, il ripiano di complessivi 11 posti di AGENTE di cat. C, Famiglia di Vigilanza, al fine del loro complessivo conferimento per il relativo reclutamento, alla Regione Emilia Romagna, nell'ambito del Corso Concorso Unico per pari profilo, che verrà presumibilmente bandito da parte della Regione E.R. entro la fine del 2019, e previo esperimento delle sole procedure di Mobilità obbligatoria ex art. 34-bis D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., ai sensi di normativa intervenuta e già rappresentata (crf. Art. 3 commi 8 e 9 Legge n.56/2019 “Legge concretezza”);
- quanto di seguito indicato al punto 6.3) e relativi sotto punti, per gli anni 2019 - 2020 da non computare in quota Budget assunzionale.

**DIPENDENTI CESSATI 2019 DI CUI SI INTENDE UTILIZZARE POSTO RESO VACANTE PER TURN-OVER E QUOTA BUDGET / RISPARMIO ASSUNZIONALE
PER ALTRETTANTE ASSUNZIONI DI ANALOGA PROFESSIONALITA' IN CORSO D'ANNO 2019 (TRAMITE UTILIZZO GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE)**
(ART. 14 BIS D.L. 4/2019 - LEGGE N. 26/2019)

N.	DIPENDENTI CESSATI 2019 (posti utilizzabili per scorrim. graduatorie e recupero budget)	DATA CESSAZIONE	ORE	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	N.	PROFESSIONALITA' DA ASSUMERE	CAT.	ORE	GRADUATORIA C.P.	PRIORITARI SERVIZI DI ASSEGNAZIONE IN RELAZIONE AI FABBISOGNI	ENTRO:
1	B.A. p.v. 9026	15/06/19	33	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D	1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D	36	C.P. "FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO" D - indetto 2018 Grad. approvata giugno 2019 Validità triennale	- Sportello Attività Produttive e Edilizia; - Ingegneria e Manutenzione; - Officina Educativa; - Servizi ai Cittadini, cultura della Sicurezza, Legalità e Pari Opportunità; - Area Competitività e Innovazione Sociale; - Rigenerazione e Qualità Urbana; - Entrate; - Pianificazione, Programmazione e Controllo / statistica; - Patrimonio o Appalti e Contratti; - Personale e Organizzazione.	31/12/19
1	C.S. p.v. 4337	14/07/19	36	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D	1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D	36			
1	S.L. p.v. 4261	27/07/19	36	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D	1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D	36			
1	M.C. p.v. 4117	01/08/19	36	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/3	D3	1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D	36			
1	L.T. p.v. 5302	05/08/19	28	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D	1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D	36			
1	O.G. p.v. 4435	03/06/19	36	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D	1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D	36			
1	I.M. p.v. 3022	04/10/19	36	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D	1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D	36			
1	C.A. p.v. 3494	05/09/19	36	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/3	D3	1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D	36			
1	T.M. p.v. 3128	20/11/19	36	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D	1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D	36			
1	S.L. p.v. 3052	20/11/19	36	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/3	D3	1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D	36			
1	C.N.E. p.v. 4011	22/07/19	36	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D	1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D	36			
11				FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO		11	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	D	36			
1	M.M. p.v. 4453	03/06/19	36	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	1	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	36	C.P. "GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI" Cat. C indetto 2018 Grad. approvata giugno 2019 Validità triennale	- Servizi ai Cittadini, cultura della Sicurezza, Legalità e Pari Opportunità; - Sportello Attività Produttive e Edilizia; - Patrimonio; - Appalti e Contratti; - Mobilità, Housing Sociale e Progetti Speciali; - Servizi Sociali (Polo Sud); - Personale e Organizzazione; - Finanziario.	31/12/19
1	M.P. p.v. 3209	22/11/19	36	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	1	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	36			
1	V.A. p.v. 3172	16/06/19	36	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	1	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	36			
1	S.A. p.v. 3766	13/07/19	36	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	1	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	36			
1	B.A. p.v. 9128	16/08/19	30	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	1	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	36			
1	G.M. p.v. 9194	17/08/19	36	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	1	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	36			
1	T.G. p.v. 9167	01/09/19	27	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	1	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	36			
1	C.D. p.v. 9019	14/10/19	30	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	1	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	36			
1	R.P. p.v. 3607	01/09/19	30	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	1	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	36			
1	B.A. p.v. 3133	28/12/19	36	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	1	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	36			
10				GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI		10	GESTORE PROC. AMMINISTRATIVI	C	36			
1	A.P. p.v. 9045	01/07/19	36	FUNZIONARIO TECNICO	D	1	FUNZIONARIO TECNICO	D	36	C.P. "FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE" Cat. D Grad. Approvata 2016 – SCADE 30.09.2020 (Professionalità equivalente)	- Mobilità, Housing Sociale e Progetti Speciali; - Ingegneria e Manutenzioni; - Politiche per il Protagonismo Responsabile e la Città Intelligente; - Rigenerazione e Qualità Urbana	31/12/19
1	M.M. p.v. 9081	10/11/19	36	FUNZIONARIO TECNICO	D	1	FUNZIONARIO TECNICO	D	36			
1	B.G. p.v. 3124	01/10/19	36	FUNZIONARIO TECNICO	D	1	FUNZIONARIO TECNICO	D	36			
1	S.V. p.v. 4167	19/10/19	36	FUNZIONARIO TECNICO	D	1	FUNZIONARIO TECNICO	D	36			
1	V.M. p.v. 4754	13/11/19	36	FUNZIONARIO TECNICO	D	1	FUNZIONARIO TECNICO	D	36			
5				FUNZIONARIO TECNICO		5	FUNZIONARIO TECNICO	D	36			
1	P.S. p.v. 4376	31/12/19	36	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SIST. INFORMATIVI/3	D3	1	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SIST. INFORMATIVI	D	36	C.P. "FUNZIONARIO TECNOLOGIE SISTEMI INFORM." Cat. D Grad. Approvata 2016 – SCADE 30.09.2020 (in caso di suo esaurimento utilizzo graduatoria ALTRO ENTE)	- Tecnologie e Sistemi Informativi	30/06/20
1				FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SIST. INFORMATIVI		1	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SIST. INFORMATIVI					
TOTALE ASSUNZIONI DA UTILIZZO GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE						27	UNITA' COMPLESSIVE					

6.1) NUOVE ASSUNZIONI DA EFFETTUARE **NELL'ANNO 2019** CON IMPUTAZIONE IN QUOTA BUDGET 2019 (RESIDUI 2019 + ANTICIPO /UTILIZZO QUOTA DERIVANTE DAI CESSATI IN CORSO D'ANNO)

6.1.A) PROFESSIONALITA' di TIPO AMMINISTRATIVO:

Si autorizza l'assunzione, in quota "Budget Assuntivo 2019" (derivante dalla parte residuale - ed ancora non utilizzata - dell'ordinario Budget 2019 di cui ai cessati 2018, cumulata, in via anticipatoria, con quota parte di cessazioni 2019 - Budget assuntivo ai sensi dell'art. 14 bis D.L. 4/2019 convertito in Legge n. 26/2019) di:

N. 11 figure di "FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO" Cat. D – con utilizzo e scorrimento della graduatoria di pari profilo derivante dal Concorso Pubblico per la copertura di 3 p.v. di Funzionario Amministrativo – categoria D - a tempo pieno - Approvata con Determinazione Dirigenziale n. 962 di R.U.A.D. del 14.06.2019 avente ordinaria validità triennale ai sensi dell'art. 1 co. 362 lett. g) L. n. 145 del 30.12.2018
a fronte degli 11 posti già vacanti o che si renderanno tali nel corso dell'anno 2019, a seguito di cessazione di altrettanti dipendenti di pari profilo già indicati nella soprariportata TABELLA, da assumere dal primo momento utile entro il 31.12.2019.

N. 10 figure di "GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI" Cat. C – con utilizzo e scorrimento della graduatoria di pari profilo derivante dal Concorso Pubblico per la copertura di 3 p.v. di Gestore Processi Amministrativi – categoria C - a tempo pieno - Approvata con Determinazione Dirigenziale n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019 avente ordinaria validità triennale ai sensi dell'art. 1 co. 362 lett. g) L. n. 145 del 30.12.2018
a fronte dei 10 posti già vacanti o che si renderanno tali nel corso dell'anno 2019, a seguito di cessazione di altrettanti dipendenti di pari profilo già indicati nella soprariportata TABELLA, da assumere dal primo momento utile entro il 31.12.2019.

PER UN TOTALE COMPLESSIVO DI: 21 FIGURE AMMINISTRATIVE di categorie 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, ai vari Servizi dell'Amministrazione, come prioritariamente già individuati nella soprariportata TABELLA

6.1.B) PROFESSIONALITA' di TIPO TECNICO:

Si autorizza l'assunzione, in quota "Budget Assuntivo 2019" (derivante dalla parte residuale - ed ancora non utilizzata - dell'ordinario Budget 2019 di cui ai cessati 2018, cumulata, in via anticipatoria, con quota parte di cessazioni 2019 - Budget assuntivo ai sensi dell'art. 14 bis D.L. 4/2019 convertito in Legge n. 26/2019) di:

N. 5 figure di "FUNZIONARIO TECNICO" Cat. D – con utilizzo e scorrimento dell'unica graduatoria di tipo Tecnico, di analoga ed equivalente professionalità tecnica di cui ancora si dispone, di "Funzionario Sviluppo Territoriale", Cat. D in applicazione del criterio di "professionalità equivalente" - modalità di reclutamento già confermata per tutte le motivazioni ivi indicate, al precedente Capoverso 4.1 - sino alla sua scadenza (al 30.09.2020 così come prorogata dall'art. 1 co. 362 lett. d) della Legge n. 145 del 30.12.2018)
a fronte dei 5 posti già vacanti o che si renderanno tali nel corso dell'anno 2019, a seguito di cessazione di altrettanti dipendenti di analoga professionalità già indicati nella soprariportata TABELLA, da assumere dal primo momento utile entro il 31.12.2019.

PER UN TOTALE COMPLESSIVO DI: 5 FIGURE TECNICHE di categorie D

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

da assegnare trasversalmente all'Ente, ai vari Servizi Tecnici dell'Amministrazione, come prioritariamente già individuati nella soprariportata TABELLA ("Ingegneria e Manutenzioni"; "Mobilità, Housing Sociale e Progetti Speciali"; "Rigenerazione e Qualità Urbana" e "Politiche per il protagonismo responsabile e la città intelligente").

6.2.) NUOVE ASSUNZIONI DA EFFETTUARE NELL'ANNO 2020 CON IMPUTAZIONE IN QUOTA BUDGET 2020

6.2.A) PROFESSIONALITA' INFORMATICA:

Si autorizza l'assunzione in quota "Budget Assuntivo 2020" (derivante dagli eventuali "resti" 2019 di cui alle cessazioni 2018 eventualmente non utilizzati nel 2019, sommata agli ordinari risparmi di cui alle cessazioni 2019 – qualora non già utilizzati in via anticipatoria nell'anno 2019 stesso), di:

N. 1 figura di "FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI" Cat. D – a fronte del posto che si renderà vacante con decorrenza 31.12.2019, a seguito di cessazione di dipendente di pari profilo già indicata nella soprariportata Tabella, da assumere dal primo momento utile nel corso del 2020.

Tramite utilizzo e scorrimento della graduatoria di pari profilo, derivante dal 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 al 30.09.2020 così come prorogata dall'art. 1 co. 362 lett. d) della Legge n. 145 del 30.12.2018), o in subordine, ed in caso di suo esaurimento (trattandosi di graduatoria che presenta 1 unico candidato idoneo ancora non assunto e pertanto nell'ipotesi che tale soggetto rinunci all'assunzione) - mediante altra modalità di reclutamento che viene prioritariamente individuata nell'utilizzo di graduatoria concorsuale pubblica per assunzioni a tempo indeterminato di analoga ed equivalente professionalità di altro Ente, previo accordo o convenzione.

per un totale di:

1 FIGURE di Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi a valere sul Budget assuntivo 2020
(con gli importi e come da prospetto "Allegato C" alla deliberazione)
da destinare al Servizio "Gestione e Sviluppo delle Tecnologie e dei Sistemi Informativi"

6.2.B) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA VIGILANZA:

Oltre all'assunzione già autorizzata in quota "budget assuntivo 2020" nell'ambito del precedente PTFP 2019-2021 di:

n. 4 figure "AGENTE" Cat. C a fronte di numerosi posti vacanti di pari profilo in D.O., mediante 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, e conferimento dei relativi 4 posti da mettere in copertura in quota budget 2020

si autorizza il ripiano, in quota "budget assuntivo 2020" di ulteriori:

n. 7 figure di "AGENTE" Cat. C per l'anno 2020, sul relativo budget assunzionale, con la medesima modalità di reclutamento (tramite utilizzo della graduatoria concorsuale che si determinerà al termine di detta procedura di corso-concorso);

per un totale di:

11 FIGURE di Agente di P.M.

tutte a valere sul Budget assuntivo 2020

da conferire alla Regione Emilia Romagna per la loro "messa a Bando" all'atto dell'indizione del Corso Concorso.

(con gli importi e come da prospetto "Allegato C" alla deliberazione)

da destinare al Servizio "Polizia Municipale e Protezione Civile"

6.3) NUOVE ASSUNZIONI DA EFFETTUARE NEGLI ANNI 2019 - 2020 DA NON IMPUTARE IN QUOTA BUDGET ASSUNZIONALE

6.3.A) ASSUNZIONE OBBLIGATORIA AI SENSI LEGGE 68/1999 e LEGGE 113/1985

Si autorizza l'assunzione dal primo momento utile nel corso del 2019, per tutte le motivazioni già descritte al capoverso 4) di :

1 COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA cat. B1 – con mansioni di Centralinista, a copertura della speciale quota d'obbligo, riservata dalla Legge n.113/1985 ai Centralinisti non vedenti, nel più ampio ambito della Legge n. 68/1999 e ss.mm.ii.,

a seguito dell'avvenuta improvvisa cessazione (per decesso) nel corso del 2019, di dipendente già computata in tale quota, e per necessità di sua sostituzione in relazione all'intervenuta "scopertura" della quota d'obbligo prevista ai sensi di legge

tramite procedura attualmente in corso di completamento (e già attivata stante l'urgenza di provvedere dal primo momento utile, al ripiano del posto e della "scopertura" della quota d'obbligo riservata ai centralinisti non vedenti generatasi a causa di decesso) con il Centro per l'impiego territorialmente competente – Ufficio Collocamento Mirato.

da non imputare sul budget assunzionale destinato a "nuove assunzioni", in quanto trattasi di sostituzione di personale cessato e già computato in "quota d'obbligo" ai sensi della Legge n. 68/1999.

6.3.B) ASSUNZIONI TRAMITE PROCEDURE DI **MOBILITA' VOLONTARIA** TRA ENTI DI CUI ALL'ART. 30 D. LGS. 165/2001 E SS.MM.II. **ANNI 2019-2020**

1) INDIZIONE DI NUOVA PROCEDURA DI MOBILITA' ANNO 2019

Si autorizza l'indizione dal primo momento utile nel corso del 2019, di BANDO di MOBILITA' volontaria tra Enti sottoposti a vincoli assunzionali, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs.vo n. 165/2001 e ss.mm.ii., per la ricerca di:

1 GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI Cat. C part-time 30 ore settimanali a fronte di plurime cessazioni già avvenute di pari professionalità e diversi rapporti orari

da recepire con trasferimento in mobilità e da assegnare al Servizio "Servizi Culturali" UOC Gestione Biblioteche (in assenza di valida graduatoria concorsuale pubblica di pari / analoga professionalità)

2) RECEPIMENTO IN MOBILITA' DI 2 SOGGETTI GIA' IN POSIZIONE DI COMANDO / DISTACCO (AVENTI DIRITTO DI PRECEDENZA) - ANNO 2020

Si autorizza il recepimento in mobilità, dal primo momento utile nel corso dell'anno 2020, di:

2 FUNZIONARI AMMINISTRATIVI Cat. D1 a tempo pieno

che si trovano già da tempo in posizione di "comando funzionale" presso il Comune di Reggio Emilia, e che pertanto hanno diritto di prioritaria collocazione, avanti ad altri soggetti, in caso di attivazione di procedure di mobilità di pari profilo professionale, con loro assegnazione ai servizi ove già si trovano in posizione di comando, ed in particolare:

- 1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO (I.G.) presso il Servizio "Servizi ai cittadini, cultura della sicurezza, legalità e pari opportunità" - da destinare nello specifico a funzioni / attività elettorali;
- 1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO (A.E.) presso il Servizio Finanziario

Le suddette assunzioni non sono da imputare sul budget assunzionale a disposizione per "nuove assunzioni dall'esterno" in quanto trattasi di procedure di mobilità volontaria attivate tra Enti sottoposti "a limitazioni nelle assunzioni".

7. ASSUNZIONE DI 3 FIGURE AI SENSI DELL'ART. 90 D. LGS. 267/2000 DA ASSEGNARE ALL'UNITA ORGANIZZATIVA DI SUPPORTO ALLE ATTIVITA' DI SINDACO, GIUNTA, ASSESSORI

Visti e richiamati :

- l'art.90 del T.U.E.L. n. 267/2000 e ss.mm.ii. - *"Uffici di supporto agli organi di direzione politica"*;
il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia ed in particolare:
la Sezione A L'Organizzazione, art. 5 *"Uffici posti alle dirette dipendenze del Sindaco, della Giunta o degli Assessori"* ;
la Sezione B L'Accesso, art. 43 *"Particolari tipologie di contratti e incarichi a tempo determinato"*

Considerato che a seguito delle Elezioni Amministrative per il rinnovo del Sindaco e del Consiglio Comunale di Reggio Emilia del giugno 2019, e dell'insediamento, come più sopra specificato dei nuovi organi elettivi, si è provveduto con Deliberazione G.C. 30.08.2019 n. 132 a costituire l'*"Unità Organizzativa di supporto alle attività del Sindaco, della Giunta e degli Assessori"* e a disporre con essa anche l'assunzione in servizio a tempo determinato delle prime 12 figure da assegnare a tale Unità, in staff a Sindaco e Assessori, ai sensi di quanto disposto dall'art. 90 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i. e nella quale si rinviava a successivo apposito provvedimento, l'assunzione di ulteriori collaboratori da assumere fiduciariamente intuito-personae, ai sensi del medesimo art. 90, in corso di individuazione;

Preso atto che nella suddetta deliberazione si determinavano già tutte le condizioni, i criteri e gli indirizzi da osservare, anche per le ulteriori assunzioni che sarebbero state disposte ai sensi del medesimo art. 90, ivi compresi : l'indicazione del *"termine finale"* per i suddetti contratti fiduciari, le modalità di inquadramento, la determinazione dei criteri per la corresponsione degli emolumenti *"ad personam"*, da corrispondere per *"fasce omogenee"* in relazione alle categorie di assunzione e di inquadramento, e/o per le diverse figure incaricate di particolari funzioni di cui all'art. 90 co. 3-bis, come da Tabella ivi riportata ed in particolare si specificava quanto segue:

"Valutato che i nuovi organi, Sindaco e Giunta, hanno determinato:

omissis...

- *oltre che di alcuni ulteriori collaboratori di individuazione fiduciaria sulla base dell'"intuito-personae", che verranno designati a breve, essendo ancora nel primo periodo di effettivo insediamento peraltro coincidente con il periodo estivo e feriale, e che verranno conseguentemente assunti con successivi ed ulteriori appositi provvedimenti;*
- *che al fine di fruire già fin da subito e di poter continuare a disporre nell'immediato, della preziosa collaborazione di alcune figure di prossima scadenza contrattuale, sulla base di nuova individuazione fiduciaria - in attesa di ulteriori e future determinazioni in merito alle nuove assunzioni, che verranno comunque disposte dal primo momento utile - essi intendono, allo stato attuale, anticipare ed effettuare una prima serie di assunzioni di figure fiduciarie "intuitu-personae" ex art. 90, come di seguito meglio evidenziato, a decorrere **già dal 01/09/2019 e così fino al "termine del mandato del Sindaco"**, ordinariamente in scadenza nell'annualità 2024;*
- *che per tale finalità assuntiva e quale terminologia da inserire nei singoli contratti individuali di lavoro da stipulare con i collaboratori che verranno assunti, **si debba intendere, quale "termine del mandato del Sindaco" attuale, la data della futura "proclamazione degli eletti"** (che avverrà ipoteticamente nell'anno 2024, quale proclamazione dei futuri organi elettivi), allo scopo di far coincidere ed avvicinare il più possibile il termine del mandato del presente Sindaco ed organi, con l'effettivo insediamento dei prossimi e futuri nuovi organi - **oppure l'eventuale cessazione anticipata del mandato amministrativo partito il 19 Giugno 2019;***

Considerato altresì che la Giunta ha determinato come proprio indirizzo:

- *che alle unità da assumere fiduciariamente dall'esterno, e da porre in staff alla costituenda "Unità Organizzativa di Supporto alle attività del Sindaco, della Giunta e degli Assessori" - nella logica dell'attuazione di una politica di stretto contenimento dei costi ed in considerazione dell'attuale momento storico ed economico del Paese - possa essere attribuito un emolumento *"ad personam"*, sostitutivo del trattamento accessorio, onnicomprensivo dei compensi per lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale - per fasce omogenee, stabilite relativamente alle singole categorie di inquadramento e comunque di importo molto contenuto ed il più strettamente correlato alle soglie di trattamento accessorio mediamente percepito dai dipendenti contrattualizzati nelle singole categorie, ed incaricati di particolari responsabilità, tenuto conto anche, sia della complessità delle funzioni, che dell'impegno orario richiesto;*
- *che a tal fine intende confermare, per quanto più possibile (tenuto conto dell'intervenuto CCNL del personale degli enti locali 2016-2018 e coerentemente ad esso, e dei nuovi accordi interni all'Ente), tutti gli indirizzi ed i criteri già assunti dai precedenti organi esecutivi, in materia di assunzione, inquadramento e trattamento economico da*

attribuire ai collaboratori da assumere con contratto di staff ex art. 90 e stabiliti nelle suddette sopracitate Deliberazioni (cfr. Delib. G.C. PG. n. 29518/162 ID del 03/09/2014, G.C. P.G. 44430/260 ID del 23/12/2014; G.C. 19/02/2015 N. 22 ID; G.C. 18/06/2015 N. 111 I.D.; G.C. 10/12/2015 N. 229 ID; G.C. 22/06/2017 N. 98 ID), ivi compresi in particolare gli indirizzi per la corresponsione agli stessi dell'emolumento unico "ad personam", sostitutivo del trattamento accessorio, omnicomprensivo dei compensi per lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale – da attribuire:

- ordinariamente (al di fuori delle figure da assumere con parametrizzazione del trattamento economico a quello Dirigenziale, ai sensi del comma 3-bis, dell'art. 90) per fasce omogenee - stabilite relativamente alle singole categorie di inquadramento dei soggetti da assumere, e comunque di importo molto contenuto ed il più strettamente correlato alle soglie di trattamento accessorio mediamente percepito dai dipendenti contrattualizzati ed incaricati di particolari responsabilità, tenuto conto della complessità delle funzioni e dell'impegno orario richiesto;
- nonché commisurato - nel caso di assunzione di figure dotate di particolari specializzazioni e/o da incaricare di particolari ed altissime funzioni e responsabilità, per cui si renda opportuno parametrare il relativo trattamento economico a quello della Dirigenza, come previsto dal comma 3-bis del citato art. 90, e con riferimento al trattamento accessorio (posizione e risultato) - a quello percepibile, in via analogica, dalla Dirigenza interna all'Ente, con individuazione ed attribuzione del trattamento accessorio proprio di una delle fasce di pesatura delle posizioni dirigenziali presenti nell'Ente, di cui al nuovo e vigente "Manuale per la graduazione delle posizioni dirigenziali" approvato con Delib. G.C. 05/04/2018 N. 58, e comunque complessivamente, in misura non superiore a quanto percepibile dai Dirigenti interni all'Ente, a titolo di pesatura di posizione e risultato;

in quanto trattasi di indirizzi e criteri coerenti con tutte le norme vigenti, con i più recenti orientamenti giurisprudenziali in materia, nonché condivisi ed in linea con gli esiti della recente Ispezione del Ministero Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato MEF-RGS, intervenuta presso il Comune di Reggio Emilia nel corso dell'anno 2017 - ispezione che, in relazione ai rilievi mossi in sede di verifica, con riferimento ed in punto ai contratti disposti dal Comune di R.E. ai sensi dell'art. 90 del TUEL 267/2000, (RILIEVO N. 12 della ispezione) risulta "superata", così come emerge dalle suddette considerazioni conclusive, di cui alla Nota del 05/04/2019 di esiti pervenuta: "MEF - RGS - Prot. 62962 del 05/04/2019 – U ID: 20635 MEF - ", ove si afferma : " .. Dall'esame delle considerazioni pervenute con la nota che riscontra, risultano superate le questioni rilevate in sede ispettiva, relativa ai rilievi:

- OMISSIS....

- n. 4 lett. c) ed e), 9, 12 in base alle condivisibili argomentazioni prodotte....OMISSIS....";

- che in particolare la Giunta ha determinato gli importi degli emolumenti "ad personam", da corrispondere per "fasce omogenee" in relazione alle categorie di assunzione e di inquadramento, e/o per le diverse figure incaricate di particolari funzioni di cui all'art. 90 co. 3-bis, come da Tabella più sotto riportata;

POSIZIONI DI STAFF ART. 90 Livello di complessità definito su: Ruolo / Funzioni / Attività / Competenze / Responsabilità / Impegno orario	Requisiti culturali richiesti/ posseduti:	Categoria inquadramento Tabellare CCNL personale EE.LL.	"Emolumento unico" ad personam sostitutivo trattamento economico "accessorio" da attribuire ai sensi:	Fascia Emolumento unico sost. Accessorio minima / massima a seconda livello di complessità Ruolo/ funzioni/ attività / competenze / responsabilità/ Impegno orario
Su funzioni di STAFF "standard" - livello complessità Medio /Medio Alto /Alto/Molto Alto	minimo Diploma maturità	Cat. C	Art. 90 co.3 - analogo e parametrato ai dipendenti delle categorie	Euro 2.500 / 5.000 / 7000 / 15.000
Su funzioni di STAFF "standard" livello complessità Medio /Medio Alto /Alto/ Molto Alto	Laurea – LS – LM – Diploma Laurea v.o.	Cat. D	Art. 90 co.3 - analogo e parametrato ai dipendenti delle categorie	Euro 2.500 / 5.000 / 7000 / 15.000
...omissis...				
...omissis...				
...omissis...				

...omissis...;

Visto altresì quanto indicato ai punti 4, 5 e 6 della Deliberazione G.C. n. 132 del 30.08.2019 che di seguito si riportano testualmente:

“

4. di riservarsi di effettuare, così come già indicato in premessa, con successivi appositi provvedimenti, **ulteriori assunzioni fiduciarie, ai sensi dell'art. 90 TUEL 267/2000 e ss.mm.ii.**, di collaboratori che potrebbero essere richieste da Sindaco, Giunta e Assessori, da assegnare alla costituenda "Unità Organizzativa di Supporto alle attività del Sindaco, della Giunta e degli Assessori", con applicazione dei medesimi criteri già stabiliti per le presenti assunzioni;
5. di specificare che le suddette assunzioni fiduciarie - **che non potranno comunque mai protrarsi oltre il mandato del Sindaco - decorreranno dal 01/09/2019 o comunque dalla decorrenza indicata sul contratto individuale di lavoro, e così sino al termine indicato** (di fianco a ciascun nominativo) **nella soprariportata tabella**, salvo revoca o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro;
6. di specificare altresì:
 - che, per le motivazioni già indicate in premessa, **quale: "Termine del mandato del Sindaco", si debba intendere** - unicamente ai fini del presente provvedimento assuntivo e dei contratti individuali di lavoro da stipulare - **la data della prossima e futura "proclamazione degli eletti", oppure eventuale cessazione anticipata del mandato amministrativo partito il 19 Giugno 2019;**
 - che tali contratti potranno risolversi anticipatamente, anche prima della scadenza, in caso di necessità di copertura a tempo indeterminato dei posti corrispondenti, o al venir meno delle esigenze che ne hanno determinato l'assunzione, opportunamente motivate dall'Amministratore di riferimento, o in caso di collocamento "a riposo" d'ufficio del dipendente assunto, disposto dal Comune di Reggio Emilia, per sopraggiunta maturazione dei requisiti previdenziali previsti dalle leggi nel tempo vigenti, per fruire del trattamento di quiescenza, senza incorrere in penalizzazioni, e comunque in ogni altro caso per il quale si renda indispensabile, ai sensi di legge;"

Considerato che nel frattempo sono intervenute da parte del Sindaco e Assessori, le già preannunciate individuazioni di ulteriori figure da assumere fiduciarmente ai sensi dell'art. 90 D.Lgs. 267/2000 nel proprio staff e da assegnare alla **"UNITÀ ORGANIZZATIVA DI SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ DEL SINDACO, DELLA GIUNTA E DEGLI ASSESSORI"**, con le medesime modalità / criteri / indirizzi già determinati ed approvati nella suddetta Deliberazione G.C. n. 132 del 30.08.2019, con 1 unica eccezione più avanti indicata;

Vista a tal proposito la **Nota di richiesta pervenuta dal Sindaco, congiuntamente e a nome dell'intera Giunta e dei singoli Assessori** agli atti di questo Comune al P.G. n. 181899 del 14.10.2019, con la quale si propone l'assunzione "intuitu personae", a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 del Decreto Legislativo n. 267/2000, delle sottoindicate complessive 3 figure da assegnare all'"UNITÀ ORGANIZZATIVA DI SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ DEL SINDACO, DELLA GIUNTA E DEGLI ASSESSORI" per le attività di ausilio e supporto alle funzioni d'indirizzo e controllo tipiche delle diverse deleghe di assegnazione, nella quale ci si attiene e si fa riferimento all'ordinario inquadramento contrattuale nelle categorie di cui al CCNL del personale degli Enti Locali, delle diverse figure da assumere in relazione al titolo culturale posseduto, nonché per quanto attiene alla segnalazione / proposta di attribuzione dell' "emolumento unico" compenso ad personam, agli indirizzi più sopraindicati, con una unica eccezione;

Si tratta di 3 figure da assumere con attribuzione di "emolumento unico" ad personam - ai sensi dell'art. 90 co. 3 - SENZA ALCUNA PARAMETRAZIONE con il trattamento economico accessorio della Dirigenza

IN CAPO ALL'"UNITÀ ORGANIZZATIVA DI SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ DEL SINDACO, DELLA GIUNTA E DEGLI ASSESSORI" - CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLO STAFF SINDACO

IL SINDACO LUCA VECCHI - che ha trattenuto su di sé le seguenti deleghe: Città Internazionale e Progettazione Europea, Sicurezza Urbana, **Comunicazione**, Polizia Municipale Governo delle Partecipate,

ha richiesto, di concerto con la Giunta - l'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 del Decreto Legislativo n. 267/2000 direttamente nel proprio STAFF, per le attività di collaborazione, ausilio e supporto alle funzioni d'indirizzo e controllo tipiche di alcune delle deleghe che ha trattenuto su di sé, ed in particolare con riferimento **alla delega in materia di Comunicazione – di 2 figure**, per differenti funzioni / attività / ed in particolare come di seguito indicato:

1 figura con profilo di "Funzionario Servizi di Comunicazione" Cat. D a tempo pieno, su posto vacante, che, senza svolgimento alcuno di attività gestionale, dovrà occuparsi principalmente del supporto al Sindaco nella definizione, presidio e governo delle linee strategiche, politiche comunicative e prioritarie funzioni e tematiche comunicative, che assumono forte rilievo e grande impatto nelle relazioni della Pubblica Amministrazione con la cittadinanza e che pertanto ineriscono la realizzazione del programma di governo

della città, nonché della consulenza per lo sviluppo delle strategie comunicative più efficaci e funzionali alle politiche pubbliche impostate dall'Amministrazione:

- Presidio della comunicazione digitale del Sindaco, del Comune e degli Assessori;
- Definizione di nuove strategie di comunicazione on-line;
- Consulenza nell'attività politica del Sindaco e nei rapporti con la città;
- Ideazione di eventi e iniziative per la promozione e valorizzazione delle attività di Sindaco e Assessori.

Il Sindaco, di concerto con la Giunta, ha individuato per tali funzioni, il Dr. **Tommaso Dotti** nato a Reggio Emilia il 12.04.1987, in possesso di Laurea Triennale in Storia Contemporanea, Laurea Magistrale in Mass Media e Politica, di Master LLM in Comparative Law, Economics and Finance – figura caratterizzata da ampie esperienze di Social Media Manager, realizzate anche in ambito pubblico afferente a grandi città - in considerazione del rapporto fiduciario esistente con l'interessato, della profonda esperienza professionale maturata negli ambiti d'intervento delle funzioni per cui si richiede l'assunzione, delle competenze tecniche e culturali possedute, come rilevabili anche dal curriculum professionale.

Il Sindaco propone alla Giunta di assumere il Dott. **Tommaso Dotti** a decorrere dal 04.11.2019 e così sino al "termine del mandato del Sindaco" - intendendosi per tale, come più sopra riportato e come determinato nella Deliberazione G.C. n. 132 del 30.08.2019, la data di "proclamazione degli eletti", fatta salva l'eventuale cessazione anticipata del mandato amministrativo partito il 19 Giugno 2019 e/o salvo risoluzione anticipata, e di attribuire allo stesso il trattamento economico tabellare (di base) previsto dal vigente C.C.N.L. del personale degli Enti Locali proprio della categoria giuridica "D" di inquadramento, oltre ad un "emolumento unico" ad personam annuo lordo pari a € 30.000 (da corrispondere su 13 mensilità) - sostitutivo del trattamento accessorio, onnicomprensivo dei compensi per lavoro aggiuntivo, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale, quantificato tenuto conto del globale livello di complessità - che fuoriesce dalle valutazioni di complessità generali di cui alle fasce - per essere ricondotto alle più ampie e generali responsabilità connesse ai ruoli dei "comunicatori pubblici" ed alle competenze richieste dalla Legge n. 150/2000;

1 figura con profilo di "Funzionario Servizi di Comunicazione" Cat. D a tempo pieno, su posto vacante, che, senza svolgimento alcuno di attività gestionale, dovrà occuparsi principalmente del supporto al Sindaco e alla Giunta nelle seguenti rilevanti attività / funzioni comunicative:

- consulenza e supporto alla progettazione degli interventi di comunicazione e di informazione con particolare riferimento alle presentazioni rivolte ai mass-media;
- supporto alla progettazione degli interventi di comunicazione e delle relazioni pubbliche dell'Amministrazione, con particolare riferimento:
 - alla presentazione in sedi ed in occasioni pubbliche e ai mass-media degli obiettivi strategici, dei progetti di mandato e dei progetti comunicativi di maggior rilievo di Sindaco, Giunta e Assessori;
 - alle attività /interventi della Giunta e del Sindaco anche nell'ambito del Consiglio Comunale e nel corso della presentazione di importanti documenti programmatici, atti deliberativi, documenti.

Il Sindaco, di concerto con la Giunta, ha individuato per tali funzioni, la Dott.ssa **Simona Silvestri** nata a Viterbo il 16/02/1982, in possesso di Laurea in Scienze della Comunicazione – in considerazione del rapporto fiduciario esistente con l'interessata, anche in ragione della precedente e proficua collaborazione intercorsa con l'Amministrazione durante il precedente mandato del Sindaco, nonché dell'esperienza e della competenza professionale posseduta e maturata negli ambiti d'intervento delle funzioni per cui si richiede l'assunzione, delle competenze tecniche e culturali possedute, come rilevabili anche dal curriculum professionale. La Dott.ssa Silvestri possiede infatti una formazione universitaria ed una esperienza professionale che dal lavoro giornalistico si estende all'informazione attraverso i Social Media e all'area più ampia della comunicazione pubblica, anche politica, integrando tra loro le varie competenze comunicative / informative, divenendo portatrice di un prezioso patrimonio di conoscenza ed esperienza "plurale".

Il Sindaco propone alla Giunta di assumere la Dott.ssa **Simona Silvestri** a decorrere dal 04.11.2019 e così sino al "termine del mandato del Sindaco" - intendendosi per tale, come più sopra riportato e come determinato nella Deliberazione G.C. n. 132 del 30.08.2019, la data di "proclamazione degli eletti", fatta salva l'eventuale cessazione anticipata del mandato amministrativo partito il 19 Giugno 2019 e/o salvo risoluzione anticipata, e di attribuire allo stesso il trattamento economico tabellare (di base) previsto dal vigente C.C.N.L. del personale degli Enti Locali proprio della categoria giuridica "D" di inquadramento, oltre ad un "emolumento unico" ad personam annuo lordo di € 7.000 (da corrispondere su 13 mensilità) -

sostitutivo del trattamento accessorio, omnicomprensivo dei compensi per lavoro aggiuntivo, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale quantificato tenuto conto del globale livello di complessità (Alta) della posizione di staff, in relazione a: Ruolo / Funzioni / Attività / Competenze / Responsabilità / Impegno orario, possedute / richieste e di cui alla corrispondente Fascia di appartenenza per categoria di inquadramento già individuata, nonché della temporaneità dell'incarico, del ruolo da ricoprire;

IN CAPO ALL'“UNITÀ ORGANIZZATIVA DI SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ DEL SINDACO, DELLA GIUNTA E DEGLI ASSESSORI” - CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLO STAFF **DELL'ASSESSORA ANNALISA RABITTI** – Assessora alla Cultura, Marketing territoriale, pari opportunità - con deleghe alla Pari Opportunità e città senza barriere, Cultura, Marketing territoriale e Turismo

Il Sindaco, di concerto con l'Assessora Rabitti, ha richiesto l'assunzione, a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 del Decreto Legislativo n. 267/2000, per le attività di ausilio e supporto alle funzioni d'indirizzo e controllo tipiche di diverse deleghe di sua assegnazione tra di esse strettamente integrate, della sottoindicata figura, nel modo seguente:

1 unità con profilo di “Gestore Processi Amministrativi” Cat. C, su posto vacante, che dovrà occuparsi principalmente del supporto all'Assessora Rabitti nella costruzione delle Politiche Culturali, Diritti delle Persone Fragili, Marketing e Strategie Comunicative.

La figura individuata, dovrà in questo ambito, senza svolgimento alcuno di attività gestionale, seguire prioritariamente i seguenti indirizzi del programma di governo della città:

- definizione delle linee di indirizzo per le Politiche culturali;
- partecipazione alle reti cittadine e nazionali sul tema della Cultura, Politiche per l'inclusione e l'accessibilità, sostenendo i contatti e le relazioni con i segretariati e i partner membri delle reti stesse. Rientrano nella gestione dei contatti con le reti: la facilitazione dell'adesione a progetti finanziati o sovvenzionati dalle reti stesse;
- promozione di politiche di ascolto e dialogo con i cittadini in una ottica di promozione della ricchezza culturale da questi portata, nonché valorizzazione delle competenze dei cittadini e delle Associazioni culturali a Reggio Emilia;
- coordinamento e dialogo con gli Assessorati ed i Servizi dell'Ente interessati alla valorizzazione e realizzazione dei progetti;
- sviluppo di un sistema di relazioni con il territorio (Terzo settore, rappresentanti economici, Istituzioni ed Enti del territorio) a sostegno dei processi di crescita anche economica delle realtà pubblico private esistenti, favorendo i contatti con il Terzo settore reggiano e con il mondo economico produttivo locale;
- definizione di meccanismi di dialogo e coordinamento, entro l'Ente con altri Assessorati, per l'analisi e raccolta di priorità sulla presentazione di proposte a finanziamento europeo.

Il Sindaco, di concerto con l'Assessora Rabitti, ha comunicato che ha individuato ed intende avvalersi per tali funzioni, della collaborazione della Dott.ssa **Francesca Cedraro**, nata a Reggio Emilia il 10.08.1975 - in considerazione in considerazione del rapporto fiduciario esistente con l'interessata, dell'esperienza professionale maturata negli ambiti d'intervento delle funzioni per cui si richiede l'assunzione, delle competenze tecniche e culturali possedute, come rilevabili anche dal curriculum professionale.

Il Sindaco, unitamente all'Assessora Rabitti, propone alla Giunta di assumere la Dr.ssa **Francesca Cedraro** a decorrere dal 04.11.2019 e così sino al “termine del mandato del Sindaco” - intendendosi per tale, come più sopra riportato e come determinato nella Deliberazione G.C. n. 132 del 30.08.2019, la data di “proclamazione degli eletti” l'eventuale cessazione anticipata del mandato amministrativo partito il 19 Giugno 2019 e/o salvo risoluzione anticipata - e di attribuire allo stesso il trattamento economico tabellare (di base) previsto dal vigente C.C.N.L. del personale degli Enti Locali proprio della categoria giuridica “C”, oltre ad un “emolumento unico” ad personam annuo lordo di € **5.000** (da corrispondere su 13 mensilità) - sostitutivo del trattamento accessorio, omnicomprensivo dei compensi per lavoro aggiuntivo, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale, quantificato tenuto conto del globale livello di complessità (**Medio / Alto**) della posizione di staff, in relazione a: Ruolo / Funzioni / Attività / Competenze / Responsabilità / Impegno orario, possedute / richieste e di cui alla corrispondente Fascia di appartenenza per categoria di inquadramento già individuata, nonché della temporaneità dell'incarico, del ruolo da ricoprire;

Si sottolinea nuovamente e si evidenzia:

- che tutte e 3 le figure individuate sopraindicate sono in possesso dei requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego nel profilo professionale e nella categoria giuridica di inquadramento;
- che la scelta di assumere con contratto a termine, in applicazione di quanto disposto dai già citati articoli 5 – Sezione A) L'Organizzazione e 43 – Sezione B) L'Accesso - del Regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, consente maggior flessibilità alla struttura ed autonomia nella gestione e rientra nel disegno generale di creare una struttura flessibile che meglio si adatti alle esigenze ed agli obiettivi, e che al termine del mandato del Sindaco e della Giunta consenta di svincolare l'Amministrazione da obblighi assuntivi ed ai lavoratori di rientrare nelle proprie attività anche libero professionali;
- che nella scelta non si possa che privilegiare un ovvio criterio di natura “fiduciaria”, sottinteso e tutelato dallo stesso art. 90 del Decreto n. 267/2000, che meglio si identifica con gli indirizzi e lo stile di Governo;
- che, data la peculiarità dei rapporti di lavoro da instaurare, si possa riconoscere alle sopraindicate figure, come anzidetto, oltre al trattamento economico stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali per le diverse categorie giuridiche di inquadramento, un emolumento ad personam annuo lordo (per 13 mensilità) sostitutivo del trattamento accessorio, onnicomprensivo anche dei compensi per lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale, come proposto dal Sindaco e dagli Assessori di riferimento;
- che i rapporti di lavoro possano essere instaurati, successivamente alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, a decorrere dal 04.11.2019 – data proposta dal Sindaco e dalla Giunta e così sino (e non oltre) al “termine del mandato del Sindaco” attuale, intendendosi per tale (unicamente ai presenti fini di scadenza contrattuale) la data della “proclamazione degli eletti” dei futuri organi elettivi, salvo eventuale cessazione anticipata del mandato amministrativo partito il 19 Giugno 2019, e/o salvo revoca anticipata disposta dall'Amministrazione ai sensi di legge, o raggiungimento dei requisiti di quiescenza;
- che i rapporti di lavoro che si andranno a costituire saranno disciplinati secondo i patti e le condizioni che verranno indicate nei contratti individuali di lavoro e che vengono, di massima, di seguito riportati:
 1. al rapporto di lavoro si applica il Contratto Collettivo Nazionale del personale del Comparto Funzioni Locali;
 2. il trattamento economico tabellare (compenso base) è quello relativo alla categoria di inquadramento / di appartenenza prevista dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale del Comparto Funzioni Locali e seguirà le dinamiche retributive contrattualmente previste;
 3. il trattamento economico accessorio, per le figure da assumere con applicazione dell'art. 90 comma 3 è sostituito da un unico “emolumento” ad personam, avente natura onnicomprensiva anche dei compensi per lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale e di importo corrispondente a quello individuato, per la figura in corso di assunzione, dalla deliberazione che ne dispone l'assunzione, ed in particolare pari a Euro _____;
 4. su tutte le competenze lorde e sui successivi aggiornamenti, vengono operate le ritenute di legge sia fiscali che previdenziali;
 5. il dipendente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi, programmi ed attività da realizzare, garantendo una presenza in servizio non inferiore alle 36 ore settimanali;
 6. l'assunzione a tempo determinato decorre dal _____ (o comunque dalla decorrenza indicata sul contratto individuale di lavoro) e così sino al “termine del mandato del Sindaco” attuale, intendendosi per tale, ai presenti fini, la data della “proclamazione degli eletti” dei futuri organi elettivi, oppure l'eventuale cessazione anticipata del mandato amministrativo partito il 19 Giugno 2019, salvo revoca anticipata dell'incarico, ai sensi di legge, o interruzione anticipata del rapporto di lavoro in caso di eventuale collocamento a riposo “d'ufficio” del dipendente, disposto dal Comune di Reggio Emilia, per sopraggiunta maturazione dei requisiti previdenziali previsti dalle leggi nel tempo vigenti, per fruire del trattamento di quiescenza, senza incorrere in penalizzazioni;
 7. il contratto potrà risolversi anticipatamente, in caso di necessità di copertura a tempo indeterminato del posto corrispondente, o al venir meno delle esigenze che ne hanno determinato l'assunzione, opportunamente motivate dall'Amministratore di riferimento, o comunque in ogni altro caso per il quale ciò si renda indispensabile, ai sensi di legge;
 8. i diritti e i doveri delle parti in materia di trattamento economico tabellare, giuridico e di fine rapporto sono regolati dalle disposizioni normative vigenti, dai contratti collettivi di lavoro nel tempo vigenti, dai regolamenti interni di questo Comune, anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i

termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto;

9. in caso di collocamento a riposo "d'ufficio" del dipendente assunto, per eventuale sopraggiunta maturazione dei requisiti previdenziali previsti dalle leggi nel tempo vigenti, per fruire del trattamento di quiescenza senza incorrere in penalizzazioni, non potrà essere nuovamente disposta, nei suoi confronti, alcuna ulteriore assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 90 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Si ritiene pertanto opportuno procedere urgentemente, alle 3 assunzioni ai sensi dell'art. 90 del Decreto legislativo n. 267/2000, richieste dal Sindaco e dagli Assessori, già di massima autorizzate nell'ambito del "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2019-2020-2021 – ANNO 2019" approvato con Deliberazione G.C. 14/12/2018, n. 214, che si intende ora integrare nel dettaglio delle informazioni circa le effettive figure in via di assunzione di che trattasi, e provvedendo contestualmente a rimodulare la Dotazione organica funzionalmente anche alle esigenze assunzionali del presente Capoverso, in relazione alla necessità di ritrovare, tutti e 3 i posti vacanti necessari per tali finalità assunzionali alla data indicata per l'assunzione, posti attualmente non tutti presenti in Dotazione.

Si specifica infine che con successivo, apposito provvedimento, si provvederà ai sensi di quanto disposto dall'art. 108 del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii., alla individuazione ed alla assunzione a tempo determinato, della figura del Direttore Generale.

Poiché il presente Piano integrativo al PTFP 2019-2021, deve tener conto di tutti gli aspetti pianificatori e programmatori che attengono alle Dotazioni Organiche anche in termini di spesa, si determina già il limite all'onere finanziario che potrà essere sostenuto per tale finalità, fissandolo nell'importo contrattuale a suo tempo attribuito all'ultimo Direttore Generale del Comune di Reggio Emilia e pari a Euro 110.000 annui lordi, oltre al premio connesso al risultato – se dovuto – e stabilito nella misura massima del 20%.

8) RIMODULAZIONE E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLE DATE DEL 01.11.2019 E DEL 01.12.2019
--

Preso atto e richiamato quanto previsto in materia di Dotazione Organica:

- dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 come novellato da ultimo 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...."
- dalle "Linee di indirizzo" di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001;

Richiamato anche tutto quanto già indicato, in merito alla Dotazione Organica, al precedente Capoverso 1) della presente deliberazione nel quale, per le motivazioni più sopra indicate, è già stata valutata e dichiarata l'opportunità di **dover confermare ed operare un rinvio a tutto quanto contenuto e determinato nella Deliberazione G.C. 14/12/2018 N. 214 di approvazione del PTFP 2019-2021 – anno 2019 stralcio, anche in materia di adozione dei PTFP e delle sue integrazioni, di determinazione e rimodulazione della Dotazione Organica;**

Ritenuto pertanto opportuno confermare integralmente, come anzidetto più sopra, tutto quanto previsto in proposito ed in materia di Dotazione Organica, di sue determinazioni e rimodulazioni, e di modalità gestionali / operative adottate in occasione dell'approvazione dei PTFP e delle relative integrazioni, ai Capoversi 2 e 6 "Rideterminazione della Dotazione Organica" della Deliberazione G.C. n. 214 del 14.12.2018, in quanto completo, esaustivo e rispondente a norma **e nei quali si determinava e si specificava in particolare 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, ovvero sia:
la Media del Triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1 co. 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 suddetta Deliberazione G.C. 14/12/2018 N, 214 (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) – **e 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) e
- Nell’ambito e nei limiti 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) **devono avvenire** - 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;
- Ancora si determinava che, nell’ambito della Dotazione Organica - valorizzata come ivi 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):
 - sarebbe avvenuta 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;
 - sarebbe avvenuta la copertura dei soli posti vacanti autorizzati nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, e se compatibili con il regime vincolistico vigente.

Vista a tal proposito la Dotazione Organica del Comune di Reggio Emilia:

- inizialmente 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 01.09.2019 - con Deliberazione G.C. 30.08.2019 n. 132, coerentemente e funzionalmente alle esigenze organizzative ed ai fabbisogni di determinate professionalità / posti dell'Ente in quella sede - con valorizzazione complessiva quali-quantitativa di tutti i posti in essa rappresentati e contenuti, che resta all'interno dei suddetti valori di riferimento:
n. Posti: 1600 – Valore economico tabellare pari a 43.946.774;

Tenuto conto di quanto innovato, in merito all'inquadramento in unica categoria Direttiva "D" - dal nuovo C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 2016-2018, entrato in vigore il 21.05.2018 - che prevede a decorrere da tale data, **l'accesso dall'esterno alla categoria direttiva unicamente in categoria iniziale D1**, disapplicando quanto inserito relativamente all'accesso alla Cat. D3 nell'Allegato al C.C.N.L. 31/03/1999 "Declaratorie" - come affermato in particolare all'Art. 12 - Conferma del Sistema di Classificazione – dove al comma 2 viene affermato che *"Il sistema di classificazione del personale resta articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente A, B, C, D. Nelle categorie è previsto un **unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria**, salvo che per i profili della categoria B ... omittis..."*, nonché al comma 5 del medesimo articolo *"A seguito delle modifiche introdotte nel sistema di classificazione dai commi precedenti, **al personale che, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, è inquadrato in profili della categoria D, per i quali, ai sensi della previgente formulazione dell'art. 3, comma 7, del CCNL del 31.03.1999 e dell'Allegato A al medesimo contratto, l'accesso esterno avveniva nella posizione economica D3 sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria**"*;

Tenuto conto inoltre di quanto determinato nella Nota ARAN prot. 17688/2018 del 21/11/2018 (contenente indicazioni di carattere generale in ordine alle corrette modalità applicative del suddetto articolo 12 CCNL Comparto Funzioni Locali) in merito alla possibilità di partecipazione ai Bandi di Mobilità indetti per la categoria Direttiva D, anche del suddetto citato personale precedentemente inquadrato in profili appartenenti alla Categoria giuridica iniziale D3, (trattandosi di "cessione" di contratto e non di nuovo accesso, e rilevandosi a Bilancio in maniera analoga l'incidenza stipendiale degli appartenenti ad entrambe le ex categorie direttive, purché iniziali D1 o D3, **non** a valere sul "fondo delle risorse decentrate") e valutato in particolare quanto di seguito affermato nella stessa Nota *"Ai suddetti Bandi di Mobilità, per la copertura di posti della categoria D, per i profili di cui si tratta, potranno partecipare dipendenti di altre Amministrazioni, in possesso di profili con trattamento economico stipendiale, indistintamente pari sia a D1 sia a D3"*;

e preso atto pertanto che, a seguito di quanto sopra esposto:

- le "nuove" assunzioni di personale / "nuovi accessi dall'esterno" alla Pubblica Amministrazione in "categoria direttiva" possono avvenire unicamente in categoria iniziale D1;
- le nuove assunzioni che avvengono presso l'Ente, con "trasferimento per mobilità / cessione di contratto", di personale già interno alla Pubblica Amministrazione, in categoria direttiva, possono avvenire sia in categoria iniziale D1 che in ex categoria D3, a seconda dell'inquadramento giuridico e del trattamento economico stipendiale già posseduto dai dipendenti;
- la Dotazione Organica deve conseguentemente essere dotata / rimodulata coerentemente dei necessari posti di corrispondente inquadramento (D1 o D3) per consentire le assunzioni del personale di categoria direttiva, con relativi corretti inquadramenti a seconda della tipologia di reclutamento adottata.

Tenuto conto anche di quanto già indicato al precedente Capoverso 4.3) della presente Deliberazione, ove si segnalava e si preannunciava già la necessità, di rimodulare la Dotazione Organica funzionalmente ed in relazione alle finalità assuntive di cui al presente provvedimento ed in particolare si segnalava la necessità:

- di ricondurre a tempo pieno i posti resisi vacanti e/o che si renderanno tali per turn-over del personale cessato anche eventualmente a tempo parziale, e che si intendono sostituire con nuove assunzioni tutte a tempo pieno (non trattandosi in ogni caso - anche ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 91 4^a co. D.Lgs. 267/2000 e smi - di trasformazione o istituzione di nuovi posti, ma unicamente di "mero" aumento orario e riconduzione a tempo pieno dei medesimi posti di pari profilo professionale già esistenti in D.O. e resisi vacanti per turn-over di personale cessato part-time – cfr. *Delib. Corte Conti Umbria n. 149/2015/PAR*);
- di ricondurre, per le medesime finalità assuntive, in categoria economica iniziale D1 come contrattualmente ora previsto per i "nuovi accessi" dall'esterno, gli eventuali posti di pari profilo professionale, qualora eventualmente resisi vacanti per cessazione di personale già inquadrato in D3;
- e/o al contrario, di allineare in D3 gli eventuali posti necessari per garantire il trasferimento in mobilità tra Enti (non trattandosi di nuovo accesso) di personale già precedentemente inquadrato in tale categoria;

- di bilanciamento complessivo valoriale della D.O.

Valutata ora l'effettiva necessità, come più sopra evidenziato, di **rimodulare la Dotazione Organica funzionalmente alla realizzazione del presente Piano** - per le esigenze indicate in vari punti, ed in particolare ai precedenti **Capoversi "4.1 (... per azioni residuali di mobilità da effettuare)" "6. PIANO INTEGRATIVO DI ASSUNZIONI 2019-2020"** e relativi sottopunti e **"7. ASSUNZIONE DI 3 FIGURE AI SENSI DELL'ART. 90 D.LGS. 267/2000 DA ASSEGNARE ALL'UNITA ORGANIZZATIVA DI SUPPORTO ALLE ATTIVITA' DI SINDACO, GIUNTA, ASSESSORI"**, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, come richiesto dalla norma **mediante**:

- mera riconduzione valoriale in categoria economica iniziale D1 di alcuni posti di identica professionalità resisi vacanti in D3 a seguito di cessazione di personale;
- mera riconduzione a tempo pieno di alcuni posti resisi vacanti part-time

al fine di consentire tutti i "nuovi accessi" di personale / le nuove assunzioni dall'esterno tramite utilizzo di graduatorie concorsuali pubbliche, in categoria iniziale (anche direttiva) e tutte a tempo pieno come più sopra indicato ai capoversi 4.3) e 6);

e mediante:

- riconduzione in D3 di un posto necessario per garantire il trasferimento in mobilità tra Enti (non trattandosi di nuovo accesso) di personale già precedentemente inquadrato in tale categoria (Capoverso 4.1);
- trasformazione di alcuni posti vacanti meno funzionali alle attuali esigenze organizzative / di fabbisogni e di copertura posti dell'Amministrazione, in altri attualmente necessari e funzionali alla realizzazione del presente Piano di cui al Capoverso 7 (assunzione di alcune figure ex art. 90 D.Lgs. 267/2000)
- necessario e conseguente bilanciamento valoriale complessivo della D.O.

al fine di poter disporre dei posti (con corretto inquadramento e rapporto orario) necessari a dar luogo a tutte le assunzioni autorizzate con la presente Deliberazione alle diverse decorrenze ivi stabilite, ed in particolare alle 2 date del:

- 01/11/2019 decorrenza funzionale per quanto attiene alle assunzioni delle figure di cui al Capoverso 7), nonché al recepimento in mobilità di 1 soggetto già individuato già inquadrato in Cat. D3;
- 01/12/2019 decorrenza funzionale per quanto attiene ad assunzioni di altre figure di cui al Capoverso 6).

si provvede alla rimodulazione e rideterminazione della composizione quali/quantitativa della Dotazione Organica dell'Ente ad invarianza valoriale della stessa, **alle 2 diverse decorrenze** più sopra indicate e come di seguito riportato:

RIMODULAZIONE D.O. alla data del 01.11.2019, operando nel modo seguente:

RIMODULAZIONE POSTI NECESSARI ALLE AZIONI DECORRENTI DAL 01/11/19 di cui ai capoversi 4.1) e 7)						
DA:			A:			
Posto di profilo professionale	cat.	ore	Posto vacante	Cat.	ore	posto
Funzionario Tecnico	D1	36	Funzionario Tecnico/3 (per consentire mobilità in entrata - Capoverso 4.1)	D3	36	7934
Funzionario Sviluppo Territoriale	D1	36	Funzionario Servizi di Comunicazione (per art. 90 - Capoverso 7)	D1	36	309
Funzionario Reti e Servizi Culturali	D1	33	Funzionario Reti e Servizi Culturali (bilanciamento valoriale)	D1	28	3805

RIMODULAZIONE D.O. alla data del 01.12.2019, operando nel modo seguente:

RICONDUZIONE A TEMPO PIENO E/O IN CATEGORIA DIRETTIVA INIZIALE DEI POSTI RESISI VACANTI PER TURN-OVER NECESSARI ALLE AZIONI DI RECLUTAMENTO DECORRENTI DAL 01/12/19 di cui al capoverso 6)						
Posto vacante ex profilo	ex cat.	ex ore	Posto vacante di nuovo profilo	nuova cat.	nuove ore	posto
Gestore Processi Amministrativi	C1	27	Gestore Processi Amministrativi	C1	36	9167
Gestore Processi Amministrativi	C1	30	Gestore Processi Amministrativi	C1	36	3607
Gestore Processi Amministrativi	C1	30	Gestore Processi Amministrativi	C1	36	9128
Gestore Processi Amministrativi	C1	30	Gestore Processi Amministrativi	C1	36	9019

Funzionario Amministrativo	D1	28	Funzionario Amministrativo	D1	36	5302
Funzionario Amministrativo	D1	33	Funzionario Amministrativo	D1	36	9026
Funzionario Amministrativo /3	D3	36	Funzionario Amministrativo	D1	36	3494
Funzionario Amministrativo /3	D3	36	Funzionario Amministrativo	D1	36	4117
Funzionario Amministrativo /3	D3	36	Funzionario Amministrativo	D1	36	3052
Funzionario Reti e Servizi Culturali	D1	28	Funzionario Reti e Servizi Culturali (bilanciamento valoriale)	D1	12	3805
Collaboratore Amministrativo/3	B3	22	Collaboratore Amministrativo/3 (bilanciamento valoriale)	B3	18	4372

Si prende atto altresì che:

ad entrambe le date, a seguito delle suddette rimodulazioni 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**

la Dotazione Organica viene **rideterminata**:

alla data del **01.11.2019**, nella sua composizione quali-quantitativa (mantenendosi all'interno dei valori finanziari di riferimento più sopra determinati:) come risulta in **ALLEGATO A** alla presente Deliberazione.

alla data del **01.12.2019**, nella sua composizione quali-quantitativa (mantenendosi all'interno dei valori finanziari di riferimento più sopra determinati) **ALLEGATO A-BIS** alla presente Deliberazione.

Dato atto in merito alla spesa:

- che le risorse finanziarie necessarie alla realizzazione di tutte le azioni di reclutamento previste dalla presente Deliberazione integrativa al precedente Piano PTFP 2019-2021, si ritrovano tutte all'interno degli stanziamenti dei macroaggregati "Redditi da Lavoro dipendente" del Bilancio di previsione 2019-2021 e che le stesse troveranno altresì copertura negli stanziamenti relativi alla spesa di personale del Bilancio Previsionale 2020-2022 in corso di elaborazione (nell'ambito del quale si terrà conto delle assunzioni disposte col presente provvedimento);
- che comunque, per la parte di spesa che supera il Bilancio 2019-2021, si terrà conto in sede di formazione dei bilanci successivi ai sensi art. 183, 7 comma, del D.Lgs. 267/2000, tenuto anche conto di tutti i risparmi generati dalle cessazioni in corso d'anno;
- e specificando in particolare:
 - **per quanto attiene alle nuove assunzioni a tempo indeterminato** - che vengono disposte ai sensi dell'art. 14 bis del D.L. 4/2019, convertito in Legge n. 26/2019 - che la spesa necessaria **risulta pienamente finanziata dai risparmi derivanti dalle cessazioni dei relativi dipendenti cessati dal servizio in corso d'anno e che esse stesse sostituiscono** in quanto *"trattasi di assunzioni in via sostitutiva di personale cessato"* / in corso di cessazione nel medesimo anno 2019", ai sensi di legge, e per il quale era già stata prevista la spesa per l'intera annualità (così come pure per il Budget / capacità assunzionale che il D.L. 4/2019 consente di utilizzare, in via anticipatoria nel corso del medesimo anno in cui si verifica la cessazione, e successivamente al suo effettivo verificarsi);
 - per quanto attiene alle nuove assunzioni a tempo determinato disposte ai sensi dell'art. 90 D.Lgs. 267/2000, e di quanto più sopra indicato in merito alla prossima assunzione della figura del Direttore Generale ai sensi dell'art. 108 del Decreto Legislativo n. 267/2000, le risorse finanziarie necessarie si ritrovano nell'ambito dei complessivi risparmi derivanti dalle numerose cessazioni di personale intervenute, anche con specifico riferimento al personale precedentemente assunto a tale titolo (art. 90), cessato anticipatamente dal servizio e non sostituito nell'immediato e rientrano nei limiti di spesa del tempo determinato, ai sensi di legge;

Dato conseguentemente atto:

- che la spesa necessaria all'attuazione di tutto quanto disposto dal presente provvedimento rientra ed è contenuta negli attuali vincoli e limiti di spesa di personale, ai sensi delle vigenti normative più sopra citate e che pertanto il presente provvedimento risulta conforme a quanto previsto dall'art. 1 comma 557, bis, ter e quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. in materia di contenimento e riduzione della spesa di personale - rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 e di tutte le ulteriori disposizioni legislative successivamente intervenute ed indicate sul presente Piano, in particolare art. 14 bis del D.L. 4/2019, convertito in Legge n. 26/2019;
- che in particolare la spesa necessaria per le assunzioni a tempo determinato risulta compatibile con i vincoli di spesa per tali tipologie di assunzioni di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii. (come modificato dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014 che ha eliminato di fatto i vincoli in materia di riduzione della spesa per assunzioni a tempo determinato per gli Enti locali rispettosi delle regole, contenendola solo complessivamente entro quella sostenuta nel 2009);
- che in sede di predisposizione dei futuri Bilanci si terrà conto di tutto quanto già autorizzato nel presente provvedimento;

Valutato, 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, 7 e 8 conseguentemente alla ricognizione sui fabbisogni di personale effettuata;

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

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

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

Con voti unanimi palesemente espressi

DELIBERA

- 1) di integrare e aggiornare per tutte le motivazioni indicate in premessa, il "Piano triennale dei fabbisogni di personale - anni 2019 – 2020 – 2021 - Anno 2019 stralcio", adottato con deliberazione G.C. 14.12.2018 n. 214, così come previsto al punto 12) del dispositivo della suddetta deliberazione, 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 esso stabiliti:

Capoversi delle Premesse:

1. P.T.F.P. 2019-2021 - PIANO TRIENNALE – ANNO 2019 STRALCIO – Delib. G.C. 14.12.2018 N. 214 – RICHIAMI, SITUAZIONE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO VIGENTE ALL'EPOCA.
2. NORMATIVA INTERVENUTA SUCCESSIVAMENTE ALL'APPROVAZIONE DEL "PTFP 2019-2021 – ANNO 2019 STRALCIO".
3. SITUAZIONE IN ITINERE PRIMO SEMESTRE 2019 / VALUTAZIONI
4. SITUAZIONE ATTUALE – STATO DI REALIZZAZIONE PTFP 2019-2021 – CESSAZIONI 2019 – VERIFICA BUDGET 2019 - GRADUATORIE
 - 4.1) STATO DI REALIZZAZIONE PTFP 2019-2021 anno 2019 stralcio - AZIONI GIÀ EFFETTUATE /RESIDUALI DA EFFETTUARE di cui alla Deliberazione G.C. 14.12.2018 n. 214 – SINTESI
 - 4.2) CESSAZIONI 2019
 - 4.3) VERIFICA BUDGET ASSUNZIONALE 2019
 - 4.4) VERIFICA GRADUATORIE DISPONIBILI

5. RICOGNIZIONE ANNUALE SULLE EVENTUALI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO ED ECCEDENZA A VALERE PER L'ANNO 2020
 6. PIANO INTEGRATIVO DI ASSUNZIONI 2019- PRIMO STRALCIO 2020 AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2019 – 2020 – 2021 DI CUI ALLA DELIBERAZIONE G.C. 14/12/2018 N. 214
 - 6.1) NUOVE ASSUNZIONI DA EFFETTUARE NELL'ANNO 2019 CON IMPUTAZIONE IN QUOTA BUDGET 2019 (RESIDUI 2019 + ANTICIPO /UTILIZZO QUOTA DERIVANTE DAI CESSATI IN CORSO D'ANNO)
 - 6.1.A) PROFESSIONALITA' di TIPO AMMINISTRATIVO
 - 6.1.B) PROFESSIONALITA' di TIPO TECNICO
 - 6.2.) NUOVE ASSUNZIONI DA EFFETTUARE NELL'ANNO 2020 CON IMPUTAZIONE IN QUOTA BUDGET 2020
 - 6.2.A) PROFESSIONALITA' INFORMATICA
 - 6.2.B) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA VIGILANZA
 - 6.3) NUOVE ASSUNZIONI DA EFFETTUARE NEGLI ANNI 2019 - 2020 DA NON IMPUTARE IN QUOTA BUDGET ASSUNZIONALE
 - 6.3.A) ASSUNZIONE OBBLIGATORIA AI SENSI LEGGE 68/1999 e LEGGE 113/1985
 - 6.3.B) ASSUNZIONI TRAMITE PROCEDURE DI MOBILITA' VOLONTARIA TRA ENTI DI CUI ALL'ART. 30 D. LGS. 165/2001 E SS.MM.II. ANNI 2019-2020
 7. ASSUNZIONE DI 3 FIGURE AI SENSI DELL'ART. 90 D. LGS. 267/2000 DA ASSEGNARE ALL'UNITA ORGANIZZATIVA DI SUPPORTO ALLE ATTIVITA' DI SINDACO, GIUNTA, ASSESSORI
 8. RIMODULAZIONE E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLE DATE DEL 01.11.2019 E DEL 01.12.2019
- 2) di dichiarare, a valere per l'anno 2020, 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 2020 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) RIMODULAZIONE E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01.11.2019 e del 01.12.2019
ALL. B) PROSPETTO CESSAZIONI 2019 – NON DEFINITIVO
ALL. C) PROSPETTO BUDGET / PIANO INTEGRATIVO DI ASSUNZIONI 2019 – PRIMO STRALCIO 2020
- 4) di dare atto che le decisioni assunte con la presente deliberazione costituiranno parte integrante della nota di aggiornamento al DUP 2019/2021 che verrà presentata al Consiglio Comunale;
- 5) di dare atto in merito alla spesa necessaria:
- che le risorse finanziarie necessarie alla realizzazione di tutte le azioni di reclutamento previste dalla presente Deliberazione integrativa al precedente Piano PTFP 2019-2021, si ritrovano tutte all'interno degli stanziamenti dei macroaggregati "Redditi da Lavoro dipendente" del Bilancio di previsione 2019-2021 – anno 2019 e che le stesse troveranno altresì copertura negli stanziamenti relativi alla spesa di personale del Bilancio Previsionale 2020-2022 in corso di elaborazione (nell'ambito del quale si terrà conto delle assunzioni disposte col presente provvedimento) ;
 - che comunque, per la parte di spesa che supera il Bilancio 2019-2021, si terrà conto in sede di formazione dei bilanci successivi ai sensi art. 183, 7 comma, del D.Lgs. 267/2000, tenuto anche conto di tutti i risparmi generati dalle cessazioni in corso d'anno;
 - che in particolare per quanto attiene alle nuove assunzioni a tempo indeterminato - che vengono disposte ai sensi dell'art. 14 bis del D.L. 4/2019, convertito in Legge n. 26/2019 - la spesa necessaria risulta pienamente finanziata dai risparmi derivanti dalle cessazioni dei relativi dipendenti cessati dal servizio in corso d'anno e che esse stesse sostituiscono in quanto *"trattasi di assunzioni in via*

sostitutiva di personale cessato / in corso di cessazione nel medesimo anno 2019", ai sensi di legge, e per il quale era già stata prevista la spesa per l'intera annualità (così come pure per il Budget / apacità assunzionale che il D.L. 4/2019 consente di utilizzare, in via anticipatoria nel corso del edesimo anno in cui si verifica la cessazione, e successivamente al suo effettivo verificarsi);

- che per quanto attiene alle nuove assunzioni a tempo determinato disposte ai sensi dell'art. 90 D.Lgs. 267/2000, e di quanto più sopra indicato in merito alla prossima assunzione della figura del Direttore Generale ai sensi dell'art. 108 del Decreto Legislativo n. 267/2000, le risorse finanziarie necessarie si ritrovano nell'ambito dei complessivi risparmi derivanti dalle numerose cessazioni di personale intervenute, anche con specifico riferimento al personale precedentemente assunto a tale titolo (art. 90), cessato anticipatamente dal servizio e non sostituito nell'immediato e rientrano nei limiti di spesa del tempo determinato, ai sensi di legge;
 - che la spesa necessaria all'attuazione di tutto quanto disposto dal presente provvedimento rientra ed è contenuta negli attuali vincoli e limiti di spesa di personale, ai sensi delle vigenti normative più sopra citate e che pertanto il presente provvedimento risulta conforme a quanto previsto dall'art. 1 comma 557, bis, ter e quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. in materia di contenimento e riduzione della spesa di personale - rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 e di tutte le ulteriori disposizioni legislative successivamente intervenute ed indicate sul presente Piano, in particolare art. 14 bis del D.L. 4/2019, convertito in Legge n. 26/2019;
 - che in particolare la spesa necessaria per le assunzioni a tempo determinato risulta compatibile con i vincoli di spesa per tali tipologie di assunzioni di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii. (come modificato dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014 che ha eliminato di fatto i vincoli in materia di riduzione della spesa per assunzioni a tempo determinato per gli Enti locali rispettosi delle regole, contenendola solo complessivamente entro quella sostenuta nel 2009);
 - che in sede di predisposizione dei futuri Bilanci si terrà conto di tutto quanto già autorizzato nel presente provvedimento;
- 6) di disporre nello specifico l'assunzione a tempo determinato - per tutte le motivazioni ampiamente trattate in premessa al punto *"7. ASSUNZIONE DI 3 FIGURE AI SENSI DELL'ART. 90 D. LGS. 267/2000 DA ASSEGNARE ALL'UNITA ORGANIZZATIVA DI SUPPORTO ALLE ATTIVITA' DI SINDACO, GIUNTA, ASSESSORI"* - delle 3 figure in esso individuate come da Lettera del Sindaco agli atti di questo Comune al P.G. n. 181899 del 14.10.2019 - ed alle condizioni, con le modalità e così come tutto quanto al suddetto Capoverso 7 indicato e contenuto in merito, confermando ed operando un ulteriore rinvio a quanto contenuto e determinato nella Deliberazione G.C. 31.08.2019 N. 132 nella quale si stabilivano già tutte le condizioni, i criteri e gli indirizzi da osservare, anche per le ulteriori assunzioni che sarebbero state disposte ai sensi del medesimo art. 90, ivi compresi: l'indicazione del "termine finale" per i suddetti contratti fiduciari, le modalità di inquadramento, la determinazione dei criteri per la corresponsione degli emolumenti "ad personam", da corrispondere per "fasce omogenee" in relazione alle categorie di assunzione e di inquadramento;
- 7) di rinviare a successivo apposito provvedimento la determinazione dell'impegno di spesa necessaria all'assunzione delle 3 figure a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000 e smi, disposte con la presente deliberazione al Capoverso 7;
- 8) di autorizzare e di dare mandato alla Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" di provvedere, con propri atti a tutti gli adempimenti necessari e conseguenti alla presente deliberazione, con le modalità e secondo i complessivi indirizzi della Giunta indicati in tutti i capoversi delle premesse più sopra approvati, comprese in particolare tutte le assunzioni ivi disposte, i relativi contratti, il necessario impegno di spesa e quant'altro si renda necessario al fine dell'attuazione del presente Piano integrativo assunzionale;
- 9) di adeguare la Dotazione Organica dell'Ente, funzionalmente alle esigenze di realizzazione della presente Integrazione al Piano Triennale dei Fabbisogni, per tutte le motivazioni e così come indicato in premessa al capoverso *"8. RIMODULAZIONE E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLE DATE DEL 01.11.2019 e 01.12.2019"*, rimodulando e rideterminando la stessa, con decorrenza 01.11.2019 e 01.12.2019, come risulta in Allegato A) e A-BIS) alla presente deliberazione;
- 10) di rinviare al prossimo Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022:

- l'esito delle procedure di reclutamento autorizzate nella presente Deliberazione integrativa al Piano 2019-2021;
- l'approvazione della quantificazione degli eventuali "resti assunzionali" che si verificheranno al termine del 2019 - in esito alle suddette procedure assuntive / di reclutamento, come autorizzate nella presente Deliberazione;
- l'approvazione della esatta quantificazione delle quote assunzionali ordinariamente spettanti per il 2020 in ragione delle cessazioni 2019, ancora in corso e che effettivamente interverranno sino al 31.12.2019 cumulata coi "resti 2019" eventualmente non spesi, come più sopra indicati;
- la spendibilità dell'intero e complessivo "budget" assunzionale 2020 ed, in via previsionale 2021 – 2022, come verrà quantificato;
- ogni ulteriore nuova valutazione, considerazione e decisione in merito ai fabbisogni di professionalità per il prossimo triennio, ad eccezione di quelle già adottate con l'attuale Piano Triennale dei Fabbisogni 2019-2020-2021, così come modificate, integrate ed attualizzate nella presente deliberazione;

- 11) di confermare ed operare un rinvio a tutto quanto contenuto e determinato nella Deliberazione G.C. 14/12/2018 N. 214, anche in materia di adozione dei PTFP e delle sue integrazioni, di determinazione e rimodulazione della Dotazione Organica, compresi tutti i richiami agli indirizzi già forniti anche nell'ambito di precedenti Piani ivi indicati, ed alla complessiva normativa vigente in materia assuntiva e di pubblico impiego, qualora non modificata e/o integrata o diversamente regolata, come evidenziato anche nell'ambito nel presente provvedimento, così come già indicato al Capoverso "1. P.T.F.P. 2019-2021 - PIANO TRIENNALE – ANNO 2019 STRALCIO – Delib. G.C. 14.12.2018 N. 214 – RICHIAMI, SITUAZIONE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO VIGENTE ALL'EPOCA";
- 12) di riservarsi la facoltà di apportare al presente Piano integrativo tutti gli eventuali adeguamenti e/o integrazioni che si rendessero ancora 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 dilazionare 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;
- 14) di disporre che lo scorrimento reclutativo delle graduatorie selettive di altri enti, avvenga nel rispetto delle seguenti prescrizioni:
 - per le assunzioni a tempo indeterminato, le graduatorie esterne devono essere state approvate entro il 31 dicembre 2018; il termine (finale), viceversa, non si pone per eventuali assunzioni a tempo determinato,
 - il ricorso alle graduatorie esterne può avvenire solo a seguito di integrale escussione delle "corrispondenti" interne,
 - il ricorso alle graduatorie esterne può effettuarsi previa intesa con la competente amministrazione (la preventività va riferita alla data di approvazione delle graduatorie); in mancanza della preventività dell'intesa operativa, è necessario radicarsi su atto a valenza generale del Comune di Reggio Emilia che la prefiguri (detto atto generale deve essere comunque anteriore alla data di approvazione della graduatoria esterna da scorrere);
- 15) di comunicare il presente provvedimento ai Capigruppo consiliari.

Inoltre

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuto che ricorrano particolari motivi d'urgenza, stante la necessità di procedere ad effettuare le assunzioni ivi disposte a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 D.Lgs. 267/2000 e smi, alle decorrenze stabilite (Novembre p.v.), nonché tutte le altre assunzioni dal primo momento utile entro il 31/12/2019, tenuto conto dei preliminari adempimenti obbligatori da effettuare (comunicazione obbligatoria art. 34 bis D.Lgs.165/2001 e smi) e di procedere conseguentemente alla rideterminazione della Dotazione Organica alla prima decorrenza ivi indicata del 01/11/2019;

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