



COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA

I.D. n. **33**

in data **25/02/2020**

Estratto del Verbale di Seduta

DELLA GIUNTA COMUNALE DI REGGIO EMILIA

L'anno **duemilaventi** addì **25 - venticinque** - del mese **febbraio** alle ore **15:55** nella sede municipale, ritualmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, per la trattazione del seguente oggetto:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2020-2021-2022 – ANNO 2020. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.

Alla discussione dell'oggetto sopraindicato, sono presenti:

VECCHI Luca	Sindaco	SI
PRATISSOLI Alex	Vicesindaco	SI
BONVICINI Carlotta	Assessore	SI
CURIONI Raffaella	Assessore	SI
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: **GANDELLINI Dr. Stefano**

LA GIUNTA COMUNALE

1. QUADRO NORMATIVO GENERALE PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI TRIENNALI DEI FABBISOGNI

Richiamato, per ragioni sistemiche, il quadro normativo di carattere generale, che governa la predisposizione del piano dei fabbisogni anno 2020 relativamente alle specifiche necessità dotazionali:

- la Legge di conversione n. 26 del 28 marzo 2019 del D.L. 28/01/2019, n. 4 – L. 26/2019 - ed in particolare l'art. 14 bis denominato "Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali" che interviene a modificare ed integrare l'art. 3 del D.L. 24/06/2014 n. 90, in specie con l'adozione – per quanto quivi interessa:
 - comma 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."*
 - comma 1 lett. a) D.L. 4/2019 – convertito con modificazioni dalla Legge 28.03.2019, n. 26 che consente *di cumulare le risorse destinate alle assunzioni nell'arco temporale di un quinquennio in termini dinamici, (possono essere cumulate per l'anno 2020, le risorse spendibili per gli anni 2015-2016-2017-2018-2019 e non ancora utilizzate, cosiddetti "resti assunzionali").*
- rispetto alla determinazione dei **limiti assunzionali del personale dirigenziale**:
 - Le SRC Lombardia 222/2018/PAR e SRC Lazio 21/2018/PAR dirigenza, che distingue il budget assunzionale della dirigenza come limite separato rispetto al personale non dirigenziale:
 - La Corte dei conti, Sezione delle autonomie, Deliberazione n. 17 dell'11 giugno 2019 dove viceversa si evidenzia *"che la previsione normativa di cui all'art. 3, comma 5, D.L. n. 90 del 2014 disciplina la facoltà assunzionale, in rapporto ad una percentuale di spesa parametrata a quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, senza prevedere alcuna distinzione di budget tra le tipologie di personale. Gli ulteriori vincoli che il Legislatore ha previsto sono, difatti, riconducibili alle disposizioni previste dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, L. 27 dicembre 2006, n. 296 e al rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, con riferimento al cumulo delle risorse relativamente ai cd. resti assunzionali"*.

- L'art. 1, comma 421, della legge n. 190/2014 e che conferma il rispetto dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5bis, del D.L. 90/2014 dove si richiama come limite generale alle assunzioni la **spesa media triennio 2011-2013**;
- L'art. 9, comma 28, del D.L. 31/05/2010 n. 78, convertito con modificazioni in Legge 30/07/2010 n. 122, il quale, prevede oggi, per la disposizione aggiunta dall'art. 11, comma 4 bis, del D.L. 24/06/2014, n. 90, convertito con modifiche ella Legge 11/08/2014, n. 114, che il tetto di spesa nelle **assunzioni a tempo determinato** – fissato nella misura del 50% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009 – che tuttavia il suddetto limite, non si applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 (con esclusione della lett. a) abrogata dall'art. 16 c. 1 D.L. 113/2016) e 562 dell'articolo 1 della legge 27.12.2006 n. 296 e s.m., nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, fermo restando che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- l'art. 16 comma 1-quater che esclude dal calcolo e dalle limitazioni di cui all'articolo 9 comma 28 del D.L. 78/2010 le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 – 1° comma del TUEL 267/2000;
- **Art. 18 co. 2 bis del D.L. 112/2008, come significativamente modificato da D.L. 66/2014 art. 4 co. 12-bis**, in materia di diversi regimi applicabili alle ASP e alle **Istituzioni degli Enti Locali** che gestiscono servizi assistenziali, scolastico educativi, e per l'infanzia, culturali, ecc.;
- il **D.L. 20/02/2017 n. 14**, recante "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città..." convertito con modificazioni in legge n. 48 del 18/04/2017;
- la **legge n. 68/1999** recante "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*" che prevede l'obbligo anche per i datori di lavoro pubblici, enti locali ecc. con un numero di dipendenti a tempo indeterminato maggiore di 50, di avere alle proprie dipendenze lavoratori "disabili" di cui all'art. 1 e 8 della medesima legge, pari al 7%, e lavoratori appartenenti ad altre "categorie riservatarie" (orfani, vedove, categorie protette vittime del terrorismo e della criminalità organizzata ecc..) di cui all'art. 18 della medesima legge, pari all'1% - procedendo a ripianare le eventuali "scoperture" che si dovessero verificare nel tempo;
- il **Decreto Legislativo n. 75/2017** (così come modificato dall'art 1 comma 1 del Decreto Legge 162 del 30 dicembre 2019 cd "*Milleproroghe*") avente ad oggetto "*Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a) e 2, lettere b), c),d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r) s) e z), della legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di riorganizzazione della amministrazioni pubbliche*"; cosiddetto "decreto Madia sul pubblico impiego", in modifica al Decreto Legislativo n.165/2001 e ss.mm.ii. anche in materia di organizzazione, di **piani triennali dei fabbisogni**, di dotazioni organiche, ecc. e che tra l'altro, all'articolo 20 "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", ha introdotto l'ulteriore facoltà per le pubbliche amministrazioni consentire percorsi di stabilizzazione fino al 31 dicembre 2021 (termine quest'ultimo inserito dal Decreto legge 162/2019 cd "*Milleproroghe*") di stabilizzazione rivolta ai precari storici in possesso di determinati requisiti ivi indicati; e la relativa **Circolare operativa n. 3/2017** del 23/11/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica DFP 0067490 P,

avente ad oggetto *“Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”*;

- **la Legge di Bilancio per l'anno 2018, Legge n. 205/2017** (pubblicata in G.U. in data 29/12/2017), con la quale non si apportano nuove modifiche alle disposizioni inerenti le assunzioni a tempo indeterminato degli Enti Locali, ma si definivano alcune deroghe in materia di assunzioni a tempo determinato di unità con profilo di Assistente Sociale e precisamente:
 - all'art. 1, comma 200 come successivamente modificato dal D.L. 4/2019 – L. 26/2019, che testualmente recita: *“Al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni, secondo quanto stabilito dall'articolo 14, comma 27, lettera g), del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, a valere e nei limiti della metà delle risorse di cui all'articolo 7, comma 3, del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale, possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”*, **si prevede che gli Enti Locali**, al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei Comuni e contestualmente, gli interventi e i servizi sociali per il contrasto alla povertà, **possano effettuare assunzioni di “Assistenti sociali”, con rapporto di lavoro a tempo determinato** utilizzando le risorse, a valere e nei limiti della metà della quota del “Fondo Povertà” (per l'erogazione del cosiddetto “neo istituto” RdC - Reddito di Cittadinanza) attribuita agli ambiti territoriali di ogni Regione, per il rafforzamento dei servizi sociali **e che tali assunzioni a tempo determinato sono effettuate “in deroga” ai vincoli inerenti il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 co. 557 della Legge n. 296/2006 (in deroga al contenimento nella media del triennio 2011-2013), e di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 (in deroga al contenimento nel tetto della spesa per il tempo determinato del 2009)**;
- La Conferenza Stato-Città, dove, nella seduta dell'11 dicembre 2019, è stata approvata la bozza del Decreto attuativo dell'art. 33, comma 2 del Dl. n. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019, cd. “Decreto Crescita” che, **superando la logica del turn-over, detta la nuova disciplina delle assunzioni a tempo indeterminato per i Comuni**. Il testo oggetto dell'Intesa prevede un “valore-soglia”, diverso per ogni fascia demografica, basato sul rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti, che permetterà di effettuare maggiori assunzioni. La soglia oscilla fra il 29,5% dei Comuni più piccoli e il 28,8% di quelli più grandi, con la precisazione che i comuni che si collocano sotto questa soglia potranno far crescere la spesa negli anni, fino al raggiungimento del limite. Diversamente, gli Enti che eccedono nella spesa fino a superare gli ulteriori valori-soglia individuati in un range che va dal 33,5% dei piccoli Comuni fino al 29,3% dei comuni più grandi, dovrà avviare un percorso di graduale riduzione del rapporto fino a rientrare in detti valori entro il 2025. Mentre i Comuni il cui rapporto sia

compreso tra i 2 valori soglia precedentemente indicati non potranno procedere ad incremento della spesa di personale oltre il limite rilevato nell'ultimo rendiconto approvato;

- l'art. 3 al comma 8 del DL 34/2019 convertito con modificazioni nella L. 58/2019: "Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione":
 - nel merito degli **obblighi di espletamento delle procedure di mobilità** - La Legge di conversione n. 26 del 28 marzo 2019 del D.L. 28/01/2019, n. 4 ed in particolare nella parte in cui dispone: *"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."*
- Nel merito dell'**utilizzo delle graduatorie di idonei proprie e di altri enti**:
 - La Deliberazione n. 41/2019/PAR Marche, entrando nel merito d.l. 31 agosto 2013, n. 101, convertito in legge 30 ottobre 2013, n. 125, recante "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni", modificato dall' *art. 1, comma 361 e ss, della legge n. 145/2018, modificati successivamente* dall'articolo 9-bis, comma 1, lettera a), del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12, dall'articolo 14-ter, comma 2, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 e dall'articolo 33, comma 2-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.. Dove, richiamato: *"la giurisprudenza ha riconosciuto un "generale favor dell'ordinamento per lo scorrimento di graduatorie ancora efficaci ai fini della copertura di posti vacanti nella pianta organica" (si veda, ex multis, Sezione regionale di controllo per il Veneto, deliberazione n. 371/2018/PAR, Consiglio di Stato, Adunanza Plenaria n. 14/2011, Sezione regionale di controllo per la Campania, deliberazione n. 158/2018/PAR)."*, **aveva confermato** in via interpretativa che:
 - le graduatorie di concorsi banditi dopo l'1.1.2019 possono essere utilizzate solo per i posti messi a concorso; queste graduatorie non possono essere utilizzate da altri enti;
 - le graduatorie dal 2010 al 2018 (comprese quelle di concorsi banditi entro il 31.12.2018) si possono ancora utilizzare per lo scorrimento degli idonei e possono ancora essere utilizzate da altri enti;
 - rimane valido l'art. 91 comma 4 del D.Lgs. 267/2000 che prevede l'impossibilità di scorrere una graduatoria per posti creati o trasformati dopo la stessa;
 - tutte le graduatorie (sia del 2019 che quelle degli anni precedenti) possono ancora essere utilizzate per assumere a tempo determinato, in quanto l'art. 36 comma 2 del d.lgs. 165/2001 è ancora vigente, non è stato abrogato né modificato;
 - La Corte dei conti del Veneto, deliberazione n. 290/2019 nel merito **delle modalità di utilizzo delle graduatorie di altri enti** prevede che gli enti debbano:

- *predeterminare i criteri (nell'ambito del regolamento di organizzazione o, comunque, in assenza di Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, con apposito atto di indirizzo o, ancor meglio, con apposito articolo stralcio del regolamento) di scelta della tipologia di enti con i quali è possibile "accordarsi";*
- *valutare la corrispondenza della posizione lavorativa da ricoprire (categoria, regime giuridico ed, eventualmente, profilo) con la graduatoria che si vuole utilizzare;*
- *garantire la previsione e verificare la preesistente copertura finanziaria nel PTFP (Piano Triennale di Fabbisogno di Personale) di cui all'articolo 6 del D.lgs. n. 165/2001.*

precisando inoltre che:

- *"Per quanto riguarda le forme dell'accordo, la giurisprudenza intervenuta in materia si è mostrata aperta a soluzioni che valorizzano l'autonomia dell'ente. Il TAR Veneto, in particolare, con la sentenza n. 864/2011, tra l'altro, sottolinea come le disposizioni che disciplinano la materia non facciano alcun riferimento a convenzioni ex art. 30 del TUEL, ma, unicamente, ad un accordo, il che implica che l'intesa tra le due amministrazioni interessate in ordine all'utilizzo della graduatoria, sia da perfezionarsi **con i poteri del privato datore di lavoro** e quindi con gli strumenti, certamente non pubblicistici, a disposizione."*
- Richiamato da ultimo, il disposto della legge 27 dicembre 2019 n. 160 dove, all'art. 1 commi da 147 a 149, si ripristina la possibilità di scorrimento delle graduatorie, dal 2020, anche oltre i posti messi a concorso stante l'abrogazione del comma 361 della legge 145/2018. Inoltre, in modifica dell'articolo 35, comma 5-ter del Dlgs 165/2001 si riduce la validità delle graduatorie a «due anni dalla data di approvazione», in luogo dei tre anni preesistenti. E, da ultimo, si ridefiniscono i termini di scadenza delle graduatorie in essere : le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020, mentre quelle degli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione;
- Ritenendo pertanto, per il principio della successione delle leggi nel tempo, disapplicato l'art. 91 comma 4 del D.Lgs. n. 267 /2000 c.d. T.U Enti Locali, per la parte in cui si prevede una valenza triennale delle graduatorie degli enti;
- Confermato, inoltre, a seguito delle modifiche apportate all'art. 1, comma 366, della legge n. 145 del 2018 ad opera del decreto-legge n. 34 del 2019, che i commi 360, 361, 363 e 364 non si applicano alle assunzioni del personale educativo degli enti locali.
- art. 16, comma 1, lettera a-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 33 del medesimo Decreto, in merito agli obblighi di **"Ricognizione sull'assenza di eccedenze, esuberanti e soprannumerari"**;
- l'art. 39 comma 1 della Legge 449/1997;
- **l'art. 3 comma 9 della Legge 56/2019, con la dichiarata finalità di "ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego" entrando direttamente in modifica degli artt. 34 e 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.:**

- **riduce 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);
- **nel merito del “Contenimento” della spesa di personale nella media del triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e s.m.i.**, come introdotto dall'art. 3 comma 5 bis del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014 (triennio stabile e fisso, precedente l'entrata in vigore del D.L. 90/2014 – cfr. Deliberazione Corte Conti sez. Autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG);
- **il vincolo del “Rispetto del patto di stabilità interno” sino all'anno 2015 e precedenti, ai sensi dell'art. 76 comma 4 del D.L. 112/2008** convertito in legge 133/2008, come confermato dall'art. 1 comma 707 della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015, ivi compresi gli adempimenti relativi al monitoraggio e alla certificazione del patto di stabilità 2015;
- **Rispetto, a decorrere dall'anno 2016, degli obiettivi di finanza pubblica** di cui all'art. 1 commi da 710 e seguenti (in particolare 720, 721 e 722) della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015, mediante il conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le spese finali e le entrate finali di Bilancio (pareggio di bilancio);
- ed inoltre, così come introdotto dalla Legge di Bilancio per l'anno 2019 – L. 145/2018 – 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; ed in particolare l'introduzione, con i commi da 819 a 826 dell'art. 1 della Legge 145/2018 – del disposto 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”*; integrando, 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);
- 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;

- l'36 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. come novellati dal D.Lgs. 75/2017;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. come novellato dal D.Lgs. 75/2017;
- l'art. 6-ter del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. come introdotto dal D.Lgs. 75/2017;
- l'art. 22 "Disposizione di Coordinamento e transitorie" del D.Lgs. 75/2017;
- l'art. 19 del D.Lgs. n. 33 del 2013 così come modificato dall'art. 1 comma della legge in materia di trasparenza e pubblicazione di dati;
- l'art. 48 comma 1 del Dlgs 198/2006 in materia di rispetto degli obblighi di adozione del piano delle azioni positive, così come indicato dall CdC Veneto Sez. Controllo n. 174 del 10 aprile 2017.

richiamati i propri atti programmatici in materia di fabbisogni al fine di una corretta definizione delle condizioni oggettive e soggettive dell'ente nel tempo a cui sono subordinate le assunzioni, ed in particolare:

- 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;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 121 del 16/07/2019, 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;
- 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 *"Ricognizione sull'assenza di eccedenze, esuberanti e soprannumerari"* a valere per il 2019;
- con deliberazione G.C. 16.10.2019* n. 167 (*cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 22.10.2019) è stata approvata l'*"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, esuberanti, soprannumerari ex art. 33 D.Lgs. n. 165/2001 per il 2020"-.
- deliberazione positivamente certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti, con proprio Verbale n. 21/2019, dal quale si evince in stralcio quanto segue: *"che i documenti (integrativi) di programmazione del fabbisogno di personale del Comune di Reggio Emilia, inerenti l'Integrazione al "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2020-2021 - Anno 2019 Stralcio", di cui alla proposta di Deliberazione avente ad 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." che dovrà essere approvata dalla Giunta Comunale relativamente a tutte le assunzioni programmate in esse contenute per gli anni 2019, 2020, sono coerenti*

con le norme attualmente vigenti ed improntate al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale e di effettuazione di nuove assunzioni nel limite previsto dal vigente regime vincolistico.”;

Valutato:

- che è stato differito il termine per la presentazione del Bilancio di Previsione 2020-2022 al 31.03.2020;
- che in sede di approvazione del Bilancio di Previsione per gli anni 2020-2022 come atto obbligatorio deve essere presentato anche il Piano Triennale dei Fabbisogni;
- che tali documenti programmatori sono coerenti e tengono conto di tutte le attuali disposizioni normative in materia di contenimento della spesa di personale, di limitazione delle assunzioni nell'ambito del regime vincolistico vigente, e che le cifre che sono state complessivamente destinate alla spesa di personale negli appositi Allegati all'approvando Bilancio 2020-2022, tengono conto di tutto il personale in servizio, in posizione di comando, ecc. nonché degli attuali ed ulteriori fabbisogni di personale e comprendono le risorse necessarie al finanziamento delle azioni di reclutamento relative al correlato e presente Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022, e che, come stanziare, risultano coerenti con tutte le attuali disposizioni normative in materia assuntiva e di contenimento della spesa di personale;
- Ritenuto di dover pertanto procedere all'adozione del nuovo Piano Triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Reggio Emilia, per il triennio 2020-2021-2022 – Piano annuale 2020 – , ai sensi di legge, in linea con l'attuale pianificazione pluriennale delle attività e delle performance e sulla scorta di quanto indicato nei documenti di programmazione economico-finanziaria, ed in particolare nel D.U.P. da allegarsi al Bilancio pluriennale 2020-2022, delle attuali disposizioni normative in materia di assunzioni, e delle cifre che sono state complessivamente destinate alla spesa di personale negli appositi Allegati all'approvando Bilancio 2020-2022, in corso di approvazione;
- Preso atto in merito alle eventuali eccedenze ed esuberi di personale, nonché ai fabbisogni di risorse umane ed ai profili professionali necessari, al fine della realizzazione degli obiettivi e dei programmi e progetti dell'Ente, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera a-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 33 del medesimo Decreto, che si è già provveduto **ad effettuare la “Ricognizione sull'assenza di eccedenze, esuberi e soprannumeri” a valere per il 2020** come risulta nella Deliberazione G.C. 16.10.2019* n. 167 (*cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 22.10.2019) e pertanto si può procedere ad elaborare il **Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 – anno 2020 -**.

2. RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI – NORMATIVA VIGENTE IN MATERIA DI ASSUNZIONI – SPESA DI PERSONALE – VINCOLI E LIMITI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE in riferimento all'art. 14 bis comma 1 lett. a) D.L. 4/2019 – L. 26/2019.

Si richiamano:

- la Deliberazione Giunta Comunale del 18.6.2015 n. 111 con la quale è stato adottato il “*Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2015-2017. Piano annuale 2015*”, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 10 del 20.07.2015;
- la successiva Deliberazione Giunta Comunale del 10.12.2015 n. 229, anch'essa positivamente vistata dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 8 del 23.02.2016, con la quale si procedeva ad aggiornare ed integrare il suddetto Piano Occupazionale 2015-2017;

- la Deliberazione Giunta Comunale 31.03.2016 n. 78, con la quale è stato approvato il *“Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017”*, positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 15 del 04.04.2016, successivamente integrato con Deliberazioni G.C. 25.08.2016 n. 147 e G.C. 15.12.2016 n. 252;
- la Deliberazione Giunta Comunale 22/06/2017 n. 98, con la quale è stato approvato il *“Piano triennale dei fabbisogni 2017-2018-2019 – Piani annuali 2017-2018. Provvedimenti conseguenti”*, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori con proprio Verbale n. 23 del 20.06.2017, successivamente integrato e parzialmente modificato (per adempimenti tecnico/giuridici, senza alcuna nuova spesa aggiuntiva) con Deliberazione G.C. 12/12/2017 i.d. n. 223;
- la Deliberazione Giunta Comunale 08/05/2018 n. 88, con la quale è stato approvato il *“Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2018-2019-2020 – Piani Annuali 2018-2019. Provvedimenti conseguenti”*, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori con proprio Verbale n. 12 del 23.04.2018;
- la Deliberazione Giunta Comunale 14.12.2018 n. 214, con la quale è stato approvato il *“Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2019-2020-2021 – Piano Annuale 2019 stralcio. Provvedimenti conseguenti”*, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori con proprio Verbale n. 26 del 14.12.2018;
- la Deliberazione Giunta Comunale 16.10.2019* n. 167 (*cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 22.10.2019) con la quale è stata approvata l’*“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, soprannumeri ex art. 33 D.Lgs. n. 165/2001 per il 2020”, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori dei Conti con proprio verbale n. 21 del 15.10.2019;
- valutato in particolare che nella 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”*:
 - 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;

dove, in particolare, si prendeva atto e si disponeva nel merito:

- 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 smi, adottate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell’08/05/2018, registrate dalla Corte dei Conti n. 1477 – 09/07/2018 ed entrate in vigore il 25/09/2018 a seguito di pubblicazione sulla G.U. del 27 luglio 2018 n. 173/2018;

confermando in tale sede che la programmazione dei fabbisogni di personale del Comune di Reggio Emilia ed i relativi Piani triennali dei fabbisogni 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 temperamento 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;

disponendo pertanto di 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) documentando così il rispetto dei vincoli normativi citati in premessa.

Richiamato ulteriormente:

la Deliberazione Giunta Comunale 16.10.2019* n. 167 (*cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 22.10.2019) con la quale è stata approvata l'“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.” al punto 11) del dispositivo si confermava e si operava un rinvio a tutto quanto contenuto e determinato nella precedente Deliberazione G.C. 14/12/2018 N. 214, anche in relazione alla complessiva normativa vigente in materia assuntiva e di pubblico impiego, qualora non modificata e/o integrata o diversamente regolata, come evidenziato nell'ambito nel suddetto provvedimento e che in particolare:

- 1) fa riferimento e richiama tutti gli atti / documenti sopraindicati di programmazione e rendicontazione contabile del Comune di Reggio Emilia successivamente approvati (e di cui si è già verificato il rispetto a norma con apposite certificazioni del Collegio dei Revisori dei Conti);
- 2) presenta il quadro delle disposizioni normative in materia assuntiva intervenute successivamente ed ivi indicate, al fine della motivazione delle nuove assunzioni che vengono disposte in tale provvedimento;
- 3) che è stata positivamente certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti, dal quale si evince in stralcio quanto segue:

“che i documenti (integrativi) di programmazione del fabbisogno di personale del Comune di Reggio Emilia, inerenti l'Integrazione al *“Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2020-2021 - Anno 2019 Stralcio”*, di cui alla proposta di Deliberazione avente ad 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.”* che dovrà essere approvata dalla Giunta Comunale relativamente a tutte le assunzioni programmate in esse contenute per gli anni 2019, 2020, sono coerenti con le norme attualmente vigenti ed improntate al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale e di effettuazione di nuove assunzioni nel limite previsto dal vigente regime vincolistico.”;

- 4) si prendeva atto di tutta normativa intervenuta successivamente all'approvazione della Legge di Bilancio per l'anno 2019 – Legge n. 145 del 30.12.2018 e precisamente:
 - 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;
 - 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 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;*

riportando in narrativa : ...omissis...

- *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:*
- *che era stato differito al 28/02/2019 il termine per l’approvazione del Bilancio di previsione 2019-2021;*
- *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;*
- *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;*
- *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;*

- *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;*
- che il rendiconto 2019 è in fase di elaborazione tecnica .

CONDIZIONI OGGETTIVE – FACOLTA' ASSUNTIVE

FACOLTA' ASSUNTIVE:

richiamato le disposizioni normative indicate in premessa le facoltà assunzionali degli enti si possono così definire:

- **Possibilità di “nuove assunzioni” non dirigenziali, a tempo indeterminato, a decorrere dall’anno 2019, nel limite del 100% dei cessati dell’anno precedente (limite stabilito dall’art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014).**
- Possibilità, a decorrere dal 2014, e prevista dall’art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 così come da ultimo modificato per quanto riguarda l’arco di validità di utilizzo dei resti assunzionali dall’art. 14-bis, comma 1, lett. a) del D.L. 28.01.2019 n. 4 convertito con modificazioni dalla Legge 28.03.2019, n. 26 - di cumulare le risorse destinate alle assunzioni nell’arco temporale di un quinquennio in termini dinamici, (possono essere cumulate per l’anno 2020, le risorse spendibili per gli anni 2015-2016-2017-2018-2019 e non ancora utilizzate, “cosiddetti resti assunzionali”). (Si richiama la Deliberazione G.C. n. 167 del 16.10.2019* (cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 22.10.2019).
- **Possibilità di “nuove assunzioni” dirigenziali, a tempo indeterminato, sulla base dei cessati dell’anno precedente nei limiti % stabiliti per ciascun anno dall’art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014.**
- **Possibilità, a decorrere dal 2014, ex art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 così come da ultimo modificato per quanto riguarda l’arco di validità di utilizzo dei resti assunzionali dall’art. 14-bis, comma 1, lett. a) del D.L. 28.01.2019 n. 4 convertito con modificazioni dalla Legge 28.03.2019, n. 26 di cumulare le risorse destinate alle assunzioni nell’arco temporale di un quinquennio in termini dinamici, (possono essere cumulate per l’anno 2020, le risorse spendibili per gli anni 2015-2016-2017-2018-2019 e non ancora utilizzate, “cosiddetti resti assunzionali”).** Precisando che il Comune di Reggio Emilia non ha mai utilizzato la quota di budget spendibile per l’assunzione di Dirigenti e disponibile per tale tipologia di personale, per gli anni 2015-2016-2017-2018-2019 così come risulta anche dalla Deliberazione G.C. n. 167 del 16.10.2019* (cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 22.10.2019);
- **Possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato del complessivo personale scolastico ed educativo necessario al funzionamento delle strutture comunali per la prima infanzia ed assegnato all’Istituzione Scuole e Nidi d’infanzia, con applicazione di regime vincolistico differenziato** (fuori dalle ordinarie facoltà assunzionali), trattandosi di **“Istituzione” degli Enti locali che gestisce servizi educativi, scolastici e per l’infanzia**, in applicazione della speciale normativa di cui all’art. 18 co. 2 bis del D.L. 112/2008, come da ultimo modificato da D.L. 66/2014 art. 4 co. 12-bis – tenuto conto degli ormai consolidati orientamenti della magistratura contabile (cfr. Corte Conti Emilia Romagna Delib.

106/2015/PAR e precedenti 34/2015/PAR e 172/2014/PAR – conferma del particolare regime per le Istituzioni Corte Conti Veneto delib.371/2018/PAR 10/10/2018). precisando che il Comune di Reggio Emilia aveva già adottato, per le assunzioni di personale scolastico educativo da assegnare all'istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, tale separato “regime vincolistico differenziato” previsto per le istituzioni che gestiscono servizi educativi scolastici e per l'infanzia, che si conferma, a decorrere dall'anno scolastico 2016-2017, con Deliberazione Giunta Comunale 31.03.2016 n. 78 di approvazione del “*Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017*”, per tutte le motivazioni contenute al Capoverso 4 delle premesse, approvate al punto 1) del dispositivo. Si conferma oggi a maggior ragione l'adozione di tale separato regime assuntivo per il personale scolastico educativo necessario al funzionamento delle strutture per l'infanzia dell'Istituzione, scelta già effettuata dal Comune, in quanto avvalorata dalla speciale normativa successivamente intervenuta e contenuta nei commi 228 bis – ter – quater - quinquies dell'art. 1 della Legge 208/2015, come introdotti dall'art. 17 del D.L. 113/2016, convertito con modificazioni in legge N. 160/2016, che ha di fatto esteso tali deroghe a tutti gli Enti locali (oltre che alle loro istituzioni);

- **Possibilità /obbligo** di effettuare assunzioni di soggetti appartenenti alle “categorie protette” di cui alla legge n. 68/1999 e smi “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*”, in caso ed al verificarsi di “scoperture” rispetto alle quote d’obbligo fissate dalla legge rispettivamente nel 7% per i lavoratori disabili e nell’1% per le altre categorie protette riservatarie, oltre le ordinarie facoltà assunzionali ai fini della copertura delle quote d’obbligo (art. 3 co. 6 D.L. 90/2014 e smi convertito in Legge n. 144/2014);
- **Possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato cosiddette “stabilizzazioni”** ai sensi dell’art. 20 del Decreto Legislativo n. 75/2017, così come integrato dall’art. 1 comma 1 del Decreto legge 30 dicembre 2019 n. 162, con le diverse procedure di “reclutamento speciale transitorio” cui ai commi 1) e 2) nei confronti del personale “precario” delle P.A., fino al 31 dicembre 2021, utilizzando le ordinarie facoltà assunzionali previste per le assunzioni a tempo indeterminato dal regime vincolistico vigente (al netto di quelle da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure di reclutamento “ordinario”, a garanzia dell’adeguato accesso dall’esterno – 50% delle risorse), ed utilizzando facoltativamente in aggiunta ad esse (ed in tal caso con esclusiva finalizzazione destinata alle stabilizzazioni), parte delle risorse destinate alle assunzioni di cui all’articolo 9 comma 28 del D.L. 78/2010 (tempo determinato e lavoro flessibile), con contestuale e definitiva riduzione a Bilancio, da tale tetto di spesa, del valore di spesa utilizzato per le relative stabilizzazioni a tempo indeterminato.
- **Possibilità di effettuare assunzioni per mobilità volontaria tra Enti**, di cui all’art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. (che ai sensi dell’art. 1 comma 47 della legge 30.12.2004 n. 311 sono comunque sempre consentite), le quali, se effettuate tra Enti sottoposti a discipline limitative nelle assunzioni anche differenziate, sono considerate “neutre” per la P.A., e pertanto non incidono e non vanno imputate nella quota di budget destinato a “nuove assunzioni” (cfr. art. 1 comma 47 della Legge 30.12.2004 n. 311; Corte Conti Sez. Riunite n. 59/CONTR/2010 e Corte Conti Sez. Autonomie 21/SEZAUT/2009/QMIG; Corte Conti Lombardia n. 80/2011/PAR; Emilia Romagna n. 3/2012/PAR; Corte Conti Toscana n. 244/2015/PAR); viceversa se le procedure di mobilità volontaria sono attuate con riferimento a dipendenti provenienti da Enti non sottoposti a discipline limitative delle assunzioni e della

spesa di personale esse vengono quantificate come “nuove assunzioni” e come tali imputate in budget assuntivo;

- **Possibilità di effettuare assunzioni aggiuntive** rispetto alle ordinarie facoltà assunzionali ex art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019, cd. “Decreto Crescita” previa verifica delle condizioni di virtuosità descritte nel emanando DPCM sottoposto ad approvazione della Conferenza stato città;
- **Possibilità, per il triennio 2019-2021, di effettuare assunzioni sul budget assunzionale dell'anno** in cui si sono verificate le cessazioni ai sensi del **comma 5 sexies dell'art. 3 introdotto dall'art. 14-bis comma 1 lett. b)** del D.L. 4/2019 – L. 26/2019;
- **possibilità di reclutamento di personale a tempo determinato** e per lavoro flessibile (ivi compreso comandi funzionali, somministrazione, co.co.co.) nel solo limite (100%) della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009, così come previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 aggiornato da ultimo dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014 e non più nel limite del 50% della spesa 2009 (cfr. deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie N. 2/SEZAUT/2015/QMIG), dedotte le categorie escluse; limite ulteriormente ampliato, per talune tipologie assuntive a tempo determinato ed in presenza di particolari condizioni, ad opera dell'art. 22 co.1 del D.L. 50 del 24.04.2017, nonché per le assunzioni di assistenti sociali dall'art. 1, comma 200 della Legge 205/2017;

CONDIZIONI SOGGETTIVE, ATTESTAZIONE E VERIFICA:

Il Bilancio di previsione 2020-2022, in fase di approvazione definitiva, attesta l'osservanza di tutte le anzidette disposizioni in materia di assunzioni e di limitazione della spesa di personale attualmente vigenti, come certificati dall'Organo di Revisione ed in particolare:

- **In relazione al disposto dell'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e smi : Rendiconto 2018 Euro 45.537.175,58** – meno 2,454 % rispetto alla media del triennio di riferimento (**Media triennio 2011-2013 Euro 46.683.158,86**). Dalle verifiche in fase istruttoria del Conto Consuntivo 2019, la riduzione risulta confermata anche per l'anno 2019. Il bilancio di previsione 2020 attesterà l'osservanza del disposto normativo anche in fase di previsione della spesa;
- **In relazione agli obblighi di rispetto del Patto di stabilità / concorso ai vincoli di finanza pubblica**, il Comune di Reggio Emilia: **ha sempre rispettato il Patto di stabilità interno sino al 2015**, come già acclarato in tutti i documenti di rendicontazione e programmazione precedentemente approvati ed ha trasmesso definitivamente la Certificazione del rispetto del patto di Stabilità per l'anno 2015 in data 29.03.2016; e, a decorrere dall'anno 2016, **ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica di cui all'art. 1 commi da 710 e seguenti (in particolare 720, 721 e 722) della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015**, mediante il conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le spese finali e le entrate finali di Bilancio (**pareggio di bilancio**) (cfr. comunicazione definitiva trasmessa per l'esercizio 2015 in data 20/03/2016; comunicazione definitiva trasmessa informaticamente alla RGS per l'esercizio 2016 in data 30/03/2017; comunicazione definitiva per l'esercizio 2017 trasmessa informaticamente al M.E.F. - RGS in data 26/03/2018)- comunicazione definitiva per l'esercizio 2018 trasmessa informaticamente al M.E.F. - RGS in data 21 marzo 2019;

- **Il nuovo Bilancio previsionale triennale 2020-2022 e relativi Allegati di cui si è avviato il percorso di approvazione, sono stati redatti, come anzidetto,** tenendo conto di tutte le attuali disposizioni normative in materia di contenimento della spesa di personale, di limitazione delle assunzioni nell'ambito del regime vincolistico vigente, e che le cifre che sono state complessivamente destinate alla spesa di personale negli appositi Allegati al Bilancio 2020-22 tengono conto di tutto il personale in servizio, in posizione di comando, ecc. nonché degli attuali ed ulteriori fabbisogni di personale e comprendono le risorse necessarie al finanziamento delle azioni di reclutamento relative al correlato Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-22, e che, come stanziate, risultano coerenti con tutte le attuali disposizioni normative in materia assuntiva e di contenimento della spesa di personale;

Inoltre:

- **La spesa di personale a tempo determinato / per lavoro flessibile, a consuntivo 2018 (rendiconto 2018),** si attesta in riduzione rispetto a quella di riferimento (100% del 2009), come evidenziato all'interno del Prospetto ALLEGATO D) 6.207.648,36 (Spesa lavoro flessibile 2009 1° aggregato: Euro 6.613.042,09 - Spesa lavoro flessibile 2018 Euro 6.207.648,36). Dalle verifiche in fase istruttoria del Conto Consuntivo 2019, la riduzione risulta confermata anche per l'anno 2019;
- **Il Budget assunzionale di competenza del 2019** per “nuove assunzioni” dall'esterno, quantificato secondo le % assuntive previste dalla legge (art. 3 comma 5 D.L. 90/2014 e art. 1 comma 228 L. 208/2015) e corrispondente ai resti 2017 (pari al residuo del 75% delle cessazioni 2016) cumulati alla quota ordinariamente spettante per il 2018 (pari al 75% delle cessazioni 2017, al netto delle cessazioni per mobilità, di quelle del personale scolastico educativo assegnato all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia per il quale si è adottato regime vincolistico differenziato, e del personale di qualifica dirigenziale), **è stato utilizzato nei limiti**, per tutte le assunzioni autorizzate nel precedente Piano triennale 2019-2021 di cui la Deliberazione Giunta Comunale n. 167/2019, “**resti” pari a Euro 14.935,71;**
- **Tali residui 2019 verranno utilizzati nel corso del 2020, cumulativamente al Budget di ordinaria competenza dell'anno 2020** quantificato sulle cessazioni 2019 (100%), **decurtati delle quote/budget già utilizzate sui fabbisogni 2019 (art. 14 bis DL. 4/2019 -Legge 26/2019-)** i nuovi fabbisogni assuntivi e secondo quanto indicato nel presente Piano dei Fabbisogni 2020-2022 di cui al successivo CAPOVERSO 5 e relativi sottopunti e riportato nell'ALLEGATO C) alla presente deliberazione;
- **Budget assuntivo a disposizione per il 2021 e 2022 in via previsionale**, utilizzando la percentuale ripristinata al 100% (art. 3 co.5 D.L. 90/2014) delle cessazioni programmate ai fini delle valutazioni più complessive delle politiche di reclutamento;
- obblighi occupazionali da destinare alle **categorie protette di cui alla Legge n. 68/1999** e smi “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*”, art. 1 e 8 (disabili) e art. 18 (altre categorie protette riservatarie), secondo le quote di copertura previste dalla legge per i datori di lavoro che impiegano oltre 50 dipendenti, e fissate rispettivamente nel 7% (per i disabili) e 1% (per le altre categorie protette). come si evince dall'ultimo “*Prospetto Informativo relativo all'anno 2020*” compilato con riferimento alla situazione occupazionale al 31 dicembre 2019, trasmesso dal Comune di Reggio Emilia in data 31 gennaio 2020 telematicamente al Centro per l'Impiego territorialmente competente – Collocamento Mirato- entro i termini previsti dalla legge e secondo le disposizioni contenute nel Decreto Interministeriale 02/11/2010 e smi., dalla ricognizione obbligatoria emerge la necessità di dover assumere una figura in ripiano delle “scoperture di quota d'obbligo”. Tale obbligo verrà, pertanto, adempiuto attraverso il meccanismo della

riserva di posti da individuare nelle prossime tornate concorsuali programmate nell'anno 2020 ed in particolare nelle selezioni per il personale educativo di prossima pubblicazione.

3. VERIFICA E DETERMINAZIONE BUDGET ASSUNTIVI ex art. 1 comma 557 L.311/2004 smi

La determinazione dei budget assuntivi (vincoli generali finanziari teorici di espansione massima del costo del personale dell'ente) anche in fase di previsione del triennio di vigenza del piano dei fabbisogni, consente di valutare in termini prospettici le possibili azioni per governare, da una parte, le strategie di ripiano delle diverse professionalità con relativi cronoprogrammi che attraversano il triennio, coordinando ed integrando tra loro le diverse procedure di reclutamento: *“ordinario”* e *“speciale transitorio”* di cui al Decreto Legislativo n. 75/2017, e ancora di reclutamento: *“a valere sulle ordinarie facoltà assunzionali”* da indizione di nuovi concorsi o scorrimenti di graduatorie concorsuali, piuttosto che *“oltre budget”* con procedure di mobilità volontaria tra Enti ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001, o per le assunzioni relative al personale con profilo scolastico educativo dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia, e, dall'altra, di programmare eventuali correttivi o modifiche alla programmazione dei fabbisogni in maniera armonica nel corso degli anni senza pregiudicare eventuali scelte strategiche.

Di seguito pertanto si riportano :

1. quantificazione il risparmio derivante dalle cessazioni 2019 , con l'inclusione degli oneri contrattuali CCNL Funzioni Locali 2016-2018 definitivo;
2. quantificazione, in via previsionale, del risparmio che deriverà a seguito delle cessazioni programmate per gli anni 2020-2021, al fine della determinazione del Budget assuntivo 2021-2022.
3. **“resti” 2019** non utilizzati pari a **Euro 14.935,71** che vengono complessivamente destinati alle assunzioni 2020, cumulativamente alle cifre ordinariamente spettanti per il 2020 e quantificate sulla base del 100% delle cessazioni 2019, decurtato delle somme già utilizzate ai sensi delle normative richiamate sopra, meglio dettagliati nei seguenti allegati:
4. **“PROSPETTO definitivo CESSAZIONI 2019”** - RISPARMI UTILI PER DEFINIZIONE BUDGET ASSUNZIONALE 2020. richiamata la deliberazione n. 167 del 16.10.2019;
5. CESSAZIONI 2020 E 2021 – PRIMA QUANTIFICAZIONE IN VIA PREVISIONALE UTILE PER COSTITUZIONE BUDGET ASSUNTIVO 2021 E 2022 – **PROSPETTO ALLEGATO E)**
6. DETERMINAZIONE COMPLESSIVA **BUDGET 2020 DEFINITIVO - PREVISIONALE 2021-2022 – PROSPETTO ALLEGATO C) ALLA PRESENTE DELIBERAZIONE.**
7. ALLEGATO C) *“Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2020-2021-2022”* dove si indica, con separata evidenziazione il Budget assuntivo a disposizione per “nuove assunzioni” Dirigenziali a tempo indeterminato nell'anno 2020 (mediante indizione di Concorso Pubblico o scorrimento graduatorie concorsuali di altri Enti), determinato cumulativamente dal risparmio relativo al quinquennio precedente il 2020 (quinquennio 2015/2019) derivante dalle cessazioni Dirigenziali anni 2015, 2016 e 2017 con applicazione delle relative % assuntive pari rispettivamente all' 80% per il 2016 e 2017 (sulle cessazioni 2015 e 2016) e al 100% per il 2018 e 2019 e 2020 (sulle cessazioni 2017, 2018 e 2019) (cfr. art. 3 co. 5 D.L. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014 e art. 1 co. 228 Legge 208/2015).

Tenuto conto, allo stato attuale, delle effettive cessazioni di personale dal servizio sinora intervenute / programmate complessivamente nel corso del 2020, al netto di quelle non conteggiabili (cessazioni per

mobilità, cessazioni di personale con profilo scolastico educativo dell'Istituzione (regime assuntivo differenziato), e di quelle dirigenziali (sottoposte a diverso regime vincolistico ai sensi di legge), **viene determinato, il “PROSPETTO CESSAZIONI 2019” come risulta in ALLEGATO B)** alla presente deliberazione, nel quale si quantifica virtualmente in ragione annua, un complessivo risparmio che, per il 100% costituisce - unitamente ai “resti 2019” - **il complessivo BUDGET 2020**, a disposizione per le “nuove” assunzioni dall'esterno (esclusa mobilità tra enti) del Comune per professionalità non scolastico-educative e non dirigenziali, come riportato nel già citato nuovo **PROSPETTO ALLEGATO C) “Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2020-2021-2022”**, alla presente deliberazione. Nonché delle cessazioni intervenute in corso del 2020 e programmate nel 2020 e 2021.

4. RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2020 -2021-2022

Richiamato le linee di indirizzo per la predisposizione del piano dei fabbisogni (Decreto Interministeriale 8 maggio 2018) ed in coerenza con le nuove linee di mandato, dovendo evidenziare:

1. lo “Scenario di contesto e strategie – Coerenza con la pianificazione e la programmazione pluriennale D.U.P.”;
2. la “Rilevazione di dati, analisi, elementi e fabbisogni principali”;
3. le “Principali tipologie di esigenze / necessità / professionalità prioritarie”;
4. gli “Strumenti di risposta possibili per farvi fronte.”

di seguito si riportano le argomentazioni narrative di sostegno al piano dei fabbisogni.

In seguito al rinnovo degli organi amministrativi intervenuto nel corso del 2019 l'Ente ha attivato un complesso percorso riorganizzativo affidandone la supervisione al nominato Direttore Generale .

Il percorso avviato con la revisione della macrostruttura (deliberazione n.194 del 29.11.2019) stimola una fase di ripensamento sulla distribuzione delle risorse umane tra le diverse strutture sia in termini di razionalizzazione, ma anche di revisione delle assegnazioni sulla base dei nuovi e rinnovati programmi di mandato. In particolare la ricognizione dei fabbisogni anche di profili specialistici arriverà a valle di un più complessivo ripensamento della struttura di terzo livello.

Si legge infatti negli atti (deliberazioni n. 194 del 29.11.2019 e n. 20 del 30.01.2020) che, oltre ad una ottimizzazione della struttura formale, si sono nel tempo evidenziate necessità “*di assestamento dei processi e delle procedure di lavoro. Molte delle criticità riscontrate, infatti, si ritengono ascrivibili non tanto e non solo al livello macrostrutturale, bensì al funzionamento dei processi operativi e dei processi decisionali, alle modalità di interazione tra i ruoli e le persone, al livello di competenza e specializzazione dei lavoratori e alla qualità degli strumenti di lavoro disponibili.*”

...” (in primis, la qualità e la correttezza formale degli atti amministrativi), si propone di effettuare una diagnosi preliminare circa le criticità che caratterizzano i principali processi di lavoro dell'Ente ed, in base ad esse, costruire un programma di sviluppo organizzativo basato sulla creazione di gruppi di miglioramento aventi il mandato di approfondire le cause dei problemi e proporre soluzioni operative per l'ottimizzazione dei flussi di lavoro e della qualità degli output.

Il programma di ottimizzazione dei processi di lavoro potrà investire non solo gli ambiti operativi in cui saranno riscontrate criticità organizzative, ma anche gli ambiti operativi che saranno interessati dalla riorganizzazione. In tal senso, l'obiettivo del gruppo di lavoro consisterà non tanto nella risoluzione di criticità, bensì nel ridisegno del processo di lavoro a seguito delle modifiche che saranno apportate alla distribuzione di compiti e/o funzioni tra le strutture e i ruoli. “

La deliberazione della macrostruttura inoltre evidenzia una situazione dotazionale del personale dirigenziale non rispondente alle necessità di presidio dirigenziale.

Nell'atto di indirizzo (deliberazione n.194 del 29.11.2019) si legge infatti :

..”sulla base delle considerazioni e delle linee di intervento sopraesposte che caratterizzeranno il nuovo disegno della macrostruttura, verranno in seguito meglio definite tutte le singole posizioni dirigenziali nel numero minimo irrinunciabile ad una corretta e sana gestione, che presidieranno e/o fungeranno da “staff” rafforzativo alle strutture organizzative.”

Per dotazione organica si intende il complesso delle risorse umane suddivise per categoria e profilo professionale necessarie allo svolgimento dell'attività dell'ente, per il conseguimento degli obiettivi e le finalità istituzionali delle amministrazioni.

In particolare la dotazione organica dell'ente , ma più correttamente, ante DLgs n. 75/2017, la “pianta organica”, prevede 39 posti di “Dirigente” questo è quello che si può definire il fabbisogno teorico massimo di posizioni dirigenziali.

Rispetto al massimo teorico quantificato nella dotazione organica le posizioni dirigenziali vengono assegnate alle diverse strutture dell'ente con gli atti di definizione della macrostruttura organizzativa, che va a definire le esigenze organizzative e funzionali dell'ente, sia di carattere stabile che temporaneo; definendo le funzioni attribuite a dette strutture vengono di conseguenza elaborate le caratteristiche professionali che devono possedere i titolari di dette funzioni.

La temporaneità può essere legata a progetti particolarmente complessi o anche agli indirizzi di mandato ed ai piani o programmi di consiliatura che chiedono di focalizzare gli sforzi organizzativi su quel progetto piuttosto che su quel programma, ad una esigenza contingente a cui si dà rappresentazione negli atti di macro-organizzazione.

“Che conseguentemente è intenzione di questa Giunta procedere, nell'arco temporale dei prossimi 5 anni di legislatura, alla copertura a tempo indeterminato di diversi posti di qualifica dirigenziale, mediante procedure concorsuali o di mobilità pubbliche, stabilizzando parzialmente la Dotazione Organica soprattutto per i posti a carattere gestionale che più necessitano di continuità nella direzione, nel limite delle capacità assunzionali dell'Ente ai sensi di legge e comunque secondo quanto verrà indicato nei prossimi Piani Occupazionali;”.

Alla luce delle considerazioni che precedono si ritiene di dover provvedere alla formulazione di un piano triennale dei fabbisogni che definisca il ripiano delle uscite 2019 e previste 2020, rinviando le assegnazioni al termine del percorso di revisione organizzativa e di definizione delle funzioni gestionali in concreto assegnante alle strutture dell'ente.

Seguendo le seguenti linee programmatiche:

- di revisione dotazionale (Istituzione scuole e nidi d'infanzia, Polizia Locale) più sotto specificate;

- di ripristino di unità di forza lavoro, peraltro documentabili dalle dinamiche di turn over (allegato B) e previsionale E)) richiedono opportunamente la necessità di provvedere al ripiano delle uscite di tutte le famiglie professionali confermando:

prioritaria esigenza di professionalità, già segnalate nel precedente Piano

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

Strategie di recruiting

A fronte dei complessivi fabbisogni evidenziati di diverse professionalità e categorie, si elencano di seguito le strategie di *recruiting* ritenute funzionali alle politiche del personale dell'ente:

- **nuova normativa 2019 assuntiva** vincolistica di riferimento per il Comune oltre quella derogatoria differenziata (rispetto al budget assuntivo ordinario) già adottata per l' "ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA";
- indizione di nuove procedure concorsuali pubbliche;
- utilizzo di graduatorie ancora in corso di validità ed in particolare:

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 e come successivamente confermato nella Legge di Bilancio per l'anno 2020 – Legge n. 160 del 27.12.2019, art. 1 comma 147 lett. b) nella quale residuano ancora n. 6 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, ancora per il 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 residua 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);

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 - di validità triennale ai sensi Legge di

Bilancio per l'anno 2020 – Legge n. 160 del 27.12.2019, art. 1 comma 147 lett. c) 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, e come successivamente confermato nella Legge di Bilancio per l'anno 2020 – Legge n. 160 del 27.12.2019, art. 1 comma 147 lett. c) - nella quale residuano ancora n. 56 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 e come successivamente confermato nella Legge di Bilancio per l'anno 2020 – Legge n. 160 del 27.12.2019, art. 1 comma 147 lett. c) nella quale residuano ancora n. 7 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 e come successivamente confermato nella Legge di Bilancio per l'anno 2020 – Legge n. 160 del 27.12.2019, art. 1 comma 147 lett. c) nella quale residuano ancora n. 29 candidati IDONEI non ancora assunti a tempo indeterminato dal Comune di Reggio Emilia;

- 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, per consentire le ordinarie funzionalità dei servizi nelle more della conclusione delle procedure amministrative di reclutamento;
- alla eventuale e residuale possibilità di utilizzo, nell'anno 2020, delle procedure di “reclutamento speciale transitorio” fino al 31 dicembre 2021 , di cui all'art. 20 comma 2) del Decreto Legislativo n. 75/2017 (modificato dal DL 162/2019 cd “ milleproroghe”. destinate al personale “precario” in possesso dei requisiti ivi previsti (quelle di cui all'art. 20 co.1 sono state già effettuate in via prioritaria, come indicato dalla norma, nel Percorso straordinario di cui al precedente Piano.
- alla possibilità di disporre assunzioni a tempo indeterminato di figure di categoria B per le quali è richiesto unicamente il possesso della licenza della scuola dell'obbligo, ordinariamente da effettuare tramite il Centro per l'Impiego territorialmente competente (ex art. 16 Legge 56/1987 - art. 35 comma 1 lett. b) Decreto Legislativo n. 165/2001 e smi) e alla possibilità di esercitare, in tal caso, il diritto di precedenza nelle assunzioni, da parte dei soggetti lavoratori che - già assunti a tempo determinato tramite avviamento a selezione da parte del medesimo Centro per l'Impiego e superamento di prova idoneativa - abbiano prestato attività lavorativa presso l'Ente da più di 6 mesi, svolgendo le medesime mansioni per le

quali si intende procedere ad effettuare assunzioni a tempo indeterminato, ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 commi 1 e 4 del Decreto Legislativo n. 81/2015;

- ai numerosi posti vacanti di qualifica Dirigenziale e alle ulteriori prossime cessazioni di Dirigenti, che potrebbero anche essere in parte ripianate facendo ricorso all'istituto della Mobilità tra Enti;
- alle procedure di mobilità volontaria tra Enti, per fabbisogni corrispondenti ad ulteriori posti messi in copertura/ professionalità / Servizi - che non comportano utilizzo di budget assuntivo, anche al fine di contenere / diversamente finalizzare e temperare l'utilizzo del budget assunzionale a disposizione per nuove assunzioni - già autorizzate nel precedente Piano triennale 2018-2020, in parte ancora in corso di svolgimento /perfezionamento e a nuove procedure da autorizzare;
- alla possibilità di ricorrere alla mobilità interna di personale anche mediante riconversione professionale di personale non più idoneo alle mansioni proveniente dall'ISTITUZIONE, quale importante strumento "integrativo" e di supporto rispetto al reclutamento esterno;
- alle assunzioni a tempo determinato in caso di necessità (in particolare al fine di mantenere costante il livello di erogazione dei servizi o a necessità contingenti, straordinarie e temporanee per far fronte a picchi di attività o nuove progettualità diversamente non realizzabili);
- al ricorso, se necessario, all'utilizzo dell'istituto del comando funzionale temporaneo di personale proveniente da altre Pubbliche Amministrazioni e alla mobilità per "interscambio" per compensazione, tra dipendenti di pari profilo e categoria, anche al fine di facilitare il personale con necessità di trasferimento ad altra pubblica amministrazione;
- la possibilità di ricorrere a graduatorie di altri enti per la sostituzione di professionalità di tipo specialistico e/ o infungibile, per le quali l'amministrazione non disponga di una graduatoria propria e qualora qualora la mancata assunzione crei un grave pregiudizio alle funzionalità dell'ente in termini di obblighi normativi o in merito all'utilizzo e allo scorrimento delle graduatorie.
- Confermando il "criterio di professionalità equivalente" il particolare "favor" manifestato dal legislatore a più riprese, in tutti i diversi contesti normativi negli ultimi anni - dal D.L. 101/2013 (in particolare art. 4 co. 3) in poi; nel D.L. 90/2014 (art. 3 co. 5 ter), nel D.L. 113/2016 (art. 17) sino ad arrivare al D.L. 50/2017 ed al Decreto Legislativo n. 75/2017 - verso l'utilizzo e lo scorrimento delle graduatorie concorsuali proprie (o di altri Enti), sino al loro esaurimento prima dell'indizione di nuovi concorsi, anche con un criterio di "professionalità equivalente", a favore dei candidati "idonei" in graduatoria, al fine della riduzione dei precari, in una logica di efficienza, efficacia ed economicità dell'agire amministrativo.

Confermando infine quanto indicato dal vigente art. 91, 4° comma del Decreto legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii. (che prevede l'utilizzo delle graduatorie per i posti che venissero a rendersi successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo). Anche per l'uso delle graduatorie di altri enti.

In particolare si evidenzia che in sede di conversione in Legge n. 114/2014 del D.L. 90/2014, è stato inserito all'art. 3 il comma 5-ter, in materia di utilizzo delle graduatorie di altri Enti e di estensione agli Enti Locali dell'applicazione di principi già fissati per le Amministrazioni dello Stato, e che in particolare statuisce che **anche gli Enti locali sono tenuti ad applicare i principi di cui all'art. 4, comma 3, del decreto legge n. 101/2013, secondo il quale l'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, è subordinato alla verifica dell'esaurimento delle graduatorie, e l'art. 36, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, ultimo periodo dispone: "Per prevenire fenomeni di**

precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato". in particolare:

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

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

In relazione alle esigenze di fabbisogni rappresentate, sia a tempo indeterminato che determinato, a tutti i vari strumenti di reclutamento a disposizione, al regime vincolistico vigente, alla valutazione della congruità delle risorse presenti a Bilancio, si presenta il più sotto riportato "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per gli anni 2020 – 2021 – 2022 – ", comprensivo anche di tutte le azioni di reclutamento già autorizzate per il 2020 nel precedente Piano Triennale 2019-2021, con relativo cronoprogramma di massima di realizzazione.

5. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2020-2021-2022 INTEGRATO CON LE AZIONI GIA' AUTORIZZATE PER TALI ANNUALITA'

ASSUNZIONI 2019 – 2020 DA IMPUTARE IN QUOTA BUDGET ASSUNTIVO 2020 – 2021

Assunzioni già approvate a valere sul budget assunzionale derivante da dimissioni in corso d'anno 2019 e budget assunzionale 2020 / dimissioni 2019 (giusta deliberazione n. 167 del 16.10.2019):

n.	Cat.	Profilo	Budget assunzionale 2019	Budget assunzionale 2020
11	C	Agenti polizia municipale		394.205,35
11	D	Funzionari amministrativi	406.983,39	
10	C	Gestore processi amministrativi	343.197,10	
5	D	Funzionario tecnico	184.992,45	
1	D	Funzionario tecnologie e sistemi Informativi (ancora da assumere per procedure di reclutamento andate deserte – in attesa di utilizzo graduatoria altro Ente)		36.998,49

5.1. A) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA AMMINISTRATIVA:

1) Figure amministrative di Cat. “C” e “D” scorrimento di graduatorie ed in caso di esaurimento attraverso l'uso di graduatorie di altri enti o avvio di procedure di mobilità tra enti.

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

richiamato il disposto di cui all'articolo 24 commi 1 e 4 del Decreto legislativo n. 81/2015 (norma “a regime” ordinario) che testualmente recita:

“Art. 24. Diritti di precedenza

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

..Omissis....

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

specificato che una prima tranche di assunzioni è stata disposta con il piano dei fabbisogni 2019 ed in particolare sono stati assunti n. 10 dipendenti previa formulazione di idonea graduatoria e che lo stesso piano dei fabbisogni :

- *“che per altri lavoratori invero, il contratto di lavoro a tempo determinato in essere, qualora ancora confermate le esigenze assuntive temporanee, potrà essere ulteriormente prorogato, ai sensi di legge, sino al raggiungimento del contatore massimo di 36 mesi e così sino al 2021, potendosi pertanto dare stabilità e continuità per diverso tempo ancora, sia alle esigenze dell'Ente ed agli organici che a tali figure; al contempo rinviando e posticipando la successiva valutazione circa l'eventuale copertura di ulteriori posti di Categoria B, rispetto ai primi 10 messi a ripiano, con relativa assunzione a tempo indeterminato con diritto di precedenza / ai futuri PTFP ed esercizi, anche in ragione del necessario budget / capacità assunzionale occorrente;*
- *che pertanto si procederà intanto alla copertura dei 10 posti messi a ripiano di “Collaboratore Amministrativo” Cat. B1 part-time 30 ore settimanali,” omissis...*
 - *omissis ...“con assunzione dei primi 10 lavoratori (prioritariamente con contratto in scadenza nel corso del 2019) che presentano maggiore anzianità di servizio in tale profilo professionale; ovvero di coloro che sono già stati assunti presso il Comune di Reggio Emilia con tale profilo professionale – a seguito di avviamento a selezione per il tramite del Centro per l'Impiego e di superamento di prova di idoneità alla mansione – in servizio da oltre 6 mesi, principalmente con contratto a tempo*

determinato in scadenza nel corso del 2019 – e che, con riguardo alla durata del servizio prestato, presentano la maggior anzianità maturata in tale profilo a seguito del contratto / della successione di contratti a tempo determinato già con essi stipulati, previa acquisizione della manifestazione, anche per iscritto, della loro volontà in tal senso; si ribadisce che trattasi principalmente di soggetti per cui non sarebbe più rinnovabile il rapporto a tempo determinato, per esaurimento del plafond soggettivo disponibile, ai sensi di legge;”

Visto pertanto il piano delle dimissioni di cui all'allegato B) si autorizza l'assunzione di:

n.	Cat.	Profilo	Budget assunzionale 2020	Anticipo Budget assunzionale 2021 (cessati in corso d'anno 2020)	Budget assunzionale 2021	decorrenza
11	C	Gestore processi amministrativi	102.959,13	274.557,68		n. 8 entro il 30.09.2020 n. 3 entro il 30.12.2020
3	C	Gestore processi amministrativi part-time a diversi rapporti orari (24 o 30 ore settimanali)		80.079,32		entro il 30.12.2020
7	D	Funzionari amministrativi di cui n. 1 part-time 30 ore settimanali		252.823,02		n. 4 entro il 01.09.2020 n. 3 entro il 30.12.2020
1	D	Funzionario Amministrativo con cursus studiorum di archivista*		36.998,49		n. 1 entro il 30.12.2020
5	B	Collaboratore amministrativo part-time 30 ore settimanali			128.984,21	Entro il 30.06.2021

* figura infungibile ai sensi del D.P.R. 1409/1963 Articolo 30/31 nonché D.P.R 445/2000 Articolo 61-Servizio per la gestione informatica dei documenti dei flussi documentali e degli archivi - per la quale non esiste graduatoria interna disponibile.

Il personale reclutato verrà assegnato trasversalmente all'Ente, in vari Servizi dell'Amministrazione attraverso un piano di assegnazione funzionale al nuovo assetto organizzativo coordinato dal Direttore Generale.

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

“FUNZIONARIO TECNICO” / “FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE” / “FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE”- 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 - sino alla sua scadenza (30.09.2020 così come prorogata dall’art. 1 co. 362 lett. d) della Legge n. 145 del 30.12.2018) e riconfermata dalla Legge di Bilancio – Legge n. 160 del 29.12.2019 art. 1 comma 147 lett. b)

GESTORE PROCESSI TECNICI: Non essendo il Comune di Reggio Emilia in possesso di valida graduatoria di pari profilo professionale – la copertura avverrà 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 o in subordine mediante indizione di bandi di mobilità volontaria tra Enti.

ed in particolare:

n.	Cat.	Profilo	Budget assunzionale 2020	Anticipo Budget assunzionale 2021 (cessati in corso d'anno 2020)	decorrenze
2	C	Gestore processi tecnici		68.639,42	Entro il 30.12.2020
2	D	Funzionario tecnico / Sviluppo Territoriale		73.996.98	Entro il 30.09.2020
1	D	Funzionario tecnico con cursus studiorum di ingegnere strutturista*	Fuori Budget in quanto recepito mediante Mobilità tra Enti		Entro il 30.12.2020
	*Da mobilità altro ente, specializzazione professionale per la quale non esiste graduatoria disponibile				

5.1.B/2) SVILUPPO TERRITORIALE:

I rinnovati programmi di mandato includono un ripensamento organizzativo ed un potenziamento delle funzioni finalizzate alla promozione dell’innovazione sociale e digitale del territorio, per il miglioramento dei servizi e della qualità della vita dei cittadini, facendo leva sul protagonismo della comunità e sulla partecipazione dei cittadini pertanto si individuano i seguenti fabbisogni:

n.	Cat.	Profilo	Budget assunzionale 2020	Anticipo Budget assunzionale 2021 (cessati in corso d’anno 2020)	decorrenze
2	C	Gestore processi sociali *	Fuori Budget in quanto recepito mediante Mobilità tra Enti		Entro 31.07.2020
1	D	Funzionario sviluppo Territoriale	36.998,49		Entro
1		Funzionario Reti Sociali**	36.998,49		30.09.2020

** da graduatoria “Funzionario reti sociali”.

5.1.C) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA SOCIALE – specializzazione SERVIZI SOCIALI:

A risposta dei numerosi fabbisogni di professionalità di tipo Sociale "Funzionario Reti Sociali" Specializzazione Servizi Sociali - Assistente Sociale, già evidenziate in più sedi e nell'ambito del precedente PTFP 2019-2021, **si autorizza a valere sul Budget 2020** mediante scorrimento di valida graduatoria tuttora in vigore, quanto segue:

n.	Cat.	Profilo	Budget assunzionale 2020	Anticipo Budget assunzionale 2021 (cessati in corso d'anno 2020)	decorrenze
2	D	Funzionario Reti Sociali - specializzazione Servizio Sociale	36.998,49	36.998,49	Entro il 30.09.2020

5.1.D) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA VIGILANZA:

n.	Cat.	Profilo	Budget assunzionale 2020	Anticipo Budget assunzionale 2021 (cessati in corso d'anno 2020)	Budget assunzionale 2021	decorrenze
4	D	Funzionario addetto al coordinamento e controllo*		154.062,52		Entro il 30.12.2020
5	C	Agente**			179.184,25	Entro il 31.12.2021

*Essendosi esaurita la graduatoria valida di pari profilo professionale del Comune di Reggio Emilia – la copertura avverrà 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 o in subordine mediante indizione di bandi di mobilità volontaria tra Enti.

**In progressivo adeguamento a quanto indicato dalla legge regionale n. 24 del 4.12.2003 in materia di dotazioni organiche dei corpi di P.M. si prevede inoltre l'istituzione, mediante soppressione di posti vacanti o che si renderanno tali in Dotazione Organica e attualmente meno funzionali all'Ente, di 4 posti di "Agente" Cat. C per l'anno 2021 che verranno in previsti in copertura con conferimento dei posti alla Regione Emilia Romagna nel prossimo Concorso Unico Regionale.

5.1.E) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA INFORMATICA:

Si conferma quanto già autorizzato, **a valere sul Budget 2020**, nell'ambito del precedente PTFP 2019-2021 (di una figura Cat. D) a copertura delle ulteriori uscite in corso d'anno:

n.	Cat.	Profilo	Budget assunzionale 2020	Anticipo Budget assunzionale 2021 (cessati in corso d'anno 2020)	decorrenze
1	D	Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi*	36.998,49		Entro il 30.09.2020
1	C	Gestore processi informatici	Fuori Budget in quanto recepito mediante Mobilità tra Enti		Entro il 30.12.2020

*Essendosi esaurita la graduatoria valida di pari profilo professionale del Comune di Reggio Emilia – la copertura avverrà 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 o in subordine mediante indizione di bandi di mobilità volontaria tra Enti.

5.1.F) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA EDUCATIVA:

I fabbisogni della Famiglia Educativa (profili non assegnati all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia) verranno prioritariamente soddisfatti attraverso percorsi di mobilità interna.

5.1.G) PROFESSIONALITA' reclutabili attraverso norme speciali: percorsi di stabilizzazione (art. 1 comma 1 DL 162/2019 in modifica dell'art. 20 comma 1 D.lgs. 75/2017) e selezioni riservate agli interni (dell'art. 22 Comma 15 D.Lgs.75/2017) :

Tenuto conto che:

- il decreto c.d. *"milleproroghe"* differisce il termine per l'attuazione dei percorsi di "stabilizzazione" del personale non dirigenziale della PA al 31 dicembre 2021, purché, alla data del 31 dicembre 2017, i dipendenti coinvolti abbiano maturato tutti i requisiti previsti dall'art. 20, comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017;
- l'Amministrazione Comunale di Reggio Emilia ha già provveduto con decorrenza 01.01.2019 ad assumere a tempo indeterminato tutte le figure in possesso dei requisiti richiesti ed interessate all'assunzione con tale percorso;
- il comma 2 dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 prevede altresì la possibilità di bandire entro il triennio 2018-2020, procedure concorsuali riservate al personale in possesso di specifici requisiti, si rinvia la ricognizione delle esigenze a cui far fronte con tale modalità assuntiva - considerandola quale forma residuale ed eventuale di reclutamento rispetto al percorso già concluso con il piano fabbisogni

2018/2020 - procedendo ad integrare successivamente e qualora necessario il presente Piano Triennale dei Fabbisogni;

Preso atto inoltre che:

- Il Comma 15 dell'art. 22 del c. "decreto Madia", consente di accedere al livello superiore, mediante una procedura selettiva tesa a verificare le capacità acquisite, mediante prove e titoli di merito con procedure interamente riservate a personale interno.
- l'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 ha aperto una finestra temporale (2018-2020) per le amministrazioni pubbliche, per poter indire procedure interamente riservate ai dipendenti interni (progressioni verticali), limitando la possibilità al 20% dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come assunzioni consentite per la relativa area o categoria e la Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Campania (deliberazione n. 103/2019), ha confermato come elemento di riferimento alle eventuali procedure selettive interne il riferimento giuridico alla categoria di riferimento delle procedure concorsuali pubbliche avviate.

Si rinvia pertanto agli esiti del processo di riorganizzazione l'individuazione dei posti da riservare eventualmente ai dipendenti in possesso dei requisiti per poter accedere alla categoria superiore. La ricognizione dovrà essere conclusa in tempo utile per l'eventuale indizione delle procedure selettive nei tempi previsti dalla norma richiamata.

5.1.H) RUOLI DIRIGENZIALI

Richiamato quanto indicato, relativamente alle motivazioni, al precedente punto 5. RICOGNIZIONE DEI FABBISOGNI, quanto indicato al precedente punto 2 nel merito della definizione dei limiti assunzionali per il personale di qualifica dirigenziale, e da ultimo quanto ulteriormente esposto in narrativa rispetto alle esigenze del processo di riorganizzazione, si individuano le seguenti funzioni organizzative da destinare alle assunzioni di personale dirigenziale a tempo indeterminato

n.	Cat.	Profilo	Budget assunzionale 2020	Anticipo Budget assunzionale 2021 (cessati in corso d'anno 2020)	decorrenze
8	Dir.	Specialità professionali diverse	658.760,34	219.586,78	In corso d'anno

Rinviando la definizione delle professionalità da reclutare secondo le diverse tipologie di professioni richieste dalla struttura organizzativa, dando priorità a quei ruoli ed a quelle posizioni caratterizzate da compiti istituzionali proprie dell'ente locale, funzioni stabili e strettamente vincolate (art. 97 cost.) ai principi di continuità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, nonché con il principio del "giusto procedimento" garantibili con attribuzioni tecnico-professionali specialistiche e con attività gestionali di tipo stabile.

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

1) INDIZIONE DI NUOVI CONCORSI PUBBLICI

confermato quanto già autorizzato e contenuto nel precedente PTFP 2018-2020 Delib. G.C. 08/05/2018 n. 88 e successivamente da ultimo riconfermato nella Deliberazione G.C. n. 167 del 16.10.2019* (* cfr. Deliberazione n. 172 del 22.10.2019) in relazione all'indizione, dal primo momento utile nel biennio 2019-2020 (organizzativamente compatibile con l'indizione degli altri Concorsi) di 2 nuovi Concorsi Pubblici per **“Educatore” ed “Insegnante”** di Cat. C per i quali non si dispone più di alcuna graduatoria (avendo esaurito entrambe le graduatorie nel corso del 2016-2017), per tutti i posti che risulteranno vacanti all'atto dell'indizione, in relazione ai fabbisogni organizzativi dell'Istituzione, e ad intero ripiano della Dotazione Organica di tali professionalità.

Visto inoltre il più generale piano di riassetto dotazionale legato da una parte alla necessità di riorganizzare complessivamente il lavoro all'interno delle strutture (sostituzioni ecc) dall'altra una revisione complessiva della rete dei servizi forniti sia nella distribuzione territoriale sia nella verifica dei fabbisogni (asili nido, sezioni primavera ecc.) anche in adeguamento alle politiche regionali e nazionali a favore della scolarizzazione 0/3 anni (legge regionale) occorre provvedere alle trasformazioni della dotazione organica necessarie e descritte nel capoverso “Dotazione Organica” e funzionali alla copertura di ulteriori posti di Funzionario Reti educative - specializzazione *“pedagogico”* per l'anno 2021 e di docente.

Le trasformazioni avverranno all'interno della consistenza complessiva della dotazione organica dell'istituzione così come descritto meglio nel successivo paragrafo.

Inoltre si dispone l'assunzione:

	Cat.	Profilo	decorrenze
20	C	Educatore/Insegnante*	Entro il 01.09.2020
2	D	Funzionario reti educative (mediante utilizzo di valida graduatoria per Funzionario Reti Educative dell'Ente)	Entro il 30.12.2020

*Essendosi esaurite le graduatorie di pari profilo professionale del Comune di Reggio Emilia per Educatore ed Insegnante, ed in attesa di indizione di specifico Concorso Pubblico per tali profili, la copertura dei posti avverrà mediante altra modalità di reclutamento, individuata nell'utilizzo di graduatoria concorsuale pubblica per assunzioni a tempo indeterminato di analoga ed equivalente professionalità di altri Enti, previo accordo o convenzione. Gli ulteriori e restanti posti vacanti disponibili successivamente alle assunzioni effettuate con tale modalità verranno destinati alla copertura mediante indizione di apposito Concorso Pubblico.

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

ANNO - 2020

Valutato che la spesa relativa alle assunzioni per mobilità ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., non rientra nel budget di spesa virtuale in ragione annua disponibile per “nuove

assunzioni”, qualora la stessa venga effettuata tra Enti sottoposti a discipline limitative nelle assunzioni anche differenziate, in quanto tali operazioni sono considerate “neutre” per la P.A., e pertanto non incidono e non vanno imputate nella quota di budget destinato a “nuove assunzioni” (cfr. art. 1 comma 47 della Legge 30.12.2004 n. 311; Corte Conti Sez. Riunite n. 59/CONTR/2010 e Corte Conti Sez. Autonomie 21/SEZAUT/2009/QMIG; Corte Conti Lombardia n. 80/2011/PAR; Emilia Romagna n. 3/2012/PAR; Corte Conti Toscana Del. n. 244/2015/PAR); qualora le procedure di mobilità vengono attuate con riferimento a dipendenti provenienti da Enti non sottoposti a discipline limitative delle assunzioni e della spesa di personale, esse devono essere imputate in quota “nuove assunzioni” e pertanto nell'ambito del Budget assuntivo a disposizione.

Oltre ad autorizzare il Dirigente del Servizio “Gestione e sviluppo del personale e organizzazione”, ad effettuare eventuali **“mobilità per interscambio” o “per compensazione”**, nei casi di domanda congiunta con altri dipendenti di corrispondente categoria e profilo professionale, previa nulla osta del dirigente di riferimento, nonché delle Amministrazioni di provenienza e di destinazione, anche senza necessità, trattandosi di mero interscambio, dell'adozione di specifici avvisi pubblici come già previsto dalla più sopra citata Circolare Nota DFP 0020506 P-4.17.1.7., si autorizzano pertanto le seguenti assunzioni mediante mobilità:

	Cat.	Profilo	decorrenze
1	D	Funzionario servizi comunicazione	1 agosto 2020
1	C	Educatore	1 luglio 2020
2	C	Gestore processi culturali p/t 30h (di cui n. 1 già autorizzato in copertura nella Deliberazione G.C. n. 167 del 16.10.2019 (cfr. Delib. n. 172 del 22.10.2019)	1 marzo 2020
1	D	Funzionario amministrativo	1 settembre 2020

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

Richiamato per comodità di lettura :

l' ALLEGATO D) “Spesa personale a tempo determinato anno 2018” - Rendiconto 2018 – euro 6.207.648,36, che attesta la riduzione della spesa del personale a tempo determinato/per lavoro flessibile rispetto a quella di riferimento (100% del 2009) e che, dalle verifiche in fase istruttoria del Rendiconto 2019, la riduzione risulta confermata anche per l'anno 2019 (Spesa Lavoro flessibile **2009 1° aggregato: Euro 6.613.042,09**).

5.4. A) CO.CO.CO

Il disposto normativo di cui all'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/114 convertito in legge 114/2014, in modifica dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 dove eleva per amministrazione in regola con le norme in materia di contenimento dei costi del pubblico impiego al 100% della spesa 2009 la possibilità di utilizzo delle diverse forme di lavoro flessibile.

Ricordato che dal 1° luglio 2019, è diventato operativo il divieto previsto dall' art. 7 comma 5 bis del Decreto legislativo n. 165/2001 che dispone quanto segue: *“È fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di*

lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale....". Pertanto, non possono essere stipulati contratti che, pur non instaurando un rapporto di subordinazione tra datore di lavoro e lavoratore, risultano caratterizzati dall'individuazione unilaterale da parte del committente del luogo, degli orari e delle modalità di svolgimento della prestazione dalla reiterazione nel tempo della prestazione oggetto del contratto quali le collaborazioni coordinate e continuative.

5.4. B) TEMPO DETERMINATO

Si valuta pertanto opportuno - come già previsto anche nel precedente Piano triennale dei fabbisogni 2018-2021 - sia per l'anno 2019, che per gli anni 2020, 2021 e 2022 - temperando l'esigenza del contenimento della spesa per la tipologia di lavoro flessibile con la necessità di ricorrere in parte a forme di lavoro flessibile in relazione alla non presenza all'interno dell'Amministrazione di personale sufficiente a garantire sempre le situazioni straordinarie e temporanee - autorizzare:

nuove assunzioni a tempo determinato necessarie ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione, principalmente connesse ai servizi sociali, scolastico-educativi, al cittadino, istituzionali, di "governance", o previste da leggi speciali (TUEL 267/2000), o per far fronte ad esigenze progettuali emergenti e "di mandato" - nei limiti delle somme stanziare nei capitoli di Bilancio 2020 e seguenti in particolare per i servizi sociali, per l'Istituzione e più complessivamente, nei limiti complessivi di Bilancio tenuto conto anche dei risparmi generati dai dimissionari, coerentemente con il contenimento della spesa di personale nella media del triennio 2011-2013, e con il contenimento della spesa per assunzioni a tempo determinato / lavoro flessibile nel tetto dell'analoga voce di spesa 2009 (al netto delle categorie escluse, dei finanziamenti esterni, ecc. fino a contrarie indicazioni),

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

Si autorizzano i competenti uffici dell'amministrazione comunale con propri atti ad intervenire con mirate assunzioni a tempo determinato, in caso di verifica delle condizioni necessarie, secondo i limiti e gli indirizzi più sopra indicati anche per il 2020 e più in generale nel triennio, salvo modifiche normative.

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

Si autorizzano inoltre ancora, qualora ritenuti indispensabili, per tutto il triennio 2020-2022, nello spirito di collaborazione tra Enti della Pubblica Amministrazione, comandi / interscambi / distacchi / assegnazioni funzionali temporanee e per periodi limitati, di personale sia in entrata presso il Comune che in uscita, per la realizzazione di progetti o di attività temporanee, in particolare qualora se ne ravvisi la necessità per la soluzione immediata di problematiche urgenti, e/o per impellenti necessità organizzative connesse principalmente ai fabbisogni di personale già evidenziati al presente capoverso 5, ai sensi di quanto previsto dalla legge, nei limiti della capacità di Bilancio e della spesa di personale in generale, sentiti i Dirigenti interessati.

Il Dirigente del Servizio “Gestione e sviluppo del Personale e dell’Organizzazione” è autorizzato pertanto a procedere in tal senso, con propri atti, al verificarsi delle situazioni di necessità e di improrogabilità dell’esigenza.

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

1 “Funzionario Addetto al Coordinamento e al controllo” di Cat. D) (B.C.) con utilizzo della relativa Unità

Cinofila presso il Comando Polizia Municipale, a tempo parziale per 104 giornate all’anno, come da

Convenzione recentemente stipulata con il Comune di Casina e l’Unione Montana dei Comuni

dell’Appennino Reggiano, per lo svolgimento di attività di prevenzione e contrasto in materia di abuso e

spaccio di sostanze stupefacenti, ispettive e di controllo sul territorio, nonché di protezione civile;

5.5) MOBILITA' INTERNA ALL'ENTE

Si evidenzia:

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

Pertanto si autorizzano processi di mobilità interna e di riallocazione delle risorse umane, attuati in maniera coerente a quanto già nei precedenti piani dei fabbisogni e qui riconfermato, in relazione ai diversi fabbisogni di personale emersi nel corso delle diverse ricognizioni effettuate coi Dirigenti, ed anche per il futuro, utilizzando la mobilità interna, se compatibile, in modo “integrato” rispetto al reclutamento dall’esterno anche a risposta delle esigenze di fabbisogno di personale manifestate di volta in volta dai Dirigenti delle diverse strutture dell’Ente, nonché in relazione alle conseguenti e necessarie azioni di riassetto e redistribuzione del personale, nonché ai collegati piani di sviluppo organizzativo .

6. ASSUNZIONI DA LEGGI SPECIALI Art. 90 e 110 dlgs 267/2000

6.1 Art. 90 dlgs 267/00

Richiamata la deliberazione di GC n. 132 del 30 agosto 2019 con cui è stato costituito l'ufficio di staff degli amministratori considerato l'attuale assetto, si rinvia a successivo atto la valutazione, ridefinizione e razionalizzazione di detto ufficio.

6.2 Art. 110 comma 2 dlgs 267/00

Considerato che nell'ente vengono da tempo reclutate attraverso procedure speciali professionalità specialistiche non rinvenibili nella dotazione organica e legate a progetti di tipo innovativo e/o tipicamente a scelte strategiche di mandato si ritiene, come indicato nella nota del Direttore Generale di dover procedere alla indizione di procedure comparative pubbliche per la copertura di 5 posti di funzionari categoria D1 così come meglio specificato sotto, trattandosi di professionalità necessarie alla realizzazione dei piani e dei programmi di questo mandato amministrativo, ma non presenti nella dotazione organica dell'ente in quanto specialità professionali non rinvenibili attraverso gli ordinari canali di reclutamento come peraltro già indicato nella deliberazione di gc. 194 del 29 novembre 2019 e così:

1 FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE di Cat. D1 - Responsabile dell'Ufficio Stampa – Principali funzioni:

- Coordinamento dell'Ufficio stampa del Comune
- Gestione quotidiana dei rapporti tra gli organi di stampa e informazione e l'Amministrazione comunale nel suo complesso
- Predisposizione e invio agli organi di informazione di comunicati e testi su iniziative, eventi, manifestazioni e appuntamenti che coinvolgono l'Amministrazione comunale
- Organizzazione e cura di conferenze stampa
- responsabilità diretta ed attuale delle funzioni proprie dell'attività di giornalista (legge 15 del 2000)

In ragione delle responsabilità ascritte ai responsabili degli uffici stampa degli enti, si dispone una revisione dell'assetto retributivo di questo ruolo, utilizzando parametri analoghi a quelli delle fasce retributive accessorie delle responsabilità dirigenziali.

Il riferimento è al vigente sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali dell'ente, prevedendo una retribuzione non superiore ad una posizione di media complessità, nella misura di cui alla sottoriportata tabella.

1 FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI Cat. D1 – Responsabile dell'Ufficio Cinema

Principali funzioni:

- Programmazione, coordinamento e promozione delle attività cinematografiche del cinema comunale Rosebud
- Costruzione di relazioni con figure nazionali e internazionali del mondo del cinema funzionali alla creazione delle attività cinematografiche del Cinema Rosebud
- Produzione di saggi e comunicazioni sulle attività cinematografiche

- Supporto alla programmazione delle attività culturali dell'ente

1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO Cat. D1 – (di ambito Socio / Amministrativo) – Responsabile dell'Ufficio di Piano e delle attività per la Non Autosufficienza. Figura di staff per la Programmazione del Sistema di Welfare.

Principali funzioni:

- Responsabilità dell'Ufficio di Piano del distretto di Reggio Emilia.
- Programmazione strategica in ambito socio-sanitario e familiare.
- Supporto all'elaborazione e valutazione della programmazione in area sociale e socio-sanitaria.
- Supporto per il presidio e la qualificazione della funzione di committenza.
- Raccordo con i Servizi Sociali, socio-sanitari e sanitari ai fini della programmazione, del governo e del monitoraggio della rete dei servizi.
- Costruzione delle proposte di governance in ambito sociale e socio-sanitario.

1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO Cat. D1 – (di ambito Socio / Amministrativo) – Responsabile delle Politiche per l'inclusione sociale, il lavoro e l'innovazione

- Politiche attive del lavoro.
- Costruzioni di reti e relazioni con le realtà che si occupano di politiche attive del lavoro.
- Progettazione di forme di collaborazione con il mondo delle imprese profit.
- Progettazione di interventi che facilitino l'inclusione lavorativa di soggetti deboli, con particolare attenzione ai giovani.

1 FUNZIONARIO TECNICO di Cat. D1 – Responsabile Tecnico della cura e progettazione del Patrimonio scolastico ed educativo delle scuole dell'infanzia e degli asili nido comunali

Principali funzioni:

- Progettazione, direzione lavori e gestione degli interventi per nuove costruzioni, ampliamenti e ristrutturazioni di edifici scolastici per l'infanzia
- Programmazione e realizzazione di interventi di manutenzione di edifici scolastici per l'infanzia
- Responsabilità del Procedimento in materia di lavori pubblici
- Coordinamento e gestione delle attività di global service
- coordinamento dei processi di partecipazione condivisione con i diversi interlocutori nonché la informazione legata ai singoli interventi sugli edifici scolastici per l'infanzia.

Vista la deliberazione G.C. 23.12.2014, n. 44430/260, esecutiva ai sensi di legge con cui si disponeva l'assunzione di 5 funzionari di alta specializzazione indicando anche i criteri per la determinazione delle fasce retributive legate al salario accessorio parametrize ai compensi attribuiti dai contratti collettivi di comparto, fasce retributive che nel contempo devono essere adeguate alle nuove soglie del contratto collettivo del personale non dirigenziale del comparto EELL.

Preso altresì atto che il trattamento economico da attribuire alle figure ricercate, come evidenziato nella sopracitata deliberazione, è il seguente:

- trattamento economico equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali per il personale degli enti locali, di Categoria D1, oltre ad una “indennità ad personam”, prevista dall’art. 110 comma 3 - commisurata alle specifiche qualificazioni professionali e culturali richieste, alle responsabilità attribuite, tenuto conto della temporaneità del rapporto, dell’impegno orario richiesto e sostitutiva di ogni altro trattamento accessorio - in linea con gli indirizzi già stabiliti dalla Giunta per le assunzioni di Alta Specializzazione, ed in particolare con attribuzione della seguente “indennità ad personam” adeguata ai nuovi parametri di salario accessorio previste dal CCNL del personale EELL per ogni singola figura ricercata:

FIGURE RICERCATE	INDENNITA' AD PERSONAM (Euro annui lordi su 13 mensilità)
Responsabile Ufficio Stampa	24.500,00 Euro
Responsabile Ufficio di Piano e delle attività per la Non Autosufficienza	20.800,00 Euro
Responsabile delle Politiche per l'inclusione sociale, il lavoro e l'innovazione	15.600,00 Euro
Responsabile Tecnico della cura e progettazione del Patrimonio scolastico ed educativo dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia	15.600,00 Euro
Responsabile Ufficio Cinema	7.600,00 Euro

7) RIMODULAZIONE E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLE DATE DEL 01.03.2020 E DEL 01.09.2020

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, nella deliberazione G.C. n. 214 del 14.12.2018 e nella successiva Deliberazione G.C. n. 167 del 16.10.2019* (*cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 16.10.2019);

Ritenuto pertanto opportuno confermare integralmente 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, e riconfermato nella Deliberazione G.C. n. 167 del 16.10.2019* (*cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 16.10.2019) 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, ovverosia:
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)
- 1. La "consistenza attuale" della medesima Dotazione Organica, come rideterminata da ultimo alla data del 01.12.2019 e rappresentata in prospetto Allegato A)-BIS alla suddetta Deliberazione G.C. n. 167 del 16.10.2019* (*cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 16.10.2019) (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
- 2. 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;

3. 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 01.12.2019 - con Deliberazione G.C. n. 167 del 16.10.2019* (*cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 16.10.2019), 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 profilo della categoria B ... omissis..."*, 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;
- la Dotazione Organica deve conseguentemente essere dotata / rimodulata coerentemente dei necessari posti di corrispondente inquadramento (D1) per consentire le assunzioni del personale di categoria direttiva, con relativi corretti inquadramenti a seconda della tipologia di reclutamento adottata.

Tenuto conto inoltre:

- che in data 31.12.2019 è scaduto il termine per la presentazione delle domande di trasformazione oraria dei rapporti di lavoro dei dipendenti dell'Ente per la decorrenza del 01.03.2020;
- che la decorrenza di tali trasformazioni orarie è fissata al 01.03.2020 e che, a seguito di verifica delle domande pervenute, non sono presenti tutti i posti necessari a dar corso alle predette richieste ed occorre pertanto procedere ad apportare alcune modifiche alla Dotazione Organica ed in particolare:
 - funzionalmente alle esigenze di trasformazioni orarie di alcuni dipendenti - anche originariamente assunti part-time;
 - funzionalmente alle esigenze di variazione di profilo professionale di alcuni dipendenti (anche a seguito di riconversione professionale per inidoneità alle mansioni) come richiesto dai Dirigenti di riferimento in quanto più congrui e funzionali alle mansioni svolte;

Tenuto conto di quanto indicato al capoverso "5. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2020 – 2021 – 2022 INTEGRATO CON LE AZIONI GIA' AUTORIZZATE PER TALI ANNUALITA'" in merito alla Dotazione Organica dell'Istituzione Scuole e Nidi d'infanzia che necessita di una complessiva revisione per mutate esigenze organizzative delle diverse strutture scolastiche, si rende necessario operare in questa sede già un adeguamento della Dotazione mediante soppressione / modifica / istituzione di nuovi e più funzionali posti vacanti da programmare in copertura nel prossimo periodo anche con indizione di nuovi Concorsi Pubblici o procedure di Mobilità Volontarie tra Enti;

Valutata pertanto l'effettiva necessità, **di rimodulare la Dotazione Organica funzionalmente alla realizzazione del presente Piano** - per le esigenze indicate al precedente Capoverso "5. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2020 – 2021 – 2022 INTEGRATO CON LE AZIONI GIA' AUTORIZZATE PER TALI ANNUALITA'", e per dar corso alle richieste di trasformazione oraria e/o di profilo professionale richieste da dipendenti e Dirigenti o di adeguamento della Dotazione Organica dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, 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;
- 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 mediante:

- trasformazione di alcuni posti coperti da dipendenti che hanno richiesto la modifica oraria del proprio rapporto di lavoro;
 - soppressione / modifica / istituzione di nuovi e più funzionali posti assegnati all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia;
 - 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 nonché alle trasformazioni orarie e/o di profilo professionale richieste dai dipendenti o dai Dirigenti;

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

RIMODULAZIONE D.O. alla data del 01.03.2020 operando nel modo seguente:

- Variazione unicamente "oraria" dei seguenti posti occupati dai dipendenti che hanno richiesto la modifica del rapporto orario di lavoro, ferma restando la denominazione del profilo professionale:

Posto num.	Per passaggio dipendente	Profilo	Cat.	Da: Rapporto orario	A: Nuovo Rapporto orario
4465	T.E.	Collaboratore Culturale/3	B/3	30 ore settimanali	Tempo pieno
9276	M.C.	Collaboratore Culturale	B1	30 ore settimanali	24 ore settimanali
9162	O.P.	Gestore Processi Amministrativi	C1	28 ore settimanali	30 ore settimanali
9289	B.B.	Gestore Processi Amministrativi	C1	Tempo pieno	30 ore settimanali
9208	V.M.	Gestore Processi Amministrativi	C1	Tempo pieno	30 ore settimanali
3883	B.N.	Funzionario Amministrativo	D1	30 ore settimanali	Tempo pieno

- Variazione meramente oraria del seguente posto vacante, utile ai fini delle esigenze di trasformazione del profilo professionale, rapporto orario e contestuale trasferimento definitivo di una dipendente:

Posto num.	Da: Profilo Professionale	Cat.	Da: Rapporto orario	A: Nuovo rapporto orario
3006	Gestore Processi di Comunicazione	C1	27 ore settimanali	30 ore settimanali

- Variazione della denominazione e dell'orario del seguente **posto occupato** da una dipendente assegnata all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, in quanto attualmente meno funzionale alle esigenze di professionalità richieste ed in un'ottica di revisione della Dotazione Organica di detta struttura, ed utile ai fini delle esigenze di trasformazione del profilo professionale, rapporto orario e trasferimento definitivo della stessa:

Posto num.	Da: Profilo Professionale	Cat.	Da: Rapporto orario	A: Profilo Professionale	A: Nuovo rapporto orario
3284	Educatore	C1	27 ore settimanali	Gestore Processi Amministrativi	30 ore settimanali

- Riconduzione in categoria iniziale, dei seguenti posti vacanti ed unicamente al fine del bilanciamento valoriale complessivo della dotazione organica:

Posto num.	Profilo Professionale	Da: Cat.	A: Cat.	Rapporto orario
3254	Funzionario Amministrativo	D/3	D1	Tempo pieno
4376	Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi	D/3	D1	Tempo pieno
3509	Funzionario Reti e Servizi Culturali	D/3	D1	Tempo pieno
9325	Funzionario Reti Educative /3 – Spec. Pedagogico	D/3	D1	Tempo pieno

- Variazione di profilo professionale / categoria e/o di rapporto orario dei seguenti posti vacanti o che si renderanno tali entro il 01.03.2020, utili a dar corso, con le diverse decorrenze indicate al Capoverso 5), alle nuove assunzioni che si autorizzano nel presente Piano Triennale dei Fabbisogni:

Post o num.	Da: Profilo Professionale	Cat.	Da: Rapporto orario	A: Profilo Professionale	Cat.	A: Nuovo rapporto orario
9196	Gestore Processi Informatici	C1	Tempo pieno	Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi	D1	Tempo pieno
3221	Collaboratore Amministrativo/3	B3	Tempo pieno	Collaboratore Amministrativo	B1	30 ore settimanali
3984	Collaboratore Amministrativo/3	B3	Tempo pieno	Collaboratore Amministrativo	B1	30 ore settimanali
4443	Collaboratore Amministrativo/3	B3	Tempo pieno	Collaboratore Amministrativo	B1	30 ore settimanali
9173	Collaboratore Amministrativo	B1	Tempo pieno	Collaboratore Amministrativo	B1	30 ore settimanali
3979	Gestore Processi Sociali	C1	30 ore	Gestore Processi Sociali	C1	Tempo pieno

			settimanali			
5141	Funzionario Amministrativo	D1	Tempo pieno	Funzionario Servizi di Comunicazione	D1	Tempo pieno
9159	Collaboratore Amministrativo/3	B3	Tempo pieno	Collaboratore Amministrativo	B1	Tempo pieno
4372	Collaboratore Amministrativo/3	B3	18 ore settimanali	Collaboratore Amministrativo/3	B3	12 ore settimanali
3591	Collaboratore Culturale/3	B3	30 ore settimanali	Collaboratore Culturale/3	B3	12 ore settimanali
4772	Collaboratore Tecnico Operativo	B1	Tempo pieno	Collaboratore Tecnico Operativo	B1	12 ore settimanali
4492	Collaboratore Tecnico Operativo/3	B3	24 ore settimanali	Collaboratore Tecnico Operativo/3	B3	12 ore settimanali
4705	Gestore Processi Amministrativi	C	18 ore settimanali	Gestore Processi Amministrativi	C	12 ore settimanali
9094	Gestore processi Amministrativi	C	18 ore settimanali	Gestore Processi Amministrativi	C	12 ore settimanali
9018	Gestore processi Amministrativi	C	24 ore settimanali	Gestore Processi Amministrativi	C	12 ore settimanali
5806	Gestore Processi e Iniziative Culturali	C	27 ore settimanali	Gestore Processi e Iniziative Culturali	C	14 ore settimanali

- Complessiva variazione di profilo professionale / categoria / rapporto orario dei seguenti posti vacanti utili all'adeguamento della Dotazione Organica dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia:

Posto num.	Da: Profilo Professionale	Cat.	Da: Rapporto orario	A: Profilo Professionale	Cat.	A: Nuovo rapporto orario
4340	Operatore Servizi Scolastici	A	15 ore settimanali	Operatore Servizi Scolastici	A	12 ore settimanali
4762	Operatore Servizi Scolastici	A	15 ore settimanali	Operatore Servizi Scolastici	A	12 ore settimanali
517	Operatore Servizi Scolastici	A	15 ore settimanali	Operatore Servizi Scolastici	A	12 ore settimanali
5231	Operatore Servizi Scolastici	A	15 ore settimanali	Operatore Servizi Scolastici	A	12 ore settimanali
5247	Operatore Servizi Scolastici	A	18 ore settimanali	Insegnante	C	Tempo pieno
9227	Operatore Servizi Scolastici	A	18 ore settimanali	Insegnante	C	Tempo pieno
7919	Operatore Servizi Scolastici	A	21 ore settimanali	Insegnante	C	Tempo pieno
4562	Operatore Servizi Scolastici	A	23 ore settimanali	Insegnante	C	Tempo pieno
4904	Operatore Servizi Scolastici	A	23 ore settimanali	Gestore processi Amministrativi	C	Tempo pieno
9234	Operatore Servizi	A	Tempo pieno	Operatore Servizi	A	12 ore

	Scolastici			Scolastici		settimanali
9236	Operatore Servizi Scolastici	A	Tempo pieno	Operatore Servizi Scolastici	A	12 ore settimanali
9241	Operatore Servizi Scolastici	A	Tempo pieno	Operatore Servizi Scolastici	A	12 ore settimanali
9242	Operatore Servizi Scolastici	A	Tempo pieno	Operatore Servizi Scolastici	A	12 ore settimanali
9247	Operatore Servizi Scolastici	A	Tempo pieno	Operatore Servizi Scolastici	A	12 ore settimanali
9249	Operatore Servizi Scolastici	A	Tempo pieno	Operatore Servizi Scolastici	A	12 ore settimanali
4798	Collaboratore Servizi di Cucina/3	B3	27 ore settimanali	Insegnante spec. Atelierista	C	21 ore settimanali
7010	Collaboratore Servizi Scolastici	B1	15 ore settimanali	Collaboratore Servizi di Cucina/3	B3	Tempo pieno
4696	Collaboratore Servizi Scolastici	B1	23 ore settimanali	Collaboratore Servizi di Cucina/3	B3	Tempo pieno
4864	Collaboratore Servizi Scolastici	B1	23 ore settimanali	Gestore Processi Amministrativi	C	30 ore settimanali
6349	Collaboratore Servizi Scolastici	B1	23 ore settimanali	Collaboratore Servizi Scolastici	B1	Tempo pieno
8012	Collaboratore Servizi Scolastici	B1	23 ore settimanali	Educatore	C	21 ore settimanali
5868	Educatore	C	14 ore settimanali	Insegnante	C	Tempo pieno
3062	Educatore	C	27 ore settimanali	Funzionario Reti Educative	D1	Tempo pieno
3064	Educatore	C	27 ore settimanali	Funzionario Reti Educative	D1	Tempo pieno
3131	Educatore	C	27 ore settimanali	Funzionario Reti Educative	D1	Tempo pieno
3214	Educatore	C	27 ore settimanali	Educatore	C	Tempo pieno
3220	Educatore	C	27 ore settimanali	Educatore	C	Tempo pieno
3521	Educatore	C	27 ore settimanali	Educatore	C	Tempo pieno
3820	Educatore	C	27 ore settimanali	Educatore	C	Tempo pieno
3937	Educatore	C	27 ore settimanali	Educatore	C	Tempo pieno
3958	Educatore	C	27 ore settimanali	Educatore	C	Tempo pieno
4294	Educatore	C	27 ore settimanali	Educatore	C	Tempo pieno
5859	Educatore	C	27 ore settimanali	Educatore	C	Tempo pieno

5843	Insegnante	C	27 ore settimanali	Insegnante	C	Tempo pieno
3687	Insegnante Spec. Atelier	C	Tempo pieno	Insegnante	C	Tempo pieno
4057	Insegnante Spec. Atelier	C	Tempo pieno	Insegnante Spec. Atelier	C	12 ore settimanali

RIMODULAZIONE D.O. alla data del 01.09.2020 operando nel modo seguente:

- Riconduzione in categoria iniziale, del seguente posto vacante al fine di permettere l'accesso in categoria iniziale dall'esterno:

Posto num.	Profilo Professionale	Da: Cat.	A: Cat.	Rapporto orario
9084	Funzionario Tecnico	D/3	D1	Tempo pieno

- Variazione meramente oraria del seguente posto vacante, utile ai fini del bilanciamento complessivo valoriale:

Posto num.	Da: Profilo Professionale	Cat.	Da: Rapporto orario	A: Nuovo rapporto orario
9018	Gestore Processi Amministrativi	C1	12 ore settimanali	18 ore settimanali

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 **01.03.2020**, 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 **01.09.2020**, nella sua composizione quali-quantitativa (mantenendosi all'interno dei valori finanziari di riferimento più sopra determinati) **ALLEGATO A-BIS** alla presente Deliberazione.

8. ALTRI INDIRIZZI ED AUTORIZZAZIONI COMPLESSIVI PER IL TRIENNIO 2020-2022

- Costruzione di Bilanci di previsione per ogni annualità, relativamente alla spesa di personale 2020 – 2022, con contenimento della stessa nei limiti della media del triennio 2011-2013 e di quella per lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per tali finalità nel 2009.
- Periodico monitoraggio dell'andamento della spesa di personale in corso d'anno.
- Contenimento delle assunzioni a tempo indeterminato entro il regime vincolistico previsto per i singoli anni di riferimento (oltre ai resti).

- Mantenimento del regime vincolistico differenziato per le assunzioni di personale a tempo indeterminato con profilo scolastico – educativo dell'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA secondo le facoltà consentite dalla vigente normativa in materia, salvo eventuali modifiche normative.
- Finalizzazione delle assunzioni a tempo indeterminato - a copertura del turn-over e verso gli obiettivi strategici e le priorità individuate dall'Amministrazione nell'ambito dei Programmi funzionali al processo di riorganizzazione in atto - mediante scorrimento delle graduatorie concorsuali pubbliche vigenti e/o indizione di Concorsi pubblici, in carenza di graduatorie, o mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti, o con esercizio del diritto di precedenza per assunzioni a tempo indeterminato di figure di Cat. B, qualora ne ricorrano le condizioni.
- Adozione di coerenti Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale che tengano conto delle speciali disposizioni normative vigenti nel tempo.
- Assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 68/99, unicamente a ripiano di eventuali scoperture che dovessero verificarsi in quote d'obbligo (non incidenti sulle cifre destinate alle nuove assunzioni).
- Assunzioni a tempo determinato / lavoro flessibile, necessarie ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione, principalmente connesse ai servizi sociali, scolastico-educativi, al cittadino, istituzionali, di "governance", o previste da leggi speciali (TUEL 267/2000), o per far fronte ad esigenze progettuali emergenti e "di mandato" - nei limiti delle somme che verranno stanziare nei corrispondenti capitoli di Bilancio, ai fini del mantenimento dei servizi erogati alla cittadinanza e secondo le indicazioni contenute nel capoverso 5.4 del presente provvedimento.
- Valorizzazione della mobilità interna con percorsi di riallocazione delle risorse umane, investendo principalmente verso progetti ed attività considerati prioritari ed emergenti rispetto ai nuovi obiettivi dell'Ente, e/o utilizzando la mobilità interna in modo integrato rispetto al reclutamento dall'esterno, se compatibile, a risposta delle esigenze di fabbisogno di personale manifestate di volta in volta, dai Dirigenti delle diverse strutture dell'Ente.
- progressivo allineamento della dotazione organica del corpo di Polizia Locale agli standard regionali (Legge ER 24/2003);

Valutato:

- che le spese incremental derivanti da tutte le complessive operazioni di reclutamento esterno all'Ente di cui al presente provvedimento, anche in relazione ai risparmi derivanti dalle numerose cessazioni preventivate, sono coerenti con tutte le disposizioni normative attualmente vigenti in materia di spesa di personale / assunzioni, e che le stesse trovano copertura all'interno dei capitoli relativi alla spesa di personale dell'attuale Bilancio 2019-2021, e troveranno altresì copertura negli stanziamenti relativi alla spesa di personale del Bilancio Previsionale 2020-2022, di prossima approvazione;
- che si è tenuto conto altresì, in via previsionale, dell'incidenza dei relativi effetti di spesa anche per gli esercizi successivi con riferimento al contenimento della spesa di personale;
- che in sede di predisposizione dei futuri Bilanci si terrà conto di tutto quanto già autorizzato nel presente provvedimento;
- che alla luce di tutto quanto sopra evidenziato, la Giunta ritiene di approvare complessivamente tutte le proposte / soluzioni rappresentate più sopra ai capoversi 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 conseguentemente alla ricognizione sui fabbisogni di personale effettuata;

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

Ritenuto pertanto opportuno e doveroso procedere all'adozione del Piano triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022 – Annuale 2020, ai sensi di legge;

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

- 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 approvare, per tutte le motivazioni esposte in premessa, il "Piano triennale dei fabbisogni di personale PTFP anni 2020 – 2021 – 2022 - Piano annuale 2020", secondo quanto rappresentato in premessa e con tutto quanto contenuto nel presente provvedimento, che viene complessivamente autorizzato così come dettagliatamente indicato ai Capoversi delle premesse di seguito riportati, nei limiti e con le modalità in essi stabiliti:

1. QUADRO NORMATIVO GENERALE PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI TRIENNALI DEI FABBISOGNI
2. RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI – NORMATIVA VIGENTE IN MATERIA DI SPESA DI ASSUNZIONE – SPESA DI PERSONALE – VINCOLI E LIMITI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE in riferimento all'art. 14 bis comma 1 lett. a) D.L. 4/2019 – L. 26/2019
3. VERIFICA E DETERMINAZIONE BUDGET ASSUNTIVI ex art. 1 comma 557 L. 311/2004 smi
4. RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2020-2021-2022
5. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2020 – 2021 – 2022 INTEGRATO CON LE AZIONI GIA' AUTORIZZATE PER TALI ANNUALITA'
6. ASSUNZIONI DA LEGGI SPECIALI ART. 90 E 110 D.LGS. N. 267/2000
7. RIMODULAZIONE E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLE DATE DEL 01.03.2020 E DEL 01.09.2020
8. ALTRI INDIRIZZI ED AUTORIZZAZIONI COMPLESSIVI PER IL TRIENNIO 2020-2022

2. di confermare quanto indicato nella Deliberazione G.C. n. 167 del 16.10.2019* (cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 22.10.2019) relativamente alla 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, a valere per l'anno 2020, ed in particolare 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) RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01.03.2020
E ALLA DATA DEL 01.09.2020

ALL. B) PROSPETTO CESSAZIONI 2019 – DEFINITIVO

ALL. C) PROSPETTO BUDGET / PIANO ASSUNZIONALE 2020-2021-2022

ALL. D) PROSPETTO SPESA PERSONALE TEMPO DETERMINATO ANNO 2009 E CONSUNTIVO 2018

ALL. E) PROSPETTO PRIMA QUANTIFICAZIONE CESSAZIONI 2020 - 2021;

4. di dare atto che le decisioni assunte con la presente deliberazione costituiscono parte integrante del DUP 2020/2022;
5. di autorizzare e di dare mandato alla Dirigente del Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione” di provvedere, con propri atti, all’indizione dei Bandi di Concorso Pubblico, dei Bandi di Mobilità volontaria tra enti, approvati con la presente deliberazione, nonché a tutti gli adempimenti indicati e conseguenti alla presente deliberazione, ivi comprese le assunzioni mediante scorrimento di graduatorie concorsuali pubbliche, con le modalità e secondo i complessivi indirizzi della Giunta indicati negli specifici capoversi delle premesse più sopra approvati;
6. di dare mandato al Direttore Generale di governare il processo di reclutamento del personale dirigenziale, assumendone se necessario la responsabilità del procedimento;
7. di rinviare la spendibilità degli eventuali “resti assunzionali” da verificarsi al termine del 2020, anche in esito alle assunzioni derivanti dal presente Piano, agli anni 2021-2022, unitamente alle quote assunzionali ordinariamente spettanti per il 2021 e 2022 sulla scorta della legislazione vigente del tempo;
8. di adeguare la Dotazione Organica dell’Ente, funzionalmente alle esigenze di realizzazione del presente Piano Triennale dei Fabbisogni, per tutte le motivazioni e così come indicato in premessa al capoverso “6. RIMODULAZIONE E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLE DATE DEL 01.03.2020 e 01.09.2020”, rimodulando e rideterminando la stessa, con decorrenza 01.03.2020 e 01.09.2020, come risulta in Allegato A) e A-BIS) alla presente deliberazione;
9. di confermare per il triennio 2020/22, i contenuti e gli indirizzi di cui ai precedenti Piani Occupazionali / Triennali dei fabbisogni, per tutto quanto non modificato da norma di legge o diversamente o nuovamente disposto col presente provvedimento, come già indicato al Capoverso delle Premesse “3. RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI”;
10. di confermare l’autorizzazione per tutto il triennio 2020/2022, al/alla Responsabile del Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione” ad effettuare, con propria Determinazione Dirigenziale, le rimodulazioni alla Dotazione Organica (garantendo la neutralità della rimodulazione nel limite e nell’ambito dei “potenziali valori finanziari massimi” di riferimento della medesima ai sensi di legge), secondo gli indirizzi di cui al presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, qualora si rendessero indispensabili al fine di consentire:
 - le trasformazioni orarie dei dipendenti che ne facciano richiesta, se compatibili e positivamente valutate dai Dirigenti di riferimento, secondo gli indirizzi sul part-time già disposti nelle precedenti Deliberazioni che si confermano integralmente;
 - la trasformazione di posti conseguenti ad accordi sindacali o necessari a facilitare la riconversione professionale o il mutamento di mansioni di dipendenti, anche a seguito di inidoneità fisica, in ruoli a diverso o mutato contenuto professionale, sentiti i Dirigenti interessati, o utili alla realizzazione dei

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

11. di rinviare a successiva integrazione al presente Piano ogni altra valutazione circa l'applicabilità del Piano straordinario riservato ai "precari", di cui all'art. 20 comma 2 del Decreto Legislativo n. 75/2017, nonché alle procedure di reclutamento interamente riservate al personale interno;
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 2020 e del triennio a seguito di nuovi interventi normativi, e/o per esigenze organizzative, funzionali e finanziarie e/o di sospendere o di dilazionarne l'attuazione, anche a seguito di modifiche o interventi legislativi e finanziari o di nuovi orientamenti giurisprudenziali contabili, o in conseguenza di eventuale assegnazioni di personale in applicazione dell'art. 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. (che potrebbe modificare il numero dei posti residuali da coprire e le cifre complessivamente residue sul Budget), nonché sulla base delle verifiche /monitoraggi e delle capacità di Bilancio dell'Ente, al fine del rispetto della normativa e dei vincoli in materia assunzionale;

Inoltre

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuto che ricorrano particolari motivi d'urgenza, approvare il PTFP 2020/22 al fine di poter procedere alle assunzioni programmate per garantire le funzionalità degli uffici, nonché per la necessità di indire con urgenza le procedure selettive previste in delibera;

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

GANDELLINI Dr. Stefano