

**Proponente: 31.A**  
**Proposta: 2020/1243**  
**del 19/08/2020**



**COMUNE DI  
REGGIO NELL'EMILIA**

**R.U.D. 696**  
**del 25/08/2020**

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

**Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina**

**DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE**

**OGGETTO:** PARZIALE MODIFICA DELLA DOTAZIONE ORGANICA, CON DECORRENZA 01.09.2020, IN ATTUAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DALLA DELIBERAZIONE G.C. 25.02.2020 N. 33, FUNZIONALE ALLE ESIGENZE DI TRASFORMAZIONE ORARIA DEL RAPPORTO DI LAVORO DI ALCUNI DIPENDENTI – PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI.

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

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

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 del 31.03.2020 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2020-2022 ed il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 16.04.2020 è stato approvato il "Piano Esecutivo di Gestione Risorse Finanziarie 2020-22 per Macro-Obiettivi";
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del 21.07.2020 sono stati approvati il Piano della Performance 2020-2022, il Piano Esecutivo di Gestione 2020 (art. 169 del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.) e i relativi allegati, nei quali sono stati fissati i requisiti ex art. 169 del D.Lgs. 267/00 e ss.mm.ii.;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 137 del 29.06.2020 sono stato approvati il Rendiconto della Gestione per l'anno 2019 e i relativi allegati;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 08.05.2018 è stato approvato il "*PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE (PAP) DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA. PERIODO 01.01.2018 – 31.12.2020.*";
- con Deliberazione G.C. 14.12.2018 n. 214 è 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;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 167 del 16.10.2019\* (\*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, ESUBERI, SOPRANNUMERI EX ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 PER IL 2020*";
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 di I.D. del 25.02.2020 è stato approvato il "*PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2020-2021-2022 – ANNO 2020. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA*", positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 3 del 24.02.2020;

Richiamate altresì:

- la deliberazione del C.d.A dell'Istituzione Scuole e Nidi d'infanzia R.U.I.C. 1 del 06.03.2020, con la quale venivano approvati il Bilancio di Previsione 2020, i relativi allegati nonché il Bilancio Pluriennale 2020-2022;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 di I.D. del 31.03.2020 con la quale venivano approvati il bilancio di previsione per l'anno 2020 e i relativi allegati nonché il bilancio pluriennale 2020 – 2022 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia;

Vista e richiamata integralmente la suddetta **Deliberazione G.C. n. 33 di I.D del 25.02.2020** di approvazione del P.T.F.P. 2020-2022, ed in particolare quanto previsto:

- ai capoversi 1 e 2 delle premesse "*1. QUADRO NORMATIVO GENERALE PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI TRIENNALI DEI FABBISOGNI*" e "*2. RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI – NORMATIVA VIGENTE IN MATERIA DI ASSUNZIONI – SPESA DI PERSONALE – VINCOLI E LIMITI – VERIFICA SITUAZIONE SO GGETTIVA DELL'ENTE in riferimento all'art. 14 bis comma 1 lett. a) D.L. 4/2019 – L. 26/2019*", nei quali si indicano tutti i limiti e le normative di riferimento in merito al contenimento della spesa del personale ed in materia di assunzioni e di regime vincolistico esistente e si verifica il rispetto, da parte del Comune di Reggio Emilia, di tutte le suddette condizioni al fine di poter effettuare assunzioni anche per l'anno 2020 e seguenti, secondo quanto autorizzato nei Piani triennali dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato

che determinato, e si conferma, 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...";

Preso atto che nella sopracitata Deliberazione G.C. 33 del 25.02.2020, di approvazione del Piano triennale dei Fabbisogni di personale 2020-2022 si autorizzava tra l'altro al punto 10) del dispositivo della suddetta deliberazione si specificava quanto segue:

*"10. di confermare l'autorizzazione per tutto il triennio 2020/2022, all/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;"*

Visto, in merito ai criteri e agli indirizzi già adottati in tema di "part-time", quanto contenuto in precedenti Deliberazioni di approvazione di Piani Triennali dei Fabbisogni, come confermati da ultimo dalla Deliberazione G.C. 14.12.2018 n. 214 all'interno del Capoverso delle premesse "3. **RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI – NORMATIVA VIGENTE IN MATERIA DI ASSUNZIONI – SPESA DI PERSONALE – VINCOLI E LIMITI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE**" che testualmente recita:

*" Si richiamano:*

- la **Deliberazione Giunta Comunale del 18.06.2015 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 23.03.2016 con la quale si procedeva ad aggiornare ed integrare il suddetto Piano Occupazionale 2015-2017;... omissis...*

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

criteri e indirizzi che sono stati richiamati da ultimo al capoverso "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" della Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020 di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni per l'anno 2020-2021-2022 – Anno 2020;

Dovendosi ora provvedere a dar corso alla trasformazione oraria del rapporto di lavoro di alcuni dipendenti richiedenti il passaggio, unicamente se in possesso di tutti i requisiti previsti per tale finalità dalle attuali disposizioni legislative, contrattuali e regolamentari, alla prossima decorrenza utile, contrattualmente stabilita nel 01.09.2020, si evidenzia tutto quanto più sotto indicato;

Visto quanto previsto in materia di rapporti di lavoro a tempo parziale dagli artt. 53, 54 e 55 del vigente C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, e visto in particolare quanto previsto dall'art. 53:

- comma 2: *“Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative...omissis...”*;
- comma 4: *“Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). ...omissis...”*;
- comma 5: *“L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, ... omissis...”*;
- comma 13: *“I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico....omissis...”*
- comma 14: *“I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni”*;

Visto il *“Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi”* approvato con deliberazione G.C. 01.12.2010 P.G. n. 22519/267, e s.m.i. ed in particolare il Capo II – *“Disciplina del rapporto di lavoro part-time”* - Sezione C, artt. 12 e 13, nel quale si prevede tra l'altro quanto segue:

- che le decorrenze dei passaggi a diverso rapporto orario, a seguito di richiesta dei dipendenti effettuate entro il 30 Aprile ed il 31 Ottobre di ogni anno, avvengano unicamente in due date prestabilite (01.07 e 01.01 di ogni anno) ed unicamente nelle tre tipologie orarie ivi previste e cioè a 18, 24 o 30 ore settimanali nel caso di part-time;
- che esse avvengano solo se opportunamente vistate in senso favorevole dal Dirigente del Servizio di assegnazione, previa valutazione delle implicazioni organizzative, funzionali e di distribuzione dei carichi di lavoro all'interno della struttura di riferimento;
- che i dipendenti a tempo parziale possono richiedere la trasformazione oraria del rapporto di lavoro non prima che siano decorsi due anni dalla data dell'ultimo passaggio a part-time o dall'ultima modifica di orario;
- che: *“Al fine di facilitare la concessione della trasformazione oraria, il Dirigente del Servizio di assegnazione, nel valutare la richiesta di modifica del rapporto orario proposto dal dipendente - tenuto conto delle implicazioni organizzative e funzionali del Servizio e della eventuale necessità di rivedere le stesse periodicamente - può richiedere l'inserimento nel contratto individuale, di apposite clausole specificative che prevedano la concessione del part-time per un tempo limitato (di norma non inferiore ad un biennio e comunque da individuare di volta in volta a seconda delle circostanze) e/o la possibilità, decorso un certo periodo di tempo (da individuare di volta in volta a seconda delle circostanze), di rivedere il rapporto orario e/o la distribuzione oraria, funzionalmente alle esigenze organizzative dell'Amministrazione, tenuto conto anche delle esigenze del lavoratore in part-time e di altri lavoratori che nel frattempo potrebbero aver maturato analoghe necessità. In tal caso nei contratti individuali vengono inserite apposite clausole specificative.”*;

Tenuto conto, in relazione alle diverse decorrenze indicate sul Regolamento, per i passaggi orari:

- che il Comune di Reggio Emilia sta provvedendo ad aggiornare il Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi sulla base di quanto disciplinato dal nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018 e che comunque nel frattempo, e nelle more della modifica regolamentare, sta già applicando le nuove decorrenze utili alle trasformazioni del part-time, previste dall'intervenuto CCNL 2018 (*60 giorni dalla fine del mese di giugno*), così come peraltro già comunicato a tutti i dipendenti in data 08/10/2018, al punto 7) dell'“Informativa” resa in merito ad alcune novità ed istituti contrattuali modificati dal nuovo C.C.N.L. 2018;
- che pertanto la decorrenza dei passaggi a diverso rapporto orario, a seguito di richiesta dei dipendenti presentate entro il 30 Giugno 2020, avverrà alla data del 01 Settembre 2020;

Visto inoltre quanto previsto in materia di rapporti di lavoro a tempo parziale dall'art. 73 del D.L. 112/2008 convertito nella Legge 133/2008, che ha introdotto la discrezionalità dell'Amministrazione nella concessione della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ed a seguito del quale è venuto meno il diritto incondizionato del dipendente all'ottenimento del part-time;

Vista la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 9 del 30.06.2011, in materia di rapporti di lavoro a tempo parziale;

Visto quanto previsto dal vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi - Sezione C in generale in materia di part-time e con particolare riferimento all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, e visti nello specifico gli artt. 12, 13 e 15;

Visto in particolare quanto previsto dal citato art. 15 comma 1, recitante testualmente *“L’assegnazione dei posti part-time per i profili di Educatore d’infanzia e Insegnante S.C.I. avviene con atto motivato del Dirigente del Servizio competente sulla base delle graduatorie predisposte dallo stesso. La trasformazione del rapporto di lavoro decorre dall’inizio dell’anno scolastico successivo all’accoglimento della domanda, salva la possibilità per il Dirigente competente di richiedere l’anticipazione della trasformazione in relazione a motivate esigenze di servizio. La trasformazione è prevista unicamente nei rapporti orari già prestabiliti dall’Istituzione Scuole e Nidi del Comune di Reggio e con l’articolazione oraria individuata.”*;

Vista altresì la deliberazione della G.C. 29.09.2003 n. 18997/255 avente per oggetto *“Istituzione dei Nidi e delle Scuole dell’Infanzia: approvazione del contratto di servizio e determinazione dei compensi e delle indennità degli amministratori”*, successivamente modificata ed integrata, da ultimo, con deliberazione della Giunta Comunale n. 116 del 25.06.2015, per il periodo 01.07.2015 - 31.12.2020;

Tutto ciò premesso;

Considerato che, **entro il 30.06.2020, sono pervenute** al Servizio *“Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione”*, per la prossima decorrenza utile ai passaggi orari fissata alla data del 01.09.2020:

1) le sottoriportate richieste di dipendenti, interessati alla trasformazione oraria del proprio rapporto di lavoro, tutte positivamente vistate dai Dirigenti di riferimento, ed in regola con tutte le disposizioni contrattuali e regolamentari per il passaggio orario, e precisamente quelle di:

- **V.T.**, dipendente a tempo indeterminato assegnata al Servizio *“Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione” - U.O.C. Reclutamento e Selezione del Personale*, con profilo di *“Operatore Servizi di Accoglienza”* (cat. A) – **originariamente assunto a tempo parziale a part-time 15 ore settimanale** - attualmente a tempo parziale 21 ore settimanali – con cui ha richiesto la trasformazione del proprio rapporto orario di lavoro part-time 30 ore settimanali (senza arrivare sino all’espansione a tempo pieno);
- **B.S.**, dipendente a tempo indeterminato assegnata al Servizio *“Comunicazione e Relazioni con la Città”*, con profilo di *“Gestore Processi di Comunicazione”* (cat. C) – **originariamente assunta a tempo pieno** – attualmente a tempo parziale 24 ore settimanali – con cui ha richiesto la trasformazione del proprio rapporto orario di lavoro part-time 30 ore settimanali;
- **R.C.** dipendente a tempo indeterminato assegnata al Servizio *“Reti, Infrastrutture e Mobilità”*, con profilo di *“Funzionario Tecnico”* (cat. D) – **originariamente assunta a tempo pieno** – attualmente a tempo pieno – con cui ha richiesto la trasformazione del proprio rapporto orario di lavoro part-time 30 ore settimanali;
- **R.P.** dipendente a tempo indeterminato assegnata all’Area *“Programmazione Territoriale e Progetti Speciali”*, con profilo di *“Funzionario Amministrativo”* (cat. D) – **originariamente assunta a tempo pieno** – attualmente a tempo pieno – con cui ha richiesto la trasformazione del proprio rapporto orario di lavoro part-time 30 ore settimanali;

che si valuta di **poter accogliere tutte** in quanto corredate di parere positivo del Dirigente di riferimento e coerenti con le disposizioni contrattuali, legislative e regolamentari;

2) la richiesta della Sig.ra **P.P. (2)** dipendente a tempo indeterminato assegnata all’U.O.C. Gabinetto del Sindaco, con profilo di *“Gestore Processi Sociali”* (cat. C) – **originariamente assunta in data 09.10.2017 - part-time 30 ore settimanali** ed attualmente a tempo parziale 30 ore settimanali – con la quale richiede una trasformazione oraria, **arrivando sino all’espansione oraria del rapporto di lavoro a tempo pieno in via anticipatoria rispetto al triennio** (dall’originaria assunzione part-time) previsto dall’art. 53 co. 14 del vigente CCNL – **di cui si tratterà meglio in seguito**;

Considerato altresì:

- che con decorrenza 01.07.2014 la Dirigente del Servizio di assegnazione delle Sigg.re **P.P.** e **C.I.** aveva autorizzato alle stesse la trasformazione del rapporto orario di lavoro da tempo pieno a part-time 30 ore settimanali, richiedendo contestualmente l’inserimento della clausola sulla concessione del part-time per un tempo limitato inizialmente pari ad un biennio come previsto dall’art. 13 – comma 7 della Sezione *“C”* La Gestione del Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

- che tale clausola di permanenza nel rapporto orario part-time 30 ore è stata reiterata fino al 31.08.2020 quale data ultima di concessione;
- che occorre pertanto prevedere il rientro a tempo pieno delle due dipendenti Sigg.re P.P. e C.I. dipendenti a tempo indeterminato con profilo di “Gestore Processi di Comunicazione” (cat. C) assegnate al Servizio Comunicazione e Relazioni con la Città ;

Preso atto inoltre che con determinazione del Direttore dell’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia del Comune di Reggio Emilia n. 40 di R.U.I.D. del 09.06.2020, sono state approvate le graduatorie annuali (conseguenti all’applicazione di specifico accordo sindacale) per la trasformazione oraria e/o di profilo professionale del personale dell’Istituzione che ne avesse fatto richiesta sulla scorta dei posti disponibili presso l’Istituzione, e che con Sua successiva Nota del 30.06.2020 **si richiedeva conseguentemente:**

- **la trasformazione del rapporto orario di lavoro**, per le dipendenti più sotto indicate, individuate sulla scorta delle suddette graduatorie (dipendenti che hanno attualmente confermato la modifica oraria richiesta all’atto della presentazione della domanda) - e precisamente le Sigg.re:

INIZIALI COGNOME NOME	PROFILO PROFESSIONALE	DA: RAPPORTO ORARIO	A: RAPPORTO ORARIO
M.D.	Collaboratore Servizi Scolastici	27 ore settimanali	Tempo pieno
F.A.	Educatore	27 ore settimanali	21 ore settimanali
C.S.	Insegnante	18 ore settimanali	21 ore settimanali
B.I.	Insegnante	Tempo pieno	18 ore settimanali
M.S.	Insegnante	21 ore settimanali	Tempo pieno

- **la trasformazione del profilo professionale**, fermo rimanendo il rapporto orario attualmente ricoperto, per le dipendenti più sotto indicate, individuate sulla scorta delle suddette graduatorie (dipendenti che hanno attualmente confermato la modifica del profilo professionale richiesta all’atto della presentazione della domanda) - e precisamente le Sigg.re:

INIZIALI COGNOME NOME	DA: PROFILO PROFESSIONALE	A: PROFILO PROFESSIONALE	RAPPORTO ORARIO
C.S.	Educatore	Insegnante	Tempo pieno
O.G.	Educatore	Insegnante	Tempo pieno
R.V.	Educatore	Insegnante	Tempo pieno

considerato che tali trasformazioni coincidono anche con le effettive e concrete esigenze organizzative dell’Istituzione e ritenuto pertanto di dover contestualmente provvedere anche alle modifiche di profilo professionale o rapporto orario sopraindicate per le suddette dipendenti alla data del 01.09.2020 – nell’ambito e collocandole su altri posti vacanti e disponibili in D.O.;

Tutto ciò premesso, per poter dar corso alle trasformazioni orarie e di profilo professionale sopra indicate, occorre però anche prendere atto di quanto intervenuto, nel quadro normativo di riferimento, successivamente all’approvazione del PTFP 2020-2022 (ed in particolare della sopraggiunta decorrenza in corso d’anno, di nuova e recentissima normativa, a tuttoggi ancora non completamente chiara ed oggetto di dibattito, di interpretazioni, di plurime espressioni da parte della magistratura contabile) e specificatamente di quanto segue:

- a seguito della pubblicazione del D.L. n. 34/2019 – convertito con modificazioni nella legge n. 58 del 28.6.2019 – e più specificatamente con l’art. 33 – che detta nuove disposizione in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria - sono cambiati in corso d’anno 2020, i criteri per la costituzione della base di calcolo della capacità assunzionale degli enti, collegando la stessa unicamente alla “sostenibilità finanziaria” dei singoli Enti e prevedendo specificatamente che “... **A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo**

*credito dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”;*

- successivamente, in data 27.04.2020 è stato pubblicato in G.U. il “Decreto” di cui all’art. 33 del D.L. 34/2019, ovvero il DPCM 17.03.2020 **che individua “i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia” e che fissa inoltre la decorrenza** dell’applicazione delle nuove disposizioni assuntive, nella data del **20 APRILE 2020**;

Tenuto conto:

- che in relazione al numero degli abitanti, ai sensi di quanto indicato nel citato **DPCM 17.03.2020**, il Comune di Reggio Emilia si colloca nella **Fascia demografica lettera g)** - fascia che pertanto deve essere presa a riferimento per l’individuazione dei 2 valori “soglia” che definiscono nel concreto, 3 diverse fasce di virtuosità e di appartenenza per i singoli Comuni, che occorre necessariamente considerare al fine della definizione delle diverse capacità assunzionali dei singoli Comuni, a decorrere dal **20 Aprile 2020** (data di decorrenza dell’applicazione delle nuove disposizioni assuntive stabilita dal citato decreto);
- che detti “valori soglia” sono stabiliti per i Comuni appartenenti alla fascia g), dalle Tabelle contenute nel DPCM 17 Marzo 2020, come segue:
  - **nel 27,60%** - del rapporto tra spesa di personale dell’ultimo rendiconto approvato e media delle entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati, come più sopra e meglio definito dal Decreto – “soglia di virtuosità”, al di sotto del quale si collocano gli Enti cosiddetti “virtuosi”;
  - **nel 31,60%** del rapporto tra le medesime voci più sopra indicate, al di sopra del quale si collocano gli Enti con minor capacità di sostenibilità finanziaria, i quali devono prevedere un graduale piano di rientro, entro il 2025, sino al raggiungimento del “valore soglia” di virtuosità;
- che in tal modo viene implicitamente definita nel DPCM una fascia “intermedia” tra i due valori soglia di cui sopra e come stabiliti dal Decreto, in cui si collocano i Comuni il cui rapporto fra spesa del personale e entrate correnti risulta compreso fra i due suddetti valori soglia - Comuni i quali non possono incrementare nell’anno in corso, il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato a seguito dell’ultimo rendiconto della gestione approvato;

Tenuto conto altresì:

- che, in data 08.06.2020, è stata emanata la “*Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e il Ministro dell’Interno, in attuazione dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 Giugno 2019 n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni*”, che tuttavia non è stata ancora pubblicata in Gazzetta Ufficiale;
- che ad oggi si è già assistito ad un proliferare di deliberazioni / pareri di varie Corti dei Conti (E.R. 32/2020 e 55/2020, Lombardia n.74/2020, Veneto 104/2020, Liguria, Campania, Toscana, ecc.) che si sono espresse su alcune delle complesse tematiche oggetto della riforma assunzionale, emessi a seguito di quesiti inoltrati da Comuni, di cui è opportuno tener conto, almeno in via cautelativa, prima di effettuare azioni che comportino nuova spesa di personale, e che in particolare individuano il rendiconto 2019 (cfr. Delib. Corte Conti Toscana n. 61/2020/PAR), qualora approvato, quale ultimo strumento contabile cui far riferimento per la quantificazione del proprio “rapporto” tra spese di personale ed entrate correnti;

Valutato a tal proposito:

- che il Comune di Reggio Emilia con Deliberazione Consiglio Comunale n.137 del 29.06.2020 ha approvato il Rendiconto della Gestione per l’anno 2019 e i relativi allegati, e che pertanto ad oggi - pur nella complessiva incertezza del quadro normativo di riferimento, non ancora pienamente assestato, e delle voci che compongono i due indicatori - si è nella fase di quantificazione, da parte dell’Area Risorse e del Servizio Personale del Comune di Reggio Emilia, del suddetto rapporto tra “spesa di personale/entrate correnti”, tenuto conto dei parametri e delle indicazioni di cui al DPCM 17 Marzo ed alla relativa Circolare peraltro non ancora pubblicata, e di conseguenza anche dell’individuazione delle capacità assunzionali del Comune di Reggio Emilia secondo quanto indicato nel DPCM 17.03.2020;
- che pur non essendosi ancora addivenuti alla determinazione, in via definitiva, del preciso valore di “rapporto” (comunque ormai prossimo alla definizione), ciò che emerge dai lavori in corso è che il Comune di Reggio Emilia si collocherà, molto verosimilmente nella cosiddetta “fascia intermedia”, compresa tra i due valori soglia 27,60% e 31,60% e pertanto con la unica necessità

**di “contenere” entro il rapporto 2019 in via di quantificazione, il rapporto tra spese di personale/entrate correnti anche per l’anno 2020 in corso, che si determinerà però in via definitiva, solo a consuntivo 2020;**

- che nel PTFP 2020-2022, era già stata autorizzata una quota spendibile per trasformazioni orarie dei rapporti di lavoro destinabile ai dipendenti in quota “budget assunzionale” e conseguentemente che avrebbe potuto portare ad una maggior spesa di personale;
- che tra l’altro diverse sopraindicate richieste di trasformazioni orarie o di profilo corrispondono ad esigenze di mantenimento quali quantitativo dei servizi educativi, sociali e alla cittadinanza in quanto i dipendenti risultano assegnati all’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia o che erogano servizi di accoglienza e informazione all’utenza, che pertanto risultano assolutamente irrinunciabili ed improcrastinabili;
- che peraltro la trasformazione oraria dei rapporti di lavoro è prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali ed in particolare i rientri a tempo pieno di personale tuttora part-time originariamente assunto a tempo pieno, risultano essere un diritto del lavoratore in tale condizione e non una scelta discrezionale dell’Ente (art. 53 – comma 13) anche se tali aumenti orari producono maggiori spese di personale;
- che pertanto ad oggi, d’intesa con il Direttore Generale, si conferma pienamente il contenuto del documento di programmazione assunzionale triennale PTFP 2020-2022, annuale 2020 (approvato, come anzidetto, con Delib. G.C. 33 del 25/02/2020), **in quanto ancora totalmente attuale e corrispondente a precise ed improcrastinabili esigenze assuntive di personale e di fabbisogni di risorse umane dell’Ente precipuamente, come anzidetto, finalizzate all’erogazione di servizi alla cittadinanza** cui corrisponderanno altrettante Entrate finanziarie;
- che conseguentemente si procederà all’attuazione del predetto PTFP, delle assunzioni e delle azioni in esso contenute, ma **“agendo” contestualmente con la massima cautela** in relazione alla normativa sopravvenuta ed effettuando a tal fine tutte le eventuali verifiche che si dovessero rendere necessarie in relazione alla sostenibilità finanziaria delle spese connesse alle nuove assunzioni, tenendo monitorato in corso d’anno, e con il progredire dei mesi ed il consolidamento dei dati - da parte dell’Area Risorse e del Servizio Personale - il “rapporto” tra i due indicatori oggetto di determinazione del coefficiente: la spesa di personale e le entrate dell’anno in corso;
- che in ogni caso, qualora in corso d’anno dovesse rilevarsi un marcato superamento del rapporto di che trattasi (che pure verrà determinato in via definitiva unicamente nel 2021, a consuntivo 2020), si provvederà ad adottare ogni provvedimento e/o strategia per “rientrare” fin dal primo momento utile, nel rapporto auspicato;

Si aggiunge ancora, con specifico riferimento alla eventuale maggior spesa relativa alle trasformazioni orarie oggetto del presente provvedimento (**che per tutte le ragioni di cui più sopra meglio narrato, si rende comunque opportuno affrontare**) quanto segue:

- essa rientra complessivamente all’interno della spesa di personale già prevista in via programmatoria e previsionale nel Piano Triennale dei Fabbisogni 2020/2022 approvato con Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020, e contestualmente in fase di redazione, anche nel Bilancio di previsione 2020, documenti programmatori e pianificatori, verificati e certificati entrambi dal Collegio dei Revisori dei Conti con propri Verbali n. 3 del 24/02/2020 e n. 5 del 02/03/2020, e pertanto è già garantita la sua piena copertura finanziaria, ed il rispetto degli “equilibri di bilancio”;
- qualora in corso d’anno - in virtù del nuovo modello di controllo della spesa per assunzioni - si dovesse registrare un significativo sfioramento ed allontanamento dal “rapporto” di riferimento 2019 in relazione alla fascia demografica di appartenenza e secondo i parametri indicati nel DPCM 17.03.2020, anche in relazione a spese di personale sostenute o a minori riscossioni di entrate - verranno adottati tutti i provvedimenti e le opportune misure cautelari al fine del rientro nel parametro di riferimento e del rispetto delle capacità assunzionali, posto che il dato definitivo e consolidato sul rapporto 2020, si avrà unicamente nel 2021, successivamente alla rendicontazione del consuntivo 2020;

Tenuto conto di tutto quanto sopraevidenziato in merito alle pervenute richieste di dipendenti e/o di Dirigenti in tema di trasformazioni del rapporto orario e/o di profilo professionale, nonchè delle sopraindicate disposizioni normative intervenute, e ritenuto di dover procedere alle trasformazioni in oggetto con le modalità di seguito riportate;

Ritenuto pertanto doversi, con decorrenza 01.09.2020:

- accogliere tutte le richieste di trasformazione oraria o di profilo professionale del rapporto di lavoro, pervenute dai sopraccitati dipendenti o derivanti dalle graduatorie redatte dall’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia (ad eccezione di quella relativa alla Sig.ra **P.P. (2)**, per le motivazioni sottoindicate) - corredate del parere positivo dei Dirigenti di riferimento, rilasciati previa valutazione delle

implicazioni organizzative, funzionali e di distribuzione dei carichi di lavoro all'interno delle strutture di assegnazione, in possesso dei requisiti di anzianità nel rapporto orario previsti da norme contrattuali e regolamentari - e coerenti con gli indirizzi sul part-time di cui alla Deliberazione G.C. 18.06.2015 n. 111, riconfermati nella Deliberazione G.C. 10.12.2015 n. 229, dalle successive deliberazioni di approvazione dei PTFP, e da ultimo dalla Deliberazione G.C. del 25.02.2020, n. 33 (nei limiti ivi indicati) nonché coerenti con tutti gli attuali orientamenti della magistratura contabile;

- provvedere altresì alla trasformazione del rapporto orario di lavoro delle due dipendenti (P.P. e C.I.) che devono rientrare a tempo pieno a seguito della scadenza del periodo di trasformazione dell'orario a part-time concesso per un tempo limitato come previsto dall'art. 13 – comma 7 della Sezione "C" La Gestione del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, trattandosi di un obbligo contrattuale e viste le esigenze di personale del servizio di assegnazione;
- previa rimodulazione ed adeguamento funzionale della Dotazione organica dell'Ente, qualora necessario, in relazione alla presenza o meno di corrispondenti posti vacanti e/o disponibili occorrenti per tali passaggi, alla data del 01.09.2020, in attuazione ed in virtù dell'autorizzazione di cui al punto 10) del dispositivo della Deliberazione G.C. del 25.02.2020 n. 33;

Tenuto conto:

- che, nel caso della Sig.ra **P.P. (2)** si tratta di una richiesta di trasformazione effettuata in via anticipatoria rispetto al triennio dall'assunzione, previsto contrattualmente e non ancora decorso (CCNL art. 53 co.14: *"I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni"*);
- che l'espansione oraria sino al tempo pieno della Sig.ra **P.P. (2)**, costituisce ulteriore spesa che va ad incrementare il totale della spesa di personale per l'anno 2020 (unicamente per il differenziale orario tra quello di sua originaria assunzione (30 ore) ed il tempo pieno (36 ore)), e che pertanto, la sua istanza di passaggio a tempo pieno deve essere valutata in un'ottica complessiva anche in riferimento al calcolo del rapporto "spesa di personale/entrate correnti" secondo i parametri indicati nel DPCM per l'individuazione delle capacità assunzionali del Comune di Reggio Emilia;
- che, attualmente, come sopra indicato, sono ancora in corso le verifiche sul parametro per l'anno 2019 e sul calcolo previsionale per l'anno 2020, e pertanto in via precauzionale al fine di non prevedere aumenti di spesa di personale, si ritiene di **non poter accogliere la richiesta della Sig.ra P.P. (2), tenuto conto in nello specifico che la richiesta viene presentata in via anticipatoria rispetto al triennio dall'assunzione. Si specifica che tale richiesta verrà rivalutata alla prossima decorrenza utile, in quanto a tale futura decorrenza, saranno decorsi per la dipendente i 3 anni richiesti dal CCNL previsti per poter presentare la richiesta di trasformazione a tempo pieno da parte dei dipendenti originariamente assunti a tempo parziale quale il caso specifico;**

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

- rideterminata ai sensi di legge, con deliberazione G.C. 15.03.2006 P.G. N. 5167/61 secondo quanto disposto dalla Legge Finanziaria per il 2005 n. 311 del 30.12.2004 art. 1 co. 93, e D.P.C.M. attuativi del 15/02/2006;
- nel tempo successivamente più volte rivalorizzata economicamente a seguito di applicazione dei C.C.N.L. del personale e dei Dirigenti degli Enti Locali e modificata per mutate esigenze organizzative interne, per trasformazione di rapporti orari e riconversioni professionali di dipendenti, per trasferimento definitivo di dipendenti conseguenti a passaggio di attività, sempre in conformità ed anzi, in riduzione, rispetto ai limiti numerici e valoriali equivalenti a quelli della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge;
- da ultimo rideterminata alla data del 01.03.2020 e del 01.09.2020 - con Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020, e con decorrenza 01.06.2020 con Deliberazione G.C. n. 97 del 28.05.2020, coerentemente e funzionalmente alle esigenze organizzative ed ai fabbisogni di determinate professionalità / posti dell'Ente in quelle sedi - con valorizzazione complessiva quali-quantitativa di tutti i posti in essa rappresentati e contenuti, che resta all'interno dei valori di riferimento:
  - n. Posti: 1600 – Valore economico tabellare pari a 43.946.774;

Preso atto che poiché nell'attuale D.O. non si ritrovano vacanti tutti i posti di corrispondente pari categoria, profilo professionale e rapporto orario necessari a dar corso ai complessivi passaggi orari di cui sopra, si rende necessario, principalmente nel caso in cui non siano già presenti i necessari e corrispondenti posti vacanti in Dotazione Organica, onde evitare situazioni di soprannumerarietà, apportare alcune variazioni alla Dotazione - in attuazione di quanto previsto dal punto 10) del dispositivo della più volte citata Deliberazione G.C. 25.02.2020 n. 33 - trasformando prioritariamente i

posti occupati dagli stessi dipendenti interessati ai passaggi orari, o utilizzando altri posti vacanti in Dotazione Organica meno funzionali alle attuali esigenze dell'Amministrazione, con bilanciamento e nel limite valoriale complessivo della dotazione stessa;

Valutato in particolare:

- che, si ritrovano già disponibili in Dotazione Organica i seguenti posti vacanti di pari categoria, profilo e rapporto orario (anche mediante scambio tra dipendenti interessati alle trasformazioni orarie e/o di profilo professionale), necessari per dar corso al cambio di profilo e/o alle trasformazioni orarie di che trattasi, e precisamente:

N. posto	Profilo	Cat.	Rapporto orario
288	Funzionario Amministrativo	D	30 ore settimanali
1281	Insegnante	C	Tempo pieno
1282	Insegnante	C	Tempo pieno
1283	Insegnante	C	Tempo pieno
1182	Insegnante	C	Tempo pieno
1151	Insegnante	C	18 ore settimanali
1164	Insegnante	C	21 ore settimanali
1021	Educatore	C	21 ore settimanali
968	Collaboratore Servizi Scolastici	B	Tempo pieno

- che pertanto a decorrere dal 01.09.2020 i suddetti posti verranno occupati da dipendenti interessati ai cambio di profilo e/o alle trasformazioni orarie, e si renderanno conseguentemente vacanti alcuni dei suddetti posti precedentemente occupati dai dipendenti stessi (che potranno essere utilizzati anche da altri dipendenti dell'Ente interessati alle attuali trasformazioni orarie o di profilo professionale), mantenendo anche in tal modo inalterata la Dotazione Organica del personale dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia;

Valutato pertanto opportuno e necessario - per dar corso alle restanti esigenze di trasformazioni dei rapporti di lavoro così come validati dai Dirigenti di riferimento - apportare le seguenti variazioni alla Dotazione Organica dell'Ente, tutte a decorrere dal 01.09.2020 (che si vanno ad aggiungere a quelle già previste in pari data nella Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020), anche al fine di mantenere invariato il valore economico complessivo della Dotazione stessa:

- a. Variazione oraria dei seguenti posti occupati dai dipendenti che hanno richiesto la modifica del rapporto orario di lavoro, ferma restando la loro denominazione:

n. posti	Per passaggio dipendente	Profilo	Cat.	Da: Rapporto orario	A: Nuovo Rapporto orario
770	V.T.	Operatore Servizi di Accoglienza	A	21 ore settimanali	30 ore settimanali
810	B.S.	Gestore Processi di Comunicazione	C	24 ore settimanali	30 ore settimanali
814	P.P.	Gestore Processi di Comunicazione	C	30 ore settimanali	Tempo pieno
811	C.I.	Gestore Processi di Comunicazione	C	30 ore settimanali	Tempo pieno
545	R.C.	Funzionario Tecnico	D	Tempo pieno	30 ore settimanali

- b. Variazione di profilo professionale o rapporto orario dei seguenti posti vacanti, utili ai fini del bilanciamento valoriale complessivo della dotazione organica:

n. posto	Da: Profilo Professionale	Cat.	Rapporto orario	A: Profilo Professionale	Cat.	Rapporto orario
608	Collaboratore Culturale/3	B3	12 ore settimanali	Collaboratore Amministrativo	B1	12 ore settimanali
46	Collaboratore Amministrativo/3	B3	12 ore settimanali	Collaboratore Amministrativo	B1	12 ore settimanali
51	Collaboratore Amministrativo/3	B3	22 ore settimanali	Collaboratore Amministrativo	B1	12 ore settimanali
15	Collaboratore Amministrativo	B1	30 ore settimanali	Collaboratore Amministrativo	B1	21 ore settimanali

- N. posti: 1600
- Valore economico: Euro 43.946.774;

valori equivalenti a quelli della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge;

Ritenuto pertanto di dover provvedere, alla data del 01.09.2020, alle trasformazioni dei rapporti di lavoro dei dipendenti interessati alla variazione oraria e/o di profilo professionale, più sopraindicati;

Confermato che tali passaggi avvengono in coerenza e nel rispetto delle regole, dei principi e dei criteri già indicati sui diversi Piani Occupazionali e da ultimo ribaditi nella Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020, e nel limite:

- delle capacità di Bilancio;
- del contenimento della spesa di personale nell'ambito della "media del triennio" 2011-2013;
- dell'invarianza valoriale della Dotazione Organica;

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

Visti:

- il nuovo T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL approvato con D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 ed in particolare gli artt. 107 (funzioni e responsabilità della dirigenza) e 183 comma 7 e 9 (impegni di spesa) e 151 comma 4 (principi in materia di contabilità);
- il Decreto Legislativo n. 165/2001, art. 4 - 2° comma
- la Circolare Ministero dell'Interno 22.06.1993, n. 6;
- l'art. 59, e 60 dello Statuto Comunale;
- l'art. 14 Sezione A - del vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia;
- l'art. 32 del vigente Regolamento di Contabilità del Comune;
- il vigente C.C.N.L.;

Visto l'incarico attribuito alla Dott.ssa Battistina Giubbani dal Sindaco Luca Vecchi in data 31.01.2020 (P.G. n. 25249) della direzione *ad interim* del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione";

## DETERMINA

1. di rimodulare, a decorrere dal 01.09.2020, per tutte le motivazioni di cui in premessa, la Dotazione Organica dell'Ente - ai sensi e per gli effetti di quanto disposto nella Deliberazione G.C. 25.02.2020, n. 33, e secondo quanto autorizzato al punto 10) del dispositivo della suddetta deliberazione, ed operando come segue:

a) Variazione oraria dei seguenti posti occupati dai dipendenti che hanno richiesto la modifica del rapporto orario di lavoro, ferma restando la loro denominazione:

n. posti	Per passaggio dipendente	Profilo	Cat.	Da: Rapporto orario	A: Nuovo Rapporto orario
770	V.T.	Operatore Servizi di Accoglienza	A	21 ore settimanali	30 ore settimanali
810	B.S.	Gestore Processi di Comunicazione	C	24 ore settimanali	30 ore settimanali
814	P.P.	Gestore Processi di Comunicazione	C	30 ore settimanali	Tempo pieno
811	C.I.	Gestore Processi di Comunicazione	C	30 ore settimanali	Tempo pieno
545	R.C.	Funzionario Tecnico	D	Tempo pieno	30 ore settimanali

b) Variazione di profilo professionale o rapporto orario dei seguenti posti vacanti, utili ai fini del bilanciamento valoriale complessivo della dotazione organica:

n. posto	Da: Profilo Professionale	Cat.	Rapporto orario	A: Profilo Professionale	Cat.	Rapporto orario
608	Collaboratore Culturale/3	B3	12 ore settimanali	Collaboratore Amministrativo	B1	12 ore settimanali
46	Collaboratore Amministrativo/3	B3	12 ore settimanali	Collaboratore Amministrativo	B1	12 ore settimanali
51	Collaboratore Amministrativo/3	B3	22 ore settimanali	Collaboratore Amministrativo	B1	12 ore settimanali
15	Collaboratore	B1	30 ore	Collaboratore Amministrativo	B1	21 ore

	Amministrativo		settimanali		settimanali
--	----------------	--	-------------	--	-------------

specificando che:

- a seguito del suddetto adeguamento la Dotazione Organica non subirà alcuna modifica numerica né valoriale rispetto a quella approvata con Deliberazione G.C. 25.02.2020 n. 33 in Allegato A-BIS alla data del 01.09.2020, e che avviene *“garantendo la neutralità della rimodulazione nel limite e nell’ambito dei “potenziali valori finanziari massimi” di riferimento della medesima ai sensi di legge”*,
  - che in tal modo si ritroveranno, alla data del 01.09.2020 in D.O. vacanti e/o disponibili tutti i posti necessari a dar corso ai passaggi orari / di profilo professionale dei dipendenti autorizzati;
  - e che pertanto, a seguito del suddetto adeguamento, la D.O. alla data del 01.09.2020, risulterà rimodulata così come risulta da Tabella Allegato A) al presente provvedimento;
2. di accogliere, per tutte le motivazioni indicate in premessa, le richieste di trasformazione oraria del rapporto di lavoro dei dipendenti sottoindicati, o che debbono rientrare a tempo pieno al termine del periodo di lavoro a part-time concesso dal Dirigente di riferimento - tutti in possesso dei requisiti legislativi, contrattuali e regolamentari previsti per i passaggi orari - e di trasformare come segue, con decorrenza 01.09.2020, il loro rapporto di lavoro (fermo restando il profilo professionale e il Servizio di attuale assegnazione), così come richiesto dai dipendenti stessi:
- V.T.** “Operatore Servizi di Accoglienza” (cat. A) da part-time 21 ore settimanali a part-time 30 ore settimanali (su posto occupato dalla stessa in Dotazione Organica e appositamente rimodulato n. 770);
- B.S.** “Gestore Processi di Comunicazione” (cat. C) da part-time 24 ore settimanali a part-time 30 ore settimanali (su posto occupato dalla stessa in Dotazione Organica e appositamente rimodulato n. 810);
- P.P.** “Gestore Processi di Comunicazione” (cat. C) da part-time 30 ore settimanali a tempo pieno (su posto occupato dalla stessa in Dotazione Organica e appositamente rimodulato n. 814);
- C.I.** “Gestore Processi di Comunicazione” (cat. C) da part-time 30 ore settimanali a tempo pieno (su posto occupato dalla stessa in Dotazione Organica e appositamente rimodulato n. 811);
- R.C.** “Funzionario Tecnico” (cat. D) da tempo pieno a part-time 30 ore settimanali (su posto occupato dalla stessa in Dotazione Organica e appositamente rimodulato n. 545);
- R.P.** “Funzionario Amministrativo” (cat. D) da tempo pieno a part-time 30 ore settimanali (su altro posto vacante in Dotazione Organica n. 288);
- M.D.** “Collaboratore Servizi Scolastici” (cat. B) da part-time 27 ore settimanali a tempo pieno (su altro posto vacante in Dotazione Organica n. 968);
- F.A.** “Educatore” (cat. C) da part-time 27 ore settimanali a part-time 21 ore settimanali (su altro posto vacante in Dotazione Organica n. 1021);
- M.S.** “Insegnante” (cat. C) da part-time 21 ore settimanali a tempo pieno (su altro posto che si renderà vacante in Dotazione Organica dal 01.09.2020 n. 1182);
- B.I.** “Insegnante” (cat. C) da tempo pieno a part-time 18 ore settimanali (su altro posto che si renderà vacante in Dotazione Organica dal 01.09.2020 n. 1151);
- C.S.** “Insegnante” (cat. C) da part-time 18 ore settimanali a part-time 21 ore settimanali (su altro posto che si renderà vacante in Dotazione Organica dal 01.09.2020 n. 1164);
3. di trasformare altresì con decorrenza 01.09.2020, per tutte le motivazioni espresse in premessa, il profilo professionale delle sottocitate dipendenti così come indicato nella comunicazione dell’Istituzione Scuole e Nidi d’infanzia:
- C.S.**, da “Educatore” Cat. C a “Insegnante” Cat. C tempo pieno su altro posto vacante in Dotazione Organica n. 1281);
- O.G.**, da “Educatore” Cat. C a “Insegnante” Cat. C tempo pieno su altro posto vacante in Dotazione Organica n. 1282);
- R.V.**, da “Educatore” Cat. C a “Insegnante” Cat. C tempo pieno su altro posto vacante in Dotazione Organica n. 1283);
4. di **non** poter accogliere, per tutte le motivazioni di cui in premessa e di seguito indicate, per la prossima decorrenza del 01.09.2020, la richiesta di trasformazione oraria del rapporto di lavoro avanzata dalla dipendente Sig.ra **P.P.** (2) con espansione sino al tempo pieno in quanto non è ancora decorso il triennio previsto dalla normativa per maturare il diritto a richiedere la trasformazione del rapporto orario di lavoro a tempo da parte del personale assunto a tempo parziale (CCNL art. 53 co.14: *“I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla*

*data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni". Si specifica che tale richiesta verrà rivalutata alla prossima decorrenza utile, in quanto a tale futura decorrenza, saranno decorsi per la dipendente i 3 anni richiesti dal CCNL previsti per poter presentare la richiesta di trasformazione a tempo pieno da parte dei dipendenti originariamente assunti a tempo parziale quale il caso specifico;*

5. di dare atto che a decorrere dal 01.09.2020 a seguito del presente provvedimento si renderanno vacanti in Dotazione Organica i seguenti posti:
- 1 posto di FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO – cat. D – tempo pieno – ex R.P. - posto n. 545 assegnato al Comune di Reggio Emilia;
  - 3 posti di EDUCATORE – cat. C – tempo pieno – posti nn. 1068, 1101, 1107 assegnati all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia;
  - 1 posto di EDUCATORE – cat. C – part-time 27 ore settimanali – posto n. 1031 assegnato all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia;
  - 1 posto di COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI – cat. B1 – 27 ore settimanali – posto n. 908 assegnato all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia;
6. di prendere atto che, a seguito dei passaggi orari dei sopraindicati dipendenti, si verificherà una complessiva maggior spesa, sul Bilancio del Comune di Reggio Emilia, di Euro 3.318,31, quale differenza tra tutte le diverse quantificazioni di seguito indicate:

quanto a € 1.749,64 quale minor spesa al capitolo che nel Bilancio 2020 verrà iscritto al corrispondente capitolo 30000 del PEG 2020 "Personale UOC Verde Traffico Infrastrutture" – Centro di Costo 0213 - e precisamente:

art. 1 € 1.330,96 Competenze lorde - COGE HA – PD 3102  
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:  
codice funzionale missione / programma: 09.02  
codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.002  
codice COFOG: 05.4.1  
codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)  
codice SIOPE: 1101

art. 2 € 353,20- Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104  
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:  
codice funzionale missione / programma: 09.02  
codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001  
codice COFOG: 05.4.1  
codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)  
codice SIOPE: 1111

art. 2 € 65,48- Contributi a carico del Comune (TFR) COGE HC - PD 3104  
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:  
codice funzionale missione / programma: 09.02  
codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003  
codice COFOG: 05.4.1  
codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)  
codice SIOPE: 1113;

quanto a € 1.727,48 quale minor spesa al capitolo che nel Bilancio 2020 verrà iscritto al corrispondente capitolo 475 del PEG 2020 "Personale DIREZIONE AREA COMPETITIVITA' E INNOVAZIONE SOCIALE" – Centro di Costo / - e precisamente:

- art. 1 € 1.330,96 – Retribuzione lorda - COGE HA – PD 3102
- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
  - codice funzionale missione / programma: 01.11
  - codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.002
  - codice COFOG: 01.3.4
  - codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
  - codice SIOPE: 1101

art. 2 € 331,04 – Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.11
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 01.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 65,48– Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104 (TFR)

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.11
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 01.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

quanto a € 4.766,74 quale maggior spesa al capitolo che nel Bilancio 2020 verrà iscritto al corrispondente capitolo 4100 del PEG 2020 “Personale Servizio Comunicazione e Relazioni Pubbliche” – Centro di Costo 0104- e precisamente:

art. 1 € 3.746,65 Competenze lorde - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.11
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.002
- codice COFOG: 01.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1101

art. 2 € 913,51 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.11
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 01.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 106,58 - Contributi a carico del Comune (TFS) - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.11
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 01.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113;

- quanto a € 2.028,69 quale maggior spesa al capitolo che nel Bilancio 2020 verrà iscritto al corrispondente capitolo 1000 del PEG 2019 “PERSONALE ADDETTO AL SERVIZIO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE” – Centro di Costo 0115 - e precisamente:

art. 1 € 1.557,81– Retribuzione lorda - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.10
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.002
- codice COFOG: 01.1.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1101

art. 2 € 394,91- Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.10
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.002

- codice COFOG: 01.1.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 75,97 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104  
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 01.10
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 01.1.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

7. di specificare che di tale maggior spesa si terrà conto nel Bilancio 2021-2023 del Comune di Reggio Emilia, anche al fine del contenimento complessivo della spesa di personale nella media del triennio 2011-2013, in relazione al rispetto dei vincoli derivanti dalla legislazione finanziaria in materia e alla spesa di personale totale da utilizzare per l'individuazione del rapporto tra "spesa di personale/entrate correnti";
8. di prendere atto che, a seguito dei passaggi orari di alcuni dipendenti assegnati all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, si verificherà una complessiva maggior spesa, sul Bilancio dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia e precisamente:

quanto a € 432,81 quale maggior spesa al capitolo che nel Bilancio 2020 verrà iscritto al corrispondente capitolo 14500 del P.E.G. 2020, "Retribuzioni lorde Direzione Scuole dell'infanzia e Asili nido", e precisamente:

art. 1 € 331,04 – Retribuzione lorda  
codice funzionale missione / programma: 01.11  
codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.002  
codice SIOPE: 1101

art. 2 € 83,85 - Contributi a carico dell'Istituzione Scuole e Nidi d'infanzia  
codice funzionale missione / programma: 01.11  
codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001  
codice SIOPE: 1111

art. 2 € 17,92 - Contributi a carico dell'Istituzione Scuole e Nidi d'infanzia (TFS)  
codice funzionale missione / programma: 01.11  
codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003  
codice SIOPE: 1113

9. di specificare che anche di tale maggior spesa si terrà conto nel Bilancio 2021-2023 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia, anche al fine del contenimento complessivo della spesa di personale nella media del triennio 2011-2013, in relazione al rispetto dei vincoli derivanti dalla legislazione finanziaria in materia e alla spesa di personale totale da utilizzare per l'individuazione del rapporto tra "spesa di personale/entrate correnti";
10. di dare atto che, a seguito di tale provvedimento, si avrà una contestuale variazione del Piano di assegnazione di diversi servizi dell'Amministrazione, ivi compresa l'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia – così come rideterminato, da ultimo, con D.D. n. 157 di R.U.A.D. del 31.01.2020.

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

Si allega altresì, quale parte integrante del presente provvedimento, il visto di regolarità contabile ai sensi dell'art. 151 comma 4 del più volte citato T.U. approvato con D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., del Responsabile Finanziario dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, attestante la copertura finanziaria.

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

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO  
(Dott.ssa Battistina Giubbani)