



COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA

I.D. n. **223**

in data **22/12/2020**

Estratto del Verbale di Seduta DELLA GIUNTA COMUNALE DI REGGIO EMILIA

L'anno **duemilaventi** addì **22 - ventidue** - del mese **dicembre** alle ore **16:00** nella sede municipale, ritualmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, per la trattazione del seguente oggetto:

CONFERMA, INTEGRAZIONE E NUOVI INDIRIZZI AL "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022" (DELIB. G.C. n.33 del 25.02.2020) - RICOGNIZIONE ANNUALE ASSENZA DI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO ED ECCEDEXENZA EX ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 E SMI, A VALERE PER L'ANNO 2021 DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA.

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
RABITTI Annalisa	Assessore	SI
SIDOLI Mariafrancesca	Assessore	SI
TRIA Nicola	Assessore	NO

Presiede: **VECCHI Luca**

Assiste il Segretario Generale: **GANDELLINI Dr. Stefano**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 di I.D. 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 di I.D. 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.;
- è stato approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 137 del 29.06.2020 il Rendiconto della gestione per l’anno 2019 e relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 139 di I.D. del 29.06.2020 sono stati approvati il Bilancio Consuntivo dell’esercizio 2019 dell’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia del Comune di Reggio Emilia ed 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 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;

Preso atto :

- dei nuovi interventi normativi in materia assuntiva - con effetti decorrenti da data successiva all’approvazione del PTFP 2020-2022 - che hanno radicalmente mutato, in corso d’anno, i criteri per la definizione della capacità assunzionale degli Enti, collegandola unicamente alla “sostenibilità finanziaria” delle assunzioni, ma costringendo gli Enti a rivedere la programmazione temporale delle assunzioni, pure già ordinariamente autorizzate nell’ambito dei Piani Triennali dei Fabbisogni adottati - fino alla compiuta definizione del percorso per il riscontro e la verifica della sussistenza della capacità assunzionale, come dettata dalla novella legislativa;

Richiamati in particolare:

- l’art. 33 del D.L. n. 34/2019 – convertito con modificazioni nella legge n. 58 del

28.6.2019 - che dettando nuove disposizione in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria – ha mutato 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, 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”;

- il successivo “Decreto” di cui all’art. 33 del D.L. 34/2019 - ovvero il DPCM 17.03.2020 pubblicato in G.U. in data 27.04.2020 - che ha individuato “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 ha fissato la decorrenza dell’applicazione delle nuove disposizioni assuntive nella data del 20 APRILE 2020;
- 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”, emanata in data 08.06.2020 e pubblicata in Gazzetta Ufficiale solo l’11.09.2020 (G.U. n. 226/2020);
- i diversi pareri di varie sezioni della Corti dei Conti (E.R. 32/2020 e 55/2020, Lombardia n.74/2020, Veneto 104/2020, Liguria, Campania, Toscana, ecc.) che nel lasso temporale intercorso, si sono espresse su alcune delle complesse tematiche oggetto della riforma, di cui si è reso opportuno tener conto, almeno in via cautelativa, prima di effettuare nuove assunzioni di personale, e che hanno individuato 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 “rapporto” tra spese di personale ed entrate correnti di ciascun Ente;

Tenuto conto:

- che, ai sensi di quanto indicato nel citato DPCM 17.03.2020, in relazione al numero degli abitanti, il Comune di Reggio Emilia si colloca nella Fascia demografica lettera g) - fascia che pertanto deve essere presa a riferimento per l’individuazione dei due valori

“soglia” che definiscono nel concreto tre diverse fasce di virtuosità e di appartenenza per i singoli Comuni, che occorre 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 stabilite dal citato decreto);

- che detti “valori soglia” sono stati stabiliti dalle Tabelle contenute nel DPCM 17 Marzo 2020, per i Comuni appartenenti alla fascia g), come segue: nel 27,60% del rapporto tra spesa di personale dell’ultimo rendiconto approvato e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, definito “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 ed entrate correnti risulta “compreso fra i due suddetti valori soglia” - Comuni che 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 (Rendiconto 2019);
- che il Comune di Reggio Emilia, con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 137 di I.D. del 29.06.2020, ha approvato il Rendiconto della Gestione per l’anno 2019 ed i relativi allegati;
- che con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 139 di I.D. del 29.06.2020 sono stati approvati anche il Bilancio Consuntivo dell’esercizio 2019 dell’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia del Comune di Reggio Emilia ed i relativi allegati, che concorre alla definizione del parametro di spesa unitamente al Rendiconto del Comune;
- che ad oggi si è pertanto provveduto a quantificare il rapporto tra “**spesa di personale ed entrate correnti**” - tenuto conto dei parametri e delle indicazioni di cui al DPCM 17 Marzo 2020 ed alla relativa Circolare pubblicata in Gazzetta Ufficiale l’11.09.2020 (G.U. n. 226/2020) - ai fini dell’individuazione delle capacità assunzionali del Comune di Reggio Emilia, ai sensi dell’intervenuta novella legislativa;

Visto:

- il **dato rappresentativo del rapporto tra “spesa di personale ed entrate correnti”** del Comune di Reggio Emilia per l’anno **2019**, emerso dal calcolo effettuato dai competenti Servizi dell’Area “Risorse” e dell’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia sulla scorta dei dati estrapolati dai sopracitati Rendiconti 2019 del Comune di Reggio Emilia e dell’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia – **la cui correttezza è stata validata e certificata dal Collegio dei Revisori con proprio verbale n. 35 del 30/11/2020 - che risulta essere pari al 31,00%** e che colloca pertanto il Comune all’interno della cosiddetta “**fascia intermedia**” di virtuosità, compresa tra i due valori soglia 27,60% e 31,60%, ai fini delle capacità assunzionali/sostenibilità finanziaria per l’anno 2020;

Preso atto:

- che di conseguenza, il Comune non può incrementare nell'anno in corso (2020) il valore del predetto "rapporto" rispetto a quello registrato nell'ultimo rendiconto approvato (2019) **e che pertanto ha come unico limite/obbligo il "contenimento" del rapporto tra "spesa di personale ed entrate correnti" per l'anno 2020** (che si determinerà però in via definitiva, solo a consuntivo 2020) **entro il corrispondente rapporto 2019 (31,00%);**

Valutato:

- **che dagli ultimi monitoraggi effettuati, il dato del rapporto tra "spesa di personale ed entrate correnti", simulato sulla base dei dati accertati ad ottobre 2020** ad opera delle Dirigenti dei Servizi "Finanziario" e "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" di questo Comune - **e che tiene conto del risolto contabile e della spesa derivante da tutte le azioni di reclutamento di personale previste dal Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022 – Annuale 2020**, già approvato con l'anzidetta Deliberazione G.C. n. 33 di I.D. del 25.02.2020 - **mostra il contenimento del suddetto parametro entro i limiti di quello relativo al 2019;**
- che pertanto tutte le azioni di reclutamento contenute nel Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022, alle decorrenze ivi indicate nel corso del 2020, ne garantiscono allo stato attuale, come risulta dai suddetti monitoraggi, la piena "sostenibilità finanziaria", ai sensi di quanto indicato dalla novella legislativa di cui all'art. 33 co. 2 del D.L. 34/2019 e che, di conseguenza, si possono continuare ad effettuare, nell'anno in corso, assunzioni di personale come previsto ed indicato sul PTFP 2020-2022, seppur in maniera "oculata" e prudente, avuto riguardo al monitoraggio del suddetto parametro;
- **che di quanto sopra è stato preso atto dal Collegio dei Revisori dei Conti nel soprariportato Verbale n. 35 del 30/11/2020;**

A) - Si rende pertanto necessario ed opportuno, allo stato attuale - in merito alla normativa assunzionale intervenuta, **confermare la programmazione dei fabbisogni così come delineata nel precedente Piano, dettare i seguenti indirizzi operativi e specificare quanto segue:**

- confermare integralmente il contenuto del documento di programmazione triennale delle assunzioni già adottato (PTFP 2020-2022, annuale 2020), che esprime in termini complessivi, un "alto" fabbisogno di personale di diverse professionalità, in quanto ancora totalmente attuale e corrispondente a precise ed improcrastinabili esigenze assuntive di personale e di fabbisogni di risorse umane dell'Ente, precipuamente finalizzate all'erogazione di servizi alla cittadinanza, cui corrisponderanno verosimilmente altrettante Entrate finanziarie (utili ai fini della determinazione del parametro e della sostenibilità finanziaria);
- proseguire conseguentemente, e con urgenza, nell'attuazione del predetto PTFP, con l'effettuazione di tutte le assunzioni ivi contemplate (sia a tempo determinato che indeterminato, utilizzando tutte le diverse modalità di recruiting ivi indicate) e già

rallentate a causa della sopravvenuta normativa, pur entro i limiti e nel rispetto delle suddette disposizioni, “agendo” contestualmente con la massima cautela in relazione alla normativa intervenuta ed effettuando a tal fine tutte le eventuali verifiche che si dovessero rendere necessarie in relazione al riscontro circa la sostenibilità finanziaria delle spese connesse, tenendo monitorato sino alla fine dell'anno e con l'avanzare del consolidamento dei dati - da parte dell'Area Risorse e del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e Organizzazione - il “rapporto” tra i due indicatori oggetto di determinazione del coefficiente: la spesa di personale e le entrate dell'anno in corso;

- specificare che, in ogni caso, qualora 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;
- stabilire che, occorrendo migliorare i tempi di risposta rispetto alle necessità di risorse umane dell'Ente, si rende necessario rendere più flessibili le procedure operative, reclutative ed esecutive delle attività di reclutamento;
- stabilire che conseguentemente, al fine del reclutamento e del “ritrovamento” del maggior numero di risorse umane, così come già autorizzate sul Piano, possono essere utilizzate dal Dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione, in modo indifferenziato tra di loro, tutte le diverse modalità e strategie di reclutamento di personale già contenute sul Piano, anche in modo alternativo o sostitutivo le une delle altre rispetto a quanto ivi indicato, qualora tale facoltà costituisca strumento di facilitazione al raggiungimento dell'obiettivo di reclutamento perseguito (es. per assunzioni a tempo indeterminato: scorrimento di graduatoria concorsuale sia propria che di altri Enti - in carenza o in esaurimento di proprie – o, indifferentemente, mobilità volontaria esterna; per esigenze temporanee: comandi funzionali temporanei e/o assunzioni a tempo determinato in caso di necessità, ecc.); posto che, in relazione all'evoluzione normativa intervenuta, qualsiasi spesa di personale aggiuntiva costituisce una “nuova spesa” per l'Ente, di cui occorre tener conto e che deve essere valutata unicamente dal punto di vista della sua piena “sostenibilità finanziaria” sul Bilancio dell'Ente in relazione alle entrate correnti (ed in relazione al parametro 2019 di attuale riferimento), indipendentemente dalla modalità di reclutamento utilizzata, essendosi reso di fatto “equivalente” il reclutamento tramite mobilità volontaria esterna tra Enti (che di fatto non è più spesa “neutra” per il Bilancio dell'Ente, ad eccezione dell'interscambio), con quello derivante da scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica (sia propria che di altri Enti, qualora, in assenza di proprie graduatorie, si riescano a stabilire accordi o convenzioni con altri Enti dotati di tali strumenti, per un loro utilizzo nello spirito di collaborazione);
- determinare altresì, quale ulteriore linea di indirizzo, che - fino a contraria o mutata disposizione normativa o di equilibrio finanziario e/o di sostenibilità finanziaria dell'Ente - al fine di evitare di sospendere e/o rallentare ulteriormente le assunzioni di personale già autorizzate o che, anche a tempo determinato o per ragioni d'urgenza ed assoluta necessità si dovessero rendere necessarie - si continuerà ad assumere e ad operare con gli indicatori attuali, secondo quanto più sopra indicato e valutato anche dal Collegio dei Revisori dei Conti, anche nei primi mesi del 2021 (pur agendo con prudenza e nei limiti di oculatezza sinora utilizzati con riferimento alla valutazione circa

la “sostenibilità finanziaria” di ogni spesa di personale), almeno sino alla compiuta determinazione del nuovo rapporto tra “*spesa di personale ed entrate correnti*” che potrà essere quantificato solo a consuntivo 2020, e che servirà quale ulteriore riferimento per le assunzioni 2021.

Visti inoltre e richiamati, funzionalmente ed **in merito ai contenuti di taluni punti del PTFP 2020-2022 già adottato** (cfr. Delib. G.C. n. 33 del 25.02.2020), **nei quali si era operato un “rinvio”** a successivi provvedimenti:

- il D. Lgs. 75/2017 e s.m.i. ed in particolare:

l'art. 20 “Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni” comma 1 - come da ultimo modificato dall'art. 1, co.1 e 1-bis del D.L. 162/2019 convertito con modificazioni in Legge n. 8/2020 - che ha prorogato sino al 31/12/2021 la possibilità di “stabilizzazione diretta” di determinate categorie di lavoratori precari, posticipandone la maturazione dei requisiti, e che prevede in particolare quanto segue:

“Art. 20. Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni

*1.Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, **possono, fino al 31 dicembre 2021**, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:*

a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;

b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;

*c) **abbia maturato, al 31 dicembre 2020**, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni”;*

l'art. 22 comma 15 - come da ultimo modificato dall'art. 1, co.1-ter del D.L. 162/2019 convertito con modificazioni in Legge n. 8/2020 - che ha prorogato per il triennio 2020-2022 la possibilità per gli enti, al fine di valorizzare professionalità interne, di attivare procedure selettive interne per la progressione tra le aree (cosiddette “verticalizzazioni” interne) riservate a personale di ruolo in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, nei limiti del 30% dei posti previsti sui piani dei fabbisogni come nuove assunzioni di pari categoria e che prevede nello specifico quanto segue:

“Art. 22. Disposizioni di coordinamento e transitorie

..... omissis....

*15. **Per il triennio 2020-2022**, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, **possono attivare**, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, **procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo**, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. **Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni***

consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.”

- la Deliberazione G.C. 19/11/2020 – i.d. N. 182 avente ad oggetto “**RECEPIMENTO NELL’ORDINAMENTO DEL COMUNE DI R.E. DELLE FACOLTÀ, DEGLI INDIRIZZI E DEI PRINCIPI GENERALI DI CUI ALL’ART.3 DELLA L. N.56/2019 E SMI, DI ALTRE NORME IN MATERIA DI SEMPLIFICAZIONE ED ACCELERAZIONE DEI PROCEDIMENTI ASSUNTIVO/CONCORSUALI, NONCHÈ DEI MODELLI E BANDI-TIPO ELABORATI DAL DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA - CON FACOLTÀ DI AVVALIMENTO TOTALE O PARZIALE DEI CONTENUTI DI TALI BANDI E NORME. ADEGUAMENTO DEL REGOLAMENTO SULL’ORDINAMENTO GENERALE UFFICI E SERVIZI – SEZ. B L’ACCESSO.**”, nella quale si sono recepiti nell’ordinamento comunale, gli indirizzi di cui all’art. 3 della Legge n. 56/2019, e si è disposta la facoltà di potersi avvalere, nelle procedure concorsuali e nella redazione dei Bandi di concorso, del contenuto di norme più o meno transitorie (cfr.: art. 74 comma 7-ter del D.L. 17/03/2020 n. 18, artt.247, 248 e 249 del Capo XII “Accelerazione dei concorsi” - Sezione I “*Decentramento e digitalizzazione delle procedure*” del D.L. 19/05/2020 n. 34) nonché del contenuto dei Modelli dei Bandi-Tipo predisposti dalla Funzione Pubblica al fine dell’ausilio agli Enti e dell’uniformità delle procedure sul territorio nazionale;

B) - Si rende opportuno - in relazione a quanto contenuto, consentito e previsto da specifica e vigente normativa in materia assuntiva, sia di carattere ordinario che speciale/transitorio anche più sopra riportata, e con riferimento a fabbisogni assuntivi, tematiche ed ambiti già segnalati e preannunciati nel Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022 (Delib. G.C. 33 del 25.02.2020) – **integrare come segue** - nelle more dell’adozione del Nuovo PTFP 2021-2023 che verrà predisposto congiuntamente e coerentemente al Bilancio previsionale 2021-2023 ed operando senza soluzione di continuità - **il suddetto Piano Triennale 2020-2022** dettando ed indicando, per gli anni 2021-2022, i sottoindicati nuovi indirizzi operativi e di massima, specificazioni, autorizzazioni assuntive/ reclutative, definendone i contorni, entro i quali possono essere già attivate ed effettuate, ad opera del Servizio “*Gestione e sviluppo del personale ed organizzazione*”, le eventuali azioni assuntive e/o tutte le operazioni valutative, propedeutiche e preliminari necessarie, nonché le indizioni di Concorsi Pubblici:

Capoverso “**5.PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2020-2021-2022 integrato con le azioni già autorizzate per tali annualità**” della Deliberazione G.C. n.33 del 25.02.2020:

Per quanto attiene al punto:

“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)”,

si specifica e si integra il contenuto di quanto ivi indicato, come segue:

Con riferimento all’art. 20 comma 1 del D. Lgs. 75/2017 e s.m.i., “cd. stabilizzazioni”, ed in particolare, in relazione:

- alle modifiche normative intervenute come più sopra riportate, che hanno mutato ed ampliato la platea dei soggetti potenzialmente stabilizzabili, rispetto alle stabilizzazioni già effettuate con decorrenza 01.01.2019, ed hanno offerto nuove opportunità anche agli Enti di avvalersi a tempo indeterminato dei propri precari storici, mediante un ulteriore percorso di stabilizzazione diretta;
- alla proroga temporale, sino al 31.12.2021, consentita per le stabilizzazioni dirette dei soggetti precari ivi indicati di cui è stato procrastinato il termine per la maturazione dei requisiti alla data del 31/12/2020;
- alla conseguente possibilità di proroga o di rinnovo assuntivo - nelle more e sino al termine della realizzazione e della conclusione dei processi di stabilizzazione individuati - dei soggetti precari potenzialmente interessati e partecipanti ai processi di stabilizzazione programmati dall’Ente in quanto in possesso di tutti i requisiti previsti per la stabilizzazione diretta - avuto riguardo alle funzioni svolte, all’inquadramento contrattuale e al contenuto professionale rivestito, qualora coerente rispetto ai profili professionali individuati dall’Ente per tale finalità;

effettuata una prima rapida e non esaustiva, né definitiva (in relazione alla scadenza temporale per la maturazione dei requisiti ancora in corso sino al 31/12/2020) “ricognizione” dei soggetti potenzialmente in possesso di tutti i requisiti previsti dalla norma per la partecipazione alla stabilizzazione diretta (con particolare riferimento alla maturazione, alla suddetta data, dei 3 anni di servizio alle dipendenze del Comune di Reggio Emilia nello stesso profilo professionale e categoria, rispetto alle esigenze e fabbisogni assuntivi dell’Ente), nonché della loro corrispondenza alle esigenze organizzative e ai fabbisogni assunzionali e di risorse umane dell’Ente;

si ritiene che vi siano gli spazi per aprire un nuovo percorso di stabilizzazione diretta di personale, ai sensi dell’art. 20 co.1 del Decreto Legislativo n. 75/2017 e s.m.i., da concludere con le assunzioni a tempo indeterminato dei soggetti individuati, nel limite dei posti ad essi riservati, entro il 31/12/2021 - operando coerentemente, nei limiti e nel rispetto del principio dell’adeguato accesso dall’esterno almeno al 50% previsto dalla legge (con ciò cumulativamente e complessivamente quantificando, nel limite massimo del 50%, i posti da destinare a: progressioni verticali interne, stabilizzazioni di soggetti precari e riserve nei concorsi pubblici, rispetto al totale delle assunzioni programmate con riferimento al triennio 2020-2022, avuto inoltre ulteriore riguardo a determinate specificità e a quote di riserve anche inferiori per taluni procedimenti, quali le progressioni verticali/selezioni interne, che possono essere effettuate nel limite massimo del 30% dei posti di pari categoria messi in copertura nei Piani dei fabbisogni);

pertanto:

- si dà mandato al Servizio “*Gestione e sviluppo del personale e dell’organizzazione*” di effettuare - dopo la scadenza del 31/12/2020 prevista dalla norma per la maturazione dei requisiti - la completa “mappatura” dei soggetti potenzialmente stabilizzabili, in quanto in possesso di tutti i requisiti previsti per la stabilizzazione diretta, la verifica della corrispondenza ai fabbisogni assunzionali dell’Ente unitamente al Direttore Generale, nonché la verifica dei limiti di spesa, di sostenibilità finanziaria e di capacità della Dotazione Organica che dovrà essere opportunamente adeguata e rimodulata in modo organico e funzionale ai complessivi fabbisogni assunzionali, nell’ambito del prossimo Piano triennale dei fabbisogni, prima dell’effettuazione delle assunzioni a tempo indeterminato e delle stabilizzazioni;
- si individuano e si definiscono già fin da ora, in attesa della completa mappatura dei soggetti precari e di quanto sopra, i seguenti profili professionali quali destinatari dei processi di stabilizzazione di cui all’art. 20 co.1 D.Lgs. 75/2017 (in quanto si ha già contezza che vi siano soggetti “stabilizzabili” corrispondenti a precisi fabbisogni dell’Ente di tali professionalità), con riferimento ai quali l’Ente intende riservare il sottoriportato numero di assunzioni, specificando che in ogni caso, i profili ed i posti oggetto di assunzioni tramite stabilizzazione, potrebbero essere oggetto di modifica, e/ o integrazione nell’ambito del nuovo PTFP 2021-2023, o in altro provvedimento, al termine della completa “mappatura” dei soggetti potenzialmente stabilizzabili in quanto in possesso dei requisiti previsti dalla norma per la stabilizzazione diretta, della verifica circa i fabbisogni assunzionali dell’Ente, della capacità e dei limiti di spesa e della Dotazione Organica che dovrà essere opportunamente adeguata e rimodulata in modo organico e funzionale ai complessivi fabbisogni assunzionali, nell’ambito del prossimo Piano triennale dei fabbisogni, prima dell’effettuazione delle assunzioni a tempo indeterminato e delle stabilizzazioni dirette:

n. 2 assunzioni 36 h. profilo prof.le “Gestore processi culturali” - Cat. C;

n. 6 assunzioni 36 h. profilo prof.le “Funzionario Reti Sociali” Spec. servizi sociali - Cat. D;

- si autorizzano conseguentemente le eventuali proroghe e/o rinnovi assuntivi a tempo determinato (anche in deroga alla disciplina generale dei 36 mesi e dei termini di interruzione contrattuale previsti dalla norma) dei soggetti - già assunti nei medesimi profili professionali – potenzialmente stabilizzabili e partecipanti ai processi di cui sopra, in possesso di tutti i requisiti previsti per la stabilizzazione diretta, sino alla conclusione dei processi di stabilizzazione che verranno successivamente avviati, ai sensi di quanto previsto dall’art. 20 co.8 del D.Lgs. 75/2017, dalla Circolare DFP prot.67490 n. 3/2017 capoverso 3.2.6, dal CCNL “Funzioni Locali” 2016-2019 art. 50 co.11.

Con riferimento all’art. 22 comma 15 del D. Lgs. 75/2017 e s.m.i., “cd. verticalizzazioni interne”, ed in particolare, in relazione:

- alle modifiche normative intervenute come più sopra riportate, che, al fine di valorizzare le professionalità interne dei dipendenti, hanno prorogato il termine per la facoltà di

attivazione di procedure selettive interne per la progressione tra le aree, cd. “verticalizzazioni”, riservate ai dipendenti di ruolo in possesso dei titoli di studio previsti per l’accesso dall’esterno e di requisiti di servizio analoghi a quelli richiesti per l’accesso alle “riserve” nei concorsi pubblici (art. 52 D.lgs. 165/2001) - ampliandolo a tutto il triennio 2020-2022, ed hanno inoltre aumentato dal 20 al 30%, il numero massimo dei posti da destinare a progressione interna rispetto a quelli di pari categoria, complessivamente messi in copertura nei Piani dei fabbisogni;

- alle conseguenti incrementate opportunità e quote di riserva e al maggior tempo/annualità a disposizione per i suddetti fini, che migliorano le possibilità per gli Enti di dare adeguata valorizzazione a talune professionalità interne, pure da individuare oculatamente e nell’ambito prioritario di alcune famiglie professionali, trattandosi di numeri comunque molto marginali (nel limite del 30% delle assunzioni di pari categoria autorizzate nei Piani);
- alla conseguente ed opportuna necessità di conteggiare in modo cumulativo le complessive assunzioni dall’esterno di pari categoria messe a disposizione ed autorizzate nei Piani dei Fabbisogni nell’ambito del triennio 2020-2022, in particolare di categoria direttiva - al fine di poter disporre anche di un numero maggiore di posti/assunzioni da destinare a procedure selettive interne e alla valorizzazione del capitale umano già alle proprie dipendenze;
- ai complessivi nuovi posti / assunzioni dall’esterno già autorizzati e messi in copertura nell’ambito del PTFP 2020-2022 annualità 2020 (cfr. deliberazione G.C. n. 33 del 25/02/2020) di categoria C e D e di quelli effettivamente realizzati e/o potenzialmente realizzabili a breve (tenuto anche conto delle rinunce dei candidati già avvenute, dell’esaurimento di proprie graduatorie concorsuali, del mancato, sinora, ritrovamento di graduatorie di altri Enti di pari professionalità e del mancato ritrovamento di personale da Bandi di mobilità già indetti e conclusi);
- all’esistenza interna all’Ente, di parecchi dipendenti di ruolo che hanno acquisito anche nel tempo, importanti professionalità da valorizzare e da potenziare ulteriormente, traendone reciproca utilità, sia da parte loro, per quanto attiene alla progressione di carriera, che in termini di positivo ritorno e di “investimento” per l’Ente, che potrebbe in tal modo disporre di “inquadramenti” di professionalità più elevate di cui è carente, provenienti dall’interno, già formate e più addentro al “sistema” e alla “macchina comunale”, rispetto alle assunzioni di soggetti esterni neo assunti;

si ritiene che vi siano gli spazi (seppur ridotti) per applicare la facoltà, concessa dalla norma speciale e transitoria, di aprire un percorso di progressioni verticali e di carriera tra le aree, ai sensi e per gli effetti dell’art. 22 co.15 del Decreto Legislativo n. 75/2017 e smi, **tramite Selezioni interne riservate ai dipendenti di ruolo**, in possesso dei medesimi requisiti culturali / di studio previsti per l’accesso dall’esterno e per la partecipazione “alla riserva” nei concorsi pubblici, come individuati nell’articolo 8 del vigente “Regolamento sull’Ordinamento Generale degli Uffici e dei servizi del Comune di Reggio Emilia” – Sezione B - L’Accesso, **da attivare nell’anno 2022** e da concludere con le assunzioni a tempo indeterminato dei soggetti individuati, nei nuovi profili professionali, nel limite dei posti ad essi riservati, entro il 31/12/2022;

si autorizza pertanto l'apertura di un "percorso di progressioni" da attuare tramite "procedure selettive interne tra le Aree", riservate a personale dipendente di ruolo, per l'anno 2022;

si specifica a tal fine:

- che il posticipo dell'attivazione di tali procedure di selezione interna all'anno 2022, consentirà, come anzidetto, di poter cumulare le assunzioni di pari categoria autorizzate e realizzate nell'ambito dei Piani dei fabbisogni 2020 – 2022, con particolare riferimento alla categoria direttiva in quanto minori sono state sinora le assunzioni dall'esterno effettuate in cat. D, ai fini di una maggior quantificazione di posti destinabili a progressioni interne di carriera, pur nel limite massimo del 30% stabilito dalla norma, e nei limiti della capacità della Dotazione Organica e della spesa di personale / sostenibilità finanziaria, nonché tenuto conto delle esigenze organizzative e del fabbisogno assuntivo / di determinate professionalità dell'Ente;
- che si opererà comunque - come anzidetto più sopra con riferimento all'art. 20 co. 1 del D.Lgs. 75/2017 - coerentemente, nei limiti e nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno almeno al 50% , con ciò cumulativamente e complessivamente quantificando, nel limite massimo del 50%, i posti da destinare a: progressioni verticali interne, stabilizzazioni di soggetti precari e riserve nei concorsi pubblici, rispetto al totale delle assunzioni programmate con riferimento al triennio 2020-2022, avuto inoltre riguardo a determinate specificità e a quote di riserve anche inferiori per taluni procedimenti, quali proprio le progressioni verticali che possono essere effettuate nel limite massimo del 0% dei posti di pari categoria messi in copertura nei Piani dei fabbisogni;
- che i posti destinati a selezioni interne - che verranno successivamente individuati nell'ambito dei prossimi PTFP e/o con appositi provvedimenti integrativi - riguarderanno la progressione: tra profili di categoria B e C appartenenti a medesima famiglia professionale (entro i limiti massimi del 30% delle assunzioni complessive dall'esterno di cat. C autorizzate nei Piani dei Fabbisogni e tenuto conto delle capacità di D.O.) e tra profili di categoria C e D appartenenti a medesima famiglia professionale (nei limiti del 30% delle assunzioni complessive di cat. D autorizzate nei Piani dei fabbisogni per gli anni 2020-2022 e tenuto conto delle capacità di D.O.);
- che per quanto attiene alle progressioni verticali che verranno attivate nell'ambito della Categoria Direttiva, si individuano già le Famiglie professionali "Educativa" e "Tecnica", quali destinatarie in via prioritaria, di alcuni posti di progressione interna, e successivamente, a seguire, altre famiglie professionali, tenuto conto del numero complessivo di posti destinabili a stabilizzazioni in tale categoria, al potenziale numero di candidati partecipanti, e all'efficacia del procedimento.

Per quanto attiene al punto:

"5.1.H) RUOLI DIRIGENZIALI", del Capoverso **"5.PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2020-2021-2022 integrato con le azioni già autorizzate**

per tali annualità” della Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020, nel quale si specificava in sintesi quanto segue:

“... si individuano le seguenti funzioni organizzative da destinare alle assunzioni di personale dirigenziale a tempo indeterminato

n.	Ca t.	Profilo	Budget assunzionale 2020	Anticipo Budget assunzionale 2021 (cessati in corso d'anno 2020)	decorren ze
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.”;

Vista e richiamata anche la recente Deliberazione G.C. 22/10/2020 N. 156 avente ad oggetto *“Approvazione modifiche alla Macro-struttura organizzativa dell'Ente e integrazione al vigente manuale per la graduazione delle posizioni dirigenziali”*, in particolare per quanto attiene alle modifiche strutturali intervenute nell'ambito dell'Area Sviluppo Territoriale;

Tenuto conto anche di quanto già indicato nella suddetta Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020 al **Capoverso “4. Ricognizione dei Fabbisogni – Piano dei Fabbisogni 2020-2021-2022”** con riferimento ai ruoli Dirigenziali, ed in particolare di quanto segue:

“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 consiliazione 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;”.

si specifica e si integra il contenuto di quanto ivi indicato al punto 5.1.H), come segue:

con riferimento al reclutamento delle **8 figure Dirigenziali a tempo indeterminato** di cui sopra, si specifica che lo stesso avverrà prioritariamente mediante indizione di Concorsi Pubblici a cura del Dirigente del Servizio *“Gestione e sviluppo del personale e dell’Organizzazione”* - tenuto conto delle facoltà e di quanto indicato nella Deliberazione più sopra citata di G.C. 19/11/2020 i.d. N. 182 – d’intesa e con la supervisione del Direttore Generale, che riferirà periodicamente alla Giunta, dello stato dei procedimenti;

si definiscono di seguito le professionalità dirigenziali a tempo indeterminato da reclutare con sollecitudine;

la priorità nell’indizione dei Concorsi Pubblici di qualifica dirigenziale, ed il loro espletamento nel corso dell’anno 2021, in relazione alla caratterizzazione dei diversi ruoli professionali e figure dirigenziali di cui si abbisogna, alla necessità di continuità gestionale, ai compiti/funzioni di rilevanza istituzionale, riguarderà le seguenti figure:

Nell’immediato e con assoluta priorità, indizione di 2 Concorsi Pubblici per :

- 1 Dirigente di ambito Tecnico con funzioni afferenti ad Aree Tecniche
- 1 Dirigente di ambito Informatico con funzioni afferenti e connesse alle Tecnologie informatiche

A seguire, indizione di Concorsi Pubblici per l’assunzione di:

- 1 Dirigente / Avvocato con funzioni afferenti l’Ambito Legale (in caso di esito negativo della procedura di Mobilità esterna autorizzata con Deliberazione G.C. N. 214 del 14.12.2018 e indetta con D.D. 480 di R.U.A.D. del 01.04.2019);
- 1 Dirigente di ambito Giuridico/Economico/Finanziario con funzioni prioritariamente afferenti il governo delle “Entrate”;

Si opera un “rinvio” all’individuazione e alla definizione delle ulteriori figure Dirigenziali da reclutare, anche tramite mandato, in tal senso, al Direttore Generale.

C) - ULTERIORI MANDATI / AUTORIZZAZIONI

Si autorizza infine e si dà mandato al Direttore Generale di articolare e predisporre un nuovo Piano di assunzioni per gli anni 2021 – 2022 – 2023, coerente con i vincoli di Bilancio, di sostenibilità finanziaria, e con tutte le attuali e vigenti norme inerenti le capacità assunzionali e di Dotazione Organica dell'Ente più sopra riportate, da adottare congiuntamente al percorso di approvazione del Bilancio previsionale 2021-2023, e da allegare, quale sintetico "schema" rappresentativo di numeri / posti/ profili, ai documenti e agli atti di pianificazione e programmazione in corso di elaborazione;

Si specifica che il Piano del Direttore dovrà contenere e prevedere, tra le altre, in particolare le seguenti linee assuntive:

- assunzione di personale a tempo indeterminato da assegnare al Servizio di Polizia Municipale, appartenente alla Famiglia di Vigilanza, sia di categoria C "Agenti" che di categoria D "Funzionari addetti al coordinamento e controllo", in numero idoneo e finalizzato al completo ristoro dei posti vacanti di tali professionalità presenti nella Dotazione Organica del Corpo (al ripristino della D.O. e al mantenimento costante della sua copertura) e con ampliamento della stessa Dotazione, mediante progressiva istituzione di nuovi posti di Agente (inizialmente n. 4), sino alla concorrenza del numero ottimale rappresentato dall'indicatore di rapporto in relazione al numero di abitanti, di cui alla Legge Regionale E.R. n. 24 del 04.12.2003, tenuto conto delle capacità di Dotazione Organica complessiva - **con indicazione e finalità di mantenimento costante** della copertura della suddetta Dotazione nel corso del tempo (anche a seguito di cessazioni di personale dal servizio che interverranno) - **da reclutare prioritariamente tramite** utilizzo di graduatorie di pari professionalità di altri Enti, mediante accordi o convenzioni, o mediante conferimento di posti nell'ambito dell'indizione di nuove procedure concorsuali di pari professionalità indette dalla Regione Emilia Romagna o da altri Enti, previa accordi o convenzioni, o con qualsiasi ulteriore modalità di recruiting, come specificato meglio più sopra nel capoverso destinato agli indirizzi;
- si conferma a tal fine quanto contenuto nella Deliberazione G.C. N. 33 del 25/02/2020 Capoverso 5.1.D) Professionalità di Famiglia di Vigilanza;
- assunzione di personale a tempo indeterminato con professionalità di docente, "Educatore" ed "Insegnante" di Cat. C, da assegnare all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia numericamente fino al ripiano di tutti i posti vacanti presenti in Dotazione Organica, al fine del mantenimento costante della copertura della Dotazione assegnata all'Istituzione, dei collettivi e delle figure adulte di riferimento per i bambini e le bambine frequentanti le strutture comunali per la prima infanzia, **mediante nomina dei vincitori ed utilizzo delle graduatorie di pari profilo professionale che deriveranno dal Concorso Pubblico in corso di espletamento per 70 unità di personale Docente**; e reclutamento di personale con profilo di "Funzionario Reti Educative" specializzazione Pedagogico, Cat.D, **prioritariamente con attivazione delle procedure di verticalizzazione /selezione interna anzidette**;
- assunzioni a tempo indeterminato di personale con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - Specializzazione Servizi Sociali, Cat. D, prioritariamente mediante **procedure di "stabilizzazione"** di cui all'art. 20 co. 1 D.Lgs.vo 75/2017 e smi, come anzidetto più sopra, **nonché tramite scorrimento della graduatoria concorsuale pubblica** di pari professionalità tuttora vigente;

- il Piano dovrà prevedere anche l'adeguamento e la rimodulazione della Dotazione Organica dell'Ente funzionalmente alle esigenze e ai fabbisogni assunzionali, nei limiti già fissati dalle precedenti Deliberazioni che vengono tutti confermati.

D) RICOGNIZIONE ASSENZA SOPRANNUMERI, ECCEDENZE, ESUBERI – A VALERE PER L'ANNO 2021

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

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

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

Preso a tal fine atto:

- che la Dotazione organica complessiva dell'Ente, rideterminata da ultimo alla data del 01.09.2020 con determinazione Dirigenziale n. 696 del 25/08/2020 (per esigenze di trasformazione oraria e/o di profilo professionale dei rapporti di lavoro dei dipendenti a tempo indeterminato), non presenta alcuna situazione di soprannumerarietà, anzi mostra numerosi posti vacanti in quasi tutti i profili professionali, già per effetto delle norme di contenimento delle assunzioni nel Pubblico Impiego susseguitesi nel corso degli anni, ed ora, da ultimo, ulteriormente incrementati, in relazione alle facilitate cessazioni volontarie dal servizio - in via anticipatoria rispetto a quella ordinariamente prevista a regime dalla legislazione in materia di collocamento in quiescenza - di cui a “quota 100”;
- che ad oggi in particolare si evidenzia ulteriormente un pesantissimo quadro di “cessazioni 2020” già avvenute e di programmate “cessazioni 2021” per un totale di oltre 80 unità già consolidate per il 2020 e n. 30 solo stimate e già programmate per il 2021 - sia conseguenti ad ordinarie e programmate uscite dal servizio per collocamento a riposo d'ufficio, ai sensi di legge, sia per cessazioni volontarie non programmate “quota 100”, e/o per altre motivazioni - **che rappresenta una forte criticità organizzativa, conducendo ad un significativo “deficit” complessivo di risorse umane, che necessita di essere ripianato e colmato con ogni modalità di reclutamento e che verrà definito nel PTFP 2021 – 2023 di prossima redazione** nei primi mesi del 2021;
- che già nell'ambito del sopracitato PTFP 2020-2022, di cui alla Deliberazione G.C. n. 33 di I.D. del 25.02.2020, **erano state previste e programmate per l'anno 2020 nuove assunzioni a tempo indeterminato** di personale - a parziale ripiano delle numerose cessazioni già preannunciate per l'anno in corso e cogliendo tutte le opportunità assuntive previste dalla normativa vigente all'epoca di adozione del Piano;
- **che tali assunzioni tuttavia, non hanno potuto essere ancora pienamente realizzate** per vari motivi non imputabili all'Ente - **in parte per rinuncia dei candidati** utilmente posizionati nelle residuali graduatorie ancora valide dell'Ente, arrivando sino

al loro esaurimento, o per carenza di graduatorie di altri Enti da concedere in uso al Comune di Reggio Emilia - **ed in parte in conseguenza dell'intervenuta novella legislativa** in materia assuntiva / di modifica della capacità assunzionale degli Enti, di cui si è ampiamente trattato più sopra (cfr. art. 33 D.L. n.34/2019 – Legge n.58 del 28.6.2019; DPCM 17.03.2020 pubblicato in G.U. 27.04.2020; Circolare Interministeriale pubblicata in G.U. l'11.09.2020 n. 226/2020), che ha prima sospeso e poi rallentato le operazioni assuntive già programmate, **creando ulteriori “vuoti” negli organici e nei “tempi” di sostituzione delle cessazioni avvenute;**

- che in particolare, i profili amministrativi, tecnici ed educativi dell'Ente a causa di anni di perpetrati blocchi assuntivi e/o ridotte capacità assunzionali, nel corso del tempo hanno subito una importante diminuzione di forza lavoro e di risorse umane e con esse di un “portato” fondamentale di competenze, specializzazioni ed esperienze - causando rallentamenti nell'erogazione dei servizi, disagi organizzativi, ritardi nell'ordinaria azione amministrativa, forti difficoltà nel costruire e/o programmare nuove progettualità, nuovi servizi, ecc..
- che di conseguenza la carente Dotazione Organica complessiva di risorse umane presso il Comune di Reggio Emilia, **evidenzia già da sé, l'inesistenza di possibili situazioni** di soprannumero, eccedenza, esubero di personale, di cui occorre effettuare ricognizione di assenza, ai sensi di legge, ai fini assunzionali;

Preso atto e valutato ulteriormente:

- che si sono anche sentiti, in sede di elaborazione della presente proposta deliberativa, i Dirigenti ed i Dirigenti Coordinatori di Area, anche in merito alle eventuali eccedenze ed esuberi di personale, nonché ai fabbisogni di risorse umane e di profili professionali prioritari e necessari, al fine della realizzazione degli attuali obiettivi e dei programmi e progetti dell'Ente, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera a-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 33 del medesimo Decreto;
- che in tali occasioni, nei colloqui e nelle diverse relazioni comunque intercorse tra il “*Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione*” e i Dirigenti ed i Dirigenti Coordinatori di Area dell'Ente, non sono state rilevate eccedenze alcune di personale, ed anzi sono state sottolineate pesanti carenze di risorse in diversi e strategici profili professionali, anche a seguito, come anzidetto, delle cessazioni dal servizio intervenute nel corso degli ultimi anni non interamente sostituite a causa delle limitazioni assunzionali, nonché in relazione agli accresciuti fabbisogni di risorse umane, correlati all'incremento dei servizi erogati alla cittadinanza, allo sviluppo di nuove progettualità, alla complicazione normativa, agli onerosi e plurimi adempimenti da effettuare ai sensi di legge che gravano ed appesantiscono i procedimenti amministrativi e i processi di lavoro, ecc. e che necessitano oltremodo di investimento sulle risorse, di forte consolidamento e di ulteriore “potenziamento” degli organici;
- che anche in occasione degli incontri preliminari e propedeutici alla predisposizione del prossimo Bilancio 2021-2023 e nell'ambito dell'ordinario ciclo di programmazione dell'Ente, a cura del Servizio Programmazione, Pianificazione e Controllo, gli incontri con i Dirigenti ed i Dirigenti Coordinatori di Area dell'Ente, hanno evidenziato la medesima situazione, valevole anche ai fini della ricognizione annuale delle esigenze funzionali ed i fabbisogni di risorse umane e finanziarie delle singole strutture, in relazione agli obiettivi ed ai prodotti/progetti di cui ai PEG ed ai Piani di lavoro di

riferimento, ed utili alla fase programmatica e di predisposizione del Bilancio Previsionale 2021 - 2023 al fine di una corretta e funzionale allocazione iniziale delle relative risorse;

Inoltre, anche sulla base dei dati emersi dai monitoraggi del PEG 2020, in relazione allo stato di avanzamento dei prodotti/progetti assegnati ai Dirigenti e alle diverse strutture di riferimento, non si riscontra alcuna eccedenza funzionale di personale, in quanto tutte le risorse umane presenti in Dotazione Organica funzionalmente e correttamente assegnate alle diverse strutture, risultano pienamente impiegate, concorrendo tutte, con una completa imputazione del 100% del loro tempo lavoro, alla realizzazione dei diversi prodotti e progetti, strategici e gestionali dell'Amministrazione ed al raggiungimento degli obiettivi indicati, e risultano pertanto risorse fondamentali ed irrinunciabili;

Anche in relazione alla situazione finanziaria, il Comune di Reggio Emilia, allo stato attuale, non versa nelle condizioni di dover dichiarare alcuna eccedenza di personale, e con particolare riferimento alla nuova normativa relativa alla "sostenibilità finanziaria" delle assunzioni, dall'analisi degli ultimi documenti contabili, di programmazione e rendicontazione finanziaria del Comune di Reggio Emilia si rileva una corretta situazione, pienamente rispettosa di vincoli e normative, così come già risultava dalla Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020 e confermata dai **Verbali di certificazione dei Revisori dei Conti** redatti nelle diverse occasioni, da ultimo **Verbale n. 35 del 30/11/2020** ove è stata **validata e certificata la correttezza del dato "rapporto tra spese di personale ed entrate correnti"** del Comune di Reggio Emilia con riferimento **all'anno 2019, pari al 31,00% e la conseguente collocazione dell'Ente** - ai fini delle capacità assunzionali / sostenibilità finanziaria, per l'anno 2020;

Anche il futuro Bilancio previsionale 2021-2023, verrà redatto tenuto conto della nuova normativa connessa alla "sostenibilità finanziaria" delle assunzioni in relazione alle entrate, ai vincoli di contenimento della spesa di personale ed al rispetto del concorso degli Enti Locali agli adempimenti di finanza pubblica.

Si dichiara pertanto che allo stato attuale, effettuate tutte le verifiche - a seguito ed in relazione agli adempimenti obbligatori di cui al sopraccitato art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come sostituito, a decorrere dal 2012, dall'art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011, ed **effettuata la ricognizione annuale a valere per il 2021 - il Comune di Reggio Emilia non presenta situazioni di soprannumero in Dotazione organica, né situazioni di eccedenza alcuna di personale sia in relazione ad esigenze funzionali che finanziarie** e che in corso di esercizio 2021 si provvederà a monitorare il mantenimento di tale condizione in relazione a tutti i vincoli normativi sopraesposti ed in caso di modificazioni significative delle proprie condizioni si provvederà a rivedere la presente dichiarazione.

Valutato, che alla luce di tutto quanto sopra evidenziato, la Giunta ritiene di approvare complessivamente quanto sopra indicato in merito alla ricognizione sui fabbisogni di personale effettuata, nonché alla normativa assuntiva sopravvenuta in corso 2020, ed alle integrazioni / specificazioni / indirizzi reclutativi ed operativi al PTFP 2020-2022, in attesa e nelle more dell'adozione del prossimo PTFP 2021-2023 di cui si dà mandato di predisporre proposta al Direttore Generale;

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 confermare il contenuto del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2020-2022, di cui alla Deliberazione G.C. N.33 del 25/02/2020, con tutte le ulteriori specificazioni, indirizzi e linee operative, così come indicate e specificate nelle premesse della presente Deliberazione, ai capoversi A) B) C);
2. di integrare - in relazione a quanto contenuto, consentito e previsto da specifica e vigente normativa in materia assuntiva, sia di carattere ordinario che speciale/transitorio anche riportata in premessa, e con riferimento a fabbisogni assuntivi, tematiche ed ambiti già segnalati e preannunciati nel Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022 (Delib. G.C. 33 del 25.02.2020), nelle more dell'adozione del nuovo PTFP 2021-2023 - il suddetto Piano Triennale 2020-2022, per gli anni 2021-2022, con tutti i nuovi indirizzi operativi e di massima, specificazioni, autorizzazioni assuntive/reclutative, come esattamente definiti nelle premesse del presente provvedimento ai capoversi A) B) C) (ivi comprese le tematiche inerenti gli artt. 20 co.1 e 22 co.15 del Decreto Legislativo n. 75/2017 e s.m.i.), entro cui possono essere già attivate ed effettuate, ad opera del Servizio "*Gestione e sviluppo del personale ed organizzazione*", le eventuali azioni assuntive e/o tutte le operazioni valutative, propedeutiche e preliminari necessarie, nonché le indizioni di Concorsi Pubblici;
3. di dare mandato al Direttore Generale di articolare e predisporre un nuovo Piano dei Fabbisogni di personale e di assunzioni per gli anni 2021 – 2022 – 2023, in linea con i precedenti, coerente con i vincoli di Bilancio, di sostenibilità finanziaria, e con tutte le attuali e vigenti norme inerenti la spesa di personale, le facoltà ed i limiti assunzionali e di Dotazione Organica dell'Ente, da adottare congiuntamente al percorso di approvazione del Bilancio previsionale 2021-2023, comprensivo di rimodulazione, adeguamento e rideterminazione della Dotazione Organica dell'Ente ad invarianza valoriale, e da allegare, quale sintetico "schema" rappresentativo di numeri / posti/ profili, ai documenti e agli atti di pianificazione e programmazione in corso di elaborazione, specificando che lo stesso Piano dovrà tenere conto anche delle indicazioni ed autorizzazioni già contenute in premessa e nello specifico al capoverso C) ULTERIORI MANDATI / AUTORIZZAZIONI;
4. di dichiarare, a valere per l'anno 2021, effettuata la ricognizione annuale ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011, che il Comune di Reggio Emilia, allo stato attuale, non presenta situazioni di soprannumero in Dotazione organica, né situazioni di eccedenza alcuna di personale sia in relazione ad esigenze funzionali che finanziarie e che in corso di esercizio 2021 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.

Inoltre

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuto che ricorrano particolari motivi d'urgenza, in quanto la ricognizione annuale sulle situazioni di soprannumero o eccedenze del personale risulta essere adempimento obbligatorio per poter effettuare nuove assunzioni sia a tempo determinato che indeterminato presso l'Ente già a decorrere dal 01.01.2021;

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