



COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA

I.D. n. **35**

in data **06/03/2021**

Estratto del Verbale di Seduta

DELLA GIUNTA COMUNALE DI REGGIO EMILIA

L'anno **duemilaventuno** addì **06 - sei** - del mese **marzo** alle ore **09:40** nella sede municipale, ritualmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, per la trattazione del seguente oggetto:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 – ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.

Alla discussione dell'oggetto sopraindicato, sono presenti:

VECCHI Luca	Sindaco	SI
PRATISSOLI Alex	Vicesindaco	SI
BONVICINI Carlotta	Assessore	SI
CURIONI Raffaella	Assessore	SI
DE FRANCO Lanfranco	Assessore	SI
MARCHI Daniele	Assessore	SI
RABITTI Annalisa	Assessore	SI
SIDOLI Mariafrancesca	Assessore	SI
TRIA Nicola	Assessore	SI

Presiede: **VECCHI Luca**

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

LA GIUNTA COMUNALE

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.;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 137 del 29.06.2020 è stato approvato 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."*, tuttora pienamente utilizzato nelle more dell'ultimazione e dell'approvazione a brevissimo, del nuovo Piano triennale;
- 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;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 223 di I.D. del 22/12/2020 è stata approvata la *"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 ECCEDENZA EX ART. 33 D. LGS. N. 165/2001 E SMI, A VALERE PER L'ANNO 2021 DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA"*, con la presa d'atto della nuova normativa intervenuta in corso d'anno e della quantificazione del

nuovo “parametro” di spesa di personale “finanziariamente sostenibile” positivamente verificata dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 35 del 30/11/2020;

- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 141 del 24/09/2020, legalmente esecutiva, è stato approvato "APPROVAZIONE DELLO SCHEMA DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2021-2023", successivamente trasmesso al Consiglio Comunale per l'approvazione;

Valutato:

- che sono stati già elaborati e presentati tutti i documenti prodromici e necessari alla prossima approvazione del Bilancio di Previsione 2021-2023 (entro la scadenza fissata dalla legge al 31/03/2021), ed in particolare è stato già avviato il percorso amministrativo di approvazione dello Schema di Bilancio pluriennale 2021-2023 e della Nota di aggiornamento al D.U.P.;
- che tali documenti programmatori sono coerenti e tengono conto di tutte le attuali disposizioni normative in materia di contenimento della spesa di personale, di “sostenibilità finanziaria” di tale spesa rispetto alle entrate correnti quale impatto sul Bilancio Comunale, di limitazione delle assunzioni nell’ambito del regime vincolistico vigente, e che le cifre che sono state complessivamente destinate alla spesa di personale negli appositi Allegati all’approvando Bilancio 2021-2023, tengono conto di tutto il personale in servizio, in posizione di comando, ecc. nonché degli attuali ed ulteriori fabbisogni di personale e comprendono le risorse necessarie al finanziamento delle azioni di reclutamento relative al completamento del Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022, nonché al correlato e presente “stralcio” di Piano Triennale dei Fabbisogni 2021-2023, e che, come stanziato, e come da parametri quantificati in via previsionale, risultano coerenti con tutte le attuali disposizioni normative in materia assuntiva e di contenimento e “sostenibilità finanziaria” della spesa di personale;

Ritenuto:

- di dover pertanto procedere all'adozione di un primo stralcio di Piano Triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Reggio Emilia, per il triennio 2021-2022-2023 – Piano annuale 2021 primo stralcio”, ai sensi di legge, tenuto conto delle modifiche legislative apportate dal Decreto 75/2017, in assoluta coerenza, continuità, completamento e ad integrazione del precedente Piano triennale 2020-2022 di cui alle 2 citate Deliberazioni di G.C. 25/02/2020 N. 33 e Delib. G.C. 22/12/2020 N. 223, in linea con l’attuale pianificazione pluriennale delle attività e delle performance e sulla scorta di quanto indicato nei documenti di programmazione economico-finanziaria, ed in particolare nel D.U.P. da allegarsi al Bilancio pluriennale 2021-2023, delle attuali disposizioni normative in materia di assunzioni, e delle cifre che

sono state complessivamente destinate alla spesa di personale negli appositi Allegati al Bilancio 2021-2023, in corso di approvazione;

Sentiti, in sede di elaborazione della proposta di Piano, i Dirigenti ed i Coordinatori di Area, anche in merito alle eventuali eccedenze ed esuberi di personale, nonché ai fabbisogni di risorse umane ed ai profili professionali emergenti e necessari, al fine della realizzazione degli obiettivi e dei programmi e progetti dell'Ente, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera a-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 33 del medesimo Decreto, avendo già provveduto ad effettuare la *“Ricognizione sull'assenza di eccedenze, esuberi e soprannumeri”* a valere per il 2021 nell'ambito della Deliberazione G.C. 22/12/2020 N. 223 , **si provvede ora alla elaborazione di uno Stralcio di Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 – anno 2021 primo stralcio, tenuto conto dell'attuale e vigente normativa** di riferimento in materia di assunzioni, di contenimento e “sostenibilità finanziaria” della spesa di personale, di cui è opportuno effettuare un debito richiamo (anche con riferimento a quanto già indicato e contenuto nelle 2 precedenti Deliberazioni relative al Piano), allo scopo di definire più compiutamente il complessivo quadro normativo di riferimento.

1) RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI – ULTIMO P.T.F.P. 2020-2022 –
Delib. G.C. 25/02/2020 N. 33 e Delib. G.C. 22/12/2020 N. 223 – SITUAZIONE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO VIGENTE ALLE 2 DIFFERENTI EPOCHE.

Si richiamano le seguenti Deliberazioni inerenti i precedenti Piani Triennali dei Fabbisogni di personale del Comune di Reggio Emilia, in quanto contenenti scenari, indirizzi, strategie, modalità di reclutamento e politiche occupazionali nel tempo agite e perseguite allo scopo di migliorare e qualificare i servizi e le attività del Comune in un'ottica di attrattività territoriale e di soddisfacimento dei bisogni della collettività (tenuto conto delle normative in materia nel tempo vigenti), che ancora si condividono, pur con le debite modifiche ed aggiustamenti resisi necessari nel tempo, anche a causa dei plurimi interventi normativi intervenuti:

- la Deliberazione Giunta Comunale del 18.6.2015 n. 111 con la quale è stato adottato il *“Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2015-2017. Piano annuale 2015”*, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 10 del 20.07.2015;
- la successiva Deliberazione Giunta Comunale del 10.12.2015 n. 229, anch'essa positivamente vistata dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 8 del 23.02.2016, con la quale si procedeva ad aggiornare ed integrare il suddetto Piano Occupazionale 2015-2017;
- la Deliberazione Giunta Comunale 31.03.2016 n. 78, con la quale è stato approvato il *“Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017”*, positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 15 del

04.04.2016, successivamente integrato con Deliberazioni G.C. 25.08.2016 n. 147 e G.C. 15.12.2016 n. 252;

- la Deliberazione Giunta Comunale 22/06/2017 n. 98, con la quale è stato approvato il *“Piano triennale dei fabbisogni 2017-2018-2019 – Piani annuali 2017-2018. Provvedimenti conseguenti”*, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori con proprio Verbale n. 23 del 20.06.2017, successivamente integrato e parzialmente modificato (per adempimenti tecnico/giuridici, senza alcuna nuova spesa aggiuntiva) con Deliberazione G.C. 12/12/2017 i.d. n. 223;
- la Deliberazione Giunta Comunale 08/05/2018 n. 88, con la quale è stato approvato il *“Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2018-2019-2020 – Piani Annuali 2018-2019. Provvedimenti conseguenti”*, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori con proprio Verbale n. 12 del 23.04.2018;
- la Deliberazione Giunta Comunale 14.12.2018 n. 214, con la quale è stato approvato il *“Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2019-2020-2021 – Piano Annuale 2019 stralcio. Provvedimenti conseguenti”*, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori con proprio Verbale n. 26 del 14.12.2018;
- la Deliberazione Giunta Comunale 16.10.2019* n. 167 (*cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 22.10.2019) con la quale è stata approvata l’*“integrazione ed attualizzazione del “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2019-2020-2021 – ANNO 2019 STRALCIO” approvato con Deliberazione G.C. 14.12.2018 n. 214 – Provvedimenti conseguenti. Rideterminazione Dotazione Organica. Dichiarazione assenza eccedenze, esuberi, soprannumeri ex art. 33 D.Lgs. n. 165/2001 per il 2020”*, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori dei Conti con proprio verbale n. 21 del 15.10.2019.

Si richiamano poi integralmente, ed in particolare, le 2 Deliberazioni già più sopraccitate, inerenti l’ultimo Piano triennale dei fabbisogni adottato: 2020-2022:

- **Giunta Comunale del 25/02/2020 n. 33 di I.D.** di approvazione del *“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2020-2021-2022 – ANNO 2020. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA”*
- e **Giunta Comunale del 22/12/2020 n. 223** di *“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 ECCEDENZA EX ART. 33 D. LGS. N. 165/2001 E SMI, A VALERE PER L’ANNO 2021 DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA”*,

ove:

- nella prima (Delib. G.C. 25/02/2020 N. 33) si adottava il Piano Triennale dei fabbisogni 2020-2022, con l’individuazione delle necessità, delle esigenze e delle autorizzazioni assuntive consentite, tenuto conto e sulla base della normativa

assuntiva di riferimento vigente all'epoca dell'adozione del Piano, che veniva tutta richiamata come ivi indicato e che ancora si conferma vigente a tutt'oggi, ad eccezione di quanto modificato dalle normative intervenute in corso d'anno 2020, come riprese ed affrontate nella successiva Deliberazione;

- nella seconda (Delib. G.C. 22/12/2020 N. 223) - alla luce di quanto successivamente intervenuto in materia di normativa assuntiva dopo l'adozione del Piano e di cui si prendeva debitamente atto, come di seguito meglio riportato - si confermava integralmente il contenuto - in termini di autorizzazioni e di fabbisogni di personale - del Piano già adottato, attualizzandolo e "contestualizzandolo" nell'ambito del mutato quadro normativo di riferimento ed integrandolo ulteriormente con nuovi contenuti, indirizzi operativi ed indicazioni valevoli per il triennio;
- nelle 2 citate deliberazioni si indicavano tutti i limiti e le normative di riferimento vigenti alle due differenti epoche di adozione degli atti, in merito al contenimento della spesa del personale ed in materia di assunzioni e di regime vincolistico esistente, nonché le condizioni oggettive e soggettive da possedere al fine di poter effettuare assunzioni nel corso degli anni, si specificava che tutti i documenti contabili già approvati di indirizzo, programmazione e rendicontazione, mostravano l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale, nel tempo evolute, e che conseguentemente il Comune di Reggio Emilia presentava tutte le condizioni previste per poter programmare ed effettuare assunzioni negli anni 2020 e seguenti;

Nella prima deliberazione di G.C. 25/02/2020 N. 33:

- si richiamava in particolare, in via diretta o indiretta (quale riferimento a Piani precedenti), la seguente normativa orientativa e di riferimento, specificatamente mirata all'adozione dei PTFP e tuttora vigente:
- l'art. 39 comma 1 della Legge 449/1997;
- l'art. 91 co.1 del T.U.E.L. n. 267/2000;
- il Decreto legislativo n. 75/2017 recante modifiche ed integrazioni al Decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i, in attuazione della Legge n. 124/2015 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- gli artt. 35 e 36 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. come novellati dal D.Lgs. 75/2017;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. come novellato dal D.Lgs. 75/2017;
- l'art. 6-ter del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. come introdotto dal D.Lgs. 75/2017;
- l'art. 22 "*Disposizione di Coordinamento e transitorie*" del D.Lgs. 75/2017;

- le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche*” approvate con D.M. Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08/05/2018 – G.U.27/07/2018;
- l'art. 16 co.1 lett. a-bis) del D.Lgs 165/2001 e s.m.i.;
- l'art. 33 D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- l'art. 26 Sezione A - L'Organizzazione – del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Reggio Emilia;
- l'art. 19 del D.Lgs. n. 33 del 2013, e s.m.i.;
- l'art. 48 co.1 del D. Lgs. 198/2006 in materia di rispetto degli obblighi di adozione del Piano delle azioni positive;

si prendeva atto in particolare del contenuto:

- del disposto dell'articolo 6 “*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*” del D. Lgs.vo 165/2001, come novellato dal D.Lgs. 75/2017;
- dell'art. 6-ter “*Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale*” come introdotto dal D.Lgs. 75/2017 ;
- delle “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, di cui all'articolo 6-ter del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.
- si valutava conseguentemente che la programmazione dei fabbisogni di personale del Comune di Reggio Emilia ed i relativi Piani triennali dei fabbisogni da sempre adottati annualmente con un orizzonte temporale triennale - letti anche in relazione alle Linee di indirizzo - appaiono in linea e corrispondenti sia con il novellato dettato normativo (art. 6 D.Lgs.vo 165/2001) che con i contenuti e le indicazioni orientative delle “*Linee di indirizzo...*”, per quanto attiene in particolare:
- alla loro redazione coerentemente e congiuntamente: all'attività di programmazione dell'Ente complessivamente intesa, alla pianificazione pluriennale delle attività e della performance, alla redazione degli strumenti di programmazione e finanziari (Bilancio pluriennale e DUP);
- alla conseguente analisi dei fabbisogni di personale e alla definizione ed individuazione di nuovi profili professionali più consoni con le professionalità ricercate, più coerenti ed opportuni in relazione alle mutate esigenze organizzative, ed ai contesti di riferimento;
- alla verifica dell'assenza di personale esuberante o eccedentario, o soprannumerario, in relazione a vari fattori di natura organizzativo-finanziaria, ed alla riallocazione funzionale delle risorse umane alle diverse strutture / progetti / programmi, in un'ottica e in una dimensione di dinamicità organizzativa;
- al contemperamento delle esigenze di “reclutamento esterno” all'Ente ed alla P.A. con nuove assunzioni derivanti da concorsi pubblici o scorrimenti di graduatorie concorsuali, con quelle di “mobilità - reclutamento interno” sia derivante da processi di mobilità volontaria tra Enti – dando coordinata attuazione a processi di mobilità e di reclutamento esterno – che di mobilità interna, con percorsi di riconversione

professionale di dipendenti;

- alla centralità dei fabbisogni di personale anche di diversa e nuova tipologia rappresentate nei percorsi di programmazione dai Dirigenti dell'Ente (apicali e non) e nel PTFP, rispetto alla Dotazione Organica secondo un vecchio concetto di D.O. (intesa come rigido ed immutabile contenitore numerico di posti ripianabili unicamente in ragione delle pari cessazioni di personale di identica professionalità);
- alla conseguente necessità di adeguamento e rimodulazione della Dotazione Organica, avvenuto sempre costantemente nel tempo, in funzione dei diversi e mutati fabbisogni di personale rappresentati nei Piani, con idonee professionalità quali-quantitativamente opportune e finanziariamente compatibili tenuto conto della necessità di garantire l'invarianza valoriale della rimodulazione della Dotazione stessa (medesimi concetti statuiti oggi dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001);
- alla rappresentazione nell'ambito del PTFP e dei suoi allegati, di tutti i valori finanziari, dei limiti e delle facoltà assuntive concesse a legislazione vigente e nel rispetto del regime vincolistico, ed inerenti le complessive capacità assunzionali e di bilancio dell'Ente;
- per cui si disponeva di proseguire, anche nell'adozione di tale Piano e dei futuri PTFP, secondo la metodologia operativa da sempre utilizzata, in quanto coerente con le neo emanate "Linee di indirizzo", utilizzando lo strumento dinamico della rimodulazione della Dotazione Organica funzionalmente agli effettivi fabbisogni di personale come rappresentati e riscontrati in particolare nell'ambito della fase di programmazione, tenendo conto dei suoi potenziali limiti valoriali massimi e della necessità di garantire l'invarianza valoriale delle operazioni di rimodulazione, come discende direttamente dal dettato legislativo (art. 6 D.Lgs.vo 165/2001) e secondo tutte le indicazioni e gli indirizzi operativi in merito, già adottati nell'ambito della Deliberazione G.C. 14.12.2018 N. 214 di approvazione del *"PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2019-2020-2021 – ANNO 2019 STRALCIO"*;

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

- si richiamava ancora in particolare, tra le altre, in via diretta o indiretta (quale riferimento a Piani precedenti), la seguente principale normativa di riferimento da osservare in materia di contenimento della spesa di personale e di limiti / facoltà assuntive (che allo stato attuale, è in parte ancora pienamente vigente, in parte

vigente “in maniera residuale”, solo se integrata /contemperata / rimodulata/ e qualora compatibile, con la nuova normativa entrata in vigore a far tempo dal 20/04/2020):

- **il D.L. 90/2014**, convertito con modificazioni in legge n. 114 dell'11/08/2014, e plurime ss.mm.ii., in particolare **art. 3 commi 5, 5-bis, 5-ter, 5-quater, 5-quinquies, 5-sexies, 5-septies**, (*tuttora vigente “in maniera residuale” / integrata / contemperata/ rimodulata/ e qualora compatibile in termini di “sostenibilità finanziaria” con la nuova normativa entrata in vigore a far tempo dal 20/04/2020 – art. 33 del D.L. n. 34/2019 – convertito con modificazioni nella legge n. 58 del 28.6.2019 e relativi decreti e circolari attuative*);
- **la Legge n. 296/2006** e smi, ed in particolare l'**art. 1 commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater**, come introdotti e modificati da plurime ss.mm.ii. (cfr. in particolare art. 3 comma 5 bis del D.L. 90/2014 - **contenimento della spesa di personale nella “Media del triennio” 2011-2013**) specificando, nel merito del “Contenimento” della spesa di personale nella media del “triennio 2011-2013”, che esso si intende quale triennio stabile e fisso, precedente l'entrata in vigore del D.L. 90/2014 introduttivo della norma modificativa della Legge n. 296/2006 – (cfr. Deliberazione Corte Conti sez. Autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG); (*tuttora pienamente vigenti, con deroghe e parziali esclusioni dal computo della spesa, introdotte ad opera di diverse normative, da ultimo dalla Legge n. 178/2020 Legge di Bilancio 2021*)
- **l' Art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010** convertito con modificazioni in Legge n. 122 del 30/07/2010, e successive plurime modificazioni ed integrazioni (in materia di **contenimento della spesa di personale per lavoro flessibile a tempo determinato entro il tetto di spesa 100% del 2009**) (*tuttora pienamente vigente, con deroghe e parziali esclusioni dal computo della spesa, introdotte ad opera di diverse normative, da ultimo dalla Legge n. 178/2020 Legge di Bilancio 2021*);
- **il vincolo del “Rispetto del patto di stabilità interno” sino all'anno 2015 e precedenti, ai sensi dell'art. 76 comma 4 del D.L. 112/2008** convertito in legge 133/2008, come confermato dall'art. 1 comma 707 della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015, ivi compresi gli adempimenti relativi al monitoraggio e alla certificazione del patto di stabilità 2015;
- **il vincolo del “Rispetto, a decorrere dall'anno 2016, degli obiettivi di finanza pubblica”** di cui all'art. 1 commi da 710 e seguenti (in particolare 720, 721 e 722) della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015, mediante il conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le spese finali e le entrate finali di Bilancio (pareggio di bilancio);
- ed inoltre, così come introdotto dalla **Legge di Bilancio per l'anno 2019 – L. 145/2018 – il definitivo superamento del saldo di competenza (pareggio di Bilancio)** in vigore dal 2016 e più in generale il superamento delle regole finanziarie aggiuntive rispetto alle norme generali sull'equilibrio di Bilancio; in particolare i commi da 819 a 826 dell'art. 1 della Legge 145/2018 – che dispongono che **dal 2019 il vincolo di finanza pubblica coincide con gli equilibri ordinari di bilancio disciplinati dall'armonizzazione contabile** (D.lgs.

118/2011) e dal TUEL, pertanto che gli Enti si considereranno *“in equilibrio in presenza di un risultato di competenza non negativo”* desunto *“dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto”*; integrando, a decorrere dall'anno 2019, la cessazione dei commi della Legge n. 232/2016 inerenti l'obbligo del pareggio di bilancio e del regime sanzionatorio; il comma 904 conferma, con modificazioni, le sanzioni di cui all'art. 9 comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 convertito in legge n. 146/2016 – comportanti il divieto di assunzione a qualsiasi titolo (previste per gli EE.LL. in caso di non approvazione entro i termini stabiliti dalla legge, dei Bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e di mancata trasmissione dei relativi dati alla BDAP della RGS entro 30 giorni dal termine previsto per la loro approvazione);

- **l'art. 16, comma 1, lettera a-bis del D.Lgs. 165/2001** e s.m.i. e dell'**art. 33** del medesimo Decreto, in merito agli obblighi di ***“Ricognizione sull'assenza di eccedenze, esuberanti e soprannumerari”***;
- **l' Art. 18 co. 2 bis del D.L. 112/2008**, come modificato dal D.L. 66/2014 Art. 4 co.12-bis in materia di diversi regimi applicabili alle ASP e alle istituzioni degli Enti Locali che gestiscono servizi assistenziali, scolastico educativi, e per l'infanzia, culturali, ecc.;
- la **Legge n. 68/1999** recante *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”* che prevede l'obbligo anche per i datori di lavoro pubblici, enti locali ecc. con un numero di dipendenti a tempo indeterminato maggiore di 50, di avere alle proprie dipendenze lavoratori “disabili” di cui all'art. 1 e 8 della medesima legge, pari al 7%, e lavoratori appartenenti ad altre “categorie riservatarie” (orfani, vedove, categorie protette vittime del terrorismo e della criminalità organizzata ecc..) di cui all'art. 18 della medesima legge, pari all'1% - procedendo a ripianare le eventuali “scoperture” che si dovessero verificare nel tempo; (*pienamente vigente*);
- il **Decreto Legislativo n. 75/2017** (così come modificato dall'art 1 comma 1 del Decreto Legge 162 del 30 dicembre 2019 cd *“Milleproroghe”*) avente ad oggetto *“Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a) e 2, lettere b), c),d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r) s) e z), della legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*; cosiddetto “decreto Madia sul pubblico impiego”, in modifica al Decreto Legislativo n.165/2001 e ss.mm.ii. anche in materia di organizzazione, di piani triennali dei fabbisogni, di dotazioni organiche, ecc. e che tra l'altro, **all'articolo 20** *“Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”*, ha introdotto l'ulteriore facoltà per le pubbliche amministrazioni di consentire **percorsi di stabilizzazione fino al 31.12.2021** (termine quest'ultimo inserito dal Decreto legge 162/2019 cd *“Milleproroghe”*, unitamente al posticipo della data di maturazione dei requisiti di stabilizzazione al 31/12/2020), rivolta ai precari storici in possesso di determinati requisiti ivi indicati; e la relativa **Circolare operativa n. 3/2017** del 23/11/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica DFP 0067490 P, avente ad oggetto *“Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con*

contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato"; e che tra l'altro all'art. **22 comma 15** ha introdotto la facoltà per le P.A. di attivazione di "procedure selettive interne" per la progressione tra le aree, cosiddette "**verticalizzazioni**", sino a tutto il triennio 2020-2022 (termine quest'ultimo prorogato dal Decreto legge 162/2019 cd "*Milleproroghe*"), nel limite del 30% dei posti di pari categoria messi in copertura sui PTFP;

- la **Legge di Bilancio per l'anno 2018, Legge n. 205/2017** (pubblicata in G.U. in data 29/12/2017), **con la quale** non si apportavano nuove modifiche alle disposizioni inerenti le assunzioni a tempo indeterminato degli Enti Locali, ma **si definivano alcune deroghe alla spesa ed in materia di assunzioni a tempo determinato di unità con profilo di Assistente Sociale, ed in particolare all'art. 1, comma 200** come successivamente modificato dal D.L. 4/2019 – L. 26/2019, che testualmente recita: *"Al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni, secondo quanto stabilito dall'articolo 14, comma 27, lettera g), del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, a valere e nei limiti della metà delle risorse di cui all'articolo 7, comma 3, del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale, possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296."*; si prevedeva pertanto che gli Enti Locali, al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei Comuni e contestualmente, gli interventi e i servizi sociali per il contrasto alla povertà, possano effettuare assunzioni di "Assistenti sociali", con rapporto di lavoro a tempo determinato utilizzando le risorse, a valere e nei limiti della metà della quota del "Fondo Povertà" (per l'erogazione del cosiddetto "neo istituto" RdC - Reddito di Cittadinanza) attribuita agli ambiti territoriali di ogni Regione, per il rafforzamento dei servizi sociali e che tali assunzioni a tempo determinato sono effettuate "in deroga" ai vincoli inerenti il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 co. 557 della Legge n. 296/2006 (in deroga al contenimento nella media del triennio 2011-2013), e di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 (in deroga al contenimento nel tetto della spesa per il tempo determinato del 2009);
- La Conferenza Stato-Città, dove, nella seduta dell'11 dicembre 2019, era stata approvata la bozza del Decreto attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019, cd. "Decreto Crescita" ;
- **La legge n. 56/2019** "*Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo*", **in particolare l'art. 3** "*Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione*" :

- comma 8 nel merito degli obblighi di espletamento delle procedure di mobilità – soprattutto nella parte in cui dispone: “Fatto salvo quanto stabilito dall’articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall’articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.”;
- e comma 9, che con la dichiarata finalità di “.. ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego” , ed entrando direttamente in modifica degli artt. 34 e 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.: riduce in via definitiva, da 60 a 45 giorni, il termine di cui al medesimo art. 34 bis della cosiddetta “comunicazione obbligatoria” da trasmettere al Dipartimento della Funzione Pubblica, decorso infruttuosamente il quale senza alcuna assegnazione di personale, gli Enti possono procedere ad effettuare assunzioni; prevede l’esclusione dalla previa comunicazione obbligatoria di cui all’art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., delle assunzioni a tempo determinato superiori ai 12 mesi da effettuare ai sensi dell’art. 110 del Decreto legislativo n. 267/2000 e s.m.i. (incarichi dirigenziali e di alta specializzazione a tempo determinato);

nel merito dell’**utilizzo delle graduatorie di idonei proprie e di altri enti** si richiamavano in particolare:

- La Deliberazione della Corte dei Conti n. 41/2019/PAR Marche.
Allo stato attuale, occorre però sottolineare che tali indicazioni sono state parzialmente superate dall’entrata in vigore della **Legge n. 8 del 28/02/2020 di conversione del D.L. Milleproroghe n. 162/2019**, la quale **all’art. 17 comma 1-bis** afferma che :
*“Per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all’articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell’articolo 91 del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.**”,* ovvero ossia la presente norma consente di utilizzare le graduatorie concorsuali ancora valide proprie o di altri Enti, anche per la copertura di posti neo – istituiti o trasformati successivamente all’indizione del Bando di concorso, al fine di accelerare e semplificare le assunzioni nel pubblico impiego, con economicità ed utilizzo di personale idoneo già selezionato nell’ambito di procedure concorsuali;
- La deliberazione n. 290/2019 della Corte dei conti del Veneto, nel merito delle modalità di utilizzo delle graduatorie di altri enti, che prevede che gli enti debbano:
 - *predeterminare i criteri (nell’ambito del regolamento di organizzazione o, comunque, in assenza di Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi, **con apposito atto di indirizzo** o, ancor meglio, con apposito*

articolo stralcio del regolamento) di scelta della tipologia di enti con i quali è possibile “accordarsi”;

- valutare la corrispondenza della posizione lavorativa da ricoprire (categoria, regime giuridico ed, eventualmente, profilo) con la graduatoria che si vuole utilizzare;
- garantire la previsione e verificare la preesistente copertura finanziaria nel PTFP (Piano Triennale di Fabbisogno di Personale) di cui all'articolo 6 del D.lgs. n. 165/2001.

precisando inoltre che:

“Per quanto riguarda le forme dell'accordo, la giurisprudenza intervenuta in materia si è mostrata aperta a soluzioni che valorizzano l'autonomia dell'ente. Il TAR Veneto, in particolare, con la sentenza n. 864/2011, tra l'altro, sottolinea come le disposizioni che disciplinano la materia non facciano alcun riferimento a convenzioni ex art. 30 del TUEL, ma, unicamente, ad un accordo, il che implica che l'intesa tra le due amministrazioni interessate in ordine all'utilizzo della graduatoria, sia da perfezionarsi con i poteri del privato datore di lavoro e quindi con gli strumenti, certamente non pubblicistici, a disposizione.”

- nel merito **della validità delle graduatorie** concorsuali: **la legge 27 dicembre 2019 n. 160** (legge di Bilancio per l'anno 2020) ove, all'art. 1 commi da 147 a 149: si ripristina la possibilità di scorrimento delle graduatorie, dal 2020, anche oltre i posti messi a concorso stante l'abrogazione del comma 361 della legge 145/2018. Inoltre, in modifica dell'articolo 35, comma 5-ter del Dlgs 165/2001; si riduce la validità delle graduatorie a «due anni dalla data di approvazione», in luogo dei tre anni preesistenti; da ultimo, si ridefiniscono i termini di scadenza delle graduatorie in essere nel modo seguente: le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020, mentre quelle degli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione; si riteneva pertanto, per il principio della successione delle leggi nel tempo, disapplicato l'art. 91 comma 4 del D.Lgs. n. 267 /2000 c.d. T.U Enti Locali, per la parte in cui si prevede una valenza triennale delle graduatorie degli enti; e si confermava, inoltre, a seguito delle modifiche apportate all'art. 1, comma 366 della legge n. 145 del 2018, ad opera del decreto-legge n. 34 del 2019, che i commi 360, 361, 363 e 364 non si applicano alle assunzioni del personale educativo degli enti locali.

Nella seconda deliberazione di G.C. 22/12/2020 N. 223:

- si prendeva atto dei nuovi importanti 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 2020, 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 e si richiamavano in particolare:

1. 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”;
2. 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;
3. 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);
4. 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;

5. si prendeva atto ancora:

6. 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 stabilita dal citato decreto);
7. 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;
8. 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);
9. 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;
10. 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;
11. che si era conseguentemente 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;
12. che 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 - **risulta essere pari al 31,00%;**

13. che tale dato 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 e così sino alla determinazione del nuovo parametro che dovrà essere preso a riferimento nel corso del 2021, successivamente all'approvazione del rendiconto 2020;
14. che di conseguenza, il Comune non poteva incrementare nell'anno allora in corso (2020) il valore del predetto “rapporto” rispetto a quello registrato nell'ultimo rendiconto approvato (2019) e che pertanto aveva come unico limite/obbligo per l'anno 2020, il “contenimento” del rapporto tra “spesa di personale ed entrate correnti”, entro il corrispondente rapporto 2019 (31,00%);
15. che dagli ultimi monitoraggi effettuati all'epoca, il dato del rapporto tra *“spesa di personale ed entrate correnti”*, simulato sulla base dei dati accertati ad ottobre 2020 - **e che teneva 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 - **mostrava il contenimento del suddetto parametro entro i limiti di quello relativo al 2019;**
16. che pertanto tutte le azioni di reclutamento contenute nel Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022, alle decorrenze ivi indicate nel corso del 2020, ne garantivano a tale data, 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 potevano continuare ad effettuare, nell'anno 2020 allora in corso, assunzioni di personale come previsto ed indicato sul PTFP 2020-2022, seppur con logiche di contenimento avuto riguardo al monitoraggio del suddetto parametro;
17. che di tutto quanto sopra era stato preso atto dal Collegio dei Revisori dei Conti nel soprariportato Verbale n. 35 del 30/11/2020;
18. si specifica altresì, che in sede di ulteriore monitoraggio, nel mese di Novembre 2020, il rapporto si assestava provvisoriamente (totale entrate al netto di FCDE assest. 182.162.303,59) al 29,86%;
19. si confermava pertanto integralmente il contenuto, in termini di fabbisogni occupazionali, del Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022 già adottato, cui si aggiungevano nuove integrazioni, specificazioni, ed indirizzi operativi e programmatici per il triennio, come indicato nei Capoversi delle premesse A), B) e C) approvati nel dispositivo, tra cui l'autorizzazione al Dirigente del Servizio Personale ad utilizzare la massima flessibilità ed alternatività (qualora necessario) nell'individuazione e nella gestione degli strumenti e delle modalità di recruiting disponibili (ed utilizzando gli stessi anche in maniera indifferenziata e/o sostitutiva gli uni rispetto agli altri, rispetto a quanto indicato sui Piani, qualora necessario allo scopo di concretizzare e velocizzare, per quanto più possibile, le assunzioni di personale ivi autorizzate), in considerazione dell'equivalenza e dell'invarianza dell'incidenza della relativa spesa di personale dal punto di vista della sua “sostenibilità finanziaria”, indipendentemente dalla modalità di

recruiting prescelta e/o utilizzata;

20. si determinava, in particolare, al Capoverso A) delle premesse, approvato al punto 1) del dispositivo della suddetta deliberazione, quanto più sotto riportato integralmente **in quanto di totale attualità normativa**, e pienamente corrispondente alla situazione odierna, anche alla luce di successivi chiarimenti, approfondimenti ed orientamenti interpretativi provenienti da autorevoli interpreti:

*“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”;

2) **NORMATIVA INTERVENUTA SUCCESSIVAMENTE ALLA DELIBERAZIONE G.C. 22/12/2020 N. 223.**

Successivamente all'approvazione della Deliberazione G.C. 22/12/2020 N. 223 di “**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 ECCEDENZA EX ART. 33 D. LGS. N. 165/2001 E SMI, A VALERE PER L'ANNO 2021 DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA”**”, **veniva approvata la Legge di Bilancio per l'anno 2021 - Legge n. 178 del 30 dicembre 2020**, con la quale:

- non si apportano ulteriori particolari innovazioni o modificazioni alle facoltà assunzionali degli Enti Locali, né alle norme complessive inerenti il “contenimento” della spesa di personale nella “Media del triennio 2011-2013”, il rispetto dei vincoli di finanza pubblica, il rispetto dei tetti di spesa sul lavoro flessibile, ed il regime di “sostenibilità finanziaria” della spesa di personale sul Bilancio comunale, come introdotta dall’art. 33 co. 2 del D.L. 34/2019, che, allo stato attuale, restano pertanto confermate quale principale quadro normativo di riferimento, come indicate al paragrafo precedente;
- vengono invece introdotte in ambito assuntivo, relativamente ad alcune situazioni e/o contesti particolari e/o figure professionali, alcune facilitazioni, contributi e “deroghe” ai limiti e ai tetti di spesa di cui sopra, di cui risultano di particolare interesse per gli Enti locali le seguenti:

All’art. 1 comma 69 – si consente ai Comuni per il 2021, in vista dei maggiori oneri gestionali relativi ai procedimenti di erogazione del “Bonus” di cui all’art. 119 del D.L. 34/2019, di assumere personale, a tempo determinato e a tempo parziale, per la durata di un anno non rinnovabile, da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici preposti ai suddetti adempimenti, “in deroga” ai limiti di spesa stabiliti dall’art. 1 commi 557 – 557 quater della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. e con possibilità di accedere a risorse statali;

All’art. 1 commi da 797 a 804 – si inseriscono interventi mirati e finalizzati a “potenziare” il sistema dei servizi sociali territoriali mediante l’assunzione di assistenti sociali - attraverso la concessione di un contributo economico statale per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato, fino al raggiungimento di un numero di figure che garantisca un “livello essenziale delle prestazioni” di assistenza sociale sul territorio (Ambito territoriale sociale ATS), in rapporto con la popolazione residente, che va da un livello minimo di 1:6.500 e fino a 1: 5.000 (40.000 euro di contributi per ogni assistente sociale) e migliorandolo fino al raggiungimento di un livello da 1:5.000 a 1:4000 (con un contributo di 20.000 euro per ogni assistente sociale); si specifica che tali contributi, in via continuativa, sono “a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all’esclusione sociale” di cui all’art. 1, comma 386, della legge 28/12/2015, n. 208, e che le cifre spettanti ai Comuni e/o agli Ambiti, sono determinate sulla base di appositi prospetti riepilogativi, da trasmettere entro il 28 febbraio di ogni anno al Ministero del Lavoro, che tengono conto del numero medio di Assistenti sociali in servizio l’anno precedente (con rapporto FTE) , e in via previsionale nell’anno in corso.

Le eventuali nuove assunzioni a tempo indeterminato di Assistenti sociali, finanziate con le suddette risorse statali, sono “in deroga” ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all’art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006 e s.m.i.; quelle a tempo determinato a valere sul medesimo Fondo povertà, residuo, sono anche in deroga al tetto del lavoro flessibile di cui all’art. 9 co. 28 del D.L. 78/2010 e smi.

Ai finanziamenti finalizzati, si applicano le disposizioni contenute nell’art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, convertito in legge n. 126/2020; pertanto i trasferimenti / la relativa spesa di personale non devono essere conteggiati ai fini del rapporto tra la spesa

di personale e le entrate correnti, per la determinazione del coefficiente di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019 e smi.

Si specifica tuttavia che la suddetta normativa, le eventuali somme / spettanze nei confronti dei singoli Enti (Comuni, Ambiti, ecc.) collocati sotto il LEP (livello essenziale delle prestazioni definito) e/o nei confronti degli Enti che hanno già raggiunto il livello essenziale di prestazione ed a copertura dei costi per gli assistenti sociali già assunti in organico a tempo indeterminato (ed eventualmente non solo per nuove assunzioni, come affermato da Nota ANCI del 04/02/2021), nonché la determinazione e la modalità del conteggio delle assistenti sociali che definiscono il LEP, è ancora in fase evolutiva, oggetto di studio, di approfondimenti e chiarimenti da parte di ANCI, IFEL, Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ecc.

E' stata inoltre recentissimamente approvata la **Legge n. 21 del 26/02/2021** pubblicata sulla G.U. n. 51 solo in data 01/03/2021, di **conversione in legge, con modificazioni, del D.L. n. 183/2020** cd. "Milleproroghe" - i cui risvolti applicativi si stanno solo ora analizzando e valutando, soprattutto per quanto attiene alle modifiche apportate al Decreto in sede di conversione in legge, e pertanto non conosciute precedentemente; in particolare relativamente alla proroga dei tempi previsti per la maturazione dei requisiti di "stabilizzazione" da parte dei precari della P.A. che è stata ulteriormente differita al 31/12/2021 (ampliandone significativamente, in tal modo, l'ipotetica platea) ad opera dell'art. 1 co. 7-bis della citata Legge di conversione, entrando in modifica, tra l'altro, dell'art. 20 co. 1 del D.Lgs.vo n. 75/2017.

3) COMPLESSIVI VINCOLI, LIMITI E FACOLTA' ASSUNZIONALI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE.
--

Richiamati pertanto i precedenti Piani Triennali dei Fabbisogni di personale, **i cui contenuti ed indirizzi di massima, stabiliti all'epoca dell'adozione dei singoli atti ed attualizzati nel tempo, si confermano, pur con le variazioni e le attualizzazioni intervenute** a seguire, nell'ambito dei medesimi provvedimenti, **ed ai quali si rimanda, anche per il triennio 2021-2023** - 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 anche gli indirizzi, la metodologia operativa per il tempo determinato e il part-time ivi contenuti, segnalando, per quanto attiene al part-time, la sopravvenienza delle 2 nuove decorrenze stabilite dal CCNL 2016-2018 per le trasformazioni orarie dei dipendenti, che vengono fissate al 01/3 e 01/09 di ogni anno, potendosi presentare le istanze di modifica del rapporto di lavoro, rispettivamente entro il 31/12 e il 30/06 di ogni anno;

Si prende nuovamente atto che nelle ultime deliberazioni ed in particolare nelle ultime 2 inerenti il Piano triennale 2020-2022, annuale 2020:

- si indicava complessivamente tutta la principale normativa, in materia di vincoli, limiti e facoltà assunzionali / spesa di personale, vigente all'epoca dell'adozione degli atti,

nonché gli orientamenti giurisprudenziali e contabili più accreditati, e ne veniva seguita l'evoluzione, adattando e riattualizzando la programmazione in linea con l'evolversi della normativa;

- si dava contezza e si acclarava il pieno rispetto di tutta la suddetta normativa vigente per poter effettuare assunzioni nel 2020 e seguenti, come certificato in sede di approvazione del Bilancio previsionale 2020-2022, di Rendicontazione 2019 e, da ultimo, in sede di determinazione del “parametro” di incidenza della “spesa di personale sulle entrate correnti” e di individuazione della fascia di virtuosità “intermedia” di appartenenza, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e ss.mm.ii.

Si opera pertanto un totale richiamo a tutta la complessiva normativa più sopra riportata in quanto attualmente vigente - in modo prioritario o secondario come più sopra indicato - in materia di assunzioni e di spesa di personale, e anche contenuta nelle 2 delle deliberazioni G.C. n. 33 del 25/02/2020 e n. 223 del 22/12/2020, di adozione, conferma ed integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022 – Annuale 2020.

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

CONDIZIONI OGGETTIVE – VINCOLI / FACOLTA' ASSUNTIVE

A) VINCOLI ASSUNZIONALI:

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

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

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

Rispetto, a decorrere dal 2019 dei vincoli e degli obiettivi di finanza pubblica coincidente con gli equilibri ordinari di bilancio disciplinati dall'armonizzazione contabile, di cui alla Legge di Bilancio 2019 n. 145/2018, art. 1 commi da 819 a 826 e comma 904;

Rispetto delle norme sulla “sostenibilità finanziaria” della spesa prevista per nuove assunzioni, nell'ambito della più “complessiva” spesa di personale, di cui **all'art. 33**

comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i. convertito con modificazioni in Legge n. 58/2019, al D.M. 17/03/2020 e Circolare interministeriale 08/06/2020, per gli enti appartenenti alla **fascia demografica g)** quale il Comune di Reggio Emilia, entro i relativi “valori soglia”; **in particolare** - poiché il Comune di Reggio Emilia si è collocato per il 2020 (tenuto conto del rapporto tra “spesa di personale ed entrate correnti”, quantificato sulla scorta del Rendiconto 2019 e pari al 31,00%) nella “fascia intermedia” di virtuosità – **occorre il rispetto del “contenimento” del rapporto tra “spesa di personale ed entrate correnti” entro quello derivante dall’ultimo rendiconto approvato** (attualmente 2019 – 31,00%), anche per l’anno in corso, sino all’approvazione del Rendiconto 2020;

Se tali pre-condizioni sono osservate, il Comune di Reggio Emilia dispone delle seguenti

B) FACOLTA' ASSUNTIVE:

- **Possibilità di effettuare “nuove assunzioni” dirigenziali e non dirigenziali, a tempo indeterminato** - senza necessità di alcuna particolare suddivisione di budget assunzionale tra le une e le altre categorie - **contenute entro un tetto di spesa di personale complessiva “sostenibile finanziariamente”** a Bilancio in relazione alle entrate, e cioè **entro il rapporto 2019 “spese di personale / entrate correnti” e quantificato pari al 31,00%** (sino alla determinazione del nuovo rapporto successivo all’approvazione del rendiconto 2020) - **limite stabilito ai sensi dell’art. 33 co. 2 del D.L. 34/2010 / L. 58/2019, D.M. 17/03/2020 e Circolare 08/06/2020 attuativa** - **al netto delle assunzioni che possono essere effettuate “in deroga”** ai limiti di spesa di personale, se consentito al verificarsi delle condizioni previste ai sensi di legge (cfr. es. art. 1 commi da 797 a 804 della Legge di Bilancio per l’anno 2021 n. 178/2020 per le Assistenti Sociali).

Se con le assunzioni disposte, si rispetta il suddetto “parametro” (vincolo di spesa prioritario) - e sino al non superamento del complessivo limite di spesa di personale che la rende “finanziariamente sostenibile” rispetto alle entrate (31,00%) - **la capacità assunzionale può arrivare sino alla sostituzione del 100% dei cessati dell’anno precedente (limite stabilito dall’art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014), ed espandersi sino alla ulteriore possibilità, per il triennio 2019-2021, di effettuare altre assunzioni nell’anno** medesimo in cui si sono verificate le cessazioni ai sensi dell’art. 3 comma 5 sexies come introdotto dall’art. 14-bis comma 1 lett. b) del D.L. 4/2019 – L. 26/2019 - cfr. Corte Conti Emilia Romagna n. 55/2020 e da ultimo Corte Conti Veneto del 19/01/2021 Deliberazione n. 15/2021/PAR/ che afferma:

“omissis ...Pertanto, indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale per gli enti locali (e per quelli territoriali in genere interessati dalle norme di cui all’art. 33), al fine di assicurare un turn over compatibile con l’adempimento della mission istituzionale, è la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti. Ciò al fine di garantire gli equilibri di bilancio presenti e futuri. Ove questo presupposto venga osservato, non appare affatto precluso agli enti di poter utilizzare appieno la propria capacità assunzionale

nell'anno successivo alla maturazione, ovvero, qualora la stessa sia cumulata ai resti assunzionali, anche negli anni successivi. In tal caso, però, l'incremento dell'onere da utilizzo delle facoltà residue degli anni precedenti potrà essere giustificato da un incremento delle entrate correnti tale da garantire nell'ambito del rapporto il non superamento del valore soglia di riferimento. In tale ottica, dunque, un ente "intermedio" come quello richiedente il parere – ovvero il cui rapporto, ai sensi dell'art. 33, co. 2, del D.L. n. 34/2019, fra spese di personale (come da ultimo rendiconto) e la media delle entrate correnti nel triennio al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, sia pari a una percentuale compresa fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.03.2020 attuativo dello stesso D.L. n. 34/2019 – potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato eventualmente anche coprendo il turn over al 100% e cumulando i resti assunzionali a condizione che: - non sia superato il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato - l'ente, mediante i propri strumenti di programmazione, abbia ponderato attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica.... Omissis...";

- **Possibilità /obbligo** di effettuare assunzioni di soggetti appartenenti alle "categorie protette" di cui alla legge n. 68/1999 e smi "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", in caso ed al verificarsi di "scoperture" rispetto alle quote d'obbligo fissate dalla legge rispettivamente nel 7% per i lavoratori disabili e nell'1% per le altre categorie protette riservatarie, oltre le ordinarie facoltà assunzionali ai fini della copertura delle quote d'obbligo (art. 3 co. 6 D.L. 90/2014 e smi convertito in Legge n. 144/2014);
- **Possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato cosiddette "stabilizzazioni"** ai sensi dell'**art. 20 del Decreto Legislativo n. 75/2017**, così come integrato dall'art. 1 comma 1 del Decreto legge 30 dicembre 2019 n. 162 convertito in Legge n. 8/2020, nonché, da ultimo, dall'art. 1 co. 7-bis della legge di conversione n. 21 del 26/02/2021 del D.L. Milleproroghe n. 183/2020, pubblicata in G.U. in data 01/03/21 (che ha anche prorogato al 31/12/21 il termine per la maturazione dei requisiti da parte dei precari, ampliando la platea dei soggetti potenzialmente stabilizzabili, con una prospettiva di nuove figure e profili che allo stato attuale non è ancora quantificabile ed in fase di studio, stante la neo-pubblicazione della novella normativa), con le diverse procedure di "reclutamento speciale transitorio" nei confronti del personale "precario" delle P.A., **fino al 31 dicembre 2021, nel complessivo limite di spesa consentito dalle ordinarie facoltà assunzionali previste per le assunzioni a tempo indeterminato dal prioritario regime vincolistico vigente** (nei limiti del "parametro" determinato ai sensi dell'art. 33 co. 2 del D.L. 34/2019), al netto di quelle da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure di reclutamento "ordinario", a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno – 50% delle risorse;

- **Possibilità di effettuare 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 , ai sensi dell’**art. 22 comma 15 del Decreto Legislativo n. 75/2017** - 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 il termine per tutto il triennio 2020-2022; nel complessivo limite di spesa consentito dalle ordinarie facoltà assunzionali previste per le assunzioni a tempo indeterminato dal prioritario regime vincolistico vigente (nei limiti del “parametro” determinato ai sensi dell’art. 33 co. 2 del D.L. 34/2019).

- **Possibilità di effettuare assunzioni per mobilità volontaria tra Enti**, di cui all’art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. (che ai sensi dell’art. 1 comma 47 della legge 30.12.2004 n. 311 sono comunque sempre consentite), ma sempre nei complessivi limiti di spesa consentito dalle ordinarie facoltà assunzionali previste per le assunzioni a tempo indeterminato dal prioritario regime vincolistico vigente (nei limiti del “parametro” determinato ai sensi dell’art. 33 co. 2 del D.L. 34/2019), in quanto il nuovo concetto di “sostenibilità finanziaria” della spesa di personale e delle assunzioni, ha fatto venir meno la neutralità delle procedure di mobilità, considerando tale spesa quale “nuova spesa” a carico del Bilancio comunale, alla stessa stregua di un’assunzione dall’esterno, scorrimento di graduatoria o concorso pubblico, o altro. Pertanto, le cessazioni di personale per mobilità, costituiscono una minor spesa, ed un “risparmio” sul Bilancio dell’Ente, esattamente come le cessazioni di personale conseguenti ad altre cause (dimissioni ordinarie, pensionamenti, decessi, ecc.) di cui avvalersi ai fini assunzionali; così come una assunzione effettuata tramite procedura di mobilità, costituisce per il Bilancio comunale una “nuova spesa”, esattamente come quella derivante da qualsiasi altra assunzione effettuata con altra modalità di recruiting (scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica propria o di altro Ente, concorso pubblico, stabilizzazione di personale precario, ed altro).

- **Possibilità di reclutamento di personale a tempo determinato** e per lavoro flessibile (ivi compreso comandi funzionali) nel solo limite (100%) della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009, così come previsto dall’art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 aggiornato da ultimo dall’art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014 e non più nel limite del 50% della spesa 2009 (cfr. deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie N. 2/SEZAUT/2015/QMIG), dedotte le categorie escluse; limite ulteriormente ampliato, per talune tipologie assuntive a tempo determinato ed in presenza di particolari condizioni, ad opera dell’art. 22 co.1 del D.L. 50 del 24.04.2017, nonché per le assunzioni di assistenti sociali dall’art. 1, comma 200 della Legge 205/2017.

CONDIZIONI SOGGETTIVE, ATTESTAZIONE E VERIFICA :

Il Bilancio di previsione 2021-2023, in fase di approvazione definitiva, **attesta l'osservanza di tutte le anzidette disposizioni** in materia di assunzioni, di limitazione/contenimento e **“sostenibilità finanziaria” della spesa di personale attualmente vigenti**, come certificati dall'Organo di Revisione ed in particolare:

- **In relazione al disposto dell'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e smi : Rendiconto 2019 Euro 44.114.040,89** – meno 5,50 % rispetto alla media del triennio di riferimento (**Media triennio 2011-2013 Euro 46.683.158,86**). Dalle verifiche in fase istruttoria del Conto Consuntivo **2020**, la riduzione risulta confermata anche per l'anno 2020. Il bilancio di previsione 2021 attesterà l'osservanza del disposto normativo anche in fase di previsione della spesa;
- **In relazione agli obblighi di rispetto del Patto di stabilità / concorso ai vincoli di finanza pubblica**, il Comune di Reggio Emilia ha sempre rispettato il Patto di stabilità interno:
sino al 2015, come già acclarato in tutti i documenti di rendicontazione e programmazione precedentemente approvati ed ha trasmesso definitivamente la Certificazione del rispetto del patto di Stabilità per l'anno 2015 in data 29.03.2016;
a decorrere dall'anno 2016, ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica di cui all'art. 1 commi da 710 e seguenti (in particolare 720, 721 e 722) della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015, mediante il conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le spese finali e le entrate finali di Bilancio (pareggio di bilancio) (cfr. comunicazione definitiva trasmessa per l'esercizio 2015 in data 20/03/2016; comunicazione definitiva trasmessa informaticamente alla RGS per l'esercizio 2016 in data 30/03/2017; comunicazione definitiva per l'esercizio 2017 trasmessa informaticamente al M.E.F. - RGS in data 26/03/2018) - comunicazione definitiva per l'esercizio 2018 trasmessa informaticamente al M.E.F. - RGS in data 21 marzo 2019;
a decorrere dall'anno 2019 ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica di equilibrio, avendo ottenuto un **Risultato di competenza “non negativo”** (cfr. art. 1 co.819 e segg. L. 145/2018);
- **In relazione agli obblighi di rispetto / contenimento nel parametro stabilito ai sensi dell'art. 33 co. 2 del D.L. 34/2010 / L. 58/2019, D.M. 17/03/2020 e Circolare 08/06/2020 attuativa - ovvero di una previsione di spesa per nuove assunzioni “finanziariamente sostenibile” a Bilancio in relazione alle entrate, e “contenuta” entro il rapporto determinato sulla scorta dell'ultimo rendiconto approvato: 2019 spese di personale / entrate correnti” quantificato pari al 31,00%** (sino alla determinazione del nuovo rapporto successivo all'approvazione del rendiconto 2020) - **si indicano a Bilancio previsionale 2021-2023** le seguenti voci:
 - **Spesa complessiva di personale 2021 stanziata** (Comune e Istituzione) **Euro 55.446.287,66**
(comprensiva di quella necessaria alla realizzazione del Piano di fabbisogni residuo 2020 e nuovo Piano 2021)

- **Entrate correnti 2021** (Comune e Istituzione) (al netto del FCDE 2021) **Euro 190.737.175,78**

- **coefficiente in via previsionale di incidenza 2021 pari al 29,07%** (ampiamente contenuto entro il limite del 31,00% 2019)

- **Il nuovo Bilancio previsionale triennale 2021-2023 e relativi Allegati di cui si è avviato il percorso di approvazione, sono stati redatti, come anzidetto,** tenendo conto di tutte le attuali disposizioni normative in materia di “contenimento” della spesa di personale nella media del triennio 2011-2013; di “sostenibilità finanziaria” della spesa di personale sulle entrate correnti; di contenimento della spesa complessiva di personale entro il “parametro” 31,00%, come determinato sulla scorta dell’ultimo rendiconto approvato 2019; di limitazione delle assunzioni nell’ambito del regime vincolistico vigente;

le cifre che sono state complessivamente destinate alla spesa di personale negli appositi Allegati all’approvando Bilancio 2021-2023, tengono conto di tutto il personale in servizio, in posizione di comando, ecc. nonché degli attuali ed ulteriori fabbisogni di personale e comprendono le risorse necessarie al finanziamento delle azioni di reclutamento relative al completamento del Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022, nonché al correlato e presente “stralcio” di Piano Triennale dei Fabbisogni 2021-2023, e come stanziare, e come da parametri quantificati in via previsionale, risultano coerenti con tutte le attuali disposizioni normative in materia assuntiva e di contenimento e “sostenibilità finanziaria” della spesa di personale;

Inoltre:

- **La spesa di personale a tempo determinato / per lavoro flessibile, a consuntivo 2019 (rendiconto 2019)**, si attesta in riduzione rispetto a quella di riferimento (100% del 2009), come evidenziato all’interno del Prospetto ALLEGATO D) (Spesa lavoro flessibile 2009 1° aggregato: **Euro 6.795.418,10** -

Spesa lavoro flessibile **2019 Euro 6.235.179,83**).

Dalle verifiche in fase istruttoria del Conto Consuntivo 2020, la riduzione risulta confermata anche per l’anno **2020, pari a Euro 6.776.066,90**

- In relazione agli **obblighi occupazionali da destinare alle categorie protette di cui alla Legge n. 68/1999** e smi “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*”, art. 1 e 8 (disabili) e art. 18 (altre categorie protette riservatarie), secondo le quote di copertura previste dalla legge per i datori di lavoro che impiegano oltre 50 dipendenti, e fissate rispettivamente nel 7% (per i disabili) e 1% (per le altre categorie protette) si fa presente quanto segue.

Come si evince dall’ultimo “*Prospetto Informativo relativo all’anno 2021*” compilato con riferimento alla situazione occupazionale al 31 dicembre 2020, trasmesso dal Comune di Reggio Emilia in data 29.01.2021 telematicamente al Centro per l’Impiego territorialmente competente – Collocamento Mirato- entro i termini previsti dalla legge e

secondo le disposizioni contenute nel Decreto Interministeriale 02/11/2010 e smi., dalla ricognizione obbligatoria NON emergono “scoperture nelle quote d’obbligo”, da ripianare con nuove assunzioni, tenuto conto della richiesta di computabilità di diverse figure aventi i requisiti di scomputo di cui alla Legge in oggetto, che prestano la propria attività presso l’Ente (già assunte a tempo determinato o indeterminato e divenute inabili in costanza di rapporto di lavoro e/o in posizione di “comando funzionale”), già avanzata all’Ufficio di Collocamento Mirato territorialmente competente.

Allo stato attuale, pertanto tutti i documenti contabili già approvati / in via di approvazione di indirizzo, programmazione e rendicontazione dimostrano l’osservanza delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale e conseguentemente il Comune di Reggio Emilia presenta tutte le condizioni previste per poter programmare ed effettuare assunzioni nell’anno 2021 e seguenti, secondo il regime vincolistico vigente.

4) DEFINIZIONE DEI “PROSPETTI” RIEPILOGATIVI RISPARMI/SPESE E DEGLI ALLEGATI AL PIANO

Il quadro normativo vigente “non lega” la quantificazione del Budget assunzionale alle risorse liberate dai “cessati” dell’anno precedente; il precedente quadro infatti determinava le facoltà assunzionali in “ragione virtuale ed annua” ed in quota % fissata sui cessati dell’anno precedente.

Attualmente la programmazione dei fabbisogni si avvale del principio di “sostenibilità finanziaria” della spesa di personale in rapporto alle **entrate correnti** (e non più solo ed esclusivamente sul risparmio derivante dalle cessazioni), e sulla scorta della quantificazione di una “effettiva spesa” da sostenere a Bilancio, calcolata non più “in ragione virtuale ed annua”, ma in modo “effettivo” dalla decorrenza dell’assunzione e per il periodo di effettivo sostenimento.

I Budgets assunzionali degli anni precedenti e di cui ai precedenti PTFP, non trovano pertanto più corrispondenza normativa con le regole assuntive sopravvenute; restano pertanto “fermi ed invariati” così come precedentemente determinati, sino ad eventuali mutamenti negli scenari normativi di riferimento.

Tuttavia, poiché le condizioni soggettive dell’Ente, così come descritte nei punti precedenti, impongono di individuare strategie di “contenimento” del reclutamento per non peggiorare il rapporto spese di personale /entrate correnti, quale ulteriore strumento di moderazione della spesa e supporto alla programmazione, si ritiene utile:

- quantificare i risparmi in prospettiva programmatica a Bilancio 2021 (in relazione alle “cessazioni” effettive già avvenute nel 2021 e/o di quelle programmate / conosciute), nonchè in via previsionale e presuntiva, le cifre destinate a “nuove assunzioni /nuova spesa di personale”, necessarie alla realizzazione del presente “*Piano triennale dei Fabbisogni 2021-2023 – primo stralcio 2021*” (sia a completamento del Piano 2020 con le azioni di reclutamento sospese /non ancora realizzate, sia a realizzazione delle

ulteriori nuove azioni inerenti l'attuale primo stralcio di Piano per l'anno 2021) entro cui verranno ricondotte e quantificate le nuove assunzioni;

- elaborare i conseguenti prospetti di dettaglio che costituiscono ALLEGATI al presente Piano e che definiscono specificatamente le risorse e dei programmi di assunzioni:

- A) RIMODULAZIONE E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01/05/2021
- B) CESSAZIONI 2021 – PROSPETTO PREVISIONALE E NON DEFINITIVO ;
- C) PIANO DEI FABBISOGNI - PTFP 2021-2023 - Completamento PIANO ANNO 2020 e nuovo PIANO DEI FABBISOGNI – ANNO 2021 Primo Stralcio
- D) SPESA PER LAVORO FLESSIBILE ANNI 2019 – 2020 (CONFRONTO 2009)

Considerato che il trend delle cessazioni intervenute nel corso degli anni precedenti, e di quelle tuttora in previsione per il 2021 ha nei fatti, ed in maniera progressiva, ridotto il numero complessivo FTE del personale, in ogni ambito / area professionale, si è ritenuto opportuno quantificare, seppur in via previsionale il BUDGET di risparmio che ne deriverà e che l'Ente potrà avere a disposizione per nuove assunzioni per il 2021 e seguenti (anche se tale dato non rappresenta l'unica variabile di cui tener conto, stante il vincolo della “sostenibilità finanziaria” della complessiva “spesa di personale” sulle effettive “Entrate”), calcolato in maniera cautelare sulla scorta unicamente delle cessazioni già avvenute e/o programmate, in base alle dispense dal servizio che verranno disposte dall'Ente per raggiungimento dell'anzianità / requisito contributivo; cessazioni e conseguente Budget di risparmio, che potranno pertanto essere considerate quale dato - base di partenza, per la nuova programmazione triennale, ma potenzialmente incrementabile, tenuto conto dei trend degli ultimi anni.

Si specifica che le cifre relative ai prospetti B) e C), sia in termini di “risparmio” di spesa in relazione al personale cessato, che di “nuova spesa” in relazione alle assunzioni ed alle azioni di reclutamento indicate, sono state quantificate in termini “effettivi”, dalla decorrenza del relativo evento (certo o presunto) al 31/12.

Sono state inoltre quantificate TUTTE le cessazioni dal servizio e le nuove assunzioni, indipendentemente dalla modalità /tipologia dell'evento che le ha generate (essendo la stessa ininfluente da un punto di vista di spesa), quantificando pertanto tutte, e nello stesso modo, sia le cessazioni avvenute (sia per mobilità che per ordinarie dimissioni, collocamenti a riposo, decessi o altro) che le nuove assunzioni / ingressi effettuati o programmati (sia per mobilità che per concorso pubblico e/o scorrimento di graduatoria propria o di altro Ente, comando in entrata, ecc.), a nulla rilevando la modalità di cessazione o recruiting, ma unicamente rilevando il risparmio effettivo e/o la nuova spesa effettiva a carico del Bilancio dell'Ente.

Si specifica inoltre che in tali Prospetti Allegati B) e C) gli importi relativi ai nuovi costi quantificati, sia per quanto riguarda le cessazioni 2021 che per quanto riguarda le nuove

assunzioni 2021, tengono conto di una quota “media di trattamento accessorio”, quantificata sulla base della “nuova quota del fondo 2020”, come verrà certificata dall'Organo di revisione.

5) RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2021-2022-2023

Si ribadisce la piena attualità e si opera pertanto una totale conferma, un richiamo integrale ed un rinvio a tutto quanto contenuto - in termini di fabbisogni di risorse umane e di autorizzazione alle assunzioni, nonché di elementi innovativi, ulteriori specificazioni e nuovi indirizzi operativi :

- ai Capoversi 4 e 5 delle premesse del precedente Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022 di cui alla Delib. G.C. n. 33 del 25/02/2020;
- ai Capoversi A) B) e C) delle premesse della successiva Deliberazione G.C. n. 223 del 22/12/2020 già confermativa ed integrativa del suddetto Piano, che l'ha contestualizzato ed attualizzato in relazione alle nuove norme sopravvenute.

Si conferma la necessità di intervenire con adeguate risorse su tutte le Famiglie professionali, con priorità per talune di esse, così come quali-quantitativamente già segnalate nel precedente Piano e per tutte le motivazioni ivi esposte di:

- 1) Famiglia Amministrativa / Economico Finanziaria trasversalmente all'Ente, in quasi tutte le strutture ed in tutte le categorie contrattuali (B, C e D)
 - 2) Famiglie Tecnica / e di Sviluppo Territoriale: di categoria C e D
 - 3) Famiglia Sociale - Assistente Sociale Cat. D
 - 4) Famiglia della Vigilanza Cat. C e D
 - 5) Famiglia Educativa – Cat. C e D
 - 6) Famiglia Informatica di Cat. C e D
 - 7) oltre che di Famiglia Culturale e di Comunicazione.
- 8) di qualifica Dirigenziale a tempo indeterminato come meglio declinato, anche nelle tempistiche e priorità di indizione dei Bandi di Concorso, nelle 2 Deliberazioni suddette, in particolare nella Deliberazione G.C. 223 del 22/12/2020, Capoverso B)

Si conferma pertanto e si autorizza il completamento del suddetto Piano 2020/2021, nei tempi più rapidi possibili, per le residue azioni di reclutamento non ultimate, ancora sospese, o che non hanno trovato compimento, anche con utilizzo di diverse modalità di reclutamento, ed in particolare secondo quanto indicato nella Tabella di Sintesi più sotto riportata.

TABELLA DI SINTESI DELLE ASSUNZIONI GIA' AUTORIZZATE PER L'ANNO 2020 E PER IL 2021

(di cui alle 2 precedenti Deliberazioni G.C. n. 33 del 25/02/2020 e n. 223 del 22/12/2020)

N. Professionalità		Cat.	Or e	Strategie di reclutamento	Tempi
7	Funzionari Amministrativi	D	36	Utilizzo Graduatoria altro Ente .	Da 01/05/2021 o comunque dal primo momento utile
3	Collaboratori amministrativi (ultime figure residue)	B1	30	Procedura di assunzione diretta art. 24 D.Lgs. 81/2015	Da 01/05/2021
1	Gestore processi tecnici	C	36	Procedure di mobilità volontaria esterna art. 30 co. 2 bis D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. In subordine ricerca ed utilizzo graduatoria di altro Ente	Dal 01/05/2021 o comunque dal primo momento utile nel 2021
1	Funzionario Tecnico (con percorso di studi di Ingegnere strutturista)	D	36	Procedura di mobilità volontaria esterna art. 30 D. Lgs. 165/2001 e smi - Pubblicazione di Bando in corso. In subordine, in caso di esito negativo, ricerca ed utilizzo graduatoria di altro Ente	Dal 01/07/2021 o comunque dal primo momento utile nel 2021
2	Gestore processi sociali	C	36	Procedure di mobilità volontaria esterna art. 30 co. 2 bis D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. In subordine ricerca ed utilizzo graduatoria di altro Ente.	Dal 01/12/2021
4	Funzionari addetti al coordinamento e al controllo (Polizia	D	36	Utilizzo Graduatoria altro Ente In subordine procedura di mobilità volontaria esterna art. 30 co.2 bis	Dal 01/07/2021 o comunque dal primo momento

Locale)			D. Lgs. 165/2001 e smi	utile nel 2021
1	Agente di Polizia Locale	C 36	Utilizzo ed esaurimento della graduatoria concorsuale del Concorso Unico Regionale Emilia Romagna concluso nel 2020 (scorrimento)	Dal 01/04/2021 o comunque dal primo momento utile nel 2021
5	Agenti di Polizia Locale	C 36	Ricerca ed utilizzo graduatoria di altro Ente/ o conferimento posti a Nuovo Concorso Unico Regionale Emilia Romagna	Dal 01/07/2021 o comunque dal primo momento utile nel 2021
4	Agenti di Polizia Locale	C 36	Posti da istituire in Dotazione Organica in progressivo adeguamento a quanto indicato dalla Legge Regionale E.R. n. 24 del 4.12.2003 in materia di D.O. dei Corpi di Polizia Locale e da conferire per la copertura alla Regione E.R. nel prossimo Concorso Unico Regionale che verrà indetto; in subordine ricerca ed utilizzo graduatoria di altro Ente	Dal 01/12/2021
2	Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi	D 36	Ricerca ed utilizzo graduatoria di altro Ente	Dal 01/07/2021 o comunque dal primo momento utile nel 2021
1	Gestore processi informatici	C 36	Ricerca ed utilizzo graduatoria di altro Ente	Dal 01/05/2021 o comunque dal primo momento utile nel 2021
7 0	Docenti (Educatori ed Insegnanti)	C 36	Concorso pubblico in corso di espletamento	Dal 01/09/2021 o comunque dal primo momento utile nel 2021 C.P. condizionato dalle norme per lo svolgimento "in sicurezza" COVID-19
1	Gestore processi e iniziative culturali	C 36	Utilizzo graduatoria di altro Ente	Dal 01/12/2021

1	Dirigente Ambito Tecnico	Dir 36	Concorso pubblico (Bando già pubblicato)	Dal 01/09/2021 o comunque dal primo momento utile nel 2021- C.P. condizionato dalle norme per lo svolgimento "in sicurezza" COVID-19
1	Dirigente Ambito Informatico	Dir 36	Concorso pubblico (Bando in corso di pubblicazione)	Dal 01/09/2021 o comunque dal primo momento utile nel 2021 - C.P. condizionato dalle norme per lo svolgimento "in sicurezza" COVID-19
1	Dirigente Avvocato	Dir 36	Concorso pubblico (Bando da indire)	Entro 31/12/2021
1	Dirigente Ambito Giuridico / Economico / Finanziario	Dir 36	Concorso pubblico (Bando da indire)	Entro 31/12/2021

Si confermano altresì, per gli anni 2021 – 2022 le assunzioni di personale di talune professionalità, facendo ricorso alle particolari modalità di **reclutamento speciale transitorio di cui all'art. 20 comma 1) e 22 comma 15 del Decreto Legislativo n. 75/2017** e plurime ss.mm.ii. (percorsi di "stabilizzazione" e di "verticalizzazione"), per le professionalità, con le tempistiche e secondo il percorso, così come esattamente già indicati all'interno delle 2 suddette deliberazioni, in particolare nella Deliberazione G.C. 223 del 22/12/2020, Capoversi A) e B) e come riassunto nelle 2 Tabelle più sotto riportate. Si specifica altresì che si rinvia a successive integrazioni al presente Piano, ogni altra valutazione circa l'eventuale ampliamento del numero di stabilizzazioni /di soggetti/ di profili professionali che si deciderà di effettuare tenuto conto dei propri fabbisogni, delle risorse e della D.O. entro il 31/12/2021, in relazione alle recentissime novelle normative intervenute e alle modifiche testè apportate alla principale norma di riferimento (all'art. 20

Dlgs.75/2017) dall'art. 1 co. 7-bis della legge n. 21 del 26/02/2021 (pubblicata sulla G.U. solo in data 01/03/2021) di conversione in legge, con modificazioni, del D.L. Milleproroghe n. 183/2020, che ha prorogato il termine per la maturazione dei requisiti di stabilizzazione di 1 ulteriore anno, sino al 31/12/2021, ampliando la platea dei soggetti potenzialmente stabilizzabili.

TABELLA STABILIZZAZIONI – art. 20 co. 1 D.Lgs. 75/2017 e smi – da effettuare entro il 31/12/2021

Come norma “di indirizzo” si individuano, in attesa della completa mappatura dei soggetti precari e di quanto indicato nella Deliberazione G.C. N. 223 del 22/12/2020, i seguenti profili professionali, quali destinatari dei processi di stabilizzazione di cui all'art. 20 co.1 D.Lgs. 75/2017 individuati sulla base delle esigenze occupazionali prioritarie, definite nelle premesse e della presenza di candidati con le condizioni soggettive utili per il reclutamento speciale, definendo le quantità numeriche da destinare a tale reclutamento e specificando che in ogni caso, i numeri, i profili ed i posti destinabili ad assunzioni tramite “stabilizzazione”, potrebbero essere oggetto di modifica, e/o integrazione nell’ambito delle integrazioni al presente PTFP 2021-2023, o in altro provvedimento - anche in relazione alle ultime ed ulteriori modificazioni testè apportate all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, dal D.L. “Milleproroghe” n. 183/2020, così come recentemente convertito in Legge n. 21 del 26/02/2021 (art. 1 co. 7-bis) pubblicata in G.U. in data 01/03/2021, attualmente in fase di lettura, analisi e valutazione - ed 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

Sono contestualmente autorizzate le proroghe e/o i rinnovi delle assunzioni a tempo determinato dei soggetti potenzialmente stabilizzabili nei suddetti profili professionali, se ed in quanto in possesso dei requisiti previsti per la stabilizzazione, già sin da ora, nelle more della ultimazione dei processi di stabilizzazione, come già indicato nella Deliberazione G.C. 223 del 22/12/2020.

TABELLA PROCEDURE SELETTIVE INTERNE – “VERTICALIZZAZIONI” art. 22 co. 15 D. Lgs. 75/2017 e smi – da effettuare nell’anno 2022
--

Nella Deliberazione G.C. 223 del 22/12/2020 in particolare si evidenzia:

- che i posti destinati a selezioni interne - che verranno successivamente individuati nell'ambito dei prossimi PTFP e/o con appositi provvedimenti integrativi al presente Piano - 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.

STRATEGIE DI RECRUITING

Si confermano altresì tutti gli strumenti di reclutamento / di risposta già indicati nel precedente Piano (in particolare al paragrafo "Strategie di recruiting"), da attivare dagli uffici competenti in maniera flessibile e/o funzionale per la realizzazione e/o la ottimizzazione dei tempi di assunzione di nuove risorse umane.

Tale indirizzo è motivato dalla invarianza di effetti sul parametro di virtuosità comunale (spesa di personale / entrate correnti) della modalità di reclutamento (mobilità, concorso, ecc.), così come peraltro già indicato e disposto all'interno della Deliberazione G.C. 223 del 22/12/2020, Capoverso A) , che di seguito si riporta:

"... omissis..."

- 4. 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;*
- 5. 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);... omissis...”;

A fronte dei complessivi fabbisogni evidenziati di diverse professionalità e categorie, si indicano di seguito le strategie e gli “strumenti di recruiting” ritenuti più funzionali alle politiche del personale perseguite dall'Ente, valutato che, allo stato, le diverse strategie di reclutamento non incidono sui nuovi criteri legati alla “sostenibilità finanziaria” delle assunzioni (spesa / entrate correnti) ai fini del “contenimento” entro il “parametro” del 31,00% determinato sulla scorta dell'ultimo Rendiconto approvato 2019 – ciò che rileva è unicamente la rilevanza del nuovo ingresso sulla spesa a carico del Bilancio comunale:

- in primis, utilizzo e scorrimento delle graduatorie concorsuali pubbliche del Comune di Reggio Emilia ancora vigenti, e così sino al loro termine di scadenza, ordinario o prorogato ai sensi di legge, con assunzione del personale idoneo ancora utilmente collocato in graduatoria, sia per la copertura di posti resisi vacanti per turn-over di personale di analoga professionalità, che per la copertura di ulteriori posti anche neo-istituiti o trasformati successivamente all'indizione del Bando, e di cui si ha necessità di disporre, cogliendo l'opportunità “derogatoria” offerta dalla Legge n. 8 del 28/02/2020 di conversione del D.L. Milleproroghe n. 162/2019, la quale all'art. 17 comma 1-bis afferma che :

“Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.”, al fine di accelerare e semplificare le assunzioni con economicità ed utilizzo di personale idoneo già selezionato nell'ambito di procedure concorsuali;

- in via subordinata, in carenza di graduatorie comunali proprie di pari professionalità, utilizzo di graduatorie di altri Enti, previa accordo o convenzione ai sensi di legge - prioritariamente per specifiche professionalità (prevalentemente per figure e/o

competenze uniche) e/o per le quali non si intende procedere all'indizione diretta di specifici Concorsi Pubblici, o comunque anche nelle more dell'indizione di nuovi Concorsi Pubblici, stante la materiale impossibilità ad effettuarli tutti contemporaneamente - cogliendo l'invito alla reciproca collaborazione tra Enti, contenuto nella **Nota del Dipartimento della F.P. prot. n. 71057 del 6.11.2020** di "Ricognizione delle graduatorie vigenti" nella quale tra l'altro si legge quanto segue :
"....omissis..... A fronte della misura di sospensione delle procedure concorsuali, (CFR. a causa COVID -19) diverse amministrazioni hanno chiesto a questo Dipartimento di poter disporre di **ogni utile informazione circa le graduatorie concorsuali vigenti per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, tenuto conto del proprio fabbisogno di personale e di quanto previsto dall'articolo 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 305 in ordine alla possibilità di effettuare assunzioni anche utilizzando - previo accordo - le graduatorie di concorsi pubblici approvate da altri enti pubblici. Considerato che il livello di efficienza della pubblica amministrazione misura le potenzialità di crescita di un Paese, in risposta alle esigenze manifestate dalle amministrazioni, è necessario realizzare azioni che consentano il reclutamento di personale in possesso di competenze adeguate anche al fine di gestire l'emergenza sanitaria e i nuovi processi organizzativi. Per tale ragione, al fine di condividere il patrimonio informativo delle pubbliche amministrazioni agevolando le determinazioni in materia di reclutamento del personale, le amministrazioni in indirizzo, ivi comprese quelle che hanno già caricato le proprie graduatorie concorsuali sulla sezione "Monitoraggio delle graduatorie" del portale del lavoro pubblico, sono invitate a comunicare le graduatorie concorsuali vigenti per il reclutamento di personale dirigenziale e non dirigenziale a tempo indeterminato, compilando la tabella allegata..... omissis...**";

anche il ricorso alle graduatorie di altri Enti potrà avvenire utilizzando la norma "derogatoria" al dettato di cui all'art. 91 – 4^a comma del D.Lgs. 267/2000, di cui sopra, introdotta dalla Legge n. 8/2020 art. 17 co. 1-bis, cioè anche per la copertura di posti trasformati o istituiti successivamente all'indizione dei Bandi;

per quanto attiene poi alla predeterminazione dei criteri di individuazione di "quali Enti" e/o di "quali graduatorie" richiedere l'utilizzo, si stabilisce quale "atto di indirizzo" – soprattutto quando l'utilizzo di graduatorie altrui non sia ipotizzabile o programmabile a priori nell'ambito dei Piani (es. in caso di esaurimento non preventivato, per rinuncia dei candidati, di una graduatoria concorsuale che si era programmato di utilizzare..) - di privilegiare le azioni più utili e coerenti con la necessaria celerità e speditezza del procedimento di assunzione – tenuto conto e sulla scorta delle graduatorie valide e vigenti "in quel momento" reputate più idonee, sia per vicinanza territoriale (e pertanto con maggiori possibilità di ricevere accettazioni e consensi da parte dei candidati ivi classificati), che per caratterizzazione di analoga professionalità, tipologia di programma e/o di prove d'esame, che di più recente datazione, e/o per numero di candidati idonei ancora collocati in graduatoria....ecc.; richiamati a tal fine i principi di "discrezionalità", propri dei poteri del "privato datore di lavoro", di cui ad alcune deliberazioni delle Corti

dei Conti già citate più sopra (cfr. deliberazione n. 290/2019 della Corte dei conti del Veneto), che nel merito delle modalità di utilizzo delle graduatorie di altri enti, indica in via interpretativa che gli enti debbano:

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

“Per quanto riguarda le forme dell’accordo, la giurisprudenza intervenuta in materia si è mostrata aperta a soluzioni che valorizzano l’autonomia dell’ente. Il TAR Veneto, in particolare, con la sentenza n. 864/2011, tra l’altro, sottolinea come le disposizioni che disciplinano la materia non facciano alcun riferimento a convenzioni ex art. 30 del TUEL, ma, unicamente, ad un accordo, il che implica che l’intesa tra le due amministrazioni interessate in ordine all’utilizzo della graduatoria, sia da perfezionarsi con i poteri del privato datore di lavoro e quindi con gli strumenti, certamente non pubblicistici, a disposizione.”);

Si richiama ulteriormente, in merito all’utilizzo delle graduatorie concorsuali /indizione di nuovi concorsi pubblici, quanto già contenuto nella precedente Deliberazione G.C. N. 33 del 25/02/2020 :

“si evidenzia che in sede di conversione in Legge n. 114/2014 del D.L. 90/2014, è stato inserito all’art. 3 il comma 5-ter, in materia di utilizzo delle graduatorie di altri Enti e di estensione agli Enti Locali dell’applicazione di principi già fissati per le Amministrazioni dello Stato, e che in particolare statuisce che anche gli Enti locali sono tenuti ad applicare i principi di cui all’art. 4, comma 3, del decreto legge n. 101/2013, secondo il quale l’avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell’articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, è subordinato alla verifica dell’esaurimento delle graduatorie, e l’art. 36, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, ultimo periodo dispone: “Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato”.

In particolare:

- dell’avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica;
- dell’assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 01 gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie **“anche secondo un criterio di equivalenza”** (cfr.

anche Nota di lettura Anci del 27/08/2014 in merito al D.L. 90/2014, convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114).”;

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

- indizione di nuove procedure Concorsuali Pubbliche, in carenza e/o ad esaurimento di altre precedenti, prioritariamente per professionalità di qualifica dirigenziale e/o per professionalità strategiche e/o molto utilizzate, quali-quantitativamente numerose e di cui si è carenti in dotazione organica e trasversali nelle diverse strutture dell'Ente;
- in via alternativa all'indizione “diretta” di Concorsi Pubblici, conferimento di propri posti vacanti al fine dell'indizione e/o della gestione di Concorsi Pubblici “in forma associata” con altri Enti in particolare della Regione Emilia Romagna, ivi compresi i Concorsi per i profili dell'Area della vigilanza gestiti dalla Regione Emilia Romagna – Scuola Interregionale di Polizia;
- procedure di “stabilizzazione” / “reclutamento speciale transitorio” di cui all'art. 20 comma 1) del Decreto Legislativo n. 75/2017 e ss.mm.ii., come significativamente modificato dall'art. 1, co.1 e 1-bis del D.L. Milleproroghe n.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, da concludersi entro il 31/12/2021 - procedure già indicate e contenute nella Deliberazione di G.C. n. 223 del 22/12/2020 Capoversi A) e B) che si confermano integralmente, con le ulteriori specificazioni più sopra indicate nei punti precedenti, in relazione alle ultime recentissime modifiche apportate alla principale norma di riferimento (art. 20 D.lgs. 75/2017) dal D.L. 183/2020 “Milleproroghe” convertito, con modificazioni in Legge n. 21 del 26/02/2021 art. 1 co. 7-bis, (pubblicato su G.U. solo in data 01/03/2021) i cui risvolti applicativi si stanno tuttora analizzando e valutando, in quanto attengono a modifiche apportate al Decreto in sede di conversione e pertanto non conosciute precedentemente;
- procedure “selettive interne / cd. verticalizzazioni” di cui all'art. 22 comma 15 del Decreto Legislativo n. 75/2017 e ss.mm.ii. - come da ultimo modificato dall'art. 1, co.1-ter del D.L. “Milleproroghe” n. 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”) 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 –

procedure “da agire” nel corso del 2022, come già indicate e contenute nella Deliberazione di G.C. n. 223 del 22/12/2020 Capoversi A) e B);

- assunzioni a tempo indeterminato di figure di categoria B per le quali è richiesto unicamente il possesso della licenza della scuola dell'obbligo, ordinariamente da effettuare tramite il Centro per l'Impiego territorialmente competente (ex art. 16 Legge 56/1987 - art. 35 comma 1 lett. b) Decreto Legislativo n. 165/2001 e smi) con possibilità di esercitare, in tal caso, il diritto di precedenza nelle assunzioni, da parte dei soggetti lavoratori che - già assunti a tempo determinato tramite avviamento a selezione da parte del medesimo Centro per l'Impiego e superamento di prova idoneativa - abbiano prestato attività lavorativa presso l'Ente da più di 6 mesi, svolgendo le medesime mansioni per le quali si intende procedere ad effettuare assunzioni a tempo indeterminato, ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 commi 1 e 4 del Decreto Legislativo n. 81/2015;
- procedure di mobilità volontaria tra Enti di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. per fabbisogni corrispondenti ad ulteriori posti messi in copertura/ professionalità / Servizi;
- mobilità interna di personale anche mediante riconversione professionale di personale non più idoneo alle mansioni proveniente prevalentemente dall'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA, quale importante strumento “integrativo” e di supporto rispetto al reclutamento esterno;
- assunzioni a tempo determinato in caso di necessità (in particolare al fine di mantenere costante il livello di erogazione dei servizi o a necessità contingenti, straordinarie e temporanee per far fronte a picchi di attività o nuove progettualità diversamente non realizzabili);
- utilizzo dell'istituto del “comando funzionale” temporaneo di personale proveniente da altre Pubbliche Amministrazioni e alla mobilità per “interscambio” per compensazione, tra dipendenti di pari profilo e categoria, anche al fine di facilitare il personale con necessità di trasferimento ad altra pubblica amministrazione.

In relazione alle plurime esigenze e fabbisogni di personale, come già evidenziate nel precedente PTFP 2020-2022 di cui alle Delib. G.C. n. 33 del 25/02/2020 e G.C. n. 223 del 22/12/2020, che si confermano e si richiamano tutte integralmente, sia a tempo indeterminato che determinato, alle nuove **ulteriori esigenze che si evidenziano più sotto**, a tutti i vari strumenti di recruiting a disposizione, al regime vincolistico e normativo vigente, alla valutazione della congruità delle risorse presenti a Bilancio e del rapporto tra spesa complessiva di personale / entrate correnti che deve essere contenuto nel coefficiente 2019 pari al 31,00% - si presenta il più sotto riportato “*Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per gli anni 2021 – 2022 – 2023 – anno 2021 primo stralcio*”, cui vanno aggiunte tutte le azioni di reclutamento già autorizzate per il 2020 /2021 nel precedente Piano Triennale 2020-2022 e non ancora effettuate e di cui alle soprariportate Tabelle di sintesi, con relativo cronoprogramma di massima di realizzazione.

Si specifica che tutti gli scorrimenti di graduatorie (sia proprie che di altri Enti) e l'indizione dei Concorsi Pubblici indicati nel presente Piano, sono da effettuarsi unicamente previa esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 – bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e smi – mentre per quanto attiene alle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001, si utilizza la “deroga” prevista dalla legge n. 56/2019 art. 3 *“Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione”*, comma 8 che afferma: *“Fatto salvo quanto stabilito dall’articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall’articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.”*

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021 – 2022 – 2023
ANNO 2021 - primo stralcio

5. 1) Sintesi del piano dei fabbisogni 2021 – Nuove esigenze - Primo stralcio

N.	Professionalità	Ca t.	Ore	Strategie di reclutamento	Tempi
2	Funzionari tecnici (Ingegneri)	D	36	Reclutamento speciale (art.110 comma 2 dlgs 267/00).	Da 01/07/2021 o comunque dal primo momento utile
1	Dirigente	DI R	36	Reclutamento speciale (art.110 comma 1 dlgs 267/00).	Da 01/06/2021 o comunque dal primo momento utile
1	Gestore processi e iniziative culturali	C	36	Da Graduatoria di altro Ente	Dal 01/12/2021
1	Funzionario Reti e Servizi Culturali	D	36	Da Graduatoria di altro Ente	Dal 01/12/2021

Dettaglio:

Richiamati gli indirizzi generali afferenti alle politiche di reclutamento pluriennale

impostate nei precedenti piani, che qui si richiamano per estratti a titolo argomentativo, ed, in particolare, richiamati i seguenti passi:

“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;”

nonché:

.. Seguendo le seguenti linee programmatiche:

- di revisione dotazionale (Istituzione scuole e nidi d’infanzia, Polizia Locale) più sotto specificate;*
- di ripristino di unità di forza lavoro, peraltro documentabili dalle dinamiche di turn over (allegato B) e previsionale E)) richiedono opportunamente la necessità di provvedere al ripiano delle uscite di tutte le famiglie professionali...”*

si ritiene opportuno integrare il programma delle assunzioni descritto sopra con alcune figure legate alla sostituzione di personale “cessato” e funzionali al mantenimento del livello di aperture dei servizi culturali ed in particolare:

- 2 complessive figure di Cat. C “Gestore processi e iniziative culturali” (di cui 1 già autorizzato nel precedente Piano 2020 -2022 e contenuto nella tabella “SINTESI DELLE ASSUNZIONI AUTORIZZATE PER L’ ANNO 2020 E PER IL 2021” più sopra riportata al Capoverso 5, ed 1 ulteriore indicata al presente punto 5.1)) dal primo momento utile, tenuto conto che allo stato attuale, per far fronte alle impellenti esigenze sostitutive ed in attesa dell’approvazione del presente Piano, sono state assunte 2 figure a tempo determinato;
- 1 figura Cat. D “Funzionario Reti e Servizi Culturali”

nonché disporre quanto segue in merito al reperimento di figure di “dirigenti” e “alte specializzazioni”:

A) Art. 110 comma 2 dlgs 267/00 – Figure di “Alta specializzazione”
--

Considerate le strategie di reclutamento impostate nell’ente e descritte nei piani dei fabbisogni richiamati in premessa che consentono di reclutare attraverso procedure speciali professionalità specialistiche non rinvenibili nella dotazione organica e legate a progetti di tipo innovativo e/o tipicamente a scelte strategiche di mandato si ritiene, come indicato nella nota del Direttore Generale, di dover procedere alla indizione di procedure comparative pubbliche per la copertura di 2 posti di “Funzionario” categoria D1 così come

meglio specificato sotto, trattandosi di professionalità necessarie alla realizzazione dei piani e dei programmi di questo mandato amministrativo, ma non disponibili nella dotazione organica dell'ente.

La necessità di particolari qualificazioni professionali rinvenibili attraverso percorsi di studio specialistici inerenti l'ingegneria civile, strutturale e della sicurezza con particolare riguardo al calcolo strutturale, si incardina nel paradigma legislativo che ammette tali assunzioni *“solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente,”* ammettendo la possibilità di *stipulare contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva”*,

Attualmente all'interno della dotazione organica vi è un unico dipendente che ha questo tipo di abilitazioni professionali, incardinato però in ruoli non pertinenti alla funzione; pertanto si è accertato che le specializzazioni di cui si discute non sono disponibili all'interno delle dotazioni organiche.

In ogni caso la scelta di quale struttura e collocazione dare alle funzioni richiamate, necessita di un percorso di valutazione organizzativa più generale che tenga anche conto di un più generale piano di razionalizzazione delle attività e dei servizi anche in considerazione della particolarità e specificità dell'ufficio, che svolge la propria attività su tutti gli edifici (pubblici e privati) che insistono sul territorio del comune .

Alla luce di queste considerazioni la forma dell'assunzione a tempo determinato consente di non preconstituire elementi condizionanti rispetto alle scelte future.

N. 2 “FUNZIONARIO TECNICO” Cat. D1 - Responsabile Tecnico dell'istruzione delle verifiche sismiche - per anni 3 -.

Principali funzioni:

- verifiche delle condizioni ed eventuali prescrizioni sismiche contenute negli strumenti di pianificazione, dei progetti esecutivi strutturali depositati ai sensi dell'art. 13 della L.R. n. 19/2008, connessi con Permessi di Costruire e Segnalazioni Certificate di Inizio Attività estratti a sorte, ovvero: verifiche sismiche funzionali al rilascio delle autorizzazioni sismiche per l'avvio e realizzazione dei lavori rilevanti per la pubblica incolumità previsti dalla LR 19/2008 e controllo dei depositi sismici, anche relativi alle denunce lavori relativi alla L. 1086/71 degli interventi di minore rilevanza per la pubblica incolumità relative ad edifici privati e pubblici ed opere pubbliche previsti dalla LR 19/2008 comprese le varianti ai progetti depositati
- fornire pareri preventivi, chiarimenti ed indicazioni al Servizio sull'applicazione delle norme tecniche sulle costruzioni (D.M. 17 gennaio 2018 e Circolare n. 7 del 21/01/2019) e della normativa regionale (L.R. n. 19/2008 e D.G.R. conseguenti e s.m.i.).

Quanto alle modalità di reclutamento si richiama da ultimo, la deliberazione di GC n. 33 del 25/02/2020 che ha definito le modalità di reclutamento per figure analoghe già assunte nell'ente.

La medesima deliberazione costituisce indirizzo anche per la determinazione delle retribuzioni per questa tipologia di prestazioni, in particolare si riporta il seguente passo:

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

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

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

Considerata la complessità del ruolo le responsabilità attribuite, viste le fasce di salario accessorio definite nella medesima delibera per funzioni analoghe, si quantifica l’ad personam da attribuire come segue:

FIGURE RICERCATE	INDENNITA' AD PERSONAM (Euro annui lordi su 13 mensilità)
Funzionario Tecnico	7.600,00 Euro
Responsabile Tecnico dell'istruzione delle verifiche sismiche	

B) Art. 110 comma 1 DLGS 267/2000 – FIGURA DIRIGENZIALE

Assunzione di 1 dirigente con contratto a tempo determinato per la durata di anni 3

Considerato :

- la recente cessazione del Dirigente Coordinatore dell’Area “*Servizi Culturali, Cultura dei diritti e sviluppo attrattività della città*”,
- il dirigente ricopriva “ad interim” anche le funzioni di dirigente del servizio “Servizi Culturali”;
- il suddetto dirigente era stato reclutato con le procedure speciali di cui all’art. 110 – 1° comma, dlgs 267/00, con contratto a tempo determinato, per 3 anni;

Risulta ora determinante provvedere in ordine ad una nuova procedura selettiva per garantire la continuità della gestione dei Servizi Culturali e dei programmi dell'amministrazione comunale specificando che :

- il particolare momento storico chiede non solo attenzione alla ristrutturazione e ripensamento delle modalità di erogazione dei servizi in generale e culturali in particolare, ma anche un attento e puntuale presidio dei programmi di rilancio e ripresa delle attività per uscire dallo stato di emergenza. L'emergenza sanitaria ha infatti costretto a rimodulare tutti i servizi e le iniziative culturali.
- si indicano di seguito le principali funzioni della figura da reclutare:
 - Coordinamento e gestione dei servizi culturali della città;
 - coordinamento e gestione del sistema e dei servizi bibliotecari comunali;
 - gestione della conservazione e valorizzazione del patrimonio culturale;
 - coordinamento del servizio di programmazione cinematografica pubblica;
 - realizzazione delle iniziative culturali e valorizzazione dei talenti creativi;
 - promozione, coordinamento e valorizzazione della rete delle istituzioni culturali cittadine.

Si richiama a tal fine la deliberazione di GC n. 194 del 29 novembre 2019 avente ad oggetto: "INDIRIZZI PER LA REVISIONE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, MODIFICHE AL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI E AVVIO DELLE PROCEDURE SELETTIVE PER LA STIPULA DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO DI QUALIFICA DIRIGENZIALE.", nella quale si prevedeva la copertura di diversi ruoli dirigenziali, tra cui il Dirigente coordinatore dell'Area culturale.

In tale deliberazione venivano definiti i criteri e gli indirizzi sulle modalità di reclutamento, nonché il trattamento giudico ed economico degli incaricati, operando, peraltro, un distinguo tra i diversi contenuti di ruolo a cui si rinvia per ogni aspetto e indicazione normativa e procedurale.

Si richiama e si riporta, per completezza, il prospetto riepilogativo in materia procedure di selezione specifiche per dirigenti destinati alla gestione di servizi :

TIPO SELEZIONE	REQUISITI PROFESSIONALI DI ACCESSO	PUBBLICAZIONE TITOLI - PROVE BANDO
Mandato Vincolato (procedura paraconcorsuale)	Avere svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o Conseguimento di una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali/locali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza; o Provenienza dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato.	Sito istituzionale + altri siti idonei + Avviso per estratto su GURI per almeno 30 gg. 20% punteggio una prova orale da svolgersi secondo la tecnica delle "domande segrete a estrazione" eventualmente preceduta da 1 prova scritta in forma anonima, costituente filtro per accesso alla prova orale

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

In relazione alla necessità di compiere azioni “integrate” dei vari strumenti di recruiting a disposizione, tenuto conto dei complessivi fabbisogni di personale delle strutture dell'Ente ai quali, per varie ragioni, non si può far fronte unicamente mediante indizione di nuovi concorsi o utilizzo di graduatorie concorsuali pubbliche – **ed al fine di dare coordinata attuazione ai processi di mobilità e di reclutamento del personale**, come indicato anche da ultimo dall'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, novellato dal D.Lgs. 75/2017, e come da sempre effettuato anche dal Comune di Reggio Emilia - **si autorizzano già sin da ora, procedure di mobilità volontaria esterna** ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. anche a fronte di nuovi fabbisogni di personale, **quale una delle modalità di recruiting da utilizzare**, alternativa alle altre suddette, anche in ragione, allo stato attuale, della sua equivalenza alle altre forme, dal punto di vista della spesa.

5.2.A) INDIZIONE DI NUOVE PROCEDURE DI MOBILITA' 2021

Si autorizza in particolare l'indizione nel corso del 2021 di **nuovi Bandi di Mobilità volontaria tra Enti** ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001, per la ricerca di personale con le **professionalità già indicate nelle Tabelle precedenti, a completamento delle azioni di Piano 2020 / 2021 non ancora effettuate, qualora individuata quale strategia di recruiting.**

Si conferma l'autorizzazione al recepimento tramite mobilità, anche di ulteriore eventuale personale, qualora positivamente valutato e dichiarato idoneo nelle procedure derivanti dai Bandi di Mobilità già indetti e/o da indire - “ad integrazione” delle operazioni di reclutamento dall'esterno già autorizzate - stante l'elevato fabbisogno di personale di diverse professionalità e la carenza di facoltà assunzionali . Si autorizza pertanto la Dirigente del Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione” ad effettuare tutte le relative valutazioni e a procedere ad eventuali ulteriori assunzioni per mobilità - in caso di necessità, valutando le disponibilità finanziarie, di Bilancio dell'Ente, di “sostenibilità finanziaria” della spesa di personale, nonché di Dotazione Organica .

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

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

5.2.B) ASSUNZIONI DIRETTE PER MOBILITA' VOLONTARIA CON DIRITTO DI PRIORITA' - ANNO 2021

Si richiama l'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. i cui commi 1 e 2-bis recitano:

*“ 1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico **mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2**, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, **che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza**. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere.... Omissis..*

2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio..... omissis”.

In relazione alle posizioni di “comando funzionale” attualmente in essere di diverse figure professionali, presso il Comune di Reggio Emilia, provenienti da varie Amministrazioni, ed in relazione alle plurime ed ormai divenute “stabili” esigenze e fabbisogni di tale personale nei servizi di attuale assegnazione , **si autorizza la loro assunzione con trasferimento definitivo mediante procedura di Mobilità volontaria tra Enti ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, in “via diretta”**, e senza necessità di pubblicazione di Bandi, trattandosi delle uniche figure professionali in posizione di comando svolgenti le mansioni di cui si ha necessità, e vantando essi un diritto di “priorità” avanti a chiunque altro.

Si autorizza in particolare per l'anno 2021, la copertura dei seguenti posti vacanti in D.O. (o che si renderanno tali, anche per effetto di rimodulazione funzionale della D.O.), mediante Procedura di mobilità volontaria tra Enti di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., e con trasferimento in via diretta, vantando il “diritto di priorità” ai sensi di quanto disposto dal comma 2-bis del medesimo articolo, dei dipendenti di altre pubbliche amministrazioni di pari categoria e analogo profilo professionale, che si trovano già in posizione di “comando funzionale” presso il Comune di Reggio Emilia, in quanto trattasi di unici soggetti inquadrati nei medesimi profili e categorie e svolgenti le medesime attività, in posizione di comando funzionale presso l'Ente e che hanno fatto richiesta di passaggio definitivo:

1 posto di “GESTORE PROCESSI TECNICI” Cat. C - con trasferimento in via diretta del Sig. L.G. dipendente a tempo indeterminato dell'Ente “Unione Terre di Mezzo” ed in posizione di comando funzionale presso il Servizio “Sportello attività produttive e edilizia” –

UOC Sportello Edilizia e Controlli, previa rilascio del Nulla Osta al trasferimento definitivo da parte dell'Ente di provenienza, a decorrere dal 01.07.2021, e comunque al termine del suo periodo di "comando" attualmente in essere.

1 posto di "GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI" Cat. C - con trasferimento in via diretta della Sig.ra M.C. dipendente a tempo indeterminato del Comune di Lerici, ed in posizione di comando funzionale presso il Servizio "Polizia Locale e Protezione Civile", previa rilascio del Nulla Osta al trasferimento definitivo da parte dell'Ente di provenienza a decorrere dal 01.07.2021, e comunque al termine del suo periodo di "comando" attualmente in essere.

5.3) CO.CO.CO. / ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO / COMANDI - UTILIZZO TEMPORANEO PERSONALE

5.3.A) CO.CO.CO

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

Ricordato che dal 1° luglio 2019, è diventato operativo il divieto previsto dall' art. 7 comma 5 bis del Decreto legislativo n. 165/2001 che dispone quanto segue: *"È fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale...."*, non possono pertanto essere stipulati contratti che, pur non instaurando un rapporto di subordinazione tra datore di lavoro e lavoratore, risultano caratterizzati dall'individuazione unilaterale da parte del committente del luogo, degli orari e delle modalità di svolgimento della prestazione dalla reiterazione nel tempo della prestazione oggetto del contratto quali le collaborazioni coordinate e continuative.

5.3.B) TEMPO DETERMINATO

Come già emerso durante tutto il ciclo di programmazione con i Dirigenti, in particolare nella recente fase di ricognizione delle attività/ progetti/programmi, utile ai fini della Programmazione e dell'allocazione delle risorse nel Bilancio 2021-2023, nonché durante la ricognizione dei fabbisogni di personale di cui al presente Piano - sia in relazione alle ordinarie attività gestionali / attività istituzionali dei diversi Servizi, che agli specifici prodotti/progetti prioritari assegnati ai Dirigenti e alle diverse strutture di riferimento – tenuto anche conto del numeroso turn-over intervenuto di cui si è ampiamente in

precedenza trattato, non si riscontra alcuna eccedenza funzionale di personale, in quanto tutte le risorse umane presenti in Dotazione Organica funzionalmente e correttamente assegnate alle diverse strutture, risultano pienamente impiegate, concorrendo tutte, con una completa imputazione del 100% del loro tempo lavoro, alla realizzazione dei diversi prodotti e progetti, strategici e gestionali dell'Amministrazione ed al raggiungimento degli obiettivi indicati.

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

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

Si prende atto altresì a tal proposito, a consuntivo 2019 e anche per il 2020, dell'avvenuto rispetto del contenimento della spesa per lavoro a tempo determinato nel 2019 e nel 2020 nel tetto dell'analoga voce di spesa 2009, come risulta dal Prospetto **ALLEGATO D)** "SPESA PER LAVORO FLESSIBILE ANNI 2019 – 2020 (CONFRONTO 2009) " allegato alla presente deliberazione

Spesa Lavoro flessibile 2009	-	1° aggregato: euro 6.795.418,10
------------------------------	---	---------------------------------

Spesa lavoro flessibile 2019	-	1° aggregato: euro 6.235.179,83
------------------------------	---	---------------------------------

Spesa lavoro flessibile 2020	-	1° aggregato: euro 6.776.066,90
------------------------------	---	---------------------------------

Si valuta pertanto opportuno - come già previsto anche nel precedente Piano triennale dei fabbisogni 2020-2022 - sia per l'anno 2021, che per gli anni 2022 e 2023 - temperando l'esigenza del contenimento della spesa per la tipologia di lavoro flessibile con la necessità di ricorrere in parte a forme di lavoro flessibile in relazione alla non presenza all'interno dell'Amministrazione di personale sufficiente a garantire sempre le situazioni straordinarie e temporanee - autorizzare :

nuove assunzioni a tempo determinato necessarie ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione, principalmente connesse ai servizi sociali, scolastico-educativi, al cittadino, istituzionali, di "governance", o previste da leggi speciali (TUEL 267/2000), o per far fronte ad esigenze progettuali emergenti e "di mandato" - nei limiti delle somme già stanziare nei capitoli di Bilancio 2021 e seguenti in

particolare per i servizi sociali, per l'Istituzione e più complessivamente, nei limiti complessivi di Bilancio tenuto conto anche dei risparmi generati dai dimissionari, coerentemente con il contenimento della spesa di personale nella media del triennio 2011-2013, e con il contenimento della spesa per assunzioni a tempo determinato / lavoro flessibile nel tetto dell'analoga voce di spesa 2009 (al netto delle "deroghe", delle categorie escluse, dei finanziamenti esterni, ecc. fino a contrarie indicazioni),

Si autorizzano in particolare tutte le assunzioni a tempo determinato di Assistenti Sociali finanziate "a valere" sui finanziamenti esterni all'Ente, quali ad esempio il "Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale" di cui all'art. 1, comma 386, della legge 28/12/2015, n. 208 e il "RdC" (cfr. art. 1 comma 200 Legge n. 205/2017) che non incidono né sulla spesa di personale in senso lato che, che nello specifico, su quella a tempo determinato, così come meglio specificato ai precedenti Capoversi 1) e 2).

Si autorizzano i competenti uffici dell'amministrazione comunale con propri atti ad intervenire con mirate assunzioni a tempo determinato, in caso di verifica delle condizioni necessarie, secondo i limiti e gli indirizzi più sopra indicati anche per il 2021 e più in generale nel triennio, salvo modifiche normative.

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

Si autorizzano inoltre ancora, qualora ritenuti indispensabili, per tutto il triennio 2021-2023, nello spirito di collaborazione tra Enti della Pubblica Amministrazione, comandi / interscambi / distacchi / assegnazioni funzionali temporanee e per periodi limitati, di personale sia in entrata presso il Comune che in uscita, per la realizzazione di progetti o di attività temporanee, in particolare qualora se ne ravvisi la necessità per la soluzione immediata di problematiche urgenti, e/o per impellenti necessità organizzative connesse principalmente ai fabbisogni di personale già evidenziati, ai sensi di quanto previsto dalla legge, nei limiti delle capacità di Bilancio e della spesa di personale in generale, sentiti i Dirigenti interessati.

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

Si confermano allo stato attuale, i "comandi" funzionali presso il Comune di R.E., già disposti, di :

N. 1 "Funzionario Addetto al Coordinamento e al controllo" di Cat. D) (Sig. B.C.) con utilizzo della relativa Unità Cinofila presso il Comando Polizia Municipale, a tempo parziale per 104 giornate all'anno, come da Convenzione recentemente stipulata con il Comune di Casina e l'Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano, per lo

svolgimento di attività di prevenzione e contrasto in materia di abuso e spaccio di sostanze stupefacenti, ispettive e di controllo sul territorio, nonché di protezione civile – fino al 31/12/2022;

- N. 1 “Gestore processi Tecnici” Cat C) (Sig. L.G), dipendente a tempo indeterminato dell’Ente “Unione Terre di Mezzo”, presso il Servizio “Sportello attività produttive e edilizia” – UOC Sportello Edilizia e Controlli - al momento sino al 30/06/2021 e comunque sino al suo trasferimento definitivo con procedura di mobilità volontaria tra Enti, in via “diretta”, ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., comma 2-bis, con diritto di priorità, trattandosi di unica figura di pari categoria e profilo professionale attualmente in posizione di comando funzionale presso il Comune di Reggio Emilia; trasferimento in mobilità che si autorizza già a decorrere dal 01/07/2021 col presente Piano, salvo ulteriore proroga del comando funzionale, e previa acquisizione di Nulla-Osta definitivo al trasferimento da parte dell’Ente di appartenenza;
- N. 1 “Gestore processi amministrativi” Cat. C (Sig.ra M.C.) dipendente a tempo indeterminato del Comune di Lerici (SP), presso il Servizio Polizia Locale e Protezione Civile, al momento sino al 30/06/2021 e comunque sino al suo trasferimento definitivo con procedura di mobilità volontaria tra Enti, in via “diretta”, ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., comma 2-bis, con diritto di priorità, trattandosi di unica figura di pari categoria e profilo professionale attualmente in posizione di comando funzionale presso il Comune di Reggio Emilia; trasferimento in mobilità che si autorizza già a decorrere dal 01/07/2021 col presente Piano, salvo ulteriore proroga del comando funzionale, e previa acquisizione di Nulla-Osta definitivo al trasferimento da parte dell’Ente di appartenenza;
- N. 12 figure di “Cuoco / Aiuto Cuoco / Capo Cuoco” (Cat. B) dipendenti e provenienti da Asp “Reggio Emilia Città delle Persone” ed assegnati all’ “ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D’INFANZIA” del Comune di Reggio Emilia, come da Accordo con Asp “Reggio Emilia Città delle Persone” (Sigg.ri B.S., S.G., Ca.G, Ca.R., Ci.G., Ci.R., D.N., F.P., F.R., M.I., P.M.C., S.M., Z.G.), , per tutte le attività di ausilio e supporto al personale comunale nella gestione e funzionamento delle cucine delle strutture per l’infanzia (nidi e scuole d’infanzia) del Comune di Reggio Emilia, per il momento sino al 31/12/2021 e comunque sino al loro trasferimento definitivo con procedura di mobilità volontaria tra Enti, in via “diretta”, ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., comma 2-bis con diritto di priorità, trattandosi delle sole figure di pari categoria, profilo professionale, e svolgenti le suddette mansioni, attualmente in posizione di comando funzionale presso il Comune di Reggio Emilia; trasferimento in mobilità che si autorizza già col presente Piano, come da Accordo stipulato con Asp “Reggio Emilia Città delle Persone” a decorrere dal 01/01/2022, salvo ulteriore proroga del comando funzionale e previa acquisizione di Nulla- Osta definitivo al trasferimento da parte dell’Ente di appartenenza;
- N. 8 figure “OSS” Cat. B3, dipendenti e provenienti da Asp “Reggio Emilia Città delle Persone”,
(Sigg.ri: C.R., F.R., F.G., L.S., M.M., N.A., C.S.G., B.L.)

assegnati presso il Servizio “Servizi ai Cittadini” – U.O.C. Servizi Amministrativi ai Cittadini e alle Famiglie e svolgenti attività di “Collaboratore Amministrativo”, con mansioni varie (Anagrafiche di sportello, di notificazione, di portierato e accoglienza cimiteriale), al momento sino al mese di febbraio 2022, salvo ulteriore proroga del comando funzionale;

N. 1 figura dipendente a tempo indeterminato dell’ *“Istituto Superiore di Studi Musicali di Reggio Emilia e Castelnovo Ne’ Monti”* con profilo di Assistente Amministrativo di cat. B) (Sig.ra P.M.B), presso l’Ufficio Statistica del Servizio “Pianificazione, Programmazione e Controllo” con profilo di “Collaboratore Amministrativo”, al momento sino al 30.09.2021, salvo proroga;

5.4) MOBILITA' INTERNA ALL'ENTE

Si evidenzia:

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

Pertanto si autorizzano processi di mobilità interna e di riallocazione delle risorse umane, attuati in maniera coerente a quanto già indicato nei precedenti Piani dei fabbisogni e qui riconfermato, in relazione ai diversi fabbisogni di personale emersi nel corso delle diverse ricognizioni effettuate coi Dirigenti, ed anche per il futuro, utilizzando la mobilità interna, se compatibile, in modo “integrato” rispetto al reclutamento dall’esterno anche a risposta delle esigenze di fabbisogno di personale manifestate di volta in volta dai Dirigenti delle diverse

strutture dell'Ente, nonché in relazione alle conseguenti e necessarie azioni di riassetto e redistribuzione del personale, ed ai collegati piani di sviluppo organizzativo.

6) RIMODULAZIONE E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01/05/2021

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

- dall'articolo 6 *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”* del D. Lgs.vo 165/2001, come novellato dal D.Lgs. 75/2017 che in particolare specifica quanto segue:
“...7. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e ... omissis... garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente....”
- dall'art. 6-ter *“Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”* come introdotto dal D.Lgs. 75/2017 ;
- dalle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, di cui all'articolo 6-ter del D.Lgs. 165/2001 e smi, adottate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08/05/2018, registrate dalla Corte dei Conti n. 1477 – 09/07/2018 ed entrate in vigore il 25/09/2018 a seguito di pubblicazione sulla G.U. del 27 luglio 2018 n. 173/2018;

Richiamato e confermato integralmente anche tutto quanto già contenuto ed indicato, in merito ai “nuovi” concetti di determinazione della Dotazione Organica (conseguenti all'entrata in vigore del D.lgs. 75/2017, Linee di indirizzo più sopraccitate ecc..) - da ultimo nella deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020 e nella successiva Deliberazione G.C. n. 223 del 22.12.2020 - in tutte le Deliberazioni di approvazione dei PTFP dal 2018 in poi, con particolare riferimento alla Deliberazione G.C. n. 88 dell'08/05/2018 e alla successiva Deliberazione G.C. N. 214 del 14/12/2018 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2019-2020-2021 – ANNO 2019 STRALCIO”, ove:

- venivano in particolar modo fissati e stabiliti le metodologie, gli “indirizzi operativi”, i principi cardine, successivi all'emanazione della nuova normativa, per la corretta determinazione, tenuta, rimodulazione, adeguamento della D.O. entro i potenziali limiti di spesa ivi indicati;
- si disponeva di proseguire, anche nell'adozione di tale Piano e dei futuri PTFP, secondo la metodologia operativa da sempre utilizzata, in quanto coerente con le neo emanate “Linee di indirizzo”, utilizzando lo strumento dinamico della

rimodulazione della Dotazione Organica funzionalmente agli effettivi fabbisogni di personale come rappresentati e riscontrati in particolare nell'ambito della fase di programmazione, tenendo conto dei suoi potenziali limiti valoriali massimi e della necessità di garantire l'invarianza valoriale delle operazioni di rimodulazione, come discende direttamente dal dettato legislativo (art. 6 D.Lgs.vo 165/2001);

(allo stato attuale, ancora oggi si ritiene opportuno, confermare ed operare un rinvio a tutto quanto contenuto e determinato nella suddetta Deliberazione G.C. 14/12/2018 N. 214 di approvazione di PTFP, in particolare in materia di adozione dei PTFP e delle sue integrazioni, di determinazione e rimodulazione della Dotazione Organica – per tali aspetti richiamando ulteriormente la precedente Deliberazione G.C. n. 88 dell'08/05/2018 di fissazione di tutti i “nuovi” concetti in materia di D.O.).

Ritenuto pertanto opportuno confermare integralmente tutto quanto previsto in proposito ed in materia di Dotazione Organica, di sue determinazioni e rimodulazioni, e di modalità gestionali / operative adottate in occasione dell'approvazione dei precedenti PTFP e delle eventuali integrazioni/conferme, in quanto complete, esaustive e rispondente a norma e nei quali si determinava e si specificava in particolare quanto segue:

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

la Media del Triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1 co. 557 quater della legge n. 296/2006 e smi,

tale valore è pari a Euro 46.683.158,86;

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

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

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

- La “**consistenza attuale**” della medesima Dotazione Organica, come rideterminata da ultimo alla data del 01.12.2019 e rappresentata in prospetto Allegato A)-BIS alla

suddetta Deliberazione G.C. n. 167 del 16.10.2019* (*cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 16.10.2019) (composta da tutti i medesimi posti in essa contenuti con riguardo a profilo, categoria giuridica e rapporto orario, dovendosi allo stato attuale garantire il confronto su elementi omogenei rispetto alla precedente Dotazione) – e rivalorizzata unicamente per effetto dell'applicazione degli oneri contrattuali corrispondenti al nuovo CCNL Funzioni Locali 2016-2018 – è la seguente, ed assume il nuovo Valore di riferimento:

Euro 43.946.774; 1600 posti,

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

- Nell'ambito e nei limiti di tale nuovo potenziale valore finanziario di riferimento della Dotazione Organica, comprensivo degli oneri contrattuali CCNL 2016-2018 (valore equivalente a quello della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge e a quello dell'ultima Dotazione approvata e rideterminata con Delib. G.C. 88 dell'08/05/2018) – (ampiamente contenuto nell'“*indicatore di spesa potenziale massima*” più sopra indicato e rappresentato dalla Media del Triennio 2011-2013 in sua espansione massima) devono avvenire - sino a nuove indicazioni, o diverse interpretazioni, in particolare rispetto ad eventuali e futuri “modelli” della determinazione del “valore potenziale” della D.O - le sue successive “rimodulazioni”, funzionalmente alle esigenze ed ai fabbisogni di personale programmati nell'ambito dei PTFP, e garantendo la neutralità finanziaria delle rimodulazioni;
- Ancora si determinava che, nell'ambito della Dotazione Organica - valorizzata come ivi composta (quali-quantitativamente per profilo, categoria e rapporto orario) dal personale in servizio (posti coperti) e dai complessivi posti vacanti (che contengono anche quelli ripianabili nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente e che con il loro complessivo e corrispondente valore garantiscono anche l'ipotetica potenziale “riespansione” a tempo pieno dei dipendenti inizialmente assunti a tempo pieno ed ora part-time):
 - sarebbe avvenuta ordinariamente ogni necessaria rimodulazione (purché ad invarianza valoriale complessiva) della sua composizione di posti / profili/ categorie / rapporti orari, funzionalmente alle esigenze e ai fabbisogni rappresentati;
 - sarebbe avvenuta la copertura dei soli posti vacanti autorizzati nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, e se compatibili con il regime vincolistico vigente.

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

- inizialmente rideterminata ai sensi di legge, con deliberazione G.C. 15.03.2006 P.G. N. 5167/61, secondo quanto disposto dalla Legge Finanziaria per il 2005 n. 311 del 30/12/2004 art. 1 co. 93, e D.P.C.M. attuativi del 15/02/2006;
- nel tempo successivamente più volte rivalorizzata economicamente a seguito di applicazione dei C.C.N.L. del personale e dei Dirigenti degli Enti Locali e modificata per mutate esigenze organizzative interne, per trasformazione di rapporti orari e riconversioni professionali di dipendenti, per trasferimento definitivo di dipendenti conseguenti a passaggio di attività, sempre in conformità ed anzi, in riduzione, rispetto ai limiti numerici e valoriali equivalenti a quelli della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge; e specificato che tale equivalente valore di riferimento ha sempre rappresentato per l'Ente il "potenziale limite finanziario" della Dotazione Organica, nel cui ambito e limite sono sempre avvenute: le "rimodulazioni" della medesima Dotazione, funzionali ai fabbisogni programmati e garantendone pertanto sempre la neutralità finanziaria e le coperture dei posti vacanti unicamente se compatibili con il regime vincolistico vigente;
- **da ultimo rideterminata alla data del 01.03.2021 - con Determinazione Dirigenziale n. 180 del 25.02.2021**, coerentemente e funzionalmente alle esigenze organizzative ed ai fabbisogni di determinate professionalità / posti dell'Ente in quella sede - con valorizzazione complessiva quali-quantitativa di tutti i posti in essa rappresentati e contenuti, che resta all'interno dei suddetti valori di riferimento:

- n. Posti: 1600 – Valore economico tabellare pari a 43.946.774;

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

Tenuto conto inoltre di quanto determinato nella Nota ARAN prot. 17688/2018 del 21/11/2018 (contenente indicazioni di carattere generale in ordine alle corrette modalità applicative del suddetto articolo 12 CCNL Comparto Funzioni Locali) in merito alla possibilità di partecipazione ai Bandi di Mobilità indetti per la categoria Direttiva D, anche

del suddetto citato personale precedentemente inquadrato in profili appartenenti alla Categoria giuridica iniziale D3, (trattandosi di “cessione” di contratto e non di nuovo accesso, e rilevandosi a Bilancio in maniera analoga l’incidenza stipendiale degli appartenenti ad entrambe le ex categorie direttive, purché iniziali D1 o D3, **non** a valere sul “fondo delle risorse decentrate”) e valutato in particolare quanto di seguito affermato nella stessa Nota *“Ai suddetti Bandi di Mobilità, per la copertura di posti della categoria D, per i profili di cui si tratta, potranno partecipare dipendenti di altre Amministrazioni, in possesso di profili con trattamento economico stipendiale, indistintamente pari sia a D1 sia a D3”* ;

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

- le “nuove” assunzioni di personale / “nuovi accessi dall’esterno” alla Pubblica Amministrazione in “categoria direttiva” possono avvenire unicamente in categoria iniziale D1;
- la Dotazione Organica deve conseguentemente essere dotata / rimodulata coerentemente dei necessari posti di corrispondente inquadramento (D1) per consentire le assunzioni del personale di categoria direttiva, con relativi corretti inquadramenti a seconda della tipologia di reclutamento adottata.

Valutata pertanto l’effettiva necessità, **di rimodulare la Dotazione Organica funzionalmente alla realizzazione del presente Piano** - per le esigenze indicate al precedente Capoverso “5. RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2021-2022-2023”, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, come richiesto dalla norma mediante:

- mera riconduzione valoriale in categoria economica iniziale D1 di alcuni posti di identica professionalità resisi vacanti in D3 a seguito di cessazione di personale; al fine di consentire tutti i “nuovi accessi” di personale / le nuove assunzioni dall’esterno tramite utilizzo di graduatorie concorsuali pubbliche, in categoria iniziale (anche direttiva);

e mediante:

- soppressione / modifica di posti non più funzionali e trasformazione / istituzione di nuovi e più funzionali posti;
- necessario e conseguente bilanciamento valoriale complessivo della D.O.; al fine di poter disporre dei posti (con corretto inquadramento e rapporto orario) necessari a dar luogo a tutte le assunzioni autorizzate con la presente Deliberazione;

si provvede alla rimodulazione e rideterminazione della composizione quali/quantitativa della Dotazione Organica dell’Ente ad invarianza valoriale della stessa, **alla decorrenza del 01.05.2021** operando nel modo seguente:

Riconduzione valoriale in categoria iniziale e/o modifica della denominazione del profilo professionale dei seguenti posti vacanti con conseguente nuova attribuzione del numero del posto valido unicamente ai fini gestionali:

Da: Vecchio				A: Nuovo			
n. posto	Profilo Professionale	Cat.	Rapporto orario	n. posto attribuito	Profilo Professionale	Cat.	Rapporto orario
692	Funzionario Reti e Servizi Culturali/3	D/3	36 ore settimanali	1608	Funzionario Reti Sociali	D	36 ore settimanali
686	Funzionario Reti Culturali	D	36 ore settimanali	1609	Funzionario Reti Sociali	D	36 ore settimanali
688	Funzionario Reti Culturali	D	36 ore settimanali	1610	Funzionario Reti Sociali	D	36 ore settimanali
689	Funzionario Reti Culturali	D	36 ore settimanali	1611	Funzionario Reti Sociali	D	36 ore settimanali
710	Gestore Processi Sociali	C	36 ore settimanali	1612	Agente	C	36 ore settimanali
28	Collaboratore Amministrativo	B	36 ore settimanali	1613	Agente	C	36 ore settimanali
30	Collaboratore Amministrativo	B	36 ore settimanali	1614	Agente	C	36 ore settimanali
32	Collaboratore Amministrativo	B	36 ore settimanali	1615	Agente	C	36 ore settimanali

Variazione del rapporto orario dei seguenti posti vacanti anche ai fini del “Bilanciamento” della Dotazione Organica:

n. posto	Profilo Professionale	Cat .	Da: Vecchio Rapporto orario	A: Nuovo Rapporto orario
630	Gestore Processi e Iniziative Culturali	C	24 ore settimanali	36 ore settimanali
631	Gestore Processi e Iniziative Culturali	C	24 ore settimanali	36 ore settimanali
15	Collaboratore Amministrativo	B	21 ore settimanali	12 ore settimanali
76	Gestore Processi Amministrativi	C	35 ore settimanali	12 ore settimanali

Si prende atto altresì che a seguito delle suddette rimodulazioni e delle operazioni di bilanciamento effettuate, la Dotazione Organica si manterrà all'interno dei seguenti valori finanziari di riferimento, più sopra determinati:

- N. posti: 1600
- Valore economico contenuto: **Euro 43.946.774 Euro**

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

7) ALTRI INDIRIZZI ED AUTORIZZAZIONI COMPLESSIVI PER IL TRIENNIO 2021-2023

- Costruzione di Bilanci - per ogni annualità 2021-2022-2023 – con previsione, relativamente alla spesa di personale, di contenimento della stessa entro i limiti della media del triennio 2011-2013, entro i coefficienti di virtuosità e di “sostenibilità finanziaria” sulle entrate correnti, entro i tetti per il lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per tali finalità nel 2009.
- Periodico monitoraggio dell'andamento della spesa di personale in corso d'anno.
- Contenimento delle assunzioni a tempo indeterminato entro il regime vincolistico previsto.
- Finalizzazione delle assunzioni a tempo indeterminato a principale copertura del turn-over e verso gli obiettivi strategici e le priorità individuate dall'Amministrazione nell'ambito dei Programmi funzionali ai processi di riorganizzazione – ed effettuazione delle stesse mediante scorrimento delle graduatorie concorsuali pubbliche vigenti o indizione di Concorsi pubblici, in carenza di graduatorie, o mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti, o con procedure di mobilità volontaria tra Enti, anche con diritto di priorità per il personale già in posizione di comando, o con esercizio del diritto di precedenza per assunzioni a tempo indeterminato di

figure di Cat. B, qualora ne ricorrano le condizioni, o con procedure di stabilizzazione, o speciali anche transitorie previste ai sensi di legge.

- Progressivo allineamento e sistematizzazione della Dotazione Organica dei ruoli dirigenziali rispetto alle esigenze della struttura organizzativa.
- Adozione di coerenti Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale che tengano conto delle speciali disposizioni normative vigenti nel tempo.
- Assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 68/99, unicamente a ripiano di eventuali scoperture che dovessero verificarsi in quote d'obbligo (non incidenti sulle cifre destinate alle nuove assunzioni).
- Assunzioni a tempo determinato / lavoro flessibile, necessarie ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione, principalmente connesse ai servizi sociali, scolastico-educativi, al cittadino, istituzionali, di "governance", o previste da leggi speciali (TUEL 267/2000), o per far fronte ad esigenze progettuali emergenti e "di mandato" - nei limiti delle somme che verranno stanziare nei corrispondenti capitoli di Bilancio, ai fini del mantenimento dei servizi erogati alla cittadinanza e secondo le indicazioni contenute presente provvedimento.
- Valorizzazione della mobilità interna con percorsi di riallocazione delle risorse umane, investendo principalmente verso progetti ed attività considerati prioritari ed emergenti rispetto ai nuovi obiettivi dell'Ente, e/o utilizzando la mobilità interna in modo integrato rispetto al reclutamento dall'esterno, se compatibile, a risposta delle esigenze di fabbisogno di personale manifestate di volta in volta, dai Dirigenti delle diverse strutture dell'Ente.
- Progressivo allineamento della dotazione organica del corpo di Polizia Locale agli standard regionali (Legge ER 24/2003);

Valutato:

- che le spese incremental derivanti da tutte le complessive operazioni di reclutamento esterno all'Ente di cui al presente provvedimento - anche in relazione ai risparmi derivanti dalle numerose cessazioni di personale preventivate, ed anche in relazione alle preventivate "Entrate" correnti come iscritte a Bilancio 2021 - appaiono coerenti, compatibili e finanziariamente sostenibili con tutte le disposizione normative attualmente vigenti in materia di spesa di personale / assunzioni, e che le stesse trovano integrale copertura all'interno dei complessivi capitoli relativi alla spesa di personale dell'attuale Bilancio 2020-2022, e troveranno altresì copertura negli stanziamenti relativi alla spesa di personale del Bilancio Previsionale 2021-2023, in corso di approvazione;

- che si è tenuto conto altresì, in via previsionale, dell'incidenza dei relativi effetti di spesa anche per gli esercizi successivi con riferimento al contenimento della spesa di personale;
- che in sede di predisposizione dei futuri Bilanci si terrà conto di tutto quanto già autorizzato nel presente provvedimento;
- che alla luce di tutto quanto sopra evidenziato, la Giunta ritiene di approvare complessivamente tutte le proposte assuntive / soluzioni ai fabbisogni rappresentate più sopra ai capoversi 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 conseguentemente alla ricognizione sui fabbisogni di personale effettuata;

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

Ritenuto pertanto opportuno e doveroso procedere all'adozione del "Piano triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2022-2023 – Annuale 2021 Primo stralcio" ai sensi di legge;

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

- 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";
- il decreto del Sindaco PG n. 66477 del 25/03/2020 "Misure Di Contenimento Emergenza "Coronavirus" – Criteri Per Lo Svolgimento Delle Sedute Della Giunta Comunale Con La Modalità Della Videoconferenza".

▪

Con voti unanimi palesemente espressi

DELIBERA

1. di approvare, per tutte le motivazioni esposte in premessa, il presente *"Piano triennale dei fabbisogni di personale PTFP anni 2021 – 2022 – 2023 - Piano annuale 2021 primo stralcio"*, secondo quanto rappresentato in premessa e con tutto quanto contenuto nel presente provvedimento, che viene complessivamente approvato ed autorizzato così come dettagliatamente indicato ai Capoversi delle premesse di seguito riportati, nei limiti e con le modalità in essi stabiliti:

- 1) RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI – ULTIMO P.T.F.P. 2020-2022 – Delib. G.C. 25/02/2020 N. 33 e Delib. G.C. 22/12/2020 N. 223 –

SITUAZIONE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO VIGENTE ALLE 2 DIFFERENTI EPOCHE.

- 2) NORMATIVA INTERVENUTA SUCCESSIVAMENTE ALLA DELIBERAZIONE G.C. 22/12/2020 N. 223.
- 3) COMPLESSIVI VINCOLI, LIMITI E FACOLTA' ASSUNZIONALI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE.
- 4) DEFINIZIONE DEI "PROSPETTI" RIEPILOGATIVI RISPARMI/SPESE E DEGLI ALLEGATI AL PIANO
- 5) RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2021-2022-2023
- 6) RIMODULAZIONE E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01/05/2021
- 7) ALTRI INDIRIZZI ED AUTORIZZAZIONI COMPLESSIVI PER IL TRIENNIO 2021-2023

2. di confermare quanto indicato nella Deliberazione G.C. n. 223 del 22.12.2020 relativamente alla ricognizione annuale ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011, effettuata a valere per l'anno 2021, ed in particolare che il Comune di Reggio Emilia, allo stato attuale, non presenta situazioni di soprannumero in Dotazione organica, né situazioni di eccedenza alcuna di personale sia in relazione ad esigenze funzionali che finanziarie e che in corso di esercizio 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;
3. di approvare i seguenti prospetti allegati alla proposta di deliberazione:
 - ALL. A) RIMODULAZIONE E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01/05/2021
 - ALL. B) CESSAZIONI 2021 – PROSPETTO PREVISIONALE E NON DEFINITIVO
 - ALL. C) PIANO DEI FABBISOGNI - PTFP 2021-2023 - Completamento PIANO ANNO 2020 e nuovo PIANO DEI FABBISOGNI – ANNO 2021 Primo Stralcio
 - ALL. D) SPESA PER LAVORO FLESSIBILE ANNI 2019 – 2020 (CONFRONTO 2009)
4. di dare atto che le decisioni assunte con la presente deliberazione costituiscono parte integrante del DUP 2021/2023;
5. di autorizzare e di dare mandato alla Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" di provvedere, con propri atti, all'indizione dei Bandi di Concorso e di Selezione Pubblici e dei Bandi di Mobilità volontaria tra enti, approvati con la presente deliberazione, nonché a tutti gli adempimenti indicati e conseguenti alla presente deliberazione, ivi compresi i comandi funzionali, le assunzioni a tempo determinato e indeterminato, le assunzioni per "stabilizzazione" ai sensi di legge precedute dalle proroghe e/o rinnovi del personale coinvolto, nonché le assunzioni

mediante scorrimento di graduatorie concorsuali pubbliche proprie o di altri Enti, l'individuazione di quali Enti e quali graduatorie utilizzare all'insorgenza della necessità, d'intesa con la Direzione Generale e con le modalità e secondo i complessivi indirizzi operativi dettati dalla Giunta negli specifici capoversi delle premesse più sopra approvati;

6. di dare mandato al Direttore Generale di governare il complessivo processo di reclutamento del personale dirigenziale, assumendone se necessario la responsabilità del procedimento;
7. di adeguare la Dotazione Organica dell'Ente, funzionalmente alle esigenze di realizzazione del presente Piano Triennale dei Fabbisogni, per tutte le motivazioni e così come indicato in premessa al capoverso "6. RIMODULAZIONE E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA", rimodulando e rideterminando la stessa, con decorrenza 01/05/2021, come risulta in Allegato A) alla presente deliberazione;
8. di confermare per il triennio 2021/23, i contenuti e gli indirizzi di cui ai precedenti Piani Occupazionali / Triennali dei fabbisogni, per tutto quanto non modificato da norma di legge o diversamente o nuovamente disposto col presente provvedimento, come già indicato al Capoverso delle Premesse "1. RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI – ULTIMO P.T.F.P. 2020-2022 – Delib. G.C. 25/02/2020 N. 33 e Delib. G.C. 22/12/2020 N. 223 – SITUAZIONE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO VIGENTE ALLE 2 DIFFERENTI EPOCHE.";
9. di confermare l'autorizzazione per tutto il triennio 2021/2023, alla Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" ad effettuare, con propria Determinazione Dirigenziale, le rimodulazioni alla Dotazione Organica (garantendo la neutralità della rimodulazione nel limite e nell'ambito dei "potenziali valori finanziari massimi" di riferimento della medesima ai sensi di legge), secondo gli indirizzi di cui al presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, qualora si rendessero indispensabili al fine di consentire:
 - le trasformazioni orarie dei dipendenti che ne facciano richiesta, se compatibili e positivamente valutate dai Dirigenti di riferimento, secondo gli indirizzi sul part-time 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;

10. di rinviare a successive integrazioni al presente Piano, la completa “mappatura” dei soggetti potenzialmente stabilizzabili ai sensi di quanto previsto dall’art. 20 comma 1 del D.Lgs. 75/2017 e s.m.i., ed ogni ulteriore valutazione, considerazione, decisione che si renda necessaria in merito, tenuto anche conto delle recentissime modificazioni nuovamente apportate alla norma ad opera dell’art. 1 comma 7-bis della legge n. 21 del 26/02/2021 di conversione del D.L. 183/2020 (Milleproroghe), pubblicata in G.U. il 01/03/2021, nonché ogni altra valutazione circa le “progressioni selettive interne tra le Aree” (Verticalizzazioni), di cui all’art. 22 co.15 di tale Decreto, come già introdotte e delineate nella Deliberazione G.C. 223 del 22/12/2020 e richiamate nel presente provvedimento;
11. di riservarsi la facoltà di apportare al presente Piano tutti gli eventuali adeguamenti e/o integrazioni che si rendessero necessari nel corso dell’anno 2021 e del triennio a seguito di nuovi interventi normativi, e/o per esigenze organizzative, funzionali e finanziarie e/o di sospenderne o di dilazionarne l’attuazione, anche a seguito di modifiche o interventi legislativi e finanziari o di nuovi orientamenti giurisprudenziali contabili, o in conseguenza di eventuale assegnazioni di personale in applicazione dell’art. 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., nonché sulla base delle verifiche /monitoraggi e delle capacità di Bilancio dell’Ente, al fine del rispetto della normativa e dei vincoli in materia assunzionale, e di sostenibilità finanziaria delle spese di personale;
12. di prendere atto delle attestazioni di competenza espresse sulla proposta di deliberazione dal collegio dei Revisori dei Conti.

Inoltre

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuto che ricorrano particolari motivi d’urgenza, stante la necessità di procedere, nel più breve tempo possibile, al completamento delle residue azioni del PTFP 2020 già approvate, in considerazione delle significative carenze di personale conseguenti alle numerose cessazioni dal servizio intervenute;

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 Dott. Stefano