

**Proponente: 31.A**  
**Proposta: 2021/575**  
**del 18/03/2021**



**COMUNE DI  
REGGIO NELL'EMILIA**

**R.U.D. 268**  
**del 23/03/2021**

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

**Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina**

**DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE**

**OGGETTO:** ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI N. 1 UNITA' A TEMPO PIENO CON PROFILO DI "AGENTE" CAT. C MEDIANTE UTILIZZO DELLA GRADUATORIA DERIVANTE DAL CORSO CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER LA COPERTURA DI N. 138 POSTI DI AGENTE DI POLIZIA LOCALE (CAT. C) INDETTO DALLA REGIONE EMILIA ROMAGNA A COMPLETAMENTO DEL ASSUNZIONI PREVISTE E RICHIESTE TRAMITE STIPULA DI CONVENZIONE.

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

Poiché la presente determinazione, oggetto di pubblicazione all'Albo Pretorio, contiene dati personali oggetto di protezione e, nel tempo, del cosiddetto "diritto all'oblio", la persona interessata verrà indicata all'interno del provvedimento con le sole iniziali del nome, cognome e della posizione in graduatoria. Il soggetto interessato sarà meglio generalizzato all'interno della Relazione Allegata al presente provvedimento che ne costituisce parte integrante non pubblicabile, al fine del principio di pertinenza e non eccedenza e nel rispetto della tutela, nel tempo, del diritto all'oblio dell'interessato.

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 sono stati approvati il Rendiconto della Gestione per l'anno 2019 e i relativi allegati;*
- 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;*
- con *Deliberazione G.C. 16.10.2019\* N. 167 (\*cfr Delib. G.C. 22/10/2019 N.172) è stata approvata l'"INTEGRAZIONE ED ATTUALIZZAZIONE DEL 'PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ANNI 2019-2020-2021 – ANNO 2019 STRALCIO" APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. 14.12.2018 N. 214 – PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA. DICHIARAZIONE ASSENZA ECCEDENZE, ESUBERI, SOPRANNUMERI EX ART. 33 D. LGS N. 165/2001 PER IL 2020';*
- con *Deliberazione G.C. 14.11.2019 n. 186 è stata deliberata la "Approvazione Accordo per la selezione personale polizia locale tramite concorso unico (art. 15 Legge 241/1990);*
- 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 *Verbale n. 35 del 30/11/2020 del Collegio dei Revisori dei Conti è stata certificata e validata la correttezza del dato di rapporto tra "spesa di personale ed entrate correnti" del Comune di Reggio Emilia per l'anno 2019 - ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e smi e del DPCM 17/03/2020 - emerso dal calcolo effettuato dai competenti Servizi dell'Area "Risorse" e dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia sulla scorta dei dati estrapolati dai sopraccitati Rendiconti 2019 del Comune di Reggio Emilia e dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia - che risulta essere pari al 31,00% e che colloca il Comune all'interno della cosiddetta "fascia intermedia" di virtuosità, ai fini delle capacità assunzionali/sostenibilità finanziaria per l'anno 2020;*
- con *Deliberazione di Giunta Comunale n. 223 di I.D. del 22.12.2020 avente ad oggetto "CONFERMA, INTEGRAZIONE E NUOVI INDIRIZZI AL "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022" (DELIB. G.C. n. 33 del 25.02.2020) - RICOGNIZIONE ANNUALE ASSENZA DI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO ED ECCEDENZA EX ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 E SMI, A VALERE PER L'ANNO 2021 DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA" è stato confermato ed integrato il PTFP 2020-2022, con specifiche, indirizzi e linee operative, a seguito di intervenuta novella normativa in materia assuntiva;*

**Vista e richiamata la sopraccitata Deliberazione G.C. 16.10.2019\* n. 167** (\*cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 22.10.2019), di approvazione dell'"Integrazione al "Piano triennale dei Fabbisogni di personale 2019-2021" nella quale si stabiliva e si autorizzava, al punto 1) del dispositivo, quanto riportato in sintesi:

*"1. di integrare e attualizzare per tutte le motivazioni indicate in premessa, il "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale - anni 2019 – 2020 – 2021 - Anno 2019 stralcio", adottato con deliberazione G.C. 14.12.2018 n. 214, così come previsto al punto 12) del dispositivo della suddetta deliberazione,*

con tutto quanto contenuto nel presente provvedimento, che viene complessivamente autorizzato così come dettagliatamente indicato ai Capoversi delle premesse di seguito riportati, nei limiti e con le modalità in esso stabiliti:

Capoversi delle Premesse:

...omissis...

6. PIANO INTEGRATIVO DI ASSUNZIONI 2019- PRIMO STRALCIO 2020 AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2019 – 2020 – 2021 DI CUI ALLA DELIBERAZIONE G.C. 14/12/2018 N. 214

...omissis...

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

...omissis...

6.2.B) PROFESSIONALITA' DI FAMIGLIA VIGILANZA"

Richiamati in particolare, il **CAPOVERSO "6 PIANO INTEGRATIVO DI ASSUNZIONI 2019 - PRIMO STRALCIO 2020 AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2019 – 2020 – 2021 di cui alla Deliberazione G.C. 14/12/2018 n. 214"** e il relativo punto **"6.2.B) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA VIGILANZA"**, delle premesse della citata Deliberazione G.C. 16.10.2019\* N. 167 (\*cfr Delib. G.C. 22/10/2019 N.172) che riportano, in sintesi, quanto di seguito specificato:

...omissis...

"Si autorizza già altresì:

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

"

#### **6.2.B) PROFESSIONALITA' di FAMIGLIA VIGILANZA:**

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

n. 4 figure "AGENTE" Cat. C a fronte di numerosi posti vacanti di pari profilo in D.O., mediante stipula di apposita Convenzione con la Regione Emilia Romagna, per l'adesione al prossimo Bando di Corso - Concorso unico, che verrà indetto per la selezione di figure di "AGENTE" di Polizia Municipale di Cat. C, dalla Regione Emilia Romagna, e conferimento dei relativi 4 posti da mettere in copertura in quota budget 2020

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

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

**per un totale di:**

**11 FIGURE di Agente di P.M.**

tutte a valere sul Budget assuntivo 2020

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

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

da destinare al Servizio "Polizia Municipale e Protezione Civile"... omissis..";

Vista e richiamata integralmente anche la sopraccitata Deliberazione di G.C. n. 33 di I.D. del 25.02.2020 di approvazione del "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ANNI 2020-2021-2022. ANNO 2020. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI – RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA", ed in particolare quanto previsto:

- ai capoversi 1 "**QUADRO NORMATIVO GENERALE PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI TRIENNALI DEI FABBISOGNI**" e 2 "**RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI – NORMATIVA VIGENTE IN MATERIA DI ASSUNZIONI – SPESA DI PERSONALE – VINCOLI E LIMITI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE in riferimento all'art. 14 bis**

**comma 1 lett. a) D.L. 4/2019 – L. 26/2019**” delle premesse, nei quali si indicavano tutti i limiti e le normative, vigenti all'epoca dell'adozione del PTFP, in merito al contenimento/riduzione della spesa del personale ed in materia di assunzioni e di regime vincolistico esistente, e si verificava il rispetto da parte del Comune di Reggio Emilia di tutte le suddette condizioni al fine di poter effettuare assunzioni, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, anche per l'anno 2020 e seguenti, secondo quanto autorizzato nei Piani triennali dei fabbisogni di personale;

- al paragrafo **“CONDIZIONI OGGETTIVE - FACOLTA' ASSUNTIVE”** del capoverso 2 delle premesse, nel quale si prevedeva espressamente la “...omissis...**Possibilità di “nuove assunzioni” non dirigenziali, a tempo indeterminato, a decorrere dall'anno 2019, nel limite del 100% dei cessati dell'anno precedente (limite stabilito dall'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014).**” e preso atto - a tal fine - che l'osservanza delle disposizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale di cui sopra, vigenti all'epoca dell'approvazione del suddetto PTFP 2020-2022, è stata attestata dal Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 3/2020, dal quale si rileva, in stralcio, quanto segue: *“Si attesta e certifica, anche sulla scorta di tutti i soprarchiamati documenti contabili di rendicontazione e programmazione e delle deliberazioni in fase di adozione...omissis....che i documenti...omissis...di programmazione del fabbisogno di personale del Comune di Reggio Emilia, inerenti la proposta di Deliberazione in argomento ed in particolare all'allegato C della predetta deliberazione sottoposta a verifica di questo collegio che dovrà essere approvata dalla Giunta Comunale relativamente a tutte le assunzioni programmate in esse contenute per l'anno 2020, sono coerenti con le norme attualmente vigenti ed improntate al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale e di effettuazione di nuove assunzioni nel limite previsto dal vigente regime vincolistico”;*
- al Capoverso **“5. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2020-2021-2022 INTEGRATO CON LE AZIONI GIA' AUTORIZZATE PER TALI ANNUALITA'”** delle premesse della suddetta Deliberazione G.C. n. 33 di I.D del 25.02.2020 - che si riporta in stralcio:

<b>ASSUNZIONI 2019 – 2020 DA IMPUTARE IN QUOTA BUDGET ASSUNTIVO 2020 – 2021</b>
---

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

n.	Cat.	Profilo	Budget assunzionale 2019	Budget assunzionale 2020
11	C	Agenti polizia municipale		394.205,35
		... omissis ...		

...”

tutto approvato ed autorizzato **al punto 1) del dispositivo** della suddetta **Deliberazione G.C. 25.02.2020 n. 33** come sotto riportato in sintesi:

“... ”

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

...omissis...

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

...omissis...;

*Richiamato, nuovamente, il dispositivo della medesima Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020, nel quale al punto 5 si dispone quanto segue - “di autorizzare e dare mandato alla Dirigente del Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione” di provvedere, con propri atti...omissis...a tutti gli adempimenti indicati e conseguenti alla presente deliberazione...omissis...con le modalità e secondo i complessivi indirizzi della Giunta indicati negli specifici capoversi delle premesse più sopra approvati...omissis...”;*

Preso doverosamente atto dei nuovi interventi normativi in materia assuntiva - con effetti decorrenti da data successiva all'approvazione del PTFP 2020-2022 - che hanno radicalmente mutato, in corso

d'anno 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;

Richiamati in particolare:

- l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 – convertito con modificazioni nella legge n. 58 del 28.6.2019 - che dettando nuove disposizione in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria – ha mutato in corso d'anno 2020, i criteri per la costituzione della base di calcolo della capacità assunzionale degli Enti, collegando la stessa unicamente alla "sostenibilità finanziaria" dei singoli Enti, prevedendo specificatamente che "... A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo credito dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";
- il successivo "Decreto" di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019 - ovvero il DPCM 17.03.2020 pubblicato in G.U. in data 27.04.2020 - che ha individuato "i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia" e che ha fissato la decorrenza dell'applicazione delle nuove disposizioni assuntive nella data del 20 APRILE 2020;
- la "Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 Giugno 2019 n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni", emanata in data 08.06.2020 e pubblicata in Gazzetta Ufficiale solo l'11.09.2020 (G.U. n. 226/2020);
- i diversi pareri di varie sezioni della Corti dei Conti (E.R. 32/2020 e 55/2020, Lombardia n.74/2020, Veneto 104/2020, Liguria, Campania, Toscana, ecc.) che nel lasso temporale intercorso, si sono espresse su alcune delle complesse tematiche oggetto della riforma, di cui si è opportunamente tenuto conto, almeno in via cautelativa nel corso del 2020, prima dell'effettuazione di nuove assunzioni di personale, e che hanno individuato il Rendiconto 2019 (cfr. Delib. Corte Conti Toscana n. 61/2020/PAR), qualora approvato, quale ultimo strumento contabile cui far riferimento per la quantificazione del "rapporto" tra spese di personale ed entrate correnti di ciascun Ente;

Tenuto conto:

- che, ai sensi di quanto indicato nel citato DPCM 17.03.2020, in relazione al numero degli abitanti, il Comune di Reggio Emilia si colloca nella Fascia demografica lettera g) - fascia che pertanto deve essere presa a riferimento per l'individuazione dei due valori "soglia" che definiscono nel concreto tre diverse fasce di virtuosità e di appartenenza per i singoli Comuni, che occorre considerare al fine della definizione delle diverse capacità assunzionali dei singoli Comuni, a decorrere dal 20 Aprile 2020 (data di decorrenza dell'applicazione delle nuove disposizioni assuntive stabilita dal citato decreto);
- che detti "valori soglia" sono stati stabiliti dalle Tabelle contenute nel DPCM 17 Marzo 2020, per i Comuni appartenenti alla fascia g), come segue: nel 27,60% del rapporto tra spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, definito "soglia di virtuosità", al di sotto del quale si collocano gli Enti cosiddetti "virtuosi"; nel 31,60% del rapporto tra le medesime voci più sopra indicate, al di sopra del quale si collocano gli Enti con minor capacità di sostenibilità finanziaria, i quali devono prevedere un graduale piano di rientro, entro il 2025, sino al raggiungimento del "valore soglia" di virtuosità;
- che in tal modo viene implicitamente definita nel DPCM una fascia "intermedia" tra i due valori soglia di cui sopra e come stabiliti dal Decreto, in cui si collocano i Comuni il cui rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti risulta "compreso fra i due suddetti valori soglia" - Comuni che non possono incrementare dall'anno 2020 il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato a seguito dell'ultimo rendiconto della gestione approvato (Rendiconto 2019);
- che il Comune di Reggio Emilia, con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 137 di I.D. del

- 29.06.2020, ha approvato il Rendiconto della Gestione per l'anno 2019 ed i relativi allegati;
- che con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 139 di I.D. del 29.06.2020 sono stati approvati anche il Bilancio Consuntivo dell'esercizio 2019 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia ed i relativi allegati, che concorre alla definizione del parametro di spesa unitamente al Rendiconto del Comune;
  - che ad oggi si è pertanto provveduto a quantificare il rapporto tra **“spesa di personale ed entrate correnti”** - tenuto conto dei parametri e delle indicazioni di cui al DPCM 17 Marzo 2020 ed alla relativa Circolare pubblicata in Gazzetta Ufficiale l'11.09.2020 (G.U. n. 226/2020) - ai fini dell'individuazione delle capacità assunzionali del Comune di Reggio Emilia, ai sensi dell'intervenuta novella legislativa;

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

Preso atto che di conseguenza, il Comune non poteva incrementare nell'anno 2020 il valore del predetto “rapporto” rispetto a quello registrato nell'ultimo rendiconto approvato (2019) **e che pertanto ha come unico limite/obbligo il “contenimento” del rapporto tra “spesa di personale ed entrate correnti” per l'anno 2020** (che si determinerà però in via definitiva, solo nel 2021, ad approvazione del consuntivo 2020) **entro il corrispondente rapporto 2019 (31,00%)**;

Valutato:

- **che dagli ultimi monitoraggi effettuati, il dato del rapporto tra “spesa di personale ed entrate correnti”, simulato sulla base dei dati accertati ad ottobre 2020** ad opera delle Dirigenti dei Servizi “Finanziario” e “Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione” di questo Comune - **e che tiene conto del risvolto contabile e della spesa derivante da tutte le azioni di reclutamento di personale previste dal Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022 – Annuale 2020**, già approvato con l'anzidetta Deliberazione G.C. n. 33 di I.D. del 25.02.2020 - **mostra il contenimento del suddetto parametro entro i limiti di quello relativo al 2019**;
- che pertanto tutte le azioni di reclutamento contenute nel Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022, alle decorrenze ivi indicate nel corso del 2020, ne garantiscono allo stato attuale, come risulta dai suddetti monitoraggi, la piena “sostenibilità finanziaria”, ai sensi di quanto indicato dalla novella legislativa di cui all'art. 33 co. 2 del D.L. 34/2019 e che, di conseguenza, si potevano continuare ad effettuare nell'anno 2020, assunzioni di personale come previsto ed indicato sul PTFP 2020-2022, seppur in maniera “oculata” e prudente, avuto riguardo al monitoraggio del suddetto parametro;
- **che di quanto sopra è stato preso atto dal Collegio dei Revisori dei Conti nel soprariportato Verbale n. 35 del 30/11/2020**;
- che conseguentemente, nel rispetto dei nuovi parametri e della intervenuta normativa, si è proseguito ad assumere “oculatamente” sino alla fine del 2020, in ottemperanza, nei limiti, e secondo quanto indicato ed autorizzato nell'ambito del Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022, come autorizzato e confermato anche da successiva Deliberazione G.C. 223 del 22.12.2020;

**Richiamata integralmente la Deliberazione di G.C. n. 223 di I.D. del 22.12.2020 avente ad oggetto “CONFERMA, INTEGRAZIONE E NUOVI INDIRIZZI AL “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022” (DELIB. G.C. n. 33 del 25.02.2020) - RICOGNIZIONE ANNUALE ASSENZA DI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO ED ECCEDEZZA EX ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 E SMI, A VALERE PER L'ANNO 2021 DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA”, con la quale in particolare: si è preso atto della novella normativa in materia assuntiva, intervenuta in corso di 2020 e di tutti gli adempimenti obbligatori e le verifiche effettuate in sua ottemperanza, come più sopra indicato; si è confermato, in quanto “finanziariamente sostenibile”, il contenuto del PTFP 2020-2022 con tutte le azioni di programmazione e di reclutamento in esso contenute; si è ulteriormente integrato il medesimo Piano con specifiche, indirizzi e linee operative conseguenti alla normativa intervenuta;**

Richiamati in particolare gli indirizzi contenuti nella suddetta Deliberazione G.C. n. 223 del 22.12.2020 al capoverso A) delle premesse - approvato integralmente ai punti 1) e 2) del dispositivo della deliberazione - di seguito riportati in stralcio:

“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;
- ...omissis...
- 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 omissa 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.”;

Richiamato inoltre, in particolare, quanto indicato, nella suddetta Deliberazione G.C. n. 223 del 22.12.2020 al **capoverso C) ULTERIORI MANDATI / AUTORIZZAZIONI** delle premesse - approvato integralmente ai punti 1) e 2) del dispositivo della deliberazione - di seguito riportati in stralcio:

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

- assunzione di personale a tempo indeterminato da assegnare al Servizio di Polizia Municipale, appartenente alla Famiglia di Vigilanza, sia di categoria C “Agenti” che di categoria D “Funzionari addetti al coordinamento e controllo”, in numero idoneo e finalizzato al completo ristoro dei posti vacanti di tali professionalità presenti nella Dotazione Organica del Corpo (al ripristino della D.O. e al mantenimento costante della sua copertura) e con ampliamento della stessa Dotazione, mediante progressiva istituzione di nuovi posti di Agente (inizialmente n. 4), sino alla concorrenza del numero ottimale rappresentato dall’indicatore di rapporto in relazione al numero di abitanti, di cui alla Legge Regionale E.R. n. 24 del 04.12.2003, tenuto conto delle capacità di Dotazione Organica complessiva - **con indicazione e finalità di mantenimento costante** della copertura della suddetta Dotazione nel corso del tempo (anche a seguito di cessazioni di personale dal servizio che interverranno) - **da reclutare prioritariamente tramite** utilizzo di graduatorie di pari professionalità di altri Enti, mediante accordi o convenzioni, o mediante conferimento di posti nell’ambito dell’indizione di nuove procedure concorsuali di pari professionalità indette dalla

*Regione Emilia Romagna o da altri Enti, previa accordi o convenzioni, o con qualsiasi ulteriore modalità di recruiting, come specificato meglio più sopra nel capoverso destinato agli indirizzi;*

- *si conferma a tal fine quanto contenuto nella Deliberazione G.C. N. 33 del 25/02/2020 Capoverso 5.1.D) Professionalità di Famiglia di Vigilanza; ...OMISSIS...";*

Preso atto di tutto quanto sopra e di quanto stabilito, in particolare da ultimo, con Deliberazione G.C. n. 223 del 22.12.2020 e valutato pertanto:

- che allo stato attuale e 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 successivamente quale ulteriore riferimento per le assunzioni 2021;
- che pertanto si procederà ad effettuare, anche nell'anno 2021 in corso, le assunzioni di personale come previste ed indicate nel PTFP 2020-2022 (approvato, come anzidetto, con Delib. G.C. 33 del 25/02/2020), seppur in maniera "oculata" e prudenziale, avuto riguardo al monitoraggio del suddetto parametro, in quanto il Piano risulta 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;
- che conseguentemente si proseguirà nell'attuazione del predetto PTFP e delle assunzioni in esso contenute ma "agendo" contestualmente con la massima cautela in relazione alla normativa sopravvenuta ed effettuando a tal fine tutte le eventuali verifiche che si dovessero rendere necessarie in relazione alla sostenibilità finanziaria delle spese connesse, tenendo monitorato in corso d'anno e con l'avanzare del consolidamento dei dati - da parte dell'Area Risorse - il "rapporto" tra i due indicatori oggetto di determinazione del coefficiente: la spesa di personale e le entrate dell'anno in corso;
- che, qualora in corso d'anno dovesse rilevarsi un marcato superamento del rapporto di che trattasi rispetto al parametro di riferimento (che pure verrà determinato in via definitiva, a valere per l'anno 2021, unicamente con l'approvazione del conto consuntivo 2020), si provvederà ad adottare ogni provvedimento e/o strategia per "rientrare" fin dal primo momento utile nel rapporto auspicato;

Richiamato altresì **il punto 4) del dispositivo della Deliberazione G.C. 22.12.2020 n. 223**, che testualmente recita:

*"4. di dichiarare, a valere per l'anno 2021, effettuata la ricognizione annuale ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011, che il Comune di Reggio Emilia, allo stato attuale, non presenta situazioni di soprannumero in Dotazione organica, né situazioni di eccedenza alcuna di personale sia in relazione ad esigenze funzionali che finanziarie e che in corso di esercizio 2021 si provvederà a monitorare il mantenimento di tale condizione in relazione a tutti i vincoli normativi ed in caso di modificazioni significative delle proprie condizioni si provvederà a rivedere la presente dichiarazione;"*

TUTTO CIO' premesso

Preso atto e considerato che:

- a seguito di richiesta e comunicazione della Regione Emilia Romagna pervenuta in data 07.10.2019 e sulla scorta della Deliberazione G.R. n. 1605 del 30.09.2019 (con la quale venivano approvate le modalità di attuazione del Corso Concorso unico per selezionare il personale di Polizia Locale ai sensi dell'art. 16 bis della Legge Regionale 24/2003 e ss.mm.ii), il Comune di Reggio Emilia segnalava e confermava alla Regione E.R., a mezzo PEC (P.G. n 181539/2019), quanto segue:

- l'adesione al corso concorso unico regionale da parte del Comune di Reggio Emilia;
  - il numero degli operatori che il Comune di Reggio Emilia si impegnava complessivamente ad assumere nell'anno 2020 (ovvero 11 unità);
  - la scansione temporale che si intendeva adottare per la immissione in servizio degli stessi, ovvero n. 10 operatori entro il mese di agosto 2020 e n. 1 operatore entro il mese di Dicembre 2020 (in relazione alle previste cessazioni dal servizio);
- con successiva comunicazione del 05.11.2019, acquisita agli atti di questo Comune al n. 197436 di PG del 07.11.2019, la Regione Emilia Romagna comunicava l'accoglimento della richiesta di adesione da parte del Comune di Reggio Emilia al corso concorso unico per la copertura dei posti relativi all'anno 2020 e, contestualmente, richiedeva l'approvazione dell'accordo di adesione da parte degli organi di codesta amministrazione, inoltrando in tale data lo "schema di accordo" da approvare;
  - con Deliberazione del Comune di Reggio Emilia G.C. 14.11.2019 n. 186 è stata disposta la *"Approvazione Accordo per la selezione personale polizia locale tramite concorso unico (art. 15 Legge 241/1990)* e conseguentemente si è proceduto a sottoscrivere il suddetto "Accordo" da entrambe le parti (Comune Reggio Emilia e Regione Emilia Romagna)
  - con Determinazione n. 22533 del 05.12.2019 del Direttore Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni della Regione Emilia Romagna è stato approvato l'*"Avviso relativo al Corso Concorso pubblico per esami per la copertura di n. 138 posti di Agente di Polizia Locale (Cat. Giur. C), di cui 27 posti riservati ai volontari delle forze armate ai sensi del D.Lgs. n. 66/2010"* e che lo stesso è stato pubblicato sul B.U.R. - Bollettino Ufficiale della Regione Emilia-Romagna Telematico n. 403 del 6 dicembre 2019 (Parte Terza) , la cui raccolta delle domande è terminata alle ore 13.00 del 20.01.2020;

Preso atto - ai fini degli adempimenti obbligatori in materia di Mobilità previsti dagli artt. 30 e 34 bis del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. da esperire prima di poter effettuare nuove assunzioni dall'esterno - delle intervenute modifiche legislative, ed in particolare di quanto sancito **dall'art. 3 della Legge 56/2019**, il quale:

- al comma 8 ha sospeso temporaneamente, per il triennio 2019 – 2021, l'obbligo di dare corso al previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. prima di indire nuove procedure concorsuali pubbliche e di effettuare assunzioni dall'esterno;
- al comma 9 ha abbreviato in via definitiva, da 60 a 45 giorni, il termine di cui all'art. 34 bis (la *"comunicazione obbligatoria"* da trasmettere al Dipartimento della Funzione Pubblica), decorso infruttuosamente il quale (ovvero senza alcuna assegnazione di personale), gli Enti possono procedere ad effettuare assunzioni;

Considerato conseguentemente:

- che così come già indicato sulla Deliberazione G.C. 25.02.2020 n. 33 di I.D., tutte le assunzioni in essa autorizzate sarebbero avvenute senza il previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria tra Enti di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. e che inoltre, in relazione agli adempimenti previsti dal citato art. 30 comma 2 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., anche l'Accordo con la Regione Emilia Romagna al Punto *"5. Impegni assunti dall'ente"* prevedeva quanto segue:  
*"L'Ente Locale, avvalendosi di quanto previsto al comma 4, dell'art. 3 della L. 56/2019, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, autorizza l'amministrazione regionale a derogare all'attivazione delle procedure di mobilità di cui al comma 2 bis dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 e contestualmente si impegna a non attivare autonomamente le medesime procedure per i posti programmati con la presente convenzione."*;
- che inoltre la Regione Emilia Romagna ha provveduto, per tutti gli Enti aderenti, a dare comunicazione ai sensi dei citati articoli 34 e 34 bis del D. Lgs 165/2001 come riportato nella Determinazione di indizione del Corso Concorso n. 22533 del 05/12/2019 che di seguito si riporta:  
*"Dato atto che con propria nota prot. n. PG/2019/888277 del 04/12/2019 è stata avviata la prevista verifica per la ricollocazione del personale in disponibilità di cui agli artt. 34 e 34-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in nome e per conto di tutti gli enti locali sottoscrittori della convenzione per la realizzazione del corso-concorso unico"* e che al punto 5 del dispositivo stabiliva *"di subordinare le assunzioni previste dal presente avviso all'esito negativo della procedura obbligatoria di cui agli artt. 34 e 34-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*;
- che la suddetta procedura ex art. 34 bis D. Lgs 165/2001 e ss.mm.ii. si è conclusa senza assegnazione alcuna di personale, come previsto dalla norma da ultimo modificata dall'art. 3 comma 9 della Legge 56/2019 e, pertanto, si prende atto dell'esito negativo della stessa;

Valutato inoltre, in merito alla data di immissione in servizio degli "Agenti" in corso di Selezione:

- che con propria comunicazione acquisita agli atti di questo Comune al n. 150844 di PG del 24.09.2020, la Regione Emilia Romagna informava gli enti interessati che gli interventi posti in essere - quale contrasto al diffondersi dell'epidemia da Covid 19 - avevano imposto uno slittamento dei tempi previsti per l'effettuazione delle prove concorsuali e che, di conseguenza, occorreva rivalutare la tempistica dell'immissione in servizio degli stessi Agenti, rispetto a quella già precedentemente convenuta;
- che pertanto richiedeva agli Enti stessi di formulare una nuova data, per l'immissione in servizio degli Agenti, dal primo momento utile, a partire dal mese di Dicembre;
- che il Comune di Reggio Emilia comunicava alla Regione E.R., tramite E Mail in data 29.09.2020, l'intenzione di poter procedere ad effettuare le 11 assunzioni programmate e derivanti dal Corso Concorso in oggetto, già a far tempo dal mese di Dicembre 2020, essendo la spesa necessaria alle predette assunzioni già prevista a Bilancio 2020;
- che tuttavia - essendo stata effettivamente approvata da parte della Regione E.R. la graduatoria concorsuale di che trattasi, solo in data 24.12.2020 - divenendo materialmente impossibile adottare gli atti ed effettuare tutti gli adempimenti procedurali necessari all'immissione in servizio degli Agenti entro il medesimo mese di Dicembre 2020 - si è reso necessario rivedere nuovamente la data di assunzione degli 11 Agenti di che trattasi, individuando la stessa nella data del **01.02.2021**;

Preso atto che a seguito di contatti intercorsi con le 11 unità segnalate dalla Regione Emilia Romagna per la proposta di assunzione a tempo indeterminato, n. 1 candidato posizionato al 69° posto della graduatoria concorsuale di che trattasi, ha comunicato la propria intenzione di rinunciare all'assunzione stessa presso il Comune di Reggio Emilia (cfr. n. comunicazione di rinuncia agli atti di P.G. n. 8610 del 12.01.2021);

Vista conseguentemente la comunicazione inviata alla Regione Emilia Romagna in data 12.01.2021 nella quale si informava immediatamente la stessa della rinuncia all'assunzione a tempo indeterminato presso il Comune di Reggio Emilia del candidato posizionato al 69° posto della graduatoria concorsuale di che trattasi e si avanzava contestualmente la richiesta di sostituzione del candidato rinunciatario con altra unità eventualmente presente nella medesima graduatoria;

Vista altresì:

- la Determinazione Dirigenziale n. 32 di R.U.D. del 19.01.2019 avente ad oggetto "ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI N. 10 UNITA' A TEMPO PIENO CON PROFILO DI "AGENTE" CAT. C MEDIANTE UTILIZZO DELLA GRADUATORIA DERIVANTE DAL CORSO CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER LA COPERTURA DI N. 138 POSTI DI AGENTE DI POLIZIA LOCALE (CAT. C) INDETTO DALLA REGIONE EMILIA ROMAGNA." con cui è stata disposta l'assunzione dei primi n. 10 Agenti presso il Comune di Reggio Emilia-Romagna e nella quale si è preso atto altresì della rinuncia all'assunzione a tempo indeterminato del candidato posizionato alla 69<sup>a</sup> posizione della graduatoria concorsuale di che trattasi e recepita con comunicazione agli atti di questo Comune al n. n. 8610 di P.G. del 12.01.2021;
- la successiva Determinazione Dirigenziale n. 157 di R.U.D. del 29.01.2021 con cui è stato disposto il posticipo per una unità della decorrenza dell'assunzione al 06.02.2021 per le motivazioni in essa indicate;

Vista la nota a firma del Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta della Regione Emilia Romagna pervenuta in data 02.03.2021 nella quale veniva comunicato l'accoglimento della richiesta di sostituzione del nominativo del candidato rinunciatario all'assunzione a tempo indeterminato presso il Comune di Reggio Emilia e contestualmente ci veniva segnalato il nominativo della candidata posizionata al 140<sup>a</sup> posto della graduatoria di che trattasi ai fini dell'assunzione presso l'Ente, unitamente a tutti i documenti utili alla stessa;

**Ritenuto ora pertanto doveroso ed opportuno, per tutte le ragioni soprariportate, procedere urgentemente all'assunzione in servizio a tempo indeterminato della ulteriore ed ultima unità con profilo di "Agente" Cat. C1, a completamento delle 11 unità previste in copertura dall'accordo con la Regione Emilia Romagna ed autorizzate in copertura sui PTFP, mediante utilizzo e scorrimento della graduatoria derivante dal "Corso Concorso pubblico per esami per la copertura di n. 138 posti di Agente di Polizia Locale (Cat. Giur. C), di cui 27 posti riservati ai volontari delle forze armate ai sensi del D.Lgs. n. 66/2010" indetto dalla Regione Emilia Romagna - ed approvata con Determinazione Dirigenziale n. 23066 del 24.12.2020;**

Vista e richiamata pertanto nuovamente la Determinazione Dirigenziale n. 23066 del 24.12.2020 della Regione Emilia Romagna avente ad oggetto: **“CORSO-CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER LA COPERTURA A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI N. 138 POSTI DI AGENTE DI POLIZIA LOCALE (CATEGORIA GIURIDICA C) DI CUI N. 27 POSTI RISERVATI AI VOLONTARI DELLE FORZE ARMATE AI SENSI DEL D.LGS. N. 66/2010, PUBBLICATA SUL BURERT N. 403/2019. APPROVAZIONE GRADUATORIA FINALE”**, con la quale, al termine del procedimento concorsuale, per tutte le motivazioni in essa contenute, la Regione Emilia Romagna ha provveduto ad approvare la graduatoria derivante dal Corso Concorso riportata in Allegato A) e parte integrante del sopracitato atto;

Considerato inoltre che il profilo professionale di “Agente” è profilo soggetto ad accertamenti fisico funzionali e psico attitudinali obbligatori ai sensi di quanto previsto dalla Legge Regionale Emilia Romagna n. 24/2003 e relativa “Direttiva in materia di ‘criteri e sistemi di selezione per l’accesso’ degli operatori di polizia locale” Allegato A) e Allegato B) (Delibera Giunta Regionale 278/2005 e ss.mm.ii.), e che il possesso di tali requisiti, da parte dei candidati selezionati ed utilmente inseriti in graduatoria, è stato verificato da parte della Regione Emilia Romagna, come peraltro indicato nelle premesse della sopracitata Determinazione Dirigenziale di approvazione della graduatoria;

Valutato altresì quanto disposto dall’art. 16 co. 3 della L.R. Emilia Romagna n. 24/2003 e ss.mm.ii. e relativa Direttiva in materia di “*Criteri e sistemi di selezione per l’accesso*” e per la “*Formazione iniziale*” degli operatori di Polizia Locale, approvata con DGR 14.02.2005 n. 278 e ss.mm.ii e preso atto che la suddetta formazione iniziale ed obbligatoria è stata effettivamente svolta nell’ambito del Corso Concorso, come peraltro indicato nelle premesse della sopracitata Determinazione Dirigenziale di approvazione della graduatoria finale che di seguito si riporta in stralcio:

*“- dal 5 al 31/10/2020 si è svolto in modalità e-learning a causa delle misure di sicurezza introdotte dall’emergenza COVID-19 il previsto corso formativo residenziale al termine del quale sono risultati ammessi all’esame finale, consistente in una prova orale, n. 148 candidati;  
... omissis...*

*Preso atto che dai verbali trasmessi emerge, in particolare, che si sono presentati alle prove orali n. 140 candidati risultati tutti idonei;*

*Rilevato che tutti i candidati ammessi alle prove orali sono in possesso dei requisiti richiesti ... omissis ...;*”

Preso atto pertanto della sopracitata comunicazione del 01.03.2021 acquisita agli atti di questo Comune al n. 54386 di P.G. del 02.03.2021 con la quale la Regione Emilia Romagna provvedeva a trasmettere al Comune di Reggio Emilia formale di comunicazione accoglimento della richiesta di sostituzione del nominativo del candidato rinunciataro all’assunzione a tempo indeterminato presso il Comune di Reggio Emilia e contestualmente veniva segnalato il nominativo della candidata posizionata al **140<sup>^</sup> posto della graduatoria Sig.ra P.S.** unitamente ai **dati anagrafici della stessa assegnata al Comune di Reggio Emilia** per l’assunzione, al fine di poter effettuare proposta di nomina all’interessata;

Dato atto che si è conseguentemente proceduto ad interpellare - al fine di effettuare l’assunzione a tempo indeterminato dal **01.04.2021** - la **Sig.ra P.S.** utilmente classificata alla **140<sup>^</sup>** posizione della suddetta graduatoria per assunzioni a tempo indeterminato di “Agente di Polizia Locale” di Cat. C con preferenza di assunzione espressa per il Comune di Reggio Emilia, ed avviata dalla Regione Emilia Romagna che ha **accettato** l’assunzione (cfr. P.G. n. 58166 dell’0803.2021);

Ritenuto pertanto di dover procedere – per tutto quanto sopra esposto - all’assunzione in servizio a tempo indeterminato della **Sig.ra P.S.** - con profilo professionale di “Agente” cat. C e rapporto orario a tempo pieno, dal 01.04.2021, previo superamento del periodo di prova, ed assegnazione al Servizio “Polizia Locale e Protezione Civile” - utilmente classificatasi alla 140<sup>^</sup> posizione della graduatoria del Corso Concorso Pubblico per il profilo di “Agente di Polizia Locale” (cat. C) della Regione Emilia Romagna approvata con Determinazione Dirigenziale n. 23066 del 24.12.2020, **che ha ACCETTATO** l’assunzione proposta ed ha nuovamente autodichiarato il possesso di tutti i requisiti previsti per l’assunzione a tempo indeterminato nel suddetto profilo, specificando quanto segue:

- l’assunzione si intende fatta ed accettata sotto l’osservanza delle condizioni tutte, diritti e doveri, previsti dal vigente “Regolamento Generale sull’Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi” del Personale del Comune di Reggio Emilia, nonché dal vigente C.C.N.L. per il personale del Comparto Funzioni Locali;

- come previsto dal Bando di Corso Concorso e come ribadito nella Determinazione di approvazione della graduatoria n. 23066 del 24.12.2020 – anche la suddetta candidata è tenuta a permanere in servizio presso l'ente di prima assegnazione, e quindi presso il Comune di Reggio Emilia, per un periodo non inferiore a cinque anni, secondo quanto previsto dall'art. 35 c. 5-bis del D.Lgs 165/2001;
- in merito ai requisiti di idoneità fisico funzionale e psico attitudinale previsti dalla Direttiva in materia di “Criteri e sistemi di selezione per l'accesso” e per la “Formazione iniziale” degli operatori di Polizia Locale, approvata con DGR 14.02.2005 n. 278 e ss.mm.ii di cui alla Legge Regionale 24/2003 di cui sopra, la Regione Emilia Romagna ha provveduto a trasmettere in data 02.03.2021 il certificato attestante il possesso dell'idoneità fisico funzionale alle mansioni di Agente, nonché l'attestazione del possesso dei requisiti psico/attitudinali per l'accesso alla figura professionale di “Agente” della candidata segnata per la proposta di assunzione al Comune di Reggio Emilia ed in corso di assunzione;

Dato ancora atto, relativamente alla spesa necessaria all'attuazione di quanto disposto dal presente provvedimento, che la stessa:

- rientra ed è contenuta nei vincoli e limiti di spesa di personale, ai sensi delle normative più sopra citate e che pertanto il presente provvedimento risulta conforme a quanto previsto dall'art. 1 comma 557, bis, ter e quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. in materia di contenimento e riduzione della spesa di personale - rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 e a tutte le ulteriori disposizioni legislative successivamente intervenute ed indicate sulla Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020;
- è già stata autorizzata nelle più volte citate Deliberazioni G.C. 16.10.2019\* n. 167 (\*cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 22.10.2019) e Giunta Comunale n. 33 di I.D. del 25.02.2020 e confermata dalla Deliberazione G.C. n. 223 del 22/12/2020;
- risulta pienamente finanziata nell'attuale Bilancio Pluriennale 2020-2022 esercizio 2021 in quanto la assunzione di che trattasi era già stata prevista con decorrenza dal mese di dicembre 2020;
- che i documenti programmatori (Piano e Bilancio) sono stati verificati e certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti con propri Verbali n. 3 del 24/02/2020 e n. 5 del 02/03/2020, ed i contenuti programmatori assuntivi confermati, quali “finanziariamente sostenibili”, con Verbale n. 35 del 30/11/2020;
- è relativa ad una assunzione considerata assolutamente urgente, prioritaria ed improcrastinabile, in relazione ai plurimi servizi da rendere alla cittadinanza anche correlati alla situazione emergenziale contingente - tra cui le esigenze del Servizio di Polizia Locale che ha progressivamente visto nel tempo, il ridursi dei dipendenti a causa delle numerose cessazioni intervenute, anche a seguito di dimissioni con diritto a pensione presentate dai dipendenti, ed al fine di mantenere il più possibile aderente alla normativa il numero di operatori di Polizia Locale previsto dalla Legge Regionale n. 24/2003 per il Comune di Reggio Emilia, **tenuto inoltre conto di quanto disposto, da ultimo con Deliberazione n. 223 del 22/12/2020** al Capoverso “C) ULTERIORI MANDATI / AUTORIZZAZIONI” delle premesse, approvato ai punti 2) e 3) del dispositivo, nel quale in particolare si afferma quanto segue:

“.... omissis....”

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

*assunzione di personale a tempo indeterminato da assegnare al Servizio di Polizia Municipale, appartenente alla Famiglia di Vigilanza, sia di categoria C “Agenti” che di categoria D “Funzionari addetti al coordinamento e controllo”, in numero idoneo e finalizzato al completo ristoro dei posti vacanti di tali professionalità presenti nella Dotazione Organica del Corpo (al ripristino della D.O. e al mantenimento costante della sua copertura) e con ampliamento della stessa Dotazione, mediante progressiva istituzione di nuovi posti di Agente (inizialmente n. 4), sino alla concorrenza del numero ottimale rappresentato dall'indicatore di rapporto in relazione al numero di abitanti, di cui alla Legge Regionale E.R. n. 24 del 04.12.2003, tenuto conto delle capacità di Dotazione Organica complessiva - **con indicazione e finalità di mantenimento costante** della copertura della suddetta Dotazione nel corso del tempo (anche a seguito di cessazioni di personale dal servizio che intervengono) - **da reclutare prioritariamente tramite** utilizzo di graduatorie di pari professionalità di altri Enti, mediante accordi o convenzioni, o mediante conferimento di posti nell'ambito dell'indizione di nuove procedure concorsuali di pari professionalità indette dalla Regione Emilia Romagna o da altri Enti, previa accordi o convenzioni, o con qualsiasi ulteriore modalità di recruiting, come specificato meglio più sopra nel capoverso destinato agli indirizzi; si conferma a tal fine quanto contenuto nella Deliberazione G.C. N. 33 del 25/02/2020 Capoverso 5.1.D) Professionalità di Famiglia di Vigilanza; omissis....”;*

- che per quanto attiene, in particolare, al rispetto della nuova normativa assuntiva intervenuta in corso d'anno 2020 (D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 58/2019 – art. 33, e DPCM attuativo del 17.03.2020) – alla iniziale necessità di determinazione del “rapporto tra spese di personale ed entrate correnti” per l'anno 2019, al conseguente collocamento del Comune di Reggio Emilia nella fascia “intermedia” di virtuosità, all'unico obbligo del “non incremento” di tale rapporto nel corso del 2020, e alla conseguente necessità di effettuare monitoraggi di verifica circa il rispetto ed il “contenimento” del suddetto “rapporto spesa di personale/entrate correnti” entro quello determinato nel 2019, alla prosecuzione delle assunzioni, con le medesime modalità operative e nel rispetto del medesimo parametro 2019, anche per il 2021, sino a nuove determinazioni - si opera un rinvio a tutto quanto già indicato in premessa;

Visti:

- il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL approvato con D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e ss.mm.ii. ed in particolare gli artt. 107 (funzioni e responsabilità della dirigenza), 183 commi 7 e 9 (impegni di spesa) e 151 comma 4 (principi in materia di contabilità);
- il Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., art. 4 - 2° comma;
- la Circolare Ministero dell'Interno 22.06.1993, n. 6;
- gli artt. 59 e 60 dello Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia;
- l'art. 32 del vigente Regolamento di Contabilità del Comune;
- il vigente CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali;

Visto l'incarico attribuito alla Dott.ssa Battistina Giubbani dal Sindaco Luca Vecchi in data 31.01.2020 (P.G. n. 25249) della direzione *ad interim* del Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione” a decorrere dal 01.02.2020;

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

## DETERMINA

1. di assumere in servizio a tempo indeterminato, a decorrere dal **01.04.2021** per tutte le motivazioni esposte in premessa - ed in attuazione di quanto disposto da Deliberazione G.C. 16.10.2019\* n. 167 (\*cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 22.10.2019), da Deliberazione di G.C. n. 33 di I.D. del 25.02.2020, e confermato da ultimo da Deliberazione G.C. N. 223 del 22/12/2020 - previa sottoscrizione di contratto individuale di lavoro e previo superamento del periodo di prova, ai sensi del vigente C.C.N.L. per il personale del comparto Funzioni Locali, **la Sig.ra P.S. classificata alla 140<sup>a</sup> posizione della** graduatoria derivante dal “Corso Concorso Pubblico per il profilo di “Agente di Polizia Locale” (cat. C) della Regione Emilia Romagna” approvata con Determinazione Dirigenziale n. 23066 del 24.12.2020, quale ulteriore unità assegnata dalla Regione Emilia Romagna in sostituzione di altro candidato rinunciario all'assunzione a tempo indeterminato (cfr. n. 8610 di P.G. del 12.01.2021) con profilo di “**AGENTE**” Cat. C1 a tempo pieno da assegnare al Servizio “Polizia Locale e Protezione Civile” - mediante utilizzo e scorrimento della graduatoria di che trattasi - che ha accettato l'assunzione e che ha nuovamente autodichiarato il possesso dei requisiti previsti per l'assunzione a tempo indeterminato nel pubblico impiego e nello specifico profilo professionale, requisiti che verranno comunque verificati d'ufficio con le modalità previste dalla legge, specificando quanto segue:

- l'assunzione si intende fatta ed accettata sotto l'osservanza delle condizioni tutte, diritti e doveri, previsti dal vigente “Regolamento Generale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi” del Personale del Comune di Reggio Emilia, nonché dal vigente C.C.N.L. per il personale del Comparto Funzioni Locali;
- in merito ai requisiti di idoneità fisico funzionale e psico attitudinale previsti dalla Direttiva in materia di “Criteri e sistemi di selezione per l'accesso” e per la “Formazione iniziale” degli operatori di Polizia Locale, approvata con DGR 14.02.2005 n. 278 e ss.mm.ii di cui alla Legge Regionale 24/2003 di cui sopra, la Regione Emilia Romagna ha provveduto a trasmettere in data 02.03.2021 il certificato attestante il possesso dell'idoneità fisico funzionale alle mansioni di Agente, nonché l'attestazione del possesso dei requisiti psico/attitudinali per l'accesso alla

figura professionale di "Agente" della candidata assegnata per la proposta di assunzione al Comune di Reggio Emilia ed in corso di assunzione;

2. di stabilire:

- che la sopraindicata assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno si intende fatta ed accettata sotto l'osservanza delle condizioni tutte, diritti e doveri, previsti dal vigente Regolamento Generale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Personale del Comune di Reggio Emilia, nonché dal vigente C.C.N.L. per il personale del Comparto Funzioni Locali, e che il rapporto di lavoro derivante dal presente provvedimento si intenderà stabilizzato a seguito di positivo superamento del periodo di prova contrattualmente previsto;
- che alla predetta unità assunta a tempo indeterminato verrà attribuito lo stipendio annuo lordo proprio dei dipendenti inquadrati nella Categoria C - profilo "AGENTE";
- che – come previsto da Bando di Corso Concorso e come ribadito nella Determinazione di approvazione della graduatoria n. 23066 del 24.12.2020 - la candidata assunta è tenuta a permanere in servizio presso l'ente di prima assegnazione, e quindi presso il Comune di Reggio Emilia, per un periodo non inferiore a cinque anni, secondo quanto previsto dall'art. 35 c. 5-bis del D.Lgs 165/2001;

3. di prendere atto inoltre che a seguito dell'assunzione a tempo indeterminato di che trattasi, si verificherà la seguente maggior spesa di € 23.336,82 al capitolo che nel Bilancio di Previsione per l'esercizio 2021 verrà iscritto in sede corrispondente al Cap 12200 "Personale Polizia Municipale" del PEG 2020 del Bilancio pluriennale 2020-2022 - Centro di Costo 0193 – codice modalità di gestione Conto annuale 001 - e precisamente:

art. 1 € 17.938,38– Retribuzione lorda - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 03.01
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.002
- codice COFOG: 03.1.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1101

art. 2 € 4.545,21 – Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 03.01
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 03.1.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 853,23– Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104 (TFR)

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 03.01
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 03.1.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

4. di dare atto che tale spesa:

- rientra ed è contenuta nei vincoli e limiti di spesa di personale, ai sensi delle normative più sopra citate e che pertanto il presente provvedimento risulta conforme a quanto previsto dall'art. 1 comma 557, bis, ter e quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. in materia di contenimento e riduzione della spesa di personale - rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 e a tutte le ulteriori disposizioni legislative successivamente intervenute ed indicate sulla Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020;
- è già stata autorizzata nelle più volte citate Deliberazioni G.C. 16.10.2019\* n. 167 (\*cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 22.10.2019) e Giunta Comunale n. 33 di I.D. del 25.02.2020 e confermata dalla Deliberazione G.C. n. 223 del 22/12/2020;

- risulta pienamente finanziata nell'attuale Bilancio Pluriennale 2020-2022 esercizio 2021 in quanto la assunzione di che trattasi era già stata prevista con decorrenza dal mese di dicembre 2020;
- che i documenti programmatori (Piano e Bilancio) sono stati verificati e certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti con propri Verbali n. 3 del 24/02/2020 e n. 5 del 02/03/2020, ed i contenuti programmatori assuntivi confermati, quali "finanziariamente sostenibili", con Verbale n. 35 del 30/11/2020;
- è relativa ad assunzioni considerate assolutamente urgenti, prioritarie ed improcrastinabili, in relazione ai plurimi servizi da rendere alla cittadinanza anche correlati alla situazione emergenziale contingente - tra cui le esigenze del Servizio di Polizia Locale che ha progressivamente visto nel tempo, il ridursi dei dipendenti a causa delle numerose cessazioni intervenute, anche a seguito di dimissioni con diritto a pensione presentate dai dipendenti, ed al fine di mantenere il più possibile aderente alla normativa il numero di operatori di Polizia Locale previsto dalla Legge Regionale n. 24/2003 per il Comune di Reggio Emilia, **tenuto inoltre conto di quanto disposto, da ultimo con Deliberazione n. 223 del 22/12/2020** al Capoverso "C) ULTERIORI MANDATI /AUTORIZZAZIONI" delle premesse, approvato ai punti 2) e 3) del dispositivo, nel quale in particolare si afferma quanto segue:

*".... omissis...."*

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

- *assunzione di personale a tempo indeterminato da assegnare al Servizio di Polizia Municipale, appartenente alla Famiglia di Vigilanza, sia di categoria C "Agenti" che di categoria D "Funzionari addetti al coordinamento e controllo", in numero idoneo e finalizzato al completo ristoro dei posti vacanti di tali professionalità presenti nella Dotazione Organica del Corpo (al ripristino della D.O. e al mantenimento costante della sua copertura) e con ampliamento della stessa Dotazione, mediante progressiva istituzione di nuovi posti di Agente (inizialmente n. 4), sino alla concorrenza del numero ottimale rappresentato dall'indicatore di rapporto in relazione al numero di abitanti, di cui alla Legge Regionale E.R. n. 24 del 04.12.2003, tenuto conto delle capacità di Dotazione Organica complessiva - **con indicazione e finalità di mantenimento costante** della copertura della suddetta Dotazione nel corso del tempo (anche a seguito di cessazioni di personale dal servizio che interverranno) - **da reclutare prioritariamente tramite** utilizzo di graduatorie di pari professionalità di altri Enti, mediante accordi o convenzioni, o mediante conferimento di posti nell'ambito dell'indizione di nuove procedure concorsuali di pari professionalità indette dalla Regione Emilia Romagna o da altri Enti, previa accordi o convenzioni, o con qualsiasi ulteriore modalità di recruiting, come specificato meglio più sopra nel capoverso destinato agli indirizzi;*
- *si conferma a tal fine quanto contenuto nella Deliberazione G.C. N. 33 del 25/02/2020 Capoverso 5.1.D) Professionalità di Famiglia di Vigilanza; omissis....";*
- *che per quanto attiene, in particolare, al rispetto della nuova normativa assuntiva intervenuta in corso d'anno 2020 (D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 58/2019 – art. 33, e DPCM attuativo del 17.03.2020) – alla iniziale necessità di determinazione del "rapporto tra spese di personale ed entrate correnti" per l'anno 2019, al conseguente collocamento del Comune di Reggio Emilia nella fascia "intermedia" di virtuosità, all'unico obbligo del "non incremento" di tale rapporto nel corso del 2020, e alla conseguente necessità di effettuare monitoraggi di verifica circa il rispetto ed il "contenimento" del suddetto "rapporto spesa di personale/entrate correnti" entro quello determinato nel 2019, alla prosecuzione delle assunzioni, con le medesime modalità operative e nel rispetto del medesimo parametro 2019, anche per il 2021, sino a nuove determinazioni - si opera un rinvio a tutto quanto già indicato in premessa;*

5. di comunicare al Gabinetto del Presidente della Giunta Regionale Emilia Romagna l'avvenuta stipula del contratto individuale di lavoro disposto dalla presente Determinazione.

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

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

IL DIRIGENTE DI SERVIZIO  
(Dott.ssa Giubbani Battistina)