

**Proponente: 31.A**  
**Proposta: 2021/1824**

**del 21/09/2021**



**COMUNE DI**  
**REGGIO NELL'EMILIA**

**R.U.A.D. 1534**

**del 22/09/2021**

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

**Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina**

**PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE**

**OGGETTO:** PRESA D'ATTO DI RINUNCIA ALL'ASSUNZIONE CON PROFILO DI FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CAT. D DA PARTE DI N. 1 CANDIDATO ASSUNTO CON D.D. 877 DI R.U.D. DEL 23.08.21 E CONTESTUALE SOSTITUZIONE MEDIANTE ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO DI N. 1 UNITA' DI PARI PROFILO PROFESSIONALE E CATEGORIA MEDIANTE UTILIZZO DELLA GRADUATORIA DERIVANTE DA CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER ASSUNZIONE DI N° 44 ISTRUTTORI DIRETTIVI AMMINISTRATIVI DI CAT. D A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO INDETTO DAL COMUNE DI PARMA



## 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", le persone interessate verranno indicate all'interno del provvedimento con le sole iniziali del nome, cognome e della posizione in graduatoria. I soggetti interessati saranno meglio generalizzati all'interno della Relazione Allegata al presente provvedimento che ne costituisce parte integrante non pubblicabile, al fine del principio di pertinenza e non eccedenza e nel rispetto della tutela, nel tempo, del diritto all'oblio degli interessati.

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 72 di I.D. dell'8.04.2021 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2021-2023 e la nota di aggiornamento al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 16.04.2021 è stato approvato il "Piano Esecutivo di Gestione Risorse Finanziarie 2021-23 per Macro-obiettivi e allegati";
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 108 di I.D. del 10.05.2021 sono stati approvati il Rendiconto della Gestione 2020 ed i relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 109 di I.D. del 10.05.2021 sono stati approvati anche il Bilancio Consuntivo dell'esercizio 2020 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia ed i relativi allegati, Conto che concorre alla definizione del parametro di spesa di personale unitamente al Rendiconto di Gestione del Comune;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 133 del 13/07/2021, immediatamente esecutiva, è stato approvato il Piano delle Performance 2021-2023, il Piano esecutivo di Gestione 2021 (art. 169 del D.Lgs n. 267/2000 e ss.mm.ii) e i relativi allegati;
- 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, 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" è stato confermato ed integrato il PTFP 2020-2022, con specifiche, indirizzi e linee operative, a seguito di neo-introdotta normativa in materia assuntiva;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 di I.D. del 06.03.2021, avente ad oggetto il "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 - ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA" è stato adottato il nuovo piano triennale dei fabbisogni dell'Ente.

Vista e richiamata integralmente la **Deliberazione di G.C. 06.03.2021 n. 35 di I.D.** che approva il "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 - ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA", con particolare riferimento a quanto previsto nelle parti **1, 2 e 3 delle premesse**, dove vengono richiamati i precedenti piani occupazionali di cui alle deliberazioni di G.C. n. 33 del 25.02.2020 e n. 223 del 22.12.2020, i limiti e le normative di riferimento in materia di assunzioni, con riguardo al regime vincolistico esistente ed al contenimento della spesa del personale, 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 indeterminato che determinato, anche per gli anni 2021 e seguenti, secondo quanto autorizzato nei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale e in particolare:

- al punto 3 della premessa "COMPLESSIVI VINCOLI, LIMITI E FACOLTA' ASSUNZIONALI - VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE" ed in particolare:

al paragrafo "**CONDIZIONI OGGETTIVE - VINCOLI / FACOLTA' ASSUNTIVE**" si prevedeva espressamente al punto "B) FACOLTA' ASSUNTIVE" la:

**"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. 34/2019 / 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...”;**

al paragrafo **“CONDIZIONI SOGGETTIVE, ATTESTAZIONE E VERIFICA:”** dove si prevede quanto segue:

“... omissis...”

*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.”*  
...omissis...”

Preso atto che l’osservanza delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale è stata attestata dal Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 4/2021, che ha espresso *“parere favorevole alla proposta di Deliberazione di Giunta n 2021/465 del 4/3/2021 avente ad oggetto “Piano Triennale dei fabbisogni di personale anni 2021-2022-2023 – anno 2021 primo stralcio, provvedimenti conseguenti; rideterminazione dotazione organica” raccomandando inoltre che, “...omissis...all’atto delle assunzioni di qualsiasi natura, venga effettuato un costante monitoraggio del rispetto di tutti i limiti in materia assunzionale, con l’adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio. ...omissis...”;*

Visto e richiamato quanto previsto al **capoverso “5. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2020-2021-2022 INTEGRATO CON LE AZIONI GIA’ AUTORIZZATE PER TALI ANNUALITA’”** della *Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 di I.D. del 25.02.2020, in premessa richiamata, di approvazione del PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2020-2021-2022 – ANNO 2020* in relazione alle nuove assunzioni da effettuare nell’anno 2020

con professionalità di famiglia AMMINISTRATIVA e precisamente al punto 5.1.A) che di seguito si riporta testualmente:

#### 5.1.A) PROFESSIONALITA' DI FAMIGLIA AMMINISTRATIVA:

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

... omissis ...

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

n.	Cat.	Profilo	Budget assunzionale 2020	Anticipo Budget assunzionale 2021 (cessati in corso d'anno 2020)	Budget assunzionale 2021	decorrenza
		... omissis ...				
7	D	Funzionari amministrativi di cui n. 1 part-time 30 ore settimanali		252.823,02		n. 4 entro il 01.09.2020 n. 3 entro il 30.12.2020
		... omissis ...				

...omissis...

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

... omissis ...;

Preso atto:

- che successivamente all'approvazione del suddetto Piano Triennale dei Fabbisogni sono state avviate le operazioni / valutazioni propedeutiche al ripiano dei posti vacanti di professionalità amministrativa ai fini delle assunzioni a tempo indeterminato autorizzate nel suddetto PTFP 2020-2022, iniziando a dar luogo alle preliminari procedure di Mobilità (obbligatoria e volontaria) ai sensi di legge;
- che in merito alle procedure e agli adempimenti in materia di Mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli artt. 30 e 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., da esperire prima di poter procedere alla copertura dei posti con procedura concorsuale pubblica:
  - **la Legge n. 56/2019** del 19 giugno 2019 *"Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo"* (cosiddetto **"Disegno di legge Concretezza"**), ha **proseguito nel percorso di facilitazione e di velocizzazione dei tempi di assunzione** presso le Pubbliche Amministrazioni già precedentemente iniziato col Decreto n. 4/2019, **introducendo ulteriori elementi semplificatori**:
    - in particolare **l'art. 3 comma 8**, come da ultimo modificato dal D.L. 80/2021 convertito in Legge 113/2021, con la dichiarata finalità di *"...ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego"* **sospende** fino al 31 dicembre 2024, **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**;
    - il successivo **comma 9 del medesimo art. 3, entrando direttamente in modifica degli artt. 34 e 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001** e ss.mm.ii.:
      - **abbrevia 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;

Considerato, con riferimento alle assunzioni in oggetto:

- 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.;
- che in relazione agli adempimenti obbligatori previsti dal citato art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., il Comune di Reggio Emilia aveva già provveduto in data 12.03.2020 ad attivare le suddette procedure di mobilità inviando alla Regione Emilia Romagna – Agenzia per il Lavoro, e per conoscenza in pari data e via PEC (P.G. n. 58262), già anche al Dipartimento della Funzione Pubblica, la comunicazione con l'indicazione del numero di posti e delle mansioni da ricoprire mediante scorrimento della graduatoria concorsuale vigente del Comune di Reggio Emilia

richiamata nel PTFP 2020-2022;

- che il Servizio Lavoro della Regione Emilia Romagna ha verificato e comunicato l'assenza di personale avente pari qualifica rispetto a quelle richieste negli elenchi di disponibilità tenuti dalla Regione, e trasmesso anch'esso nuovamente la comunicazione del Comune di Reggio Emilia - da loro protocollata in arrivo col numero LV/2020/18627 del 12/03/2020 - alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, per il seguito di propria competenza, inviandola altresì per conoscenza via pec anche al Comune di R.E. stesso (in atti al n. 63774 di P.G. del 18.03.2020);
- che la 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 è preso atto dell'esito negativo della stessa;
- che, tenuto conto dell'esito negativo delle comunicazioni obbligatorie in materia di Mobilità ex art. 34 bis D.Lgs. n. 165/2001 sopra richiamate e per tempo esperite in relazione alle assunzioni già autorizzate per l'anno 2020 dalla predetta Deliberazione G.C. n. 33 del 25/02/2020 (del quale si è preso atto in particolare nella Determinazione Dirigenziale n. 1097 di RUD del 30/11/2020), si è proceduto a formulare proposte di assunzione a tempo indeterminato a tutti i candidati utilmente classificati nella graduatoria scaturita dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 3 posti vacanti di Funzionario Amministrativo – Cat. D approvata dal Comune di Reggio Emilia con Determinazione Dirigenziale n. 962 di RUAD del 14.06.2019;
- che a seguito delle sopracitate proposte di assunzione a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2020, unicamente n. 1 candidata ha accettato l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno presso il Comune di Reggio Emilia con decorrenza 16.12.2020, rilevandosi pertanto una esigua copertura delle esigenze di personale nel profilo di Funzionario Amministrativo – Cat. D1 presso il Comune di Reggio Emilia (cfr. Determinazione Dirigenziale n. 1097 di RUD del 30/11/2020) e l'esaurimento della medesima graduatoria concorsuale pubblica che non presentava ulteriori candidati idonei e disponibili all'assunzione;
- che inoltre con decorrenza 28.12.2021 la medesima candidata ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio rilevandosi pertanto nuovamente il fabbisogno assuntivo di complessive 7 unità nel profilo di Funzionario Amministrativo – Cat. D1 (cfr. Determinazione Dirigenziale n. 1829 del 24.12.2020);

Confermata pertanto l'esigenza assuntiva di figure con profilo di Famiglia Amministrativa – Cat. D, tenuto conto dell'esito negativo delle assunzioni autorizzate nel PTFP 2020-2022 si è pertanto ritenuto di dover nuovamente autorizzare tale fabbisogno nel Piano Triennale dei Fabbisogni di personale anni 2021-2022-2023 approvato con Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021;

Richiamato pertanto, in stralcio, il capoverso 5 delle premesse del **“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023. PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI – RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA”** approvato con Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021 ed in particolare:

### **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 GIÀ 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.	Ore	Strategie di reclutamento	Tempi
7	Funzionari Amministrativi	D	36	Utilizzo Graduatoria altro Ente .	Da 01/05/2021 o comunque dal primo momento utile
...omissis...					

il paragrafo **“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<sup>a</sup> 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.”);*

*...omissis...*

Visto conseguentemente quanto da ultimo autorizzato al punto 1 del dispositivo della medesima Deliberazione G.C. n. n. 35 di I.D. del 06.03.2021, avente ad oggetto il **“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 – ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA”** di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni dell’Ente per gli anni 2021-2022-2023 – annuale 2021, che si riporta in sintesi:

*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:*

*...omissis...*

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

*...omissis...*

Richiamato altresì il punto 2) del dispositivo della suddetta Deliberazione G.C. 06.03.2021 n. 35, che testualmente recita:

*“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”.*

*Richiamato, infine, il dispositivo della medesima Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021, nel quale al punto 5 si dispone quanto segue “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;*

Tenuto conto infine:

- che in relazione agli adempimenti obbligatori previsti dal citato art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., trattandosi di azioni di reclutamento già autorizzate nel PTFP 2020-2022 (cfr. Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020) che non hanno trovato compimento nell’anno 2020 per le motivazioni soprariportate, il Comune di Reggio Emilia aveva già provveduto in data 12.03.2020 ad attivare le procedure di mobilità inviando alla Regione Emilia Romagna – Agenzia per il Lavoro, e

- per conoscenza in pari data e via PEC (P.G. n. 58262), già anche al Dipartimento della Funzione Pubblica, la comunicazione con l'indicazione del numero di posti e delle mansioni da ricoprire;
- che tale procedura di mobilità obbligatoria si è conclusa senza assegnazione alcuna di personale e pertanto con esito negativo di cui si è preso atto nella Determinazione Dirigenziale n. 1097 di R.U.D. del 30.11.2020 a seguito di verifica dell'assenza di personale avente pari qualifica rispetto a quelle richieste negli elenchi di disponibilità tenuti dalla Regione, e della mancata segnalazione di personale da parte della Funzione Pubblica nei termini previsti;
  - che pertanto, trattandosi di azioni di reclutamento già autorizzate nel PTFP 2020-2022 (cfr. Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020) e nuovamente riconfermate nel PTFP 2021-2023 approvato con Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021 che non hanno trovato compimento nell'anno 2020 per le motivazioni soprariportate, per la presente procedura di assunzione si rileva che è già stato assolto l'obbligo di esperimento delle procedure di cui agli artt. 30 e 34 bis del D.Lgs. 165/2001;

TUTTO CIO' premesso

Preso atto che:

- il Comune di Reggio Emilia ha proceduto a ricercare graduatorie concorsuali vigenti, approvate da altre amministrazioni pubbliche del medesimo comparto di contrattazione, operando in coerenza con gli indirizzi di cui al citato PTFP 2021-2023, ossia nell'ottica di "privilegiare le azioni più utili e coerenti con la necessaria celerità e speditezza del procedimento di assunzione", prendendo in considerazione le graduatorie relative a profili professionali amministrativi, approvate da amministrazioni territorialmente vicine, tenendo conto anche della loro "attualità" (data di approvazione il più possibile recente) e del numero di candidati idonei non ancora assunti;
- da suddetta ricerca è emerso che, con determinazione n. 2284 del 17 novembre 2020, il Comune di Parma aveva approvato la graduatoria finale di merito del Concorso pubblico per esami per la copertura di 44 posti, a tempo pieno e indeterminato, con previsione di riserve, nel profilo professionale di "Istruttore direttivo amministrativo", categoria D, – indetto con propria determinazione n. 3178 del 03/12/2019 – profilo equivalente e di pari categoria giuridica rispetto alle esigenze dell'ente;
- considerata la vicinanza territoriale tra il Comune di Parma ed il Comune di Reggio Emilia (fattore solitamente in grado di incrementare le probabilità di ottenere accettazioni alle proposte di assunzione da parte dell'Amministrazione che le effettua) e ritenuto pertanto che la graduatoria di che trattasi abbia caratteristiche atte a soddisfare le esigenze di personale del Comune di Reggio Emilia nel profilo di "Funzionario amministrativo" cat. D1, si è provveduto ad appurare, sentito il competente servizio di Parma per le vie brevi, la presenza di idonei in graduatoria non ancora assunti a tempo indeterminato;
- accertata la presenza di più idonei non ancora assunti nella graduatoria in oggetto, la scrivente Amministrazione, con comunicazione del 04/02/2021, trasmessa a mezzo pec PG/2021/0031812 del 08/02/2021, ha provveduto a richiedere la disponibilità del Comune di Parma a concedere, nello spirito di collaborazione tra Enti, l'utilizzo di suddetta graduatoria, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 7 unità con profilo di "Funzionario Amministrativo" (cat. D1), in attuazione del PTFP 2021-2023 (Delib. G.C. n. 35 del 06.03.2021) con il quale si autorizzava anche il completamento del PTFP 2020-2022, come confermato ed integrato con Delib. G.C. n. 223 del 22.12.2020;
- il Comune di Parma con lettera protocollo 0117488.U del 07.07.2021, acquisita agli atti della scrivente Amministrazione con n. 156540 di P.G. del 09.07.2021:
  - esprimeva parere favorevole alla concessione della graduatoria in oggetto, ai fini dell'assunzione, da parte del Comune di Reggio Emilia, di n. 7 unità (cat. giur. D1);
  - corredeva a tal fine, la comunicazione, dell'Allegato Accordo, approvato dal comune di Parma con determinazione n. 1514 del 05.07.2021, tra il Comune di Reggio Emilia e il Comune di Parma per l'utilizzo, da parte di codesto Ente, della graduatoria del Concorso pubblico per assunzioni a tempo indeterminato di Istruttori Direttivi Amministrativi (Cat D) - approvata dal Comune di Parma con determinazione n. 2284/2020 - firmato dal Dirigente competente, oltre al relativo stralcio di graduatoria con dati anagrafici e recapiti dei candidati, utilmente posizionati e non ancora assunti che hanno dato la liberatoria al trattamento dei dati e alla relativa comunicazione dei dati stessi ad altri Enti al fine di poter procedere alle assunzioni autorizzate e precisamente i sottoelencati candidati secondo le relative posizioni in graduatoria:

POS.	INIZIALI CANDIDATO/ A
57^	C.S.
58^	R.M.
59^	P.A.
60^	I.C.
61^	S.V.
64^	M.A.
67^	P.S.
69^	Z.R.O.
70^	P.A.F.
72^	G.G.
73^	M.N.
74^	P.B.
75^	M.M.

- con Determinazione Dirigenziale n. 1136 di RUAD del 13.07.2021 si provvedeva ad approvare l'Accordo tra il Comune di Reggio Emilia e il Comune di Parma per l'utilizzo, da parte di codesto Ente, della suddetta graduatoria del Concorso pubblico per assunzioni a tempo indeterminato di Istruttori Direttivi Amministrativi (Cat D), regolante altresì le modalità di utilizzo, da parte della scrivente Amministrazione, della graduatoria in argomento, al fine di dare esecuzione a quanto disposto, da ultimo, con Deliberazione di G.C. n. 35 del 06.03.2021 di approvazione del PTFP 2021-2023 – Anno 2021 Primo Stralcio, ossia all'assunzione a tempo indeterminato di n. 7 unità di personale da inquadrare nel profilo di "Funzionario Amministrativo" cat. D1 da destinare a diversi Servizi dell'Ente;
- con comunicazione pec PG/2021/158843 del 13.07.2021, si provvedeva a trasmettere al Comune di Parma la determinazione dirigenziale di approvazione e l'Allegato accordo sottoscritto dalla Dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione del Comune di Reggio Emilia;
- conseguentemente si è proceduto a contattare i candidati non ancora assunti che hanno dato la liberatoria al trattamento dei dati, utilmente classificati nella graduatoria approvata dal Comune di Parma, secondo l'elenco trasmesso unitamente all'accordo, **proponendo quale decorrenza dell'assunzione a tempo indeterminato la data del 01.10.2021** con le seguenti risultanze:

POS.	INIZIALI CANDIDATO/A	ESITO	P.G. DEL
57^	C.S.	RINUNCIA	P.G. 169072 del 27.07.2021
58^	R.M.	RINUNCIA	P.G. 169077 del 27.07.2021
<b>59^</b>	<b>P.A.</b>	<b>ACCETTA</b>	<b>P.G. 176346 del 06.08.2021</b>
60^	I.C.	RINUNCIA	P.G. 169084 del 27.07.2021
<b>61^</b>	<b>S.V.</b>	<b>ACCETTA</b>	<b>P.G. 166930 del 22.07.2021</b>
64^	M.A.	RINUNCIA	P.G. 169089 del 27.07.2021
67^	P.S.	RINUNCIA	P.G. 169091 del 27.07.2021
<b>69^</b>	<b>Z.R.O.</b>	<b>ACCETTA</b>	<b>P.G. 179666 del 13.08.2021</b>
70^	P.A.F.	RINUNCIA	P.G. 169093 del 27.07.2021
<b>72^</b>	<b>G.G.</b>	<b>ACCETTA</b>	<b>P.G. 176047 del 06.08.2021</b>
<b>73^</b>	<b>M.N.</b>	<b>ACCETTA</b>	<b>P.G. 176093 del 06.08.2021</b>
<b>74^</b>	<b>P.B.</b>	<b>ACCETTA</b>	<b>P.G. 176112 del 06.08.2021</b>
<b>75^</b>	<b>M.M.</b>	<b>ACCETTA</b>	<b>P.G. 176154 del 06.08.2021</b>

- con determinazione dirigenziale n. 877 di R.U.D. del 23.08.2021 si è provveduto ad assumere in servizio a tempo indeterminato a decorrere dal **01.10.2021**, con profilo professionale di “Funzionario Amministrativo” cat. **D1** e rapporto orario a tempo pieno, in attuazione di quanto disposto nella Deliberazione di G.C. n. 33 di I.D. del 25.02.2020, nella Deliberazione G.C. n. 223 del 22/12/2020 e da ultimo riconfermata nella Deliberazione G.C. n. 35 di I.D. del 06.03.2021 - 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, n. 7 unità individuate tramite utilizzo della graduatoria finale di merito del Concorso pubblico per esami per la copertura di 44 posti, a tempo pieno e indeterminato, con previsione di riserve, nel profilo professionale di “Istruttore direttivo amministrativo”, categoria D, approvata dal Comune di Parma con determinazione n. 2284 del 17 novembre 2020, profilo equivalente e di pari categoria giuridica rispetto alle esigenze dell'ente, secondo l'Accordo approvato e sottoscritto tra il Comune di Reggio Emilia e il Comune di Parma in premessa richiamato (cfr. Dirigenziale n. 1136 di RUAD del 13.07.2021), come di seguito precisato:

POS.	INIZIALI CANDIDATO/ A	Servizio di assegnazione
59 <sup>^</sup>	P.A.	Area Risorse
61 <sup>^</sup>	S.V.	Servizio Ambiente, Energia, Sostenibilità
69 <sup>^</sup>	Z.R.O.	Area Programmazione Territoriale e Progetti Speciali
72 <sup>^</sup>	G.G.	Servizio Amministrativo Lavori Pubblici
73 <sup>^</sup>	M.N.	Area Servizi alla Persona
74 <sup>^</sup>	P.B.	Servizio Amministrativo Lavori Pubblici
75 <sup>^</sup>	M.M.	Servizio Entrate

precisando al riguardo che le persone individuate hanno accettato l'assunzione e 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 e precisando altresì che i candidati classificatisi al 57° (C.S.), 58° (R.M.), 60° (I.C.), 64° (M.A.), 67° (P.S.), 70° (P.A.F.) posto della graduatoria hanno rinunciato all'assunzione a tempo indeterminato proposta (rispettivamente cfr. Comunicazioni agli atti di questo Comune al n. 169072 di P.G. del 27.07.2021 (C.S.); n. 169077 di P.G. del 27.07.2021 (R.M.); n. 169084 di P.G. del 27.07.2021 (I.C.); n. 169089 di P.G. del 27.07.2021 (M.A.); n. 169091 di P.G. del 27.07.2021 (P.S.); n. 169093 di P.G. del 27.07.2021 (P.A.F.);

Preso inoltre atto che:

- il candidato Z.R.O., dopo aver sottoscritto in data 22.07.2021 la dichiarazione di accettazione della proposta di assunzione a tempo indeterminato (acquisita al n. 179666 di PG dell'ente), in data 30.08.2021, successivamente all'adozione della determina di assunzione da parte dell'Ente, con comunicazione pec acquisita agli atti di questo Comune al n. 189406 di PG del 30.08.2021, trovandosi nell'impossibilità di dar seguito all'assunzione, rinunciava alla medesima;
- a seguito della rinuncia all'assunzione a tempo indeterminato del candidato suddetto, risulta nuovamente disponibile e vacante in Dotazione Organica un posto di “Funzionario Amministrativo” Cat D già previsto in copertura, a decorrere dal 01.05.2021 o comunque dal primo momento utile, nei succitati Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale 2020-2022 e 2021-2023;

Rilevato che conseguentemente - al fine di ripristinare la copertura a tempo indeterminato dei sette posti di “Funzionario amministrativo”, cat D come prevista dai predetti Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale e dare così attuazione a quanto in essi stabilito - tale posto, non risultando coperto, deve essere ripianato con sostituzione del candidato rinunciario;

Valutato pertanto che occorre ora procedere a tale sostituzione tenendo presente:

- che la Determinazione Dirigenziale n. 877 di RUD del 23.08.2021, con la quale veniva disposta l'assunzione a tempo indeterminato di n. 7 unità, a tempo pieno con profilo di Funzionario Amministrativo, è stata adottata in attuazione di quanto disposto dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 di I.D. del 25.02.2020, confermata dalla Deliberazione G.C. n. 223 del 22/12/2020 e da ultimo dalla Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021;

- che trattandosi unicamente di sostituzione di nominativo di candidato rinunciatario all'assunzione a tempo indeterminato, tutte le procedure di mobilità previste per la copertura del posto di che trattasi, così come sopra esaustivamente descritte, devono intendersi già esperite;

Considerato:

- che, al fine di procedere al completamento delle assunzioni già previste ed autorizzate nei succitati Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale 2020-2022 e 2021-2023 e alla sostituzione del candidato rinunciatario, si è provveduto a richiedere tempestivamente al Comune di Parma ulteriori nominativi dalla graduatoria suddetta, in considerazione dell'esaurimento dello stralcio di graduatoria in precedenza trasmesso;
- che il Comune di Parma, in riscontro alla richiesta avanzata, con comunicazione a loro P.G. n. 148018 in data 01.09.2021 (successivamente acquisita al n. 194415 di P.G. del 07.09.2021) ha trasmesso tramite posta elettronica ulteriori n. 5 nominativi di candidati utilmente posizionati e non ancora assunti, che hanno dato la liberatoria al trattamento dei dati e alla relativa comunicazione ad altri Enti, al fine di poter procedere all'assunzione autorizzata e precisamente i sottoelencati candidati secondo le relative posizioni in graduatoria:

POS.	INIZIALI CANDIDATO/ A
77^	T.J.
80^	M.A.M.
81^	P.M.C.
83^	M.M.B.
84^	C.S.

- che si è pertanto proceduto ad interpellare per l'assunzione a tempo indeterminato, in sostituzione del candidato rinunciatario, i candidati utilmente classificatisi nella medesima graduatoria concorsuale pubblica secondo l'elenco trasmesso dal Comune di Parma con il seguente esito:

POS.	INIZIALI CANDIDATO/A	ESITO	P.G. DEL
77^	T.J.	RINUNCIA	P.G. 192315 del 02.09.2021
80^	M.A.M.	ACCETTA	P.G. 193686 del 06.09.2021

- che per l'assunzione in oggetto si confermano la data di decorrenza del 01.10.2021 e l'assegnazione di cui alla Determinazione Dirigenziale n. 877 di RUD del 23.08.2021 già previste per il candidato rinunciatario (ovvero Area Programmazione Territoriale e Progetti Speciali);

Ritenuto, conseguentemente, di dover procedere ora, per tutto quanto sopra esposto - in sostituzione del candidato rinunciatario, Z.R.O. e in attuazione di quanto disposto dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 di I.D. del 25.02.2020, confermata dalla Deliberazione G.C. n. 223 del 22/12/2020 e da ultimo dalla Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021 – all'assunzione in servizio a tempo indeterminato, con decorrenza **01.10.2021**, con profilo professionale di "Funzionario Amministrativo" cat. D1 e rapporto orario a tempo pieno, di **M.A.M.**, candidata disponibile nella graduatoria finale di merito del Concorso Pubblico per esami per la copertura di 44 posti, a tempo pieno e indeterminato, con previsione di riserve, nel profilo professionale di "Istruttore direttivo amministrativo" categoria D, approvata dal Comune di Parma con determinazione dirigenziale n. 2284 del 17 novembre 2020, profilo equivalente e di pari categoria giuridica rispetto alle esigenze dell'ente, **che ha accettato** l'assunzione proposta ed ha autodichiarato il possesso di tutti i requisiti previsti per l'assunzione a tempo indeterminato nel suddetto profilo, specificando che 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 prevedendone l'assegnazione all'Area Programmazione Territoriale e Progetti Speciali;

Confermato che le risorse economiche necessarie all'assunzione a tempo indeterminato di cui al presente provvedimento sono rinvenibili nel Bilancio pluriennale 2021-2023, nei corrispondenti capitoli di spesa per il personale 2021, in quanto detta assunzione fa parte dei sette posti di "Funzionario amministrativo" di cui alla Determinazione Dirigenziale n. 877 di RUD del 23.08.2021 per la quale si

opera unicamente una sostituzione nominativa in conseguenza della sopravvenuta rinuncia all'assunzione da parte di un candidato ad invarianza di decorrenza del contratto, ammontare ed imputazione della spesa e per la quale le risorse erano già state previste nel PTFP 2021-2023 per l'anno 2021;

Confermato inoltre, relativamente alla spesa necessaria all'attuazione di quanto disposto dal presente provvedimento già assunta ed imputata con la richiamata Determinazione Dirigenziale n. 877 di RUD del 23.08.2021:

- che si possano effettuare, nell'anno in corso, assunzioni di personale come previste ed indicate nel PTFP 2021-2023 (approvato, come anzidetto, con Delib. G.C. 35 del 06.03.2021), seppur in maniera "oculata" e prudente;
- che 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 Giunta Comunale n. 33 di I.D. del 25.02.2020, confermata dalla Deliberazione G.C. n. 223 del 22/12/2020 e da ultimo dalla Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021;
- che è già stata autorizzata nelle più volte citata Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021;
- che in merito al 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 DPCM 17/03/2020 e Circolare interministeriale 08/06/2020, si richiama la Relazione al Conto finanziario e al Conto economico patrimoniale allegata alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 108 di I.D. del 10.05.2021 di approvazione del Rendiconto della Gestione 2020 ove al paragrafo Personale a pagina 39 si evidenzia in particolare:

...omissis...

*"il "rapporto" provvisoriamente determinato tra la spesa a consuntivo 2020 del personale assegnato al Comune e la spesa pre-consuntiva 2020 del personale assegnato all'Istituzione scuole e nidi d'infanzia e la media delle entrate dell'ultimo triennio, pari al 27,74%, risulta contenuto rispetto all'analogo "rapporto" registrato nell'ultimo rendiconto approvato 2019, pari al 31,00% (come da normativa vigente)" omissis;*

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 prendere atto della avvenuta rinuncia da parte del candidato Z.R.O alla sottoscrizione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, e così all'assunzione a tempo indeterminato nel profilo di "Funzionario Amministrativo", Cat. D1 (di cui alla Determinazione Dirigenziale n. 877 di RUD del 23.08.2021) pervenuta in data 30.08.2021 con comunicazione pec acquisita agli atti del Comune di Reggio Emilia al n. 189406 di PG del 30.08.2021;

2. di assumere in servizio, in sua sostituzione, a tempo indeterminato a decorrere dal **01.10.2021**, con profilo professionale di “Funziario Amministrativo” cat. **D1** e rapporto orario a tempo pieno, per tutte le motivazioni esposte in premessa - ed in attuazione di quanto disposto nella Deliberazione di G.C. n. 33 di I.D. del 25.02.2020, nella Deliberazione G.C. n. 223 del 22/12/2020 e da ultimo riconfermata nella Deliberazione G.C. n. 35 di I.D. del 06.03.2021 al fine di ripristinare la copertura di un posto di “Funziario Amministrativo” Cat. D. come già ivi autorizzata e definita - 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 sottocitata unità individuata tramite utilizzo della graduatoria finale di merito del Concorso pubblico per esami per la copertura di 44 posti, a tempo pieno e indeterminato, con previsione di riserve, nel profilo professionale di “Istruttore direttivo amministrativo”, categoria D, approvata dal Comune di Parma con determinazione n. 2284 del 17 novembre 2020, profilo equivalente e di pari categoria giuridica rispetto alle esigenze dell'ente, secondo l'Accordo approvato e sottoscritto tra il Comune di Reggio Emilia e il Comune di Parma in premessa richiamato (cfr. Dirigenziale n. 1136 di RUAD del 13.07.2021), come di seguito precisato:

POS.	INIZIALI CANDIDATO/A	Servizio di assegnazione
80^	M.A.M.	Area Programmazione Territoriale e Progetti Speciali

precisando al riguardo che l'unità individuata ha accettato l'assunzione e 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 in sostituzione del candidato Z.R.O che ha rinunciato all'assunzione a tempo indeterminato successivamente all'adozione della Determinazione Dirigenziale di assunzione (cfr DD n. 877 di RUD del 23.08.2021) ma prima della sottoscrizione del contratto di lavoro, come risulta dalla comunicazione acquisita al n. 189406 di P.G. in data 30.08.2021 e che il candidato classificatosi al 77° posto (T.J.) della graduatoria ha rinunciato all'assunzione a tempo indeterminato proposta presso il Comune di Reggio Emilia (cfr. comunicazione agli atti di questo Comune al n. 192315 di P.G. del 02.09.2021);

3. 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 D1 - profilo professionale di “Funziario Amministrativo”;

4. di prendere atto che la spesa complessiva di € 7.781,55 sull'esercizio 2021 trova copertura ed è già stata imputata con determinazione dirigenziale n. 877 di R.UD. del 23.08.2021 al capitolo 475 denominato “Personale Direzione Area Competitività e Innovazione Sociale” del PEG 2021 del Bilancio pluriennale 2021-2023 - Centro di Costo 0196 – codice modalità di gestione Conto annuale 001 – a nome del rinunciatario Z.R.O per il quale si opera unicamente una sostituzione nominativa e precisamente:

art. 1 € 5.991,82– Retribuzione lorda - COGE HA – PD 3102

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

art. 2 € 1.494,94- – Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.11
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 01.3.4

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

art. 2 € 294,79– Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104 (TFR)

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

5. di dare atto:

- che la Determinazione Dirigenziale n. 877 di R.UD. del 23.08.2021 con la quale veniva disposta, tra le 7 autorizzate, l'assunzione a tempo indeterminato del candidato rinunciatario è stata adottata in attuazione di quanto disposto nella Deliberazione di G.C. n. 33 di I.D. del 25.02.2020, nella Deliberazione G.C. n. 223 del 22/12/2020 e da ultimo riconfermata nella Deliberazione G.C. n. 35 di I.D. del 06.03.2021 di approvazione dei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale;
- che trattandosi di sostituzione di candidato rinunciatario, tutte le procedure di mobilità previste per la copertura a tempo indeterminato del posto di cui trattasi, così come dettagliatamente descritte in narrativa, si intendono già esperite;

6. di confermare, relativamente alla spesa necessaria all'attuazione di quanto disposto dal presente provvedimento già assunta ed imputata con la richiamata Determinazione Dirigenziale n. 877 di RUD del 23.08.2021:

- che si possano effettuare, nell'anno in corso, assunzioni di personale come previste ed indicate nel PTFP 2021-2023 (approvato, come anzidetto, con Delib. G.C. 35 del 06.03.2021), seppur in maniera "oculata" e prudente;
- che 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 Giunta Comunale n. 33 di I.D. del 25.02.2020, confermata dalla Deliberazione G.C. n. 223 del 22/12/2020 e da ultimo dalla Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021;
- che è già stata autorizzata nelle più volte citata Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021;
- che in merito al 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 DPCM 17/03/2020 e Circolare interministeriale 08/06/2020, si richiama la Relazione al Conto finanziario e al Conto economico patrimoniale allegata alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 108 di I.D. del 10.05.2021 di approvazione del Rendiconto della Gestione 2020 ove al paragrafo Personale a pagina 39 si evidenzia in particolare:

*...omissis...*

*"il "rapporto" provvisoriamente determinato tra la spesa a consuntivo 2020 del personale assegnato al Comune e la spesa pre-consuntiva 2020 del personale assegnato all'Istituzione scuole e nidi d'infanzia e la media delle entrate dell'ultimo triennio, pari al 27,74%, risulta contenuto rispetto all'analogo "rapporto" registrato nell'ultimo rendiconto approvato 2019, pari al 31,00% (come da normativa vigente)" omissis.*

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)