

**Proponente: 31.A**  
**Proposta: 2021/2203**

**del 18/11/2021**



**COMUNE DI  
REGGIO NELL'EMILIA**

**R.U.D. 1263**

**del 23/11/2021**

**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 "FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO" CAT. D IN SOSTITUZIONE DI DIPENDENTE GIA' ASSUNTA A TEMPO INDETERMINATO IN CORSO D'ANNO CON MEDESIMO PROFILO E CATEGORIA E DIMISSIONARIA, MEDIANTE UTILIZZO DELLA GRADUATORIA DERIVANTE DAL CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER L'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 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 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...”;*

Richiamato, 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 . ...omissis...	Da 01/05/2021 o comunque dal primo momento utile

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;*

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;
- con Determinazione Dirigenziale n. 1136 di RUAD del 13.07.2021 si è provveduto 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 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 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);

Preso inoltre atto che:

- tra le unità assunte con la suddetta determinazione dirigenziale n. 877 del 23.08.2021, che hanno sottoscritto regolarmente il contratto individuale di lavoro, si trovava la candidata S.V. assegnata al Servizio Ambiente, Energia, Sostenibilità;

- la suddetta dipendente dopo aver regolarmente preso servizio con decorrenza 01.10.2021 presso l'Ente ha comunicato in data 26.10.2021 le proprie dimissioni volontarie dal servizio con decorrenza 08.11.2021;
- con provvedimento dirigenziale n. 1784 di R.U.A.D. del 03.11.2021 si è preso atto delle dimissioni volontarie rassegnate dalla dipendente, assunta a tempo indeterminato e a tempo pieno, con decorrenza 08.11.2021 e che pertanto risulta nuovamente disponibile e vacante in Dotazione Organica un posto di "Funzionario Amministrativo" Cat D già previsto in copertura, nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023;

Rilevato che conseguentemente - al fine di ripristinare la totale 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 deve essere ripianato con sostituzione della dipendente neo-assunta e già dimissionaria;

Valutato pertanto che occorre ora procedere a tale sostituzione tenendo presente che per quanto riguarda gli adempimenti obbligatori previsti dall'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, si rimanda a quanto contenuto nella Determinazione Dirigenziale n. 877 di R.U.D. del 23.08.2021 con la quale sono stati assunte le 7 unità previste in copertura nel PTFP 2021-2023 approvato con Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021;

Dato atto pertanto che:

- con comunicazione inviata a mezzo PEC e acquisita al n. 236173 di P.G. del 04.11.2021, si è provveduto a richiedere tempestivamente al Comune di Parma, nell'ambito del predetto Accordo, la possibilità di scorrere la graduatoria di che trattasi per n. 1 ulteriore unità, in sostituzione della dipendente dimissionaria;
- in riscontro alla richiesta avanzata, il Comune di Parma in data 09.11.2021 ha inviato apposita comunicazione (trasmessa anche a mezzo PEC ed acquisita al n. 247857 di P.G. del 15.11.2021) esprimendo parere favorevole alla concessione dello scorrimento della graduatoria in oggetto per la sostituzione di 1 (una) unità dimissionaria, fornendo in allegato ulteriore stralcio di graduatoria con i nominativi dei 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;
- si è pertanto 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 da ultimo trasmesso, proponendo quale decorrenza dell'assunzione a tempo indeterminato la prima data utile del mese di dicembre 2021 con le seguenti risultanze:

POS.	INIZIALI CANDIDATO/ A	ESITO	P.G. DEL
63 <sup>A</sup>	D.I.	ACCETTA	P.G. 246683 del 12.11.2021

- valutato il curriculum vitae della candidata e tenuto conto delle esigenze e delle criticità manifestate da più servizi dell'Ente, il Direttore Generale ha previsto, secondo un piano di assegnazione funzionale al nuovo assetto organizzativo, l'assegnazione dell'unità suddetta al Servizio Finanziario proponendo quale decorrenza la data del **20.12.2021**;

Ritenuto pertanto di dover procedere ora, per tutto quanto sopra esposto, all'assunzione in servizio **dal 20.12.2021** - a tempo indeterminato con profilo professionale di "Funzionario Amministrativo" cat. D1 e rapporto orario a tempo pieno, di 1 **unità** individuata e utilmente classificata 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 n. 2284 del 17 novembre 2020, profilo equivalente e di pari categoria giuridica rispetto alle esigenze dell'ente, **che, interpellata 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 prevedendo, sulla base delle più complessive valutazioni della direzione generale nell'ambito di un piano di assegnazione funzionale al nuovo assetto organizzativo, l'assegnazione per la Dr.ssa D.I. al Servizio Finanziario;

Tenuto conto 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 era già stata prevista nel PTFP 2021-2023 per l'anno 2021 a decorrere dal 01.05.2021 o comunque dal primo momento utile, e che tra l'altro si tratta di sostituzione di altra dipendente assunta in corso d'anno e dimissionaria le cui disponibilità sul Bilancio pluriennale erano già state verificate;

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

- 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 assumere in servizio a tempo indeterminato a decorrere dal **20.12.2021**, con profilo professionale di "Funzionario Amministrativo" cat. **D1** e rapporto orario a tempo pieno, per tutte le motivazioni esposte in premessa - ed in attuazione di quanto disposto 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, 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
63 <sup>A</sup>	D.I.	Servizio Finanziario

precisando al riguardo che la persona individuata (prima candidata idonea utilmente classificata nello stralcio di graduatoria da ultimo trasmesso dal Comune di Parma con apposita comunicazione in data 09.11.2021 acquisita al n. 247857 di P.G. del 15.11.2021) ha accettato l'assunzione e ha 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;

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 D1 - profilo professionale di "Funzionario Amministrativo";

3. di prendere atto che a seguito dell'assunzione a tempo indeterminato di che trattasi, si verificherà la seguente maggior spesa complessiva di € 1.081,08 sull'esercizio 2021 al capitolo 5000 "Personale servizio Finanziario" del PEG 2021 del Bilancio pluriennale 2021-2023 - Centro di Costo 0117- codice modalità di gestione Conto annuale 001 - e precisamente:

art. 1 € 832,10- Retribuzione lorda - COGE HA - PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.03
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.002
- codice COFOG: 01.1.2
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1101

art. 2 € 207,65 - Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.03
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: : 01.1.2
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 41,33- Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104 (TFR)

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.03
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: : 01.1.2
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

4. di dare atto:

- 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 l'assunzione di che trattasi era già stata prevista nel PTFP 2021-2023 per l'anno 2021 dal 01.05.2021 o comunque dal primo momento utile e che tra l'altro si tratta di sostituzione di altra dipendente assunta in corso d'anno e dimissionaria le cui disponibilità sul Bilancio pluriennale erano già state verificate;

- 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 la 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 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 la spesa 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)