

Proponente: 31.A
Proposta: 2021/2230

del 22/11/2021



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.D. 1345

del 02/12/2021

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

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

OGGETTO: ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI N. 3 UNITA' A TEMPO PIENO CON PROFILO DI "FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO" CAT. D MEDIANTE UTILIZZO DELLA GRADUATORIA DERIVANTE DAL CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER LA COPERTURA DI N. 10 POSTI A TEMPO PIENO E INDETERMINATO DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO ISPETTORE POLIZIA MUNICIPALE (CAT. GIUR. D) CON PREVISIONE DI RISERVE 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 GIÀ AUTORIZZATE PER TALI ANNUALITÀ**” 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 VIGILANZA e precisamente al punto 5.1.D) che di seguito si riporta testualmente:

5.1.D) PROFESSIONALITA' DI FAMIGLIA VIGILANZA:

n.	Cat.	Profilo	Budget assunzionale 2020	Anticipo Budget assunzionale 2021 (cessati in corso d'anno 2020)	Budget assunzionale 2021	decorrenza
4	D	Funzionario addetto al coordinamento e controllo*		154.062,52		Entro il 30.12.2020
		... omissis ...				

*Essendosi esaurita la graduatoria valida di pari profilo professionale del Comune di Reggio Emilia – la copertura avverrà mediante altra modalità di reclutamento che viene prioritariamente individuata nell'utilizzo di graduatoria concorsuale pubblica per assunzioni a tempo indeterminato di analoga ed equivalente professionalità di altro Ente, previo accordo o convenzione o in subordine mediante indizione di bandi di mobilità volontaria tra Enti.

...omissis...;

Non essendo stati coperti i suddetti posti entro la data del 31.12.2020 e confermata pertanto l'esigenza assuntiva di tali figure con profilo di Funzionario Addetto al Coordinamento e Controllo – Cat. D si è provveduto ad autorizzare nuovamente 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 GIA' AUTORIZZATE PER L'ANNO 2020 E PER IL 2021
(di cui alle 2 precedenti Deliberazioni G.C. n. 33 del 25/02/2020 e n. 223 del 22/12/2020)

N.	Professionalità	Cat.	Ore	Strategie di reclutamento	Tempi
... omissis ...					
4	Funzionari addetti al coordinamento e al controllo (Polizia Locale)	D	36	Utilizzo Graduatoria altro Ente In subordine procedura di mobilità volontaria esterna art. 30 co.2 bis D. Lgs. 165/2001 e smi	Da 01/07/2021 o comunque dal primo momento utile nel 2021
...omissis...					

... omissis...

“STRATEGIE DI RECRUITING”

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

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

“... omissis...”

4. stabilire che, occorrendo migliorare i tempi di risposta rispetto alle necessità di risorse umane dell'Ente, si rende necessario rendere più flessibili le procedure operative, reclutative ed esecutive delle attività di reclutamento;
5. stabilire che conseguentemente, al fine del reclutamento e del “ritrovamento” del maggior numero di risorse umane, così come già autorizzate sul Piano, possono essere utilizzate dal Dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione, in modo indifferenziato tra di loro, tutte le diverse modalità e strategie di reclutamento di personale già contenute sul Piano, anche in modo alternativo o sostitutivo le une delle altre rispetto a quanto ivi indicato, qualora tale facoltà costituisca strumento di facilitazione al raggiungimento dell'obiettivo di reclutamento perseguito (es. per assunzioni a tempo indeterminato: scorrimento di graduatoria concorsuale sia propria che di altri Enti - in carenza o in esaurimento di proprie – o, indifferentemente, mobilità volontaria esterna; per esigenze temporanee: comandi funzionali temporanei e/o assunzioni a tempo determinato in caso di necessità, ecc.); posto che, in relazione all'evoluzione normativa intervenuta, qualsiasi spesa di personale aggiuntiva costituisce una “nuova spesa” per l'Ente, di cui occorre tener conto e che deve essere valutata unicamente dal punto di vista della sua piena “sostenibilità finanziaria” sul Bilancio dell'Ente in relazione alle entrate correnti (ed in relazione al parametro 2019 di attuale riferimento), indipendentemente dalla modalità di reclutamento utilizzata, essendosi reso di fatto “equivalente” il reclutamento tramite mobilità volontaria esterna tra Enti (che di fatto non è più spesa “neutra” per il Bilancio dell'Ente, ad eccezione dell'interscambio), con quello derivante da scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica (sia propria che di altri Enti, qualora, in assenza di proprie graduatorie, si riescano a stabilire accordi o convenzioni con altri Enti dotati di tali strumenti, per un loro utilizzo nello spirito di collaborazione);... omissis...”;

A fronte dei complessivi fabbisogni evidenziati di diverse professionalità e categorie, si indicano di seguito le strategie e gli “strumenti di recruiting” ritenuti più funzionali alle politiche del personale perseguite dall'Ente, valutato che, allo stato, le diverse strategie di reclutamento non incidono sui

nuovi criteri legati alla “sostenibilità finanziaria” delle assunzioni (spesa / entrate correnti) ai fini del “contenimento” entro il “parametro” del 31,00% determinato sulla scorta dell'ultimo Rendiconto approvato 2019 – ciò che rileva è unicamente la rilevanza del nuovo ingresso sulla spesa a carico del Bilancio comunale:

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

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

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

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

per quanto attiene poi alla predeterminazione dei criteri di individuazione di “quali Enti” e/o di “quali graduatorie” richiedere l'utilizzo, si stabilisce quale “atto di indirizzo” – soprattutto quando l'utilizzo di graduatorie altrui non sia ipotizzabile o programmabile a priori nell'ambito dei Piani (es. in caso di esaurimento non preventivato, per rinuncia dei candidati, di una graduatoria concorsuale che si era programmato di utilizzare..) - di privilegiare le azioni più utili e coerenti con la necessaria celerità e speditezza del procedimento di assunzione – tenuto conto e sulla scorta delle graduatorie valide e vigenti “in quel momento” reputate più idonee, sia per vicinanza territoriale (e pertanto con maggiori possibilità di ricevere accettazioni e consensi da parte dei candidati ivi classificati), che per caratterizzazione di analoga professionalità, tipologia di programma e/o di prove d'esame, che di più recente datazione, e/o per numero di candidati idonei ancora collocati in graduatoria...ecc.; richiamati a tal fine i principi di “discrezionalità”, propri dei poteri del “privato datore di lavoro”, di cui ad alcune deliberazioni delle Corti dei Conti già citate più sopra (cfr. deliberazione n. 290/2019 della Corte dei conti del

Veneto), che nel merito delle modalità di utilizzo delle graduatorie di altri enti, indica in via interpretativa che gli enti debbano:

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

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

...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;

Preso atto - 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 - di quanto segue:

- **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”**), che 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, come ha **introdotto 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 26.05.2020 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. 89444), già anche al Dipartimento della Funzione Pubblica, la comunicazione con l’indicazione del numero di posti e delle mansioni da ricoprire mediante scorrimento di graduatoria di altro Ente;
- che il Servizio Lavoro della Regione Emilia Romagna aveva verificato e comunicato l’assenza di personale avente pari qualifica rispetto a quelle richieste negli elenchi di disponibilità tenuti dalla Regione, ed aveva pertanto trasmesso anch’esso nuovamente la comunicazione del Comune di Reggio Emilia - da loro protocollata in arrivo col numero LV/2020/30610 del 26/05/2020 - 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. 92968 di P.G. del 04.06.2020) e che pertanto la procedura ex art. 34 bis D. Lgs 165/2001 e ss.mm.ii. si era conclusa senza assegnazione alcuna di personale, come previsto dalla norma da ultimo modificata dall’art. 3 comma 9 della Legge 56/2019;
- che tuttavia non è stato possibile dar corso in breve tempo alle suddette assunzioni già programmate tramite utilizzo di graduatoria di altro Ente e che pertanto si è ritenuto opportuno ritrasmettere nuova e più recente comunicazione in data 04.11.2021 in relazione agli adempimenti obbligatori previsti dal citato art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., inviando alla Regione Emilia Romagna – Agenzia per il Lavoro, e per conoscenza in pari data e via PEC (P.G. n. 236280 del 04.11.2021) già anche al Dipartimento della Funzione Pubblica, con l’indicazione del numero di posti e delle mansioni da ricoprire mediante utilizzo di graduatoria di altro Ente già comunque oggetto di comunicazione lo scorso Maggio 2020;
- 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, ed aveva pertanto trasmesso anch’esso nuovamente la comunicazione del Comune di Reggio Emilia del 04.11.2021 - da loro protocollata in arrivo col numero di PG 88155 del 04.11.2021 - 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. 245598 di P.G. del 10.11.2021);
- che qualora dovesse pervenire comunicazione di assegnazione di personale giacente nelle liste di mobilità obbligatoria da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica si provvederà pertanto agli adempimenti necessari per la collocazione del suddetto personale essendo tuttora disponibile un posto non coperto con le presenti assunzioni e le relative facoltà assunzionali non ancora utilizzate non essendosi ritrovate tutte le unità ricercate ed essendo inoltre vacanti in dotazione organica posti di pari categoria di cui si ipoteticamente si prevederà la copertura nei prossimi documenti di programmazione dei fabbisogni al fine di mantenere costante la copertura di tali posti che erogano servizi al cittadino.

TUTTO CIO' premesso

Preso atto che:

- il Comune di Reggio Emilia ha proceduto a ricercare procedure concorsuali indette e in corso di espletamento o 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 procedure concorsuali indette o in corso di espletamento e le graduatorie relative a profili professionali analoghi, approvate da amministrazioni territorialmente vicine, tenendo conto anche dell'"attualità" delle procedure/graduatorie;
- da suddetta ricerca era emerso che, con determinazione dirigenziale n. 158 del 29/01/2021, il Comune di Parma aveva indetto un Concorso pubblico per esami per la copertura di n. 10 posti a tempo pieno e indeterminato di Istruttore Direttivo Tecnico Ispettore Polizia Municipale (cat. Giur. D) con previsione di riserve, i cui termini per la presentazione delle domande sono scaduti in data 01.04.2021;
- il profilo di "Funzionario Addetto al Coordinamento e Controllo" (cat. D) presso il Comune di Reggio Emilia coincide, in termini sostanziali, con quello, di medesima categoria giuridica D, di Istruttore Direttivo Tecnico Ispettore Polizia Municipale, oggetto del Concorso di che trattasi presso il Comune di Parma, sussistendo tra gli stessi una differenza prettamente nominalistica, come emerso dal raffronto tra i processi e le competenze di riferimento del primo e le conoscenze/competenze richieste nel Bando di Concorso per il profilo di Istruttore Direttivo Tecnico Ispettore Polizia Municipale (cat. D) presso il Comune di Parma;
- considerate le valutazioni di cui al punto precedente, nonché la vicinanza territoriale tra i due Comuni (fattore solitamente in grado di incrementare le probabilità di ottenere accettazioni alle proposte di assunzione da parte dell'Amministrazione non titolare della graduatoria) e trattandosi di Comune della Regione Emilia Romagna e quindi soggetto alla medesima Legge Regionale 24/2003 "Disciplina della Polizia Amministrativa Locale e promozione di un sistema integrato di sicurezza" in particolare in materia di requisiti per l'accesso e formazione della Polizia Locale e ritenuto pertanto che la graduatoria che sarebbe scaturita dal Concorso Pubblico in parola avrebbe avuto caratteristiche potenzialmente idonee a soddisfare le esigenze di personale del Comune di Reggio Emilia nel profilo di "Funzionario Addetto al Coordinamento e Controllo" di pari categoria professionale, si è provveduto a richiedere al Comune di Parma, con lettera del 24.05.2021 (P.G. Comune di Reggio Emilia n. 121138 del 25/05/2021), la preventiva disponibilità a concedere, nello spirito di collaborazione tra Enti, l'utilizzo della graduatoria che sarebbe risultata in esito al predetto Concorso Pubblico, per l'assunzione di n. 4 figure;
- con lettera acquisita al n. 127450 di P.G. del 04/06/2021 da parte di questa Amministrazione Comunale, il Comune di Parma esprimeva parere favorevole alla concessione della graduatoria che sarebbe stata approvata al termine del concorso pubblico per la copertura di n. 10 posti di Istruttore Direttivo Tecnico Ispettore di Polizia Municipale (cat. D), comunicando che l'utilizzo della graduatoria sarebbe stato disciplinato da convenzione fra Enti, da stipularsi a seguito dell'approvazione della stessa;
- con determinazione dirigenziale n. DD-2021-1776 del 03.08.2021, il Comune di Parma provvedeva ad approvare la graduatoria finale di merito del *Concorso pubblico per soli esami per la copertura di n.10 posti a tempo pieno e indeterminato di istruttore direttivo tecnico ispettore di Polizia Municipale (cat. giur. D) con previsione di riserve*;
- con comunicazione acquisita agli atti del Comune di Reggio Emilia al n. 232993 di P.G. del 29.10.2021, il Comune di Parma ha provveduto a trasmettere alla scrivente Amministrazione:
 - l'"**ACCORDO PER L'UTILIZZO, DA PARTE DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA, DELLA GRADUATORIA DEL CONCORSO PUBBLICO PER LA COPERTURA DI N. 10 POSTI A TEMPO INDETERMINATO DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO ISPETTORE POLIZIA MUNICIPALE (CAT. D) – APPROVATA DAL COMUNE DI PARMA CON DETERMINAZIONE N. 1776 DEL 03/08/2021**" approvato con determinazione n. 2502 del 28.10.2021 della dirigente del Settore Risorse Umane del Comune di Parma e recante la sottoscrizione da parte della medesima Dirigente, Dott.ssa Debora Saccani, in segno di piena accettazione, nel nome, per conto e nell'interesse del Comune di Parma;
- apposito stralcio della graduatoria per istruttori direttivi tecnici Ispettori di Polizia Municipale (cat. D), approvata con determinazione dirigenziale n. 1776 del 03.08.2021, dalla 14^a alla 25^a posizione, per consentire alla scrivente Amministrazione di estendere le n. 4 proposte di assunzione a tempo indeterminato di che trattasi;
- con Determinazione Dirigenziale n. 1770 di RUAD del 29.10.2021 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 Tecnici Ispettori di Polizia Municipale (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. 4 unità di personale da inquadrare nel profilo di "Funzionario Addetto al Coordinamento e Controllo" cat. D1;

- con comunicazione PEC PG/2021/234427 del 02.11.2021, 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;

Preso inoltre atto:

- che si è pertanto proceduto a contattare i candidati non ancora assunti utilmente classificati nella graduatoria approvata dal Comune di Parma, secondo l'elenco trasmesso unitamente all'accordo, **proponendo quale decorrenza dell'assunzione a tempo indeterminato il mese di Dicembre 2021** con le seguenti risultanze:

POS.	INIZIALI CANDIDATO/A	ESITO	P.G. ____ DEL _____
14 [^]	T.A.	RINUNCIA	P.G. 238601 del 09.11.2021
15 [^]	F.S.	RINUNCIA (a seguito di precedente accettazione)	P.G. 242165 del 09.11.2021
16 [^]	T.G.	RINUNCIA	P.G. 238617 del 09.11.2021
17 [^]	M.M.	RINUNCIA	P.G. 238611 del 09.11.2021
19 [^]	S.G.	RINUNCIA	P.G. 238613 del 09.11.2021
20 [^]	R.G.	RINUNCIA	P.G. 238615 del 09.11.2021
21 [^]	D.D.	ACCETTA	P.G. 238637 del 09.11.2021
22 [^]	F.A.	RINUNCIA	P.G. 238623 del 09.11.2021
23 [^]	F.A.	ACCETTA	P.G. 238640 del 09.11.2021
24 [^]	C.A.	ACCETTA	P.G. 238642 del 09.11.2021
25 [^]	F.A.	RINUNCIA	P.G. 246588 del 12.11.2021

Considerato che:

- tali assunzioni si intendono fatte ed accettate 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. degli Enti Locali;
- il profilo professionale di "Funzionario addetto al Coordinamento e Controllo", è profilo soggetto ad accertamenti fisico-funzionali obbligatori, ai sensi di Direttiva Regionale Emilia Romagna, da verificare in sede preassuntiva;
- per tale ragione il sopracitati candidati accettanti l'assunzione sono sottoposti, prima di essere immessi in servizio, a spese dell'Amministrazione Comunale di Reggio Emilia, alla verifica dell'idoneità fisico-funzionale allo svolgimento delle mansioni di "Funzionario addetto al Coordinamento e Controllo" mediante effettuazione di tutti gli accertamenti sanitari (visite specialistiche ed esami diagnostici di laboratorio) utili al rilascio del certificato finale di idoneità fisica allo svolgimento delle mansioni, da parte del competente Servizio di Medicina Legale dell'Azienda A.U.S.L. di Reggio Emilia, ai sensi di quanto previsto dalla Legge Regionale Emilia Romagna n. 24/2003 e relativa "Direttiva in materia di 'criteri e sistemi di selezione per l'accesso' degli operatori di polizia locale" Allegato A) (Delibera Giunta Regionale 278/2005 e ss.mm.ii.);
- gli accertamenti sanitari summenzionati termineranno in data **15.12.2021** in occasione della visita conclusiva da parte del competente medico del Servizio di Medicina Legale dell'A.U.S.L.

di Reggio Emilia, volta al rilascio del certificato di idoneità allo svolgimento della mansione di "Funzionario addetto al Coordinamento e Controllo";

- conseguentemente le sottoscrizioni dei singoli contratti e le relative assunzioni in servizio, **avverranno solo in caso di esito positivo della suddetta visita, e pertanto unicamente a seguito di rilascio del certificato di idoneità fisico-funzionale** allo svolgimento delle mansioni di "Funzionario addetto al Coordinamento e Controllo", in sede costitutiva del rapporto di lavoro;
- è stata pertanto individuata quale decorrenza delle suddette assunzioni la data del **27.12.2021**;

Preso atto:

- che la sopracitata Legge Regionale E.R. n. 24/2003 e ss.mm.ii. prevede inoltre, all'art. 16, comma 3, che durante il periodo di prova gli Enti Locali debbano garantire un'adeguata formazione iniziale specifica degli "agenti", degli "addetti al coordinamento e controllo" e dei "dirigenti" della polizia locale, e che l'esito positivo della formazione, verificato secondo quanto previsto dalla "Direttiva in materia di 'criteri e sistemi di selezione per l'accesso e per la formazione iniziale degli operatori di polizia locale'" di cui (da ultimo) alla Delib. Giunta Regionale n. 479/2012 (modificativa della D.G.R. n. 278/2005), ai sensi dell'art. 12, comma 2, lettera b), sia valutato ai fini del superamento del periodo di prova;
- che secondo quanto previsto dall'Allegato 1 alla predetta D.G.R., "*...di norma l'intero modulo formativo, di cui all'allegato C, deve essere espletato entro il termine contrattualmente previsto per l'espletamento del periodo di prova quale garanzia sulla qualità del servizio reso ai cittadini. Qualora ciò non sia ritenuto obiettivamente possibile dall'Ente inviante, la formazione potrà essere espletata anche successivamente al superamento del periodo di prova e comunque iniziata entro un anno dall'immissione in servizio.*";
- che, conseguentemente, gli assumendi effettueranno il suddetto percorso regionale formativo a decorrere dal primo momento utile compatibile con l'organizzazione del prossimo corso, da parte della Scuola Interregionale di Polizia Locale della Regione Emilia Romagna;

Ritenuto pertanto di dover procedere ora, per tutto quanto sopra esposto, all'assunzione in servizio **dal 27.12.2021** - a tempo indeterminato con profilo professionale di "Funzionario Addetto al Coordinamento e Controllo" cat. D1 e rapporto orario a tempo pieno ed assegnazione al Servizio Polizia Locale e Protezione Civile, delle **3 unità** individuate e utilmente classificate nella graduatoria finale di merito del Concorso pubblico per esami per la copertura di 10 posti, a tempo pieno e indeterminato, con previsione di riserve, nel profilo professionale di "Istruttore direttivo tecnico Ispettore di Polizia Municipale", categoria D, approvata dal Comune di Parma con determinazione n. 1776 del 03.08.2021, profilo equivalente e di pari categoria giuridica rispetto alle esigenze dell'ente, **che hanno ACCETTATO** l'assunzione proposta ed hanno 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 e precisamente:

POS.	INIZIALI CANDIDATO/A
21^	D.D.
23^	F.A.
24^	C.A.

Tenuto conto che le risorse economiche necessarie alle assunzioni 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 dette assunzioni erano già state previste nel PTFP 2021-2023 per l'anno 2021 a decorrere dal 01.07.2021 o comunque dal primo momento utile;

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 **27.12.2021**, con profilo professionale di "Funzionario Addetto al Coordinamento e Controllo" cat. **D1** e rapporto orario a tempo pieno ed assegnazione al Servizio Polizia Locale e Protezione Civile, per tutte le motivazioni esposte in premessa - ed in attuazione di quanto da ultimo riconfermato 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, le sottocitate n. **3** unità individuate tramite utilizzo della graduatoria finale di merito del Concorso pubblico per esami per la copertura di 10 posti, a tempo pieno e indeterminato, con previsione di riserve, nel profilo professionale di "Istruttore Direttivo Tecnico Ispettore di Polizia Municipale", categoria D, approvata dal Comune di Parma con determinazione n. 1776 del 03.08.2021, 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. 1770 di RUAD del 29.10.2021), come di seguito precisato:

POS.	INIZIALI CANDIDATO/A
21^	D.D.
23^	F.A.
24^	C.A.

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 specificando **che la sottoscrizione dei contratti e la conseguente assunzione avverrà, comunque, solo subordinatamente alla previa verifica degli accertamenti fisico-funzionali** previsti per gli addetti al coordinamento e al controllo dalla già citata Direttiva Regione Emilia Romagna in materia di *"Criteri e sistemi di selezione per l'accesso"* e per la *"Formazione iniziale"* degli Operatori di Polizia locale, ai sensi dell'art. 12 comma 2 della Legge Regionale n. 24 del 2003" approvata con Deliberazione Giunta Regionale 14.02.2005 n. 278 e ss.mm.ii., **e, conseguentemente, al previo rilascio del certificato finale, da parte della competente A.U.S.L. di Reggio Emilia, di idoneità fisica** allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di "Funzionario addetto al Coordinamento e al Controllo" cat. D;

precisando altresì che i candidati classificatisi al 14° (T.A.), 15° (F.S.), 16° (T.G.), 17° (M.M.), 19° (S.G.), 20° (R.G.), 22° (F.A.), 25° (F.A.) posto della graduatoria hanno rinunciato all'assunzione a tempo indeterminato proposta presso il Comune di Reggio Emilia (rispettivamente cfr. Comunicazioni agli atti di questo Comune al n. 238601 di P.G. del 09.11.2021 (T.A.); n. 242165 di P.G. del 09.11.2021 (F.S.) rinuncia a seguito di precedente accettazione; P.G. n.238617 del 09.11.2021 (T.G.); n. 238611 di P.G. del 09.11.2021 (M.M.); n. 238613 di P.G. del 09.11.2021 (S.G.); n. 238615 di P.G. del 09.11.2021 (R.G.); n. 238623 di P.G. del 09.11.2021 (F.A. - 22°); n. 246588 di P.G. del 12.11.2021 (F.A. - 25°);

2. di stabilire:

- che le sopraindicate assunzioni a tempo indeterminato e a tempo pieno si intendono fatte ed accettate 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;
- che tali assunzioni si intenderanno stabilizzate previa superamento del periodo di prova contrattualmente stabilito, nonché del Corso di "Formazione Iniziale" Regionale per Addetti al Coordinamento e al Controllo" - di cui all'art. 16 co. 3 della L.R. Emilia Romagna n. 24/2003 e ss.mm.ii. e relativa Direttiva in materia di *"Criteri e sistemi di selezione per l'accesso"* e per la *"Formazione iniziale"* degli Operatori di Polizia locale, approvata con D.G.R. 14.02.2005 n. 278 e ss.mm.ii. - al quale gli assumendi parteciperanno a decorrere dal primo momento utile, compatibile con l'organizzazione del prossimo Corso a cura della Scuola Interregionale di Polizia Locale dell'Emilia Romagna;
- che tali assunzioni avverranno unicamente - trattandosi di profilo professionale soggetto, come dettagliatamente esposto in premessa, ad accertamenti fisico-funzionali obbligatori, ai sensi di Direttiva Regionale Emilia Romagna, da verificare in sede preassuntiva – **subordinatamente alla previa effettuazione** di tutti gli accertamenti sanitari (visite specialistiche ed esami diagnostici di laboratorio) utili al rilascio del certificato finale di idoneità fisica allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di "Funzionario addetto al Coordinamento e Controllo" cat. D, da parte del competente Servizio di Medicina Legale della Azienda A.U.S.L di Reggio Emilia, ai sensi di quanto previsto dalla Legge Regionale Emilia Romagna n. 24/2003 e relativa *"Direttiva in materia di 'criteri e sistemi di selezione per l'accesso' degli operatori di polizia locale"* Allegato A) (Delibera Giunta Regionale 278/2005 e ss.mm.ii.), **ed al previo, effettivo rilascio di tale certificato finale di idoneità fisico-funzionale** allo svolgimento delle mansioni di "Funzionario addetto al Coordinamento e Controllo", in sede costitutiva del rapporto di lavoro;
- che alle predette unità assunte a tempo indeterminato verrà attribuito lo stipendio annuo lordo proprio dei dipendenti inquadrati nella Categoria D1 - profilo professionale di "Funzionario Addetto al Coordinamento e Controllo";

3. di prendere atto che a seguito delle assunzioni a tempo indeterminato di che trattasi, si verificherà la seguente maggior spesa complessiva di € 1.538,16 al capitolo 12200 "Personale polizia Municipale" del PEG 2021 del Bilancio pluriennale 2021-2023 - Centro di Costo 0193 – codice modalità di gestione Conto annuale 001 - e precisamente:

art. 1 € 1.180,23 – Retribuzione lorda - COGE HA – PD 3102

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

art. 2 € 299,31– Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104

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

art. 2 € 58,62 – Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104 (TFR)

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

4. di impegnare altresì la somma di Euro 150,00 finalizzata al rilascio del certificato di idoneità fisica all'impiego per i profili professionali appartenenti alla famiglia professionale "Vigilanza" da parte dell'A.U.S.L. di Reggio Emilia, con imputazione alla Missione 01 Programma 10 Titolo 01 codice del piano dei conti integrato necessario per la definizione della transazione elementare ex artt. 5 e 6 del D. Lgs 118/2011 1.03.02.18.001 del Bilancio 2021, al capitolo 1270 del PEG 2021 "Spese per accertamenti sanitari" - Centro di Costo 0115;

5. di dare atto:

- che le risorse economiche necessarie alle assunzioni 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 le assunzioni di che trattasi erano già state previste nel PTFP 2021-2023 per l'anno 2021 dal 01.05.2021 o comunque dal primo momento utile;
- 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)