

INDICE

1. Premessa.....	2
1.1 riferimenti normativi.....	2
2. facoltà assunzionali e situazione soggettiva.....	3
2.1 esigenze organizzative ed organici.....	3
2.2 dotazione organica e consistenza personale	5
2.3 Turn-over.....	7
2.4 Dinamica della spesa di personale e andamento occupazionale	9
2.5 Cessazioni previste.....	9
3. Contesto di riferimento per la predisposizione del piano dei fabbisogni.....	10
3.1 Parametri di spesa ed il budget assunzionale.....	15
4. strategie di recruiting e fabbisogno di personale	16
4.1 Nuove assunzioni	17
4.2 Reclutamento mediante mobilità da altre amministrazioni	19
4.3 Acquisizione di personale in comando o in assegnazione temporanea.....	19
4.4 concorsi interamente riservati al passaggio fra le aree e stabilizzazioni di personale assunto a tempo determinato.....	20
4.5 Dirigenza	24
4.6 mobilità interna	26
4.7 reclutamento di personale a tempo determinato	26
5. Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano	29
6. Controlli preventivi, pubblicità e trasparenza	32

1. Premessa

Il presente piano, relativo al periodo 2021-2022/2023, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni adottata con atto di Giunta Comunale n. 35 del 06.03.2021.

La programmazione annuale, analogamente alla precedente, tiene conto:

- delle modifiche e degli indirizzi organizzativi;
- dei fabbisogni di personale rilevati nel corso degli ultimi anni;
- delle proposte dei Dirigenti e dei Dirigenti Coordinatori, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera a-bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- del Piano triennale della Performance 2021/2023 predisposto ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni, approvato con deliberazione di G.C. n. 133 del 13.07.2021;
- del Bilancio di previsione dell'esercizio 2021 e del bilancio pluriennale 2021-2023, approvato con deliberazione di C.C. n. 72 di I.D. dell'8.04.2021;
- della rideterminazione della Dotazione Organica, ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001 in materia di "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" nonché articolo 6-ter del medesimo decreto legislativo rubricato "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale";
- DECRETO-LEGGE 30 aprile 2019, n. 34 Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58;
- delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018;
- della Deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 22.06.2021 con cui è stato approvato il "*PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE (PAP) DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA 01.01.2021-31.12.2023*";
- della ricognizione di eventuali eccedenze ed esuberi di personale, nonché ai fabbisogni di risorse umane ed ai profili professionali emergenti e necessari, al fine della realizzazione degli obiettivi e dei programmi e progetti dell'Ente, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera a-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 33 del medesimo Decreto;

1.1. riferimenti normativi

- art. 39 comma 1 della Legge 449/1997;
- art. 91, co.1 del T.U.E.L. n. 267/2000;
- Decreto Legislativo n. 75/2017 recante modifiche ed integrazioni al Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i., in attuazione della Legge n. 124/2015 in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche;
- artt. 35 e 36 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. come novellati dal D.Lgs. 75/2017;
- art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. come novellato dal D.Lgs. 75/2017;
- art. 6-ter del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. come introdotto dal D.Lgs. 75/2017;
- art. 22 "*Disposizione di Coordinamento e transitorie*" del D.Lgs. 75/2017;

- *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”* approvate con D.M. Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell’08/05/2018 – G.U.27/07/2018;
- art. 16 co.1 lett. a-bis) del D.Lgs 165/2001 e s.m.i.;
- art. 33 D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- art. 26 Sezione A - L’Organizzazione – del vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Reggio Emilia;
- art. 19 del D.Lgs. n. 33 del 2013, e s.m.i.;
- art. 48 co.1 del D. Lgs. 198/2006 in materia di rispetto degli obblighi di adozione del Piano delle azioni positive;
- Legge 12.03.1999, n. 68 in materia di categorie protette.

2. facoltà assunzionali e situazione soggettiva

Le facoltà assunzionali e la situazione soggettiva dell’ente da cui muove la presente programmazione, viene di seguito descritta con riferimento a:

- esigenze organizzative ed organici;
- dotazione organica e consistenza di personale;
- turn-over del personale;
- dinamica della spesa ed andamento occupazionale
- previsione delle cessazioni.

2.1 esigenze organizzative ed Organici

Il piano occupazionale riferibilmente agli anni 2021/2022 si pone in continuità con gli indirizzi generali afferenti alle politiche di reclutamento pluriennale impostate negli anni precedenti, che qui si richiamano per estratti e a titolo argomentativo:

“Che conseguentemente è intenzione di questa Giunta procedere, nell’arco temporale dei prossimi 5 anni di legislatura, alla copertura a tempo indeterminato di diversi posti di qualifica dirigenziale, mediante procedure concorsuali o di mobilità pubbliche, stabilizzando parzialmente la Dotazione Organica soprattutto per i posti a carattere gestionale che più necessitano di continuità nella direzione, nel limite delle capacità assunzionali dell’Ente ai sensi di legge e comunque secondo quanto verrà indicato nei prossimi Piani Occupazionali;”

nonché:

.. Seguendo le seguenti linee programmatiche:

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

Rispetto al programma di sostituzione del turn over, tuttavia, il piano di sviluppo delle dotazioni organiche per il 2022 è focalizzato sul rinforzo della famiglia professionale tecnica cat. C e D, nonché amministrativa con specializzazione economico-finanziaria cat. C e D, queste necessità vanno a rideterminare gli organici rispetto ai carichi di lavoro dell’area tecnica in generale e, specificatamente, le funzioni di cura della città e le funzioni legate alle manutenzioni straordinarie degli edifici scolastici ed alle nuove opere infrastrutturali,

nonché ad accrescere le competenze economico finanziarie connesse alle rendicontazioni ed alla gestione amministrativo contabile delle diverse fonti di finanziamento delle opere.

Il programma dei lavori pubblici, spinto da quanto indicato nel PNRR, indica la necessità di superare la logica della manutenzione come parte residuale di forme di crescita e trasformazione della città avviate e prodotte in epoche remote ed adotta invece quella del “progetto urbano” come visione qualitativa, omogenea e immediata dell'intera città.

Riordinando gli oggetti di attenzione nel:

- centro storico
- strade e piazze
- viabilità
- ciclabili e pedonali
- ponti e opere d'arte
- illuminazione pubblica
- reti tecnologiche
- aree verdi

Le azioni previste riguardano:

- la cura e potenziamento del verde;
- aree pubbliche fruibili e sicure.

L'ipotesi proposta in termini programmatici dalla direzione dell'area tecnica, inoltre, prevede ulteriormente la necessità della parziale internalizzazione del servizio di gestione neve, nonché di supportare la crescita delle attività di trasformazione e manutenzione del verde urbano derivanti, in primo luogo, dalla realizzazione del parco della Reggia di Rivalta e dallo sviluppo dei progetti di assegnati.

Le necessità occupazionali spingono, pertanto, verso il rinforzo di tutta la filiera di competenze che intervengono nella realizzazione di un'opera pubblica, dalle funzioni di programmazione alle funzioni più specialistiche legate al fund raising, alle specialità amministrative e tecniche (appalti, espropri, rendicontazioni ecc).

Conseguentemente, per assecondare le esigenze richiamate, occorre innanzitutto garantire il turn over del personale tecnico ed amministrativo che è collocato nell'area tecnica attraverso l'uso di graduatorie di altri enti, attraverso la mobilità, ma anche attraverso l'indizione di un concorso pubblico per Funzionario Tecnico cat D.

Inoltre, i carichi di lavoro, funzionali alla gestione e sorveglianza delle attività di manutenzione ordinaria e straordinaria delle strade e la gestione e sorveglianza delle attività di manutenzione ordinaria e straordinaria del verde, richiedono di aumentare, oltre al previsto ripiano del turn over, la dotazione organica nei profili di cui si discute, se necessario attivando un piano pluriennale compatibile con i vincoli della spesa e delle dotazioni organiche.

Il programma di azioni, descritte in sintesi, finalizzato alla cura della città ed alle politiche di sviluppo territoriale si innesta, peraltro, nel percorso di riallineamento della dotazione organica della Polizia Locale agli standard regionali intrapreso con il piano dei fabbisogni 2020/2021.

L'intervento di professionalità aggiuntive, rispetto all'attuale assetto dotazionale, risponde alla necessità di fronteggiare l'impegnativo programma di investimenti sulle opere pubbliche finalizzate alla rigenerazione del

tessuto urbano, mediante riqualificazione dello stesso nell'intento di ridurre i fenomeni di marginalizzazione dei quartieri, questo programma richiede di intervenire in maniera multifunzionale con una progettazione multi-livello (pianificatorio, tecnico, sociale, culturale, sicurezza, mobilità ecc) che intersechi tutte le funzioni in logica di sviluppo territoriale .

In questo senso il piano delle assunzioni opererà in rinforzo/aumento delle dotazioni sulle funzioni tecniche, della sicurezza ed amministrativo specialistiche, nel contempo, cercherà di consolidare i servizi ad erogazione diretta attraverso programmi di sostituzione del turn over (personale scolastico ed educativo, servizi sociali, sportelli), mentre sulle restanti strutture opererà azioni di contenimento, promuovendo valutazioni puntuali su specifiche esigenze organizzative.

Ulteriormente, si ritiene utile precisare che, rispetto alle funzioni amministrative, l'esigenza di sostituire il turn over con conoscenze specialistiche di tipo economico finanziario a supporto dei processi di lavoro è una esigenza trasversale a tutte le strutture dell'ente.

Infine, per motivare le azioni di reclutamento proposte, dobbiamo considerare che la pandemia se da una parte ha aumentato la consapevolezza che la digitalizzazione dei processi aziendali e la loro integrazione è una condizione indispensabile per garantire la continuità operativa, ossia la capacità di non interrompere le attività anche in uno scenario difficile, dall'altra ha sicuramente manifestato i limiti di una non compiuta digitalizzazione dei processi di lavoro sia di quelli ad erogazione diretta sia dei gestionali interni.

Queste nuove consapevolezze spingono l'organizzazione ad accelerare la trasformazione digitale.

Digitalizzare i processi aziendali per migliorarli rende necessario ripensarli, ridisegnarli, reingegnerizzarli, introducendo le tecnologie più avanzate e sfruttando se necessario soluzioni di automazione e controllo già presenti sul mercato, per questa ragione occorre agire politiche occupazionali di sostituzione e rinforzo sulle funzioni specialistiche di ICT che governino piani di sviluppo digitale integrati e funzionali all'organizzazione.

2.2 dotazione organica e consistenza personale

Il D.Lgs. n. 75/2017, ha ridisegnato il concetto di fabbisogno di personale il quale, "implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze" sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire.
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

L'articolo 6, commi da 1 a 3, del D.Lgs 165/2001, come novellato dal D.Lgs 75/2017, dispone infatti che *"in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di*

quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente".

Si richiama, a tal fine, la Deliberazione G.C. n. 214 del 14.12.2018 che, in sede di primi adempimenti, hanno definito le modalità e la quantificazione della consistenza numerico/finanziaria della dotazione organica a valle della novella normativa, consistenza numerico/finanziaria ribadita da ultimo con Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021.

Dovendo preliminarmente provvedere, ai sensi del combinato disposto degli articoli 16, comma 1, lettera a-bis e 33 del D.Lgs. n. 165/2001, con cadenza annuale, alla ricognizione della propria dotazione organica al fine di individuare, attraverso un'adeguata organizzazione degli uffici ed un'efficace razionalizzazione dell'assetto preesistente, eventuali eccedenze di personale in relazione alle proprie esigenze funzionali o alla situazione finanziaria:

- si conferma che l'assetto dotazionale non evidenzia alcuna eccedenza, mentre si registrano, al contrario, vacanze di organico in molti profili professionali (ALLEGATO A) rispetto alla dotazione vigente, in parte pregresse (es. Dotazione dirigenziale) e mai colmate in ragione del susseguirsi di disposizioni legislative vincolistiche in materia di assunzioni ed in parte recenti (paragrafo 2.3 Turn-over), per le quali emerge la necessità di provvedere alla copertura al fine di assicurare efficienza e funzionalità ai servizi d'istituto.

Peraltro gli strumenti di programmazione (Piano Esecutivo di Gestione) testimoniano che le risorse umane risultano pienamente impiegate, concorrendo tutte, con una completa imputazione del 100% del loro tempo lavoro, alla realizzazione dei diversi prodotti e progetti, strategici e gestionali dell'Amministrazione ed al raggiungimento degli obiettivi indicati, condizionando sensibilmente una diversa riassegnazione/ricollocazione del personale.

Sempre in via preliminare nel merito delle assunzioni obbligatorie di "centralinisti non vedenti" ai sensi di quanto previsto dalla Legge 68/1999 e s.m.i. / Legge 113/1985, nonché delle assunzioni obbligatorie ai sensi della Legge 68/99, si precisa che a Gennaio 2021 nel prospetto Informativo previsto dalla medesima Legge 68/99 - prospetto con cui i datori di lavoro indicano la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette e i posti di lavoro con relative mansioni disponibili, trasmesso, come da obbligo normativo entro il 31 gennaio 2021 - erano state rilevate n. 2 scoperture in quota d'obbligo che si è provveduto a ripianare in corso d'anno con richiesta di computabilità all'ufficio Collocamento Mirato di due unità già inserite nel Comune di Reggio Emilia e pertanto per l'anno in corso (2021) non si rilevano scoperture in quote d'obbligo.

Valutato la situazione occupazionale dell'ente, ed i nuovi indirizzi/esigenze organizzative indicate al precedente paragrafo 2. si ritiene opportuno e necessario - per dar corso alle assunzioni da autorizzare - apportare le seguenti variazioni alla Dotazione Organica dell'Ente, tutte a decorrere dal 31.12.2021, anche al fine di mantenere invariato il valore economico complessivo della Dotazione stessa:

procedere ad istituire i seguenti posti di dotazione organica previa trasformazione di altri posti vacanti:

n. posto	Da: Profilo Professionale	Cat.	Nuovo n. posto attribuito	Da: Profilo Professionale	Cat.	Rapporto orario
1606	Funzionario Amministrativo	D	1619	Funzionario Tecnico	D	Tempo pieno
1617	Funzionario Amministrativo	D	1620	Funzionario Tecnico	D	Tempo pieno
839	Funzionario Servizi di Comunicazione	D	1621	Funzionario Reti Educative	D	Tempo pieno
709	Gestore Processi Sociali	C	1622	Agente	C	Tempo pieno
622	Collaboratore Culturale/3	B3	1623	Agente	C	Tempo pieno
457	Collaboratore Tecnico Operativo/3	B3	1624	Agente	C	Tempo pieno
458	Collaboratore Tecnico Operativo /3	B3	1625	Agente	C	Tempo pieno

Inoltre, ai soli fini del bilanciamento complessivo della Dotazione Organica, procedere alla variazione di rapporto orario dei seguenti posti vacanti dalla medesima data del 31.12.2021:

n. posto	Profilo Professionale	Cat.	Da: Rapporto orario	A: Rapporto orario
1376	Agente	C	24 ore settimanali	36 ore settimanali
45	Collaboratore Amministrativo	B	36 ore settimanali	14 ore settimanali

N. posti: 1600

Valore economico contenuto in Euro 43.946.774;

valori equivalenti a quelli della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge;

2.3 Turn-over

Le limitazioni al turn over degli anni 2010/2018 legato alle misure di contenimento del costo del pubblico impiego del DL 78/2010 c.d "Salva Italia" ha prodotto una contrazione significativa delle dotazioni organiche complessive, contrazione compensata solo parzialmente dai provvedimenti normativi restrittivi sulle pensioni, come si rileva dal personale in servizio al 31.12.2010 e al 31.12.2020:

Personale a tempo indeterminato o assunto ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000 per categorie professionali:

Categoria	2010	2020
A	46	24
B1	163	154
B3	116	76
C	783	662
D1	319	334
D3	67	45
Dirigenti	14	4
Dirigenti T.D.	22	14
Direttore Generale	1	1
Segretario Generale	1	1
Totale	1.532	1315

Peraltro negli ultimi 4 anni si è registrata una ripresa delle uscite, solo parzialmente compensata dalle assunzioni, ancorché dal 2019 la percentuale del personale assumibile sia stata pari al contingente corrispondente ad una spesa del 100% della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno e sostanzialmente si sia superato il vincolo del turn over.

Si riportano comunque di seguito:

l'elenco dei nuovi ingressi a diverso titolo (assunzioni a tempo indeterminato, determinato (FTE escluso Istituzione) comandi annuali anno 2021:

PROFILO PROFESSIONALE	CAT. GIUR.	N. INGRESSI TEMPO INDETERMINATO (situazione al 01.12.2021)	N. INGRESSI COMANDI (FTE)	N. TEMPI DETERMINATI ANNO 2021 (FTE)
Funzionario Reti Sociali – spec. Servizi Sociali	D1	2		14,98
Funzionario Reti Educative	D1	2		3,75
Agente	C	11		
Gestore Processi Amministrativi	C	2	0,5	14,29
Operatore Servizi di Accoglienza	A	1		
Collaboratore Amministrativo	B1	4		1,07
Gestore Processi Informatici	C	1		
Funzionario Reti e Servizi Culturali	D			1,84
Funzionario Tecnico	D			0,67
Gestore Processi Tecnici	C	2	1,2	
Funzionario Amministrativo	D	7		
Insegnante	C	9		
Educatore	C	41		
Dirigente – Ambito Informatico	DIR	1		
Gestore Processi e Iniziative Culturali	C	2		2,41
Cuoco/Aiuto Cuoco	B1 e B3		12	
Collaboratore Amministrativo	B1 e B3		10,2	
TOTALE		85	23,9	39,01

le cessazioni intervenute e previste nel corso del 2021 e 2022 in via previsionale (aggiornata alle dimissioni presentate al 14.12.2021):

PROFILO	CAT. GIUR.	N. CESSAZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021	N. CESSAZIONI TEMPO INDETERMINATO IPOTETICHE ANNO 2022
funzionario amministrativo / funzionario economico -finanziario	D1 e D3	6	8
collaboratore tecnico operativo	B1 e B3	5	5
collaboratore culturale	B3	3	3
agente	C	2	1
educatore	C	7	0
funzionario reti e servizi culturali	D1	3	2
collaboratore servizi di cucina	B3	4	2
funzionario tecnico	D1	3	2

collaboratore amministrativo	B1 e B3	2	2
funzionario reti sociali – spec. servizi sociali	D1	2	0
funzionario reti sociali (senza specializzazione)	D1	0	1
gestore processi amministrativi	C	9	11
insegnante	C	9	4
gestore processi e iniziative culturali	C	1	1
collaboratore servizi di accoglienza	B1	2	1
gestore processi tecnici	C	2	0
operatore tecnico operativo	A	1	0
funzionario tecnologie e sistemi informativi	D1	1	0
funzionario addetto al coordinamento e controllo	D1	2	1
gestore processi sociali	C	0	1
gestore processi di comunicazione	C	0	1
gestore processi educativi	C	0	1
collaboratore servizi scolastici	B1	2	1
Dirigente	DIR	0	1
TOTALE		66	50

Si rileva che gli effetti delle cessazioni di personale a tempo indeterminato dei ruoli organici, intercorse nell'anno 2021, potranno essere utilizzate come risorse disponibili solo a decorrere dall'anno 2022.

2.4 Dinamica della spesa di personale e andamento occupazionale

L'andamento del turn-over e le norme di contenimento hanno determinato una dinamica della spesa di personale in tendenziale riduzione come confermano le tabelle riportate nei paragrafi precedenti unitamente ai dati di bilancio riportati sotto .

I dati di bilancio (preventivo) degli anni 2019/2021 attestano, come si è detto, un tendenziale riduzione della spesa.

Le somme che si riportano, a fini documentativi, sono epurate degli oneri contrattuali, il cui ammontare non è nella disponibilità decisionale dell'ente.

2.5 Cessazioni previste

Unicamente ai fini di governo della spesa di personale nell'ambito delle strategie di "contenimento" del reclutamento per non peggiorare il rapporto spese di personale /entrate correnti, quale ulteriore strumento di moderazione della spesa e supporto alla programmazione, si ritiene utile quantificare i risparmi in prospettiva programmata a Bilancio 2022 (in relazione alle "cessazioni" effettive già avvenute nel 2021 e/o di quelle programmate / conosciute), nonché in via previsionale e presuntiva, le cifre destinate a "nuove assunzioni /nuova spesa di personale", necessarie alla realizzazione del presente "Piano triennale dei Fabbisogni 2021-2023 – primo stralcio 2022" (sia a completamento del Piano 2021 con le azioni di reclutamento sospese/non ancora realizzate, sia a realizzazione delle ulteriori nuove azioni inerenti l'attuale primo stralcio di Piano per l'anno 2022) entro cui verranno ricondotte e quantificate le nuove assunzioni;

Il prospetto ALLEGATO B) quantifica i risparmi delle cessazioni anno 2021 come limite di spesa rispetto alle nuove assunzioni in programmazione nonché una prima quantificazione dei risparmi anno 2022 per attestare la sostenibilità delle assunzioni oggetto della presente programmazione in ordine alla spesa di personale.

Le strategie di contenimento della spesa all'interno del costo del turn over, consente di governare prudenzialmente il costo del personale al fine del parametro di virtuosità finanziaria.

Sulla scorta delle interpretazioni giuscontabili, di cui si dirà nei paragrafi successivi, sono state inoltre quantificate TUTTE le cessazioni dal servizio, indipendentemente dalla modalità/tipologia dell'evento che le ha generate, quali le cessazioni per mobilità, dimissioni, collocamenti a riposo, decessi o altro.

3. contesto di riferimento per la predisposizione del piano dei fabbisogni

quadro normativo

- **D.L. 90/2014**, convertito con modificazioni in legge n. 114 dell'11/08/2014, e ss.mm.ii., in particolare **art. 3 commi 5, 5-bis, 5-ter, 5-quater, 5-quinquies, 5-sexies, 5-septies**, (*tuttora vigente "in quanto compatibile in termini di "sostenibilità finanziaria" con la nuova normativa entrata in vigore a far tempo dal 20/04/2020 – art. 33 del D.L. n. 34/2019 – convertito con modificazioni nella legge n. 58 del 28.6.2019 e relativi decreti e circolari attuative*);
- **la Legge n. 296/2006** e smi, ed in particolare l'**art. 1 commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater**, come introdotti e modificati da plurime ss.mm.ii. (cfr. in particolare art. 3 comma 5 bis del D.L. 90/2014 - **contenimento della spesa di personale nella "Media del triennio" 2011-2013**) specificando, nel merito del "Contenimento" della spesa di personale nella media del "triennio 2011-2013", che esso si intende quale triennio stabile e fisso, precedente l'entrata in vigore del D.L. 90/2014 introduttivo della norma modificativa della Legge n. 296/2006 – (cfr. Deliberazione Corte Conti sez. Autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG); (*"il parametro della "sostenibilità" non ha comportato l'abrogazione tacita delle norme di contenimento della spesa di personale, aggiungendosi al preesistente "vincolo di spesa" di cui all'art. 1, comma 557 quater, della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii" - Corte dei Conti Piemonte sez. Controllo Del. n. 106/2021- con deroghe e parziali esclusioni dal computo della spesa, introdotte ad opera di diverse normative, da ultimo dalla Legge n. 178/2020 Legge di Bilancio 2021*)
- **Art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010** convertito con modificazioni in Legge n. 122 del 30/07/2010, e ss.mm.ii (in materia di **contenimento della spesa di personale per lavoro flessibile a tempo determinato entro il tetto di spesa 100% del 2009**) (*tuttora vigente, con deroghe e parziali esclusioni dal computo della spesa, introdotte ad opera di diverse normative, da ultimo dalla Legge n. 178/2020 Legge di Bilancio 2021*);
- **vincolo del "Rispetto del patto di stabilità interno" sino all'anno 2015 e precedenti, ai sensi dell'art. 76 comma 4 del D.L. 112/2008** convertito in legge 133/2008, come confermato dall'art. 1 comma 707 della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015, ivi compresi gli adempimenti relativi al monitoraggio e alla certificazione del patto di stabilità 2015;
- **vincolo del "Rispetto, a decorrere dall'anno 2016, degli obiettivi di finanza pubblica"** di cui all'art. 1 commi da 710 e seguenti (in particolare 720, 721 e 722) della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015, mediante il conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le spese finali e le entrate finali di Bilancio (pareggio di bilancio);

- ed inoltre, così come introdotto dalla **Legge di Bilancio per l'anno 2019 – L. 145/2018 – il definitivo superamento del saldo di competenza (pareggio di Bilancio)** in vigore dal 2016 e più in generale il superamento delle regole finanziarie aggiuntive rispetto alle norme generali sull'equilibrio di Bilancio; in particolare i commi da 819 a 826 dell'art. 1 della Legge 145/2018 – che dispongono che **dal 2019 il vincolo di finanza pubblica coincide con gli equilibri ordinari di bilancio disciplinati dall'armonizzazione contabile** (D.lgs. 118/2011) e dal TUEL, pertanto che gli Enti si considereranno *“in equilibrio in presenza di un risultato di competenza non negativo”* desunto *“dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto”*; integrando, a decorrere dall'anno 2019, la cessazione dei commi della Legge n. 232/2016 inerenti l'obbligo del pareggio di bilancio e del regime sanzionatorio; il comma 904 conferma, con modificazioni, le sanzioni di cui all'art. 9 comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 convertito in legge n. 146/2016 – comportanti il divieto di assunzione a qualsiasi titolo (previste per gli EE.LL. in caso di non approvazione entro i termini stabiliti dalla legge, dei Bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e di mancata trasmissione dei relativi dati alla BDAP della RGS entro 30 giorni dal termine previsto per la loro approvazione);
- **l'art. 16, comma 1, lettera a-bis del D.Lgs. 165/2001** e s.m.i. e dell'**art. 33** del medesimo Decreto, in merito agli obblighi di **“Riconoscimento sull'assenza di eccedenze, esuberanti e soprannumerari”**;
- **l' Art. 18 co. 2 bis del D.L. 112/2008**, come modificato dal D.L. 66/2014 Art. 4 co.12-bis in materia di diversi regimi applicabili alle ASP e alle istituzioni degli Enti Locali che gestiscono servizi assistenziali, scolastico educativi, e per l'infanzia, culturali, ecc.;
- la **Legge n. 68/1999** recante *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”* che prevede l'obbligo anche per i datori di lavoro pubblici, enti locali ecc. con un numero di dipendenti a tempo indeterminato maggiore di 50, di avere alle proprie dipendenze lavoratori “disabili” di cui all'art. 1 e 8 della medesima legge, pari al 7%, e lavoratori appartenenti ad altre “categorie riservatarie” (orfani, vedove, categorie protette vittime del terrorismo e della criminalità organizzata ecc..) di cui all'art. 18 della medesima legge, pari all'1% - procedendo a ripianare le eventuali “scoperture” che si dovessero verificare nel tempo;
- il **Decreto Legislativo n. 75/2017** (così come modificato dall'*art. 1, comma 3-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 agosto 2021, n. 113*) avente ad oggetto *“Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a) e 2, lettere b), c),d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r) s) e z), della legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*; cosiddetto “decreto Madia sul pubblico impiego”, in modifica al Decreto Legislativo n.165/2001 e ss.mm.ii. anche in materia di organizzazione, di piani triennali dei fabbisogni, di dotazioni organiche, ecc. e che tra l'altro, **all'articolo 20** *“Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”*, ha introdotto l'ulteriore facoltà per le pubbliche amministrazioni di consentire **percorsi di stabilizzazione fino al 31.12.2021 termine ulteriormente prorogato al 31.12.2022** dall'*art. 1, comma 3-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 agosto 2021, n. 113*, unitamente al posticipo della data di maturazione dei requisiti di stabilizzazione al 31/12/2022), rivolta ai precari storici in possesso di determinati requisiti ivi indicati; e la relativa **Circolare operativa n. 3/2017** del 23/11/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica DFP 0067490 P, avente ad oggetto *“Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”*; e che tra l'altro all'art. **22 comma 15** ha introdotto la facoltà per le P.A. di

attivazione di “procedure selettive interne” per la progressione tra le aree, cosiddette “**verticalizzazioni**”, sino a tutto il triennio 2020-2022 (termine quest’ultimo prorogato dal Decreto legge 162/2019 cd “*Milleproroghe*” convertito con Legge n. 8/2020), nel limite del 30% dei posti di pari categoria messi in copertura sui PTFP;

- la **Legge di Bilancio per l'anno 2018, Legge n. 205/2017** (pubblicata in G.U. in data 29/12/2017), **con la quale** non si apportavano nuove modifiche alle disposizioni inerenti le assunzioni a tempo indeterminato degli Enti Locali, ma **si definivano alcune deroghe alla spesa ed in materia di assunzioni a tempo determinato di unità con profilo di Assistente Sociale, ed in particolare all’art. 1, comma 200** come successivamente modificato dal D.L. 4/2019 – L. 26/2019, che testualmente recita: *“Al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni, secondo quanto stabilito dall’articolo 14, comma 27, lettera g), del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e, contestualmente, i servizi di cui all’articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, a valere e nei limiti della metà delle risorse di cui all’articolo 7, comma 3, del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale, possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all’articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, e all’articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”*; si prevedeva pertanto che gli Enti Locali, al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei Comuni e contestualmente, gli interventi e i servizi sociali per il contrasto alla povertà, possano effettuare assunzioni di “Assistenti sociali”, con rapporto di lavoro a tempo determinato utilizzando le risorse, a valere e nei limiti della metà della quota del “Fondo Povertà” (per l’erogazione del cosiddetto “neo istituto” RdC - Reddito di Cittadinanza) attribuita agli ambiti territoriali di ogni Regione, per il rafforzamento dei servizi sociali e che tali assunzioni a tempo determinato sono effettuate “in deroga” ai vincoli inerenti il contenimento della spesa di personale di cui all’art. 1 co. 557 della Legge n. 296/2006 (in deroga al contenimento nella media del triennio 2011-2013), e di cui all’art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 (in deroga al contenimento nel tetto della spesa per il tempo determinato del 2009); ed infine la Legge 178/2020 (Legge di Bilancio per il 2021) all’articolo 1, comma 797 e seguenti ha previsto che il finanziamento, a valere sul Fondo povertà, abbia natura strutturale e non riguardi solo le nuove assunzioni, ma anche l’assunzione a tempo indeterminato di assistenti sociali (da impiegare non solo nell’ambito delle misure di contrasto alla povertà ma più in generale in ambito sociale) da parte degli ambiti territoriali e dei Comuni che ne fanno parte.
- **La legge n. 56/2019** “*Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo*”, **in particolare l’art. 3** “*Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione*”:
 - comma 8 nel merito degli obblighi di espletamento delle procedure di mobilità – soprattutto nella parte in cui dispone: *“Fatto salvo quanto stabilito dall’articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il*

previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.";

- e comma 9, che con la dichiarata finalità di *"... ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego"*, ed entrando direttamente in modifica degli artt. 34 e 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.: riduce in via definitiva, da 60 a 45 giorni, il termine di cui al medesimo art. 34 bis della cosiddetta "comunicazione obbligatoria" da trasmettere al Dipartimento della Funzione Pubblica, decorso infruttuosamente il quale senza alcuna assegnazione di personale, gli Enti possono procedere ad effettuare assunzioni; prevede l'esclusione dalla previa comunicazione obbligatoria di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., delle assunzioni a tempo determinato superiori ai 12 mesi da effettuare ai sensi dell'art. 110 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i. (incarichi dirigenziali e di alta specializzazione a tempo determinato);
- nel merito dell'**utilizzo delle graduatorie di idonei proprie e di altri enti** si richiamano in particolare:
 - **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.**"*, apre alla possibilità di utilizzare le graduatorie concorsuali ancora valide proprie o di altri Enti, per la copertura di posti neo – istituiti o trasformati successivamente all'indizione del Bando di concorso;
 - La deliberazione n. 290/2019 della Corte dei conti del Veneto, nel merito **delle modalità di utilizzo delle graduatorie di altri enti**, che 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.*
- Per quanto riguarda le forme dell'accordo, la giurisprudenza intervenuta in materia lascia all'autonomia degli enti, richiamato fra gli altri TAR Veneto, sentenza n. 864/2011, dove si precisa come le *disposizioni che disciplinano la materia non facciano alcun riferimento a convenzioni ex art. 30 del TUEL, ma, unicamente, ad un accordo, il che implica che l'intesa tra le due amministrazioni interessate in ordine all'utilizzo della graduatoria, sia da perfezionarsi con i poteri del privato datore di lavoro e quindi con gli strumenti, certamente non pubblicistici, a disposizione.*"
- nel merito **della validità delle graduatorie** concorsuali: **la legge 27 dicembre 2019 n. 160** (legge di Bilancio per l'anno 2020) ove, all'art. 1 commi da 147 a 149: si ripristina la possibilità di scorrimento delle graduatorie, dal 2020, anche oltre i posti messi a concorso stante l'abrogazione del comma 361 della

legge 145/2018. Inoltre, in modifica dell'articolo 35, comma 5-ter del D.Lgs 165/2001; si riduce la validità delle graduatorie a «due anni dalla data di approvazione», in luogo dei tre anni preesistenti; nonché si ridefiniscono i termini di scadenza delle graduatorie in essere nel modo seguente:

- le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020, mentre quelle degli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione; ritenendo, per il principio della successione delle leggi nel tempo, disapplicato l'art. 91 comma 4 del D.Lgs. n. 267 / 2000 c.d. T.U Enti Locali, per la parte in cui si prevede una valenza triennale delle graduatorie degli Enti; confermando, a seguito delle modifiche apportate all'art. 1, comma 366 della legge n. 145 del 2018, ad opera del decreto-legge n. 34 del 2019, che i commi 360, 361, 363 e 364 non si applicano alle assunzioni del personale educativo degli enti locali.
- l'art. 30 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, così come innovato dal Decreto-Legge 80/2021 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del piano nazionale di ripresa resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" convertito con Legge n. 113/2021, che dispone quanto segue: *"Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. E' richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. E' fatta salva la possibilità di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione. Le disposizioni di cui ai periodi secondo e terzo non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale e degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100, per i quali è comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Al personale della scuola continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. ...omissis..."*

Quadro occupazionale

la situazione occupazionale che emerge dalle cessazioni intervenute e previste anno 2021/2022 (ALLEGATO B) in relazione agli inserimenti lavorativi effettuati a vario titolo (ruolo, tempo determinato, comandi ecc), evidenzia l'aumento tendenziale del personale impiegato nei servizi alla persona (stimolato dagli interventi normativi e finanziari nazionali), un aumento rilevante dei contratti a tempo determinato del personale educativo/scolastico, ed un aumento significativo di personale precario anche in servizi diversi, es. gli sportelli.

Il ritmo delle cessazioni non riesce ad essere compensato da eguali inserimenti di personale stabile, in parte per i meccanismi legati al controllo dei costi, ma in parte per difficoltà strutturali legate al reclutamento

(scarsa appetibilità delle proposte assuntive soprattutto su professionalità specialistiche, difficoltà di reperire graduatorie valide ecc.)

In particolare la domanda non incontra l'offerta su profili dove il mercato del lavoro è più diversificato, famiglia informatica, famiglia tecnica, insegnanti dove la concorrenza è con le scuole statali, specialità quali l'economico/finanziario e lo sviluppo territoriale.

Per queste ragioni le azioni di reclutamento devono essere indirizzate prioritariamente verso la stabilità, attraverso forme di reclutamento che garantiscano da una parte la continuità e dall'altra diano ai lavoratori garanzie di stabilità occupazionale.

Nel merito, il quadro organizzativo descritto al paragrafo 2.1 indica la necessità di:

- attivare azioni di rinforzo di personale tecnico (ingegneri, architetti ecc) e amministrativo/specialistico per affrontare la nuova fase di investimenti in opere pubbliche contenute negli atti di programmazione (Programma triennale 2021-2023 e l'Elenco annuale 2021 dei lavori pubblici parte integrante della nota di aggiornamento al DUP approvato con delibera n. 39 del 06.03.2021, rispetto allo schema adottato il 04.02.2021 con atto di G.C n. 13), per la gestione dei finanziamenti, delle rendicontazioni e della contabilità,
- proseguire nella sostituzione del turn over nei servizi alla persona, nei servizi scolastico/educativi, negli sportelli e in quei profili funzionali alla valorizzazione del territorio ed allo sviluppo organizzativo dell'ente (Polizia Locale e tecnologie).

Infine, limitatamente ai servizi dove le norme stabiliscono contingenti numerici (famiglia educativa, famiglia sociale e famiglia della vigilanza), sembra utile e funzionale alla gestione dei servizi di riferimento, autorizzare la sostituzione nel corso del 2022 del personale di ruolo cessato successivamente all'adozione del presente piano, qualora vi siano graduatorie disponibili, questo dovrebbe evitare il ricorso massivo alle assunzioni a termine (laddove possibile) e garantire gli standard di qualità e/o di efficienza tutelati dalle norme.

Le sostituzioni potranno essere operate direttamente dal dirigente competente nei limiti degli stanziamenti di bilancio e del quadro complessivo della spesa attestato nel presente piano dei fabbisogni¹ (conformemente Corte dei conti, Sez. Lombardia, con deliberazione n. 167/2021)

3.1 parametri di spesa ed il budget assunzionale

- sostenibilità finanziaria art. 33 co. 2 del D.L. 34/2019 - rinvio l'esame nel merito al successivo paragrafo "5. Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano",

¹La sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno .. possibile entro i limiti di capacità assunzionale del comune. Tale capacità deve essere improntata al "principio della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali come definiti dall'art. 33, co. 2, del D.L. 34/2019 e dalle relative disposizioni di attuazione approvate con D.M. 17 marzo 2020, salvo la possibilità per l'ente di piccole dimensioni, che rientri nelle condizioni ivi stabilite, di utilizzare la facoltà disciplinata dall'art. 5, comma 3 del D.M. sopra richiamato. Corte dei conti, Sez. Lombardia, con deliberazione n. 167/2021

Spese di personale per lavoro flessibile - art. 9, co.28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i.

1° aggregato di spesa	Personale a tempo determinato, contratti di co.co.co.
Anno 2009	6.795.418,01 euro - valore massimo di riferimento
Anno 2018	6.207.648,36 euro
Anno 2019	6.235.179,83 euro
Anno 2020	6.776.066,90 euro
2° aggregato di spesa	
Contratti di formazione lavoro, altri rapporti formativi, somministrazione lavoro	
Anno 2009	53.349,45 euro - valore massimo di riferimento
Anno 2018	35.607,82 euro
Anno 2019	34.026,36 euro
Anno 2020	0,00 euro

i dati confermano che le azioni di contenimento dei costi del personale sono ampiamente realizzate.

Tuttavia occorre individuare linee di contenimento del costo del tempo determinato, non solo per ragioni di limiti normativi, ma anche per esigenze organizzative.

Inoltre, occorre agire azioni di rinforzo della struttura dotazionale perché il flusso di uscite non compensato da entrate rischia (visti i numeri riportati sopra) di compromettere le funzionalità dei servizi, anche alla luce dei nuovi interventi nazionali (PNRR ecc) di rinforzo delle azioni pubbliche a sostegno della ripresa.

Pur nell'ottica di contenimento della spesa di personale, pertanto, al fine di definire una previsione più puntuale delle possibilità assunzionali, in base al turn-over ed in relazione all'obiettivo prioritario di coprire con personale a tempo indeterminato le posizioni di lavoro scoperte, è necessario effettuare una ricognizione/previsione delle cessazioni di personale e, conseguentemente, delle risorse assunzionali che si renderanno disponibili.

A tal fine verranno computate anche le cessazioni intervenute per "mobilità" per le ragioni indicate al successivo paragrafo 5 (non neutralità rispetto alle nuove assunzioni).

4. Strategie di Recruiting e Fabbisogno di personale

Le leve su cui agire il reclutamento sono selezionate per garantire la stabilità degli organici, limitare il precariato ed il ricorso al lavoro flessibile, garantire omogeneità di trattamento giuridico ed economico tra le persone dell'organizzazione, si confermano pertanto tutti gli strumenti di reclutamento / di risposta già indicati nei precedenti Piani 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 (Deliberazione G.C. 223 del 22/12/2020, Capoverso A).

Individuando in particolare:

- mobilità esterna
- trasferimento nei ruoli dell'ente del personale attualmente in servizio in posizione di comando;
- acquisizione di ulteriori unità in comando da altre amministrazioni;

- Progressioni tra le aree (cd “verticalizzazioni”): è esteso al triennio 2020-2022 la possibilità di effettuare passaggi tra le aree riservate al personale di ruolo, indicando nel 30% la percentuale massima di posti complessivamente destinati alle nuove assunzioni nel piano dei fabbisogni, da riservare eventualmente al personale interno in possesso dei requisiti previsti per l’accesso dall’esterno;
- Stabilizzazioni di personale assunto a tempo determinato: è estesa fino al 31.12.2022 la possibilità di destinare al personale “precario” la stabilizzazione a tempo indeterminato, indicando nel 50% la percentuale massima di posti complessivamente destinati alle nuove assunzioni nel piano dei fabbisogni, da riservare eventualmente a detto personale in possesso dei requisiti soggettivi indicati dalle norme;
- nuove assunzioni, da graduatorie proprie o di altri enti;
- assunzioni a tempo determinato da graduatorie proprie o di altri enti per esigenze straordinarie o sostitutive, laddove sia motivatamente compromessa la funzionalità degli uffici o sia necessario garantire gli standard quantitativi/qualitativi di personale previsti dalle norme (scuole, servizi sociali).
- mobilità interna di personale anche mediante riconversione professionale di personale non più idoneo alle mansioni.

4.1 Nuove assunzioni

Richiamato il quadro normativo di riferimento, che fornisce la cornice, le condizioni oggettive e soggettive legittimanti la programmazione delle assunzioni di cui al precedente paragrafo “*3. contesto di riferimento per la predisposizione del piano dei fabbisogni*”, richiamato, inoltre, per la definizione del budget assunzionale il paragrafo 2.5.

Date le risorse assunzionali derivanti dalle cessazioni indicate alla ALLEGATO B),

Valutati le esigenze occupazionali (paragrafo “*3. contesto di riferimento per la predisposizione del piano dei fabbisogni*”) e gli indirizzi più generali descritti nel paragrafo 2.1 *esigenze organizzative ed Organici*. nonché le esigenze occupazionali specifiche rappresentate attraverso i Coordinatori di Area si riporta in ALLEGATO C).

TABELLA DI SINTESI DELLE ASSUNZIONI 2022 comprensivo delle assunzioni GIA' AUTORIZZATE nella Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021 non ancora realizzate, dei passaggi fra le aree (cd. Verticalizzazioni) e delle stabilizzazioni²

N.	Professionalità	Cat.	Ore	Strategia di reclutamento	Tempi
5	Funzionari Amministrativi / Economico Finanziario	D	36	Ricerca e scorrimento graduatoria di altro Ente in subordine Indizione nuovo concorso pubblico	Da 01/03/2022 o comunque dal primo momento utile
5	Gestore processi amministrativi	C	36	Scorrimento Graduatoria propria In subordine ricerca e scorrimento graduatoria di altro Ente	Dal 01/03/2022 o comunque dal primo momento utile
1	Funzionario Reti Sociali – Servizi Sociali	D	36	Scorrimento Graduatoria propria	Dal 01/03/2022 o comunque dal primo momento utile
3	Gestore Processi Tecnici	C	36	Dal 01/03/2022 o comunque dal primo momento utile	Dal 01/03/2022 o comunque dal primo momento utile
5	Funzionario Tecnico	D	36	Indizione nuovo Concorso Pubblico e/o scorrimento graduatoria altro Ente	Dal 01/03/2022 o comunque dal primo momento utile
3	Funzionario Tecnico	D	36	Concorso riservato a personale interno (art. 22 - comma 15 - del D.Lgs .n. 75/2017)	Dal 01/05/2022 o comunque dal primo momento utile
6	Funzionario Reti Sociali – Servizi Sociali	D	36	Stabilizzazione diretta art. 20 – comma 1 – D.Lgs. n. 75/2017 – Avviso di manifestazione di interesse scaduto il 21.12.2021	Entro il 31/12/2021
1	Funzionario Reti Educative	D	36	Stabilizzazione diretta art. 20 – comma 1 – D.Lgs. n. 75/2017	Dal 01/03/2022 o comunque dal primo momento utile
2	Funzionario Reti e Servizi Culturali	D	36	Stabilizzazione diretta art. 20 – comma 1 – D.Lgs. n. 75/2017	Dal 01/03/2022 o comunque dal primo momento utile
4	Funzionario addetto al Coordinamento e Controllo	D	36	Ricerca ed utilizzo graduatoria di altro Ente	n. 2 dal 01/01/2022 e n. 2 dal 01/02/2022 o comunque dal primo momento utile
12	Agenti Polizia Locale	C	36	Prioritariamente Scorrimento Graduatoria unica regionale In subordine ricerca e scorrimento graduatoria di altro Ente	Dal 01/03/2022 o comunque dal primo momento utile
9	Agenti Polizia Locale			Scorrimento Graduatoria unica regionale (già autorizzati nell'anno 2021)	Dal 01/01/2022 o comunque dal primo momento utile
2	Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi	D	36	Ricerca ed utilizzo graduatoria di altro Ente	Dal primo momento utile nel 2022
1	Educatore	C	36	Scorrimento Graduatoria propria	Dal 01/03/2022 o comunque dal primo momento utile
20	Docenti (Insegnanti)	C	36	Selezione riservata a personale con requisiti di stabilizzazione (art. 20 – comma 2 – D.Lgs. n. 75/2017)	Dal 25/08/2022
2	Funzionari reti educative spec. Pedagogista	D	36	Concorso riservato a personale interno (art. 22 - comma 15 - del D.Lgs .n. 75/2017)	Dal 01/09/2022
2	Dirigenti ambito Tecnico	Dir	36	Concorso Pubblico dell'Ente Nomina del vincitore e scorrimento di graduatoria	n. 1 dal 01/01/2022 e n. dal 01/03/2022 o comunque dal primo momento utile
1	Dirigente ambito Amministrativo Giuridico – spec. Entrate	Dir	36	Indizione nuovo Concorso pubblico	Dal 01/07/2022 o comunque dal primo momento utile
1	Dirigente Avvocato	Dir	36	Indizione nuovo Concorso pubblico	Dal 01/07/2022 o comunque dal primo momento utile
1	Dirigente ambito Amministrativo	Dir	36	Scorrimento graduatoria Concorso Pubblico	Dal 01/12/2022 o comunque dal primo momento utile

² Il prospetto riporta tutte le assunzioni programmate, indipendentemente dalla forme di reclutamento utilizzate, ai soli fini di valutarne la sostenibilità finanziaria e dotazionale. Per l'analisi dei singoli oggetti si rinvia ai paragrafi specifici

4.2 Reclutamento mediante mobilità da altre amministrazioni

Richiamato l'art. 30 comma 2 bis D.Lgs. 165/01³, come indirizzo generale si specifica che, ove nel periodo di vigenza del presente piano vi sia la disponibilità di posti di organico si potranno attivare processi di mobilità esterna, previa immissione, in via prioritaria, nei ruoli dell'ente del personale di altre amministrazioni, in servizio presso l'Amministrazione Comunale, in posizione di comando, tenuto conto delle esigenze espresse dai dirigenti di riferimento e laddove non siano disponibili graduatorie valide di ente.

Al fine di flessibilizzare ed accelerare i programmi di assunzione si ritiene di dover autorizzare inoltre, il dirigente competente:

- ad indire nel corso del 2022 nuovi Bandi di Mobilità volontaria tra Enti per la ricerca di personale con le professionalità già indicate nelle Tabelle precedenti, a completamento delle azioni di Piano 2021 / 2022 non ancora effettuate;
- al recepimento tramite mobilità, anche di ulteriore eventuale personale, qualora dichiarato idoneo nelle procedure derivanti dai Bandi di Mobilità già indetti e/o da indire - "ad integrazione" delle operazioni di reclutamento dall'esterno già autorizzate ed in sostituzione del turn over già autorizzato;
- a procedere ad eventuali ulteriori assunzioni per mobilità, in sostituzione del turn over, in caso di necessità/urgenza, puntualmente motivate, valutando le disponibilità finanziarie, di Bilancio dell'Ente, di "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale, nonché di Dotazione Organica .

In relazione alle posizioni di "comando funzionale" eventualmente in essere , presso il Comune di Reggio Emilia, provenienti da varie Amministrazioni, ed in relazione alle necessità di ripiano del turn over si ritiene di dover autorizzare eventualmente il trasferimento definitivo mediante procedura di Mobilità volontaria tra Enti ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, in "via diretta", e senza necessità di pubblicazione di Bandi.

In risposta alle eventuali esigenze dei lavoratori ed in ottica di tutela dei bisogni delle persone, in considerazione della neutralità del interscambio sulla spesa a carico del Bilancio dell'Ente e della relativa semplicità procedurale che non prevede l'adozione di specifici avvisi pubblici (cfr Circolare Nota DFP 0020506 P-4.17.1.7.), si ritiene di dover autorizzare il Dirigente competente, ad effettuare eventuali "**mobilità per interscambio**" o "**per compensazione**", nei casi di domanda congiunta con altri dipendenti di corrispondente categoria e profilo professionale, previa nulla osta del dirigente di riferimento.

4.3 Acquisizione di personale in comando o in assegnazione temporanea

Al fine di provvedere in maniera efficiente alla soddisfazione delle esigenze occupazionali sia in riferimento all'acquisizione di nuove risorse a tempo indeterminato, sia a tempo determinato ed al fine di potenziare l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, ove necessario, eventuale ulteriore personale

³Art 30 comma 2 bis Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse. 2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio

potrà essere acquisito mediante convenzione con altre amministrazioni nei limiti delle risorse disponibili per soddisfare esigenze temporanee e/o sopraggiunte o picchi di attività non programmati.

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

N.	Cat profilo	Esigenza	durata
1	D Funzionario Addetto al Coordinamento e Controllo	Unità Cinofila presso il Comando Polizia Municipale, per 104 giornate all'anno, come da Convenzione recentemente stipulata con il Comune di Casina e l'Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano, per lo svolgimento di attività di prevenzione e contrasto in materia di abuso e spaccio di sostanze stupefacenti, ispettive e di controllo sul territorio, nonché di protezione civile	Fino al 31.12.2022
9	B Cuoco / Aiuto Cuoco / Capo Cuoco*	dipendenti e provenienti da Asp “Reggio Emilia Città delle Persone” ed assegnati all’ “ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D’INFANZIA” del Comune di Reggio Emilia, come da Accordo con Asp “Reggio Emilia Città delle Persone”	Fino al 31.12.2021 - Proroghe dal 01.01.2022
12	B Collaboratore (amministrativo / tecnico)*	provenienti da Asp “Reggio Emilia Città delle Persone su funzioni Anagrafiche di sportello, di notificazione, di portierato e accoglienza cimiteriale) per gestione arretrato CI e sostituzione di personale cessato	Proroghe dalla data di scadenza e per un ulteriore anno

4.4 concorsi interamente riservati al passaggio fra le aree e stabilizzazioni di personale assunto a tempo determinato

riferimenti in merito alla esatta quantificazione delle posizioni da destinare a forme di reclutamento speciali :

- l'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (decreto Madia), come modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (Decreto Milleproroghe) stabilisce che *“Per il triennio **2020-2022**, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il **30 per cento** di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.”*
- La Corte dei Conti - Sez. di Controllo - della Regione Basilicata - Parere 11 giugno 2020, n. 38 , in linea con l'orientamento giurisprudenziale di cui alle pronunce della Sezione regionale di controllo della Campania, n. 103/2019/PAR e della Sezione regionale di controllo della Puglia, n. 71/2019/PAR, chiarisce che la percentuale del 30 per cento *“debbà riguardare il numero di posti previsti per i concorsi di PARI categoria “mentre la spesa annuale per il personale risulterà incrementata solo per l'importo differenziale fra la categoria di provenienza e quella di destinazione,*

- Da ultimo - Corte dei conti, Sez. Toscana, con deliberazione n. 34/2021, in linea con le precedenti interpretazioni della disciplina delle progressioni tra le aree o “verticali” recata dall’art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017 (come modificato dall’art. 1, comma 1-ter, D.L. n. 162/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 8/2020) – ribadisce che: l’art. 22, comma 15 riconosce alle amministrazioni pubbliche la facoltà di derogare alla disciplina generale delle progressioni verticali laddove prevede il passaggio di area non ricorrendo al concorso pubblico bensì ad una procedura selettiva riservata al personale di ruolo. Considerata la natura eccezionale della procedura disciplinata dall’art. 22, comma 15 citato, limitandone l’operatività temporale (triennio 2020/2022) conclude che il limite del 30% da osservare deve intendersi riferito al solo numero di posti previsti per i concorsi di pari categoria, e non al numero assoluto dei posti previsti per qualsiasi categoria o area tra le assunzioni rilevanti al fine di determinare la quota destinata alle progressioni verticali e che, nella base di calcolo del limite del 30%, devono essere ricomprese anche le assunzioni per mobilità, in quanto la norma si riferisce alle assunzioni, senza ulteriori specificazioni o esclusioni.
- l’ art. 1 co. 7-bis Legge n. 21 del 26/02/2021 di conversione in legge, con modificazioni, del D.L. n. 183/2020 cd. “Milleproroghe” - ha differito al 31/12/2021 la verifica dei titoli di servizio per le c.d. “stabilizzazioni” , modificando l’art. 20 del D.Lgs.vo n. 75/2017, prorogando in tal modo le procedure di reclutamento speciali per il personale già in servizio a tempo determinato;
- **Il citato art. 20 del Decreto Legislativo n. 75/2017**, così come integrato dall’art. 1 comma 1 del Decreto legge 30 dicembre 2019 n. 162 convertito in Legge n. 8/2020, nonché, dall’art. 1 co. 7-bis della legge di conversione n. 21 del 26/02/2021 del D.L. Milleproroghe n. 183/2020, ha esteso **fino al 31 dicembre 2021**, nel complessivo limite di spesa consentito dalle ordinarie facoltà assunzionali previste per le assunzioni a tempo indeterminato dal prioritario regime vincolistico vigente (nei limiti del “parametro” determinato ai sensi dell’art. 33 co. 2 del D.L. 34/2019), al netto di quelle da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure di reclutamento “ordinario”, la possibilità di destinare il 50% delle risorse alle c.d. stabilizzazioni del personale assunto a tempo determinato che abbia maturato **al 31 dicembre 2021, alle dipendenze dell’amministrazione che procede all’assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni attraverso procedure di chiamata diretta ovvero attraverso concorsi interamente riservati.**
- da ultimo la legge 113/21 in conversione del decreto Legge 80/21 concernente “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*”. *art. 1 comma 3 bis* prevede che le procedure concernenti le stabilizzazioni del personale delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 20 del DLgs 75/17 possono essere effettuate entro il 31 dicembre 2022 anziché il 31 dicembre 2021. La medesima proroga riguarda anche il termine temporale entro cui si deve conseguire il requisito relativo all’anzianità di rapporto.

Passaggi tra le aree cd. VERTICALIZZAZIONI

richiamato la G.C. 223 del 22/12/2020 dove si definisce che :

- *i posti destinati a selezioni interne - che verranno successivamente individuati nell'ambito dei prossimi PTFP e/o con appositi provvedimenti integrativi al presente Piano - riguarderanno la progressione: tra profili di categoria B e C appartenenti a medesima famiglia professionale (entro i limiti massimi del 30% delle assunzioni complessive dall'esterno di cat. C autorizzate nei Piani dei Fabbisogni e tenuto conto delle capacità di D.O.) e tra profili di categoria C e D appartenenti a medesima famiglia professionale (nei limiti del 30% delle assunzioni complessive di cat. D autorizzate nei Piani dei fabbisogni per gli anni 2020-2022 e tenuto conto delle capacità di D.O.);*
- *che per quanto attiene alle progressioni verticali che verranno attivate nell'ambito della Categoria Direttiva, si individuano già le Famiglie professionali "Educativa" e "Tecnica", quali destinatarie in via prioritaria, di alcuni posti di progressione interna, e successivamente, a seguire, altre famiglie professionali, tenuto conto del numero complessivo di posti destinabili a stabilizzazioni in tale categoria, al potenziale numero di candidati partecipanti, e all'efficacia del procedimento. "*

si riportano di seguito le esigenze in relazione a tale modalità assuntiva:

VERTICALIZZAZIONI

N.	Professionalità	Cat.	Ore	Strategie di reclutamento	Tempi
3	Funzionario Tecnico	D	36	Concorso riservato a personale interno (art. 22 - comma 15 - del D.Lgs .n. 75/2017)	Dal 01/05/2022 o comunque dal primo momento utile
2	Funzionari reti educative spec. Pedagogista	D	36	Concorso riservato a personale interno (art. 22 - comma 15 - del D.Lgs .n. 75/2017)	Dal 01/09/2022

STABILIZZAZIONI

N.	Professionalità	Cat.	Ore	Strategie di reclutamento	Tempi
20	Docenti (Insegnanti)	C	36	Selezione riservata a personale con requisiti di stabilizzazione (art. 20 – comma 2 – D.Lgs. n. 75/2017)	Dal 25/08/2022

Richiamato il precedente atto di GC dove,

“Come norma “di indirizzo” si individuano, in attesa della completa mappatura dei soggetti precari e di quanto indicato nella Deliberazione G.C. N. 223 del 22/12/2020, i seguenti profili professionali, quali destinatari dei processi di stabilizzazione di cui all’art. 20 co.1 D.Lgs. 75/2017 individuati sulla base delle esigenze occupazionali prioritarie, definite nelle premesse e della presenza di candidati con le condizioni soggettive utili per il reclutamento speciale, definendo le quantità numeriche da destinare a tale reclutamento e specificando che in ogni caso, i numeri, i profili ed i posti destinabili ad assunzioni tramite “stabilizzazione”, potrebbero essere oggetto di modifica, e/o integrazione nell’ambito delle integrazioni al presente PTFP 2021-2023, o in altro provvedimento - ...omissis... ed al termine della completa “mappatura” dei soggetti potenzialmente stabilizzabili in quanto in possesso dei requisiti previsti dalla norma per la stabilizzazione diretta, della verifica circa i fabbisogni assunzionali dell’Ente, della capacità e dei limiti di spesa e della Dotazione Organica che dovrà essere opportunamente adeguata e rimodulata in modo organico e funzionale ai complessivi fabbisogni assunzionali, nell’ambito del prossimo Piano triennale dei fabbisogni, prima dell’effettuazione delle assunzioni a tempo indeterminato e delle stabilizzazioni dirette:

N.	Professionalità	Cat.	Ore	Strategie di reclutamento	Tempi
2	“Gestore processi culturali”	C	36	Ricognizione degli aventi titolo	
6	“Funzionario Reti Sociali” Spec. servizi sociali	D	36	Avviso di ricognizione	

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

Si specifica che le procedure volte alla copertura dei posti destinati a questa forma speciale di reclutamento richiamate sopra sono state attivate con il: *PERCORSO ADOTTATO DAL COMUNE DI REGGIO EMILIA PER L'APPLICAZIONE DELL'ART. 20 COMMA 1 DEL D.LGS. 75/2017 e s.m.i.” di cui alla* Determinazione Dirigenziale n. 2021 del 06.12.2021, e le assunzioni delle 8 figure sono previste entro il 31.12.2021 .

In considerazione della proroga dei processi di stabilizzazione al 2022 intervenuta per effetto delle norme richiamate sopra e delle ricognizioni sia dei fabbisogni che dei potenziali candidati si ritiene di dover

modificare il programma delle stabilizzazioni aggiungendo:

N.	Professionalità	Cat.	Ore	Strategie di reclutamento	Tempi
1	Funzionario Reti Educative	D	36	Stabilizzazione diretta art. 20 – comma 1 – D.Lgs. n. 75/2017	Dal 01/03/2022 o comunque dal primo momento utile
2	Funzionario Reti e Servizi Culturali	D	36	Stabilizzazione diretta art. 20 – comma 1 – D.Lgs. n. 75/2017	Dal 01/03/2022 o comunque dal primo momento utile

tale modifica risulta sostenibile e inserita nel prospetto Allegato C) ASSUNZIONI GIA' AUTORIZZATE ANNO 2021 E AUTORIZZABILI ANNO 2022, prospetto utile a confermare la fattibilità del programma in termini di budget, di vincoli finanziari, di risorse disponibili e di azioni coerenti con la stabilizzazione in ruolo di personale precario. Posto che queste figure sono finanziate nel budget del turn over.

In considerazione dei diversi interventi normativi che, ad oggi, hanno spostato al 31 dicembre 2022, la possibilità di utilizzare questa particolare forma di reclutamento:

- si conferma la necessità di attuare *le proroghe e/o i rinnovi delle assunzioni a tempo determinato dei soggetti potenzialmente stabilizzabili nei suddetti profili professionali, se ed in quanto in possesso dei requisiti previsti per la stabilizzazione, nelle more della ultimazione dei processi di stabilizzazione;*
- si conferma che, i requisiti per le procedure di stabilizzazione avviate nell'anno 2021 dovranno essere posseduti dai candidati al 31 dicembre 2021, questo per evitare disparità di trattamento fra i diversi lavoratori con identico profilo in ordine ai requisiti di anzianità (*ultimi otto anni*);
- si stabilisce inoltre l'opportunità di destinare alle stabilizzazioni 2022 (requisiti al 31 dicembre 2022) i posti che residueranno, qualora le ricognizioni per la chiamata diretta e gli avvisi di ricognizione relativi all'anno 2021 non consentissero di occupare tutti i posti, per i medesimi profili previsti in copertura ed elencati nel presente paragrafo.

Si allega a fini di completezza espositiva: *“PERCORSO ADOTTATO DAL COMUNE DI REGGIO EMILIA PER L'APPLICAZIONE DELL'ART. 20 COMMA 1 DEL D.LGS. 75/2017 e s.m.i.”* già approvato con Determinazione Dirigenziale n. 2021 del 06.12.2021 riportante la ricognizione per i potenziali soggetti che maturano i requisiti entro il 31.12.2021.

4.5 Dirigenza

Richiamate le deliberazioni n. 194 del 29.11.2019 e n. 20 del 30.01.2020 in cui il presente piano si innesta e prosegue nel percorso tracciato dagli atti di indirizzo richiamati.

In particolare, in detti atti, si chiariva che la macrostruttura evidenziava una situazione dotazionale del personale dirigenziale non rispondente alle necessità di presidio.

Nell'atto di indirizzo (deliberazione n.194 del 29.11.2019) si legge infatti:

..”sulla base delle considerazioni e delle linee di intervento sopraesposte che caratterizzeranno il nuovo disegno della macrostruttura, verranno in seguito meglio definite tutte le singole posizioni dirigenziali nel

numero minimo irrinunciabile ad una corretta e sana gestione, che presidieranno e/o fungeranno da “staff” rafforzativo alle strutture organizzative.”

La dotazione organica dell'ente, ma più correttamente, ante D.Lgs n. 75/2017, la “pianta organica”, prevedeva 39 posti di “Dirigente” che si può definire il fabbisogno teorico massimo di posizioni dirigenziali dell'Ente.

Rispetto al massimo teorico quantificato nella dotazione organica le posizioni dirigenziali vengono assegnate alle diverse strutture dell'ente con gli atti di definizione della macrostruttura organizzativa, che va a definire le esigenze organizzative e funzionali dell'ente, sia di carattere stabile che temporaneo; definendo le funzioni attribuite a dette strutture vengono di conseguenza elaborate le caratteristiche professionali che devono possedere i titolari di dette funzioni.

Sulla base delle esigenze organizzative (macrostruttura) e dotazionali (posti coperti) la giunta stessa aveva acclarato la necessità :...

“Che conseguentemente è intenzione di questa Giunta procedere, nell’arco temporale dei prossimi 5 anni di legislatura, alla copertura a tempo indeterminato di diversi posti di qualifica dirigenziale, mediante procedure concorsuali o di mobilità pubbliche, stabilizzando parzialmente la Dotazione Organica soprattutto per i posti a carattere gestionale che più necessitano di continuità nella direzione, nel limite delle capacità assunzionali dell’Ente ai sensi di legge e comunque secondo quanto verrà indicato nei prossimi Piani Occupazionali;”.

“Alla luce delle considerazioni che precedono seguendo le linee programmatiche gli atti deliberati richiamati, l’Ente ha avviato un percorso pluriennale di assunzioni a tempo indeterminato di 8 Dirigenti, rinviando la definizione delle professionalità da reclutare secondo le diverse tipologie di professioni richieste dalla struttura organizzativa, dando priorità a quei ruoli ed a quelle posizioni caratterizzate da compiti istituzionali proprie dell’ente locale, funzioni stabili e strettamente vincolate (art. 97 cost.) ai principi di continuità, efficienza ed efficacia dell’azione amministrativa, nonché con il principio del “giusto procedimento” garantibili con attribuzioni tecnico-professionali specialistiche e con attività gestionali di tipo stabile.”

Con atto successivo sono state individuate le funzioni organizzative da destinare alle assunzioni di personale dirigenziale a tempo indeterminato per il 2021 (G.C. n. 223 del 22.12.2020):

con assoluta priorità, indizione di 2 Concorsi Pubblici per :

1 Dirigente di ambito Tecnico con funzioni afferenti ad Aree Tecniche

1 Dirigente di ambito Informatico con funzioni afferenti e connesse alle Tecnologie informatiche

A seguire, indizione di Concorsi Pubblici per l’assunzione di:

- 1 Dirigente / Avvocato con funzioni afferenti l’Ambito Legale (in caso di esito negativo della procedura di Mobilità esterna autorizzata con Deliberazione G.C. N. 214 del 14.12.2018 e indetta con D.D. 480 di R.U.A.D. del 01.04.2019);*
- 1 Dirigente di ambito Giuridico/Economico/Finanziario con funzioni prioritariamente afferenti il governo delle “Entrate”;*

Per la complessità della gestione delle procedure concorsuali in periodo di pandemia Covid_19 nel corso del 2021 si concluderanno unicamente 2 delle 4 procedure previste, in particolare quelle ritenute urgenti

(Dirigente di ambito Tecnico con funzioni afferenti ad Aree Tecniche e Dirigente di ambito Informatico con funzioni afferenti e connesse alle Tecnologie informatiche).

Per questa ragione le ulteriori 2 assunzioni, già definite nella Deliberazione G.C. n. 223 del 22.12.2020, verranno realizzate nel corso del 2022, mentre ai fini occupazionali si riconverte la capacità di spesa per l'assunzione di 1 ulteriore figura dirigenziale ambito tecnico (da graduatoria in fase di conclusione) per rinforzare come previsto dal precedente paragrafo i presidi di responsabilità in ambito tecnico e fluidificare/accorciare, così, i processi decisionali e la capacità realizzativa dell'area tecnica in ordine agli indirizzi ad ai contenuti del PNRR.

Mentre il percorso di consolidamento dei ruoli organici della dirigenza proseguirà seguendo le linee ed i fabbisogni indicati nei precedenti paragrafi 2.1 e 3.

N. Professionalità		Cat.	Ore	Strategie di reclutamento	Tempi
2	Dirigenti ambito Tecnico	Dir	36	Concorso Pubblico dell'Ente Nomina del vincitore e scorrimento di graduatoria	n. 1 dal 01/01/2022 e n. dal 01/03/2022 o comunque dal primo momento utile
1	Dirigente ambito Amministrativo Giuridico – spec. Entrate	Dir	36	Indizione nuovo Concorso pubblico	Dal 01/07/2022 o comunque dal primo momento utile
1	Dirigente Avvocato	Dir	36	Indizione nuovo Concorso pubblico	Dal 01/07/2022 o comunque dal primo momento utile
1	Dirigente ambito Amministrativo	Dir	36	Scorrimento graduatoria Concorso pubblico	Dal 01/12/2022 o comunque dal primo momento utile

4.6 mobilità interna

La mobilità, insieme agli interventi in materia di reclutamento e di dotazioni organiche, è una delle leve principali su cui agire per governare in modo efficace le politiche di gestione del personale.

In particolare oltre alla ricollocazione del personale su base volontaria, costituisce lo strumento prevalente per ricollocare personale divenuto inidoneo alla mansione.

La riduzione delle unità in servizio privilegia sempre di più la mobilità interna, prevalentemente dall'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA, quale strumento complementare rispetto al reclutamento esterno.

4.7 reclutamento di personale a tempo determinato

parte - A -

Preliminarmente si richiama il paragrafo 3.1 *parametri di spesa ed il budget assunzionale* dove si definiscono i limiti finanziari complessivi per le assunzioni a tempo determinato

Il quadro occupazionale dell'ente (andamento sostenuto delle cessazioni e reclutamento rallentato) spinge a dover autorizzare il ricorso alle assunzioni a tempo determinato anche per il 2022 al fine di garantire da una parte la gestione dei servizi e dall'altra il rispetto delle scadenze, o per far fronte alle ragioni d'urgenza ed assoluta necessità che si dovessero rendere necessarie, effettuandole comunque nei limiti normativi legati alla spesa autorizzata nel presente piano, e della "sostenibilità finanziaria" delle stesse.

Richiamato quanto indicato al successivo paragrafo **5 dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano**, e sino alla determinazione del nuovo rapporto tra “spesa di personale ed entrate correnti” che potrà essere quantificato solo a consuntivo 2021, e che servirà quale ulteriore riferimento per le assunzioni 2022” si valuta opportuno - come già previsto anche nel precedente Piano triennale dei fabbisogni 2020-2022 - sia per l'anno 2022, contemperando l'esigenza del contenimento della spesa per la tipologia di lavoro flessibile con la necessità di ricorrere in parte a forme di lavoro flessibile in relazione alla non presenza all'interno dell'Amministrazione di personale sufficiente a garantire le ordinarie funzionalità o per affrontare situazioni straordinarie e temporanee , autorizzare i competenti uffici a realizzare:

- nuove assunzioni a tempo determinato necessarie ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione, principalmente connesse ai servizi sociali, scolastico-educativi, al cittadino, istituzionali, di “governance”, previste da leggi speciali (TUEL 267/2000) e/o per far fronte ad esigenze progettuali emergenti non previste dal presente piano, tenuto conto anche dei risparmi generati dai dimissionari, coerentemente con i parametri di contenimento della spesa di personale :
- media del triennio 2011-2013;
- tetto della spesa per lavoro flessibile entro dell'analoga voce di spesa 2009 (al netto delle “deroghe”, delle categorie escluse, dei finanziamenti esterni, ecc.);
- sostenibilità finanziaria;
- le assunzioni a tempo determinato di Assistenti Sociali finanziate “a valere” su risorse etero finanziate (“Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale” di cui all'art. 1, comma 386, della legge 28/12/2015, n. 208 ecc.) e su risorse proprie nei limiti degli stanziamenti di bilancio destinati a tale voce di spesa.
- le assunzioni a tempo determinato del personale scolastico ed educativo assegnato alla Istituzione Scuole e Nidi d'infanzia nei limiti degli stanziamenti di bilancio destinati a tale voce di spesa.
- assunzioni a tempo determinato, in caso attestate esigenze straordinarie o emergenziali utili a non compromettere la funzionalità dei servizi od il rispetto delle scadenze da parte delle singole strutture.

Parte – B -

reclutamento speciale art. 90 del T.U.E.L. n. 267/2000 e ss.mm.ii. - “Uffici di supporto agli organi di direzione politica”.

il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia ed in particolare:

- la Sezione A L'Organizzazione, art. 5 “*Uffici posti alle dirette dipendenze del Sindaco, della Giunta o degli Assessori*” ;
- la Sezione B L'Accesso, art. 43 “*Particolari tipologie di contratti e incarichi a tempo determinato*”;

nonché la Deliberazione G.C. 30.08.2019 n. 132 a costituire l’*“Unità Organizzativa di supporto alle attività del Sindaco, della Giunta e degli Assessori”*;

definiscono i limiti, le condizioni e le responsabilità del personale che concorre a costituire gli uffici posti alle dirette dipendenze degli amministratori (c.d. uffici di staff);

In particolare, la Deliberazione G.C. n. 132 del 30.08.2019 è intervenuta nel definire alcuni elementi comuni ai contratti di lavoro da stipulare con detto personale quali:

- come qualificare il “termine finale” per i suddetti contratti fiduciari,
- le modalità di inquadramento,
- la determinazione dei criteri per la corresponsione degli emolumenti “ad personam”, da corrispondere per “fasce omogenee” in relazione alle categorie di assunzione e di inquadramento, e/o per le diverse figure incaricate di particolari funzioni di cui all’art. 90 co. 3-bis, come da Tabella ivi riportata:

POSIZIONI DI STAFF ART. 90 Livello di complessità definito su: Ruolo / Funzioni / Attività / Competenze / Responsabilità / Impegno orario	Requisiti culturali richiesti/ posseduti:	Categoria inquadramento Tabellare CCNL personale EE.LL.	“Emolumento unico” ad personam sostitutivo trattamento economico “accessorio” da attribuire ai sensi:	Fascia Emolumento unico sost. Accessorio minima / massima a seconda livello di complessità Ruolo/ funzioni/ attività / competenze / responsabilità/ Impegno orario
Su funzioni di STAFF “standard” - livello complessità Medio /Medio Alto /Alto/Molto Alto	minimo Diploma maturità	Cat. C	Art. 90 co.3 - analogo e parametrato ai dipendenti delle categorie	Euro 2.500 / 5.000 / 7000 /15.000
Su funzioni di STAFF “standard” livello complessità Medio /Medio Alto /Alto/ Molto Alto	Laurea – LS – LM – Diploma Laurea v.o.	Cat. D	Art. 90 co.3 - analogo e parametrato ai dipendenti delle categorie	Euro 2.500 / 5.000 / 7000 /15.000

Poiché il Sindaco ha manifestato la volontà (nota allegata) di avvalersi di una ulteriore unità con profilo di “funzionario amministrativo/ funzionario sviluppo territoriale” Cat. D, su posto vacante, che dovrà occuparsi principalmente del supporto all’Assessore De Franco nella costruzione delle Politiche di partecipazione nell’ambito delle deleghe conferite alla *“Casa e alla Partecipazione, con deleghe a Diritto alla Casa, Politiche abitative, Conciliazione dei tempi di vita e lavoro, Patrimonio, Tributi, Protezione civile, Anagrafe e Stato civile, Partecipazione e Volontariato, Centri sociali ”* - ha richiesto l’assunzione nel proprio staff, a tempo determinato ai sensi dell’articolo 90 del Decreto Legislativo n. 267/2000, per le attività di ausilio e supporto alle funzioni d’indirizzo tipiche di alcune deleghe di sua assegnazione in particolare per il :

- supporto all’assessore nelle azioni di partecipazione e di costruzione di relazioni con il territorio e le diverse risorse in un’ottica di progettualità e sviluppo di azioni concrete e innovative.
- Per mobilitare in termini di ricostruzione sistemica delle risorse e delle relazioni esistenti sul territorio in un’ottica di costruzione di politiche pubbliche aderente alle esigenze dei diversi quartieri.
- Supporto alla gestione dei progetti di innovazione urbana e di partecipazione, previsti dalle linee di mandato, a livello locale, nazionale e internazionale.
- Supporto alla gestione delle relazioni con gli stakeholders per promuovere i progetti collaborativi nelle loro diverse modalità di implementazione sul territorio.
- **SUPPORTO ALL’ASSESSORE DI RIFERIMENTO** nel Laboratorio Aperto di innovazione sociale dei Chiostrì di San Pietro.

Sino al “termine del mandato del Sindaco” - intendendosi per tale, come più sopra riportato e come determinato nella Deliberazione G.C. n. 132 del 30.08.2019, la data di “proclamazione degli eletti” l’eventuale

cessazione anticipata del mandato amministrativo partito il 19 Giugno 2019 e/o salvo risoluzione anticipata - e di attribuire allo stesso il trattamento economico tabellare (di base) previsto dal vigente C.C.N.L. del personale degli Enti Locali proprio della categoria giuridica "D", oltre ad un "emolumento unico" ad personam annuo lordo di € 5.000 (da corrispondere su 13 mensilità) - sostitutivo del trattamento accessorio, omnicomprensivo dei compensi per lavoro aggiuntivo, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale, quantificato tenuto conto del globale livello di complessità (Medio / Alto) della posizione di staff, in relazione a: Ruolo / Funzioni / Attività / Competenze / Responsabilità / Impegno orario, possedute / richieste e di cui alla corrispondente Fascia di appartenenza per categoria di inquadramento già individuata, nonché della temporaneità dell'incarico, del ruolo da ricoprire

precisando che quanto attiene alla nuova assunzione a tempo determinato disposta ai sensi dell'art. 90 D.Lgs. 267/2000, le risorse finanziarie necessarie si ritrovano nell'ambito dei complessivi risparmi derivanti dalle numerose cessazioni di personale già previste per l'anno 2022, anche con specifico riferimento al personale precedentemente assunto a tale titolo (art. 90).

La persona, le cui generalità sono meglio specificate nella nota del Sindaco e curriculum allegato possiede i requisiti previsti per l'accesso e l'inquadramento previsto.

5. Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano

Richiamata a fini interpretativi e per quanto non riportato nel presente atto la G.C. 22/12/2020 N. 223, dove si prendeva atto dei mutati criteri per la definizione della capacità assunzionali degli Enti, collegandoli alla "sostenibilità finanziaria" delle assunzioni, ed in riferimento al / alla / agli:

- art. 33 del D.L. n. 34/2019 – convertito con modificazioni nella legge n. 58 del 28.6.2019 - *"... A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo credito dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*;
- DPCM 17.03.2020 pubblicato in G.U. in data 27.04.2020 : *"i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia"*
- *Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 Giugno 2019 n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni"*, emanata in data 08.06.2020 e pubblicata in Gazzetta Ufficiale solo l'11.09.2020 (G.U. n. 226/2020);

Ai sensi di quanto indicato nel citato DPCM 17.03.2020, in relazione al numero degli abitanti, il Comune di Reggio Emilia si colloca nella Fascia demografica lettera g) - fascia che pertanto deve essere presa a riferimento per l'individuazione dei due valori "soglia" che definiscono nel concreto tre diverse fasce di virtuosità e di appartenenza per i singoli Comuni, che occorre considerare al fine della definizione delle diverse capacità assunzionali dei singoli Comuni, a decorrere dal 20 Aprile 2020 (data di decorrenza dell'applicazione delle nuove disposizioni assuntive stabilite dal citato decreto);

I "valori soglia" sono stati stabiliti dalle Tabelle contenute nel DPCM 17 Marzo 2020, per i Comuni appartenenti alla fascia g), come segue: nel 27,60% del rapporto tra spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, definito "soglia di virtuosità", al di sotto del quale si collocano gli Enti cosiddetti "virtuosi"; nel 31,60% del rapporto tra le medesime voci più sopra indicate, al di sopra del quale si collocano gli Enti con minor capacità di sostenibilità finanziaria, i quali devono prevedere un graduale piano di rientro, entro il 2025, sino al raggiungimento del "valore soglia" di virtuosità;

in tal modo viene implicitamente definita nel DPCM una fascia "intermedia" tra i due valori soglia di cui sopra e come stabiliti dal Decreto, in cui si collocano i Comuni il cui rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti risulta "compreso fra i due suddetti valori soglia" - Comuni che non possono incrementare nell'anno in corso il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato a seguito dell'ultimo rendiconto della gestione approvato (Rendiconto 2020).

La prima rilevazione del dato rappresentativo del rapporto tra "*spesa di personale ed entrate correnti*" del Comune di Reggio Emilia per l'anno 2019 (giuste Deliberazioni di Consiglio Comunale n. 137 di I.D. del 29.06.2020 e n. 139 di I.D. del 29.06.2020 con cui sono stati approvati il Bilancio Consuntivo dell'esercizio 2019 della Amministrazione Comunale e dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia, certificazione del Collegio dei Revisori con proprio verbale n. 35 del 30/11/2020) risultava essere pari al 31,00%;

tale dato ha collocato il Comune all'interno della cosiddetta "**fascia intermedia**" di virtuosità, compresa tra i due valori soglia 27,60% e 31,60%, ai fini delle capacità assunzionali/sostenibilità finanziaria per l'anno 2020 e così sino alla determinazione del nuovo parametro.

Il "Piano Triennale dei fabbisogni di personale anni 2021-2022-2023 - anno 2021 primo stralcio" di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 06 marzo 2021 ha tenuto come limite alla programmazione detto parametro.

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...

Considerato che il dato emerso a seguito del calcolo effettuato a cura dei competenti Servizi (Area Risorse e Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione) e quantificato sulla scorta dei dati estrapolati dai Rendiconti 2020 sia del Comune di Reggio Emilia che dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, risulta essere pari a 27,85% come riportato altresì nel Piano Triennale dei Fabbisogni 2021-2022-2023 approvato con Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021 ha rispettato in fase di programmato tale rapporto rimanendo contenuto nei limiti del valore fissato a seguito del Rendiconto 2019 (31,00%).

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano, nell' ALLEGATO C) NUOVE ASSUNZIONI sono simulati gli effetti sul bilancio dell'attuazione di quanto fin qui previsto in ottica di contenimento del costo del personale entro i parametri del turn over.

La tabella mostra le variazioni nella consistenza di personale a tempo indeterminato, nonché le corrispondenti variazioni sulla spesa di personale, calcolata sulla base degli emolumenti fissi previsti dai rispettivi contratti al lordo degli oneri riflessi.

Le voci includono sia le uscite che gli ingressi in mobilità poiché, attraverso un recente parere MEF-RGS, Prot. 45220 del 12/03/2021U, è chiarito che *“gli oneri del personale acquisito in mobilità dovranno essere computati delle amministrazioni riceventi a valere sulle proprie facoltà assunzionali”*, laddove il reclutamento di personale è correlato ai principi di sostenibilità finanziaria .

Nel 2022 si evidenzia la previsione sia del “risparmio” di spesa in relazione al personale cessato (ALLEGATO B) che della “nuova spesa” (ALLEGATO C) in relazione alle assunzioni ed alle azioni di reclutamento indicate, che sono state tutte quantificate in termini “effettivi”, dalla decorrenza del relativo evento (certo o presunto) al 31/12, della categoria giuridica e del rapporto orario.

Inoltre gli importi relativi ai nuovi costi quantificati, sia per quanto riguarda le cessazioni 2022 che per quanto riguarda le nuove assunzioni 2022, tengono conto di una quota “media di trattamento accessorio”, quantificata sulla base della “nuova quota del fondo 2020”, come certificata dall'Organo di revisione.

Il finanziamento delle nuove assunzioni (mobilità, graduatorie proprie o di altri enti) trova copertura nelle risorse derivanti dalle disponibilità liberate dalle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno 2022 già programmate e descritte nei prospetti di cui all'ALLEGATO B).

In merito al rispetto delle norme sulla “sostenibilità finanziaria” della spesa prevista per nuove assunzioni stabilite nel presente provvedimento, 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 specifica che “il “rapporto” provvisoriamente determinato, simulato sulla base dei dati accertati nel mese di Ottobre 2021, tra la spesa pre-consuntiva 2021 del personale assegnato al Comune e all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia e la media delle entrate dell'ultimo triennio, risulterà verosimilmente pari al 27.84%, in linea all'analogo “rapporto” registrato nell'ultimo rendiconto approvato 2020, pari al 27,85% (come da normativa vigente).

6. Controlli preventivi, pubblicità e trasparenza

Il presente Piano è stato adottato a seguito del preventivo controllo del Collegio dei revisori dei conti, che ne ha verificato la coerenza con i vincoli di finanza pubblica e, come previsto dal combinato disposto degli artt. 6 e 33 del D.Lgs. n. 165/2001.

Nei punti precedenti si dà atto della avvenuta ricognizione annuale di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, rilevandone l'assenza.

Il presente Piano, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013, sarà inoltre pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito del Comune di Reggio Emilia.

Infine, i contenuti del presente piano saranno comunicati al sistema (SICO) di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2001, in ottemperanza a quanto previsto dalle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale adottate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con il decreto interministeriale dell'8 maggio 2018.