

Proponente: 31.A
Proposta: 2021/2369

del 09/12/2021



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.D. 1527

del 20/12/2021

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

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

OGGETTO: ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI N. 1 UNITA' CON PROFILO DI "FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI" (CAT. D) A TEMPO PIENO, MEDIANTE UTILIZZO DI VALIDA GRADUATORIA CONCORSUALE PUBBLICA DI ALTRO ENTE, IN ATTUAZIONE DI QUANTO DISPOSTO CON DELIB. G.C. N. 35 DI I.D. DEL 06.03.2021 AVENTE AD OGGETTO "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2021-2022-2023 - ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA".

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

Poiché la presente determinazione, oggetto di pubblicazione all'Albo Pretorio, contiene dati personali oggetto di protezione e, nel tempo, del cosiddetto "diritto all'oblio", le persone interessate verranno indicate all'interno del provvedimento con le sole iniziali del nome e del cognome e con la posizione in graduatoria. I soggetti interessati saranno meglio generalizzati all'interno della Relazione Allegata al presente provvedimento che ne costituisce parte integrante non pubblicabile, al fine del principio di pertinenza e non eccedenza e a tutela, nel tempo, del diritto all'oblio degli interessati.

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 72 di I.D. dell'8.04.2021 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2021-2023, la nota di aggiornamento al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) ed i relativi allegati;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 72 di I.D. del 16.04.2021 sono stati approvati il Piano Esecutivo di Gestione Risorse Finanziarie 2021-23 per Macro-obiettivi ed i relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 108 di I.D. del 10.05.2021 sono stati approvati il Rendiconto della Gestione 2020 ed i relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 109 di I.D. del 10.05.2021 sono stati approvati anche il Bilancio Consuntivo dell'esercizio 2020 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia ed i relativi allegati, Conto che concorre alla definizione del parametro di spesa di personale unitamente al Rendiconto di Gestione del Comune;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 133 di I.D. del 13.07.2021 sono stati approvati il Piano delle Performance 2021-2023, il Piano esecutivo di Gestione 2021 (art. 169 del D.Lgs n. 267/2000 e ss.mm.ii) ed i relativi allegati;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 di I.D. del 06.03.2021, è stato approvato il "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 – ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA";
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 112 di I.D. del 22.06.2021 è stata disposta l'"APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE (PAP) DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA. PERIODO 1/1/2021 – 31/12/2023";

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

Richiamata, in particolare, la parte 3 delle premesse "**COMPLESSIVI VINCOLI, LIMITI E FACOLTA' ASSUNZIONALI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE**", dove:

- nella sezione "**CONDIZIONI OGGETTIVE – VINCOLI / FACOLTA' ASSUNTIVE**", al punto "**B) FACOLTA' ASSUNTIVE**" si prevedeva espressamente la:
"**Possibilità di effettuare "nuove assunzioni" dirigenziali e non dirigenziali, a tempo indeterminato - senza necessità di alcuna particolare suddivisione di budget assunzionale tra le une e le altre categorie - contenute entro un tetto di spesa di personale complessiva "sostenibile finanziariamente" a Bilancio in relazione alle entrate, e cioè entro il rapporto 2019 "spese di personale / entrate correnti" e quantificato pari al 31,00% (sino alla determinazione del nuovo rapporto successivo all'approvazione del rendiconto 2020) - limite stabilito ai sensi dell'art. 33 co. 2 del D.L. 34/2010 / L. 58/2019, D.M. 17/03/2020 e Circolare 08/06/2020 attuativa - al netto delle assunzioni che possono essere effettuate "in deroga" ai limiti di spesa di personale, se consentito al verificarsi delle condizioni previste ai sensi di legge (cfr. es. art. 1 commi da 797 a 804 della Legge di Bilancio per l'anno 2021 n. 178/2020 per le Assistenti Sociali). Se con le assunzioni disposte, si rispetta il suddetto "parametro" (vincolo di spesa prioritario) - e sino al non superamento del complessivo limite di spesa di personale che la rende "finanziariamente sostenibile" rispetto alle entrate (31,00%) - la capacità assunzionale può arrivare sino alla sostituzione del 100% dei cessati dell'anno precedente (limite stabilito dall'art.**

3 comma 5 del D.L. 90/2014), ed espandersi sino alla ulteriore possibilità, per il triennio 2019-2021, di effettuare altre assunzioni nell'anno medesimo in cui si sono verificate le cessazioni ai sensi dell'art. 3 comma 5 sexies come introdotto dall'art. 14-bis comma 1 lett. b) del D.L. 4/2019 – L. 26/2019 - cfr. Corte Conti Emilia Romagna n. 55/2020 e da ultimo Corte Conti Veneto del 19/01/2021 Deliberazione n. 15/2021/PAR/ che afferma:

“...omissis...Pertanto, indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale per gli enti locali (e per quelli territoriali in genere interessati dalle norme di cui all'art. 33), al fine di assicurare un turn over compatibile con l'adempimento della mission istituzionale, è la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti. Ciò al fine di garantire gli equilibri di bilancio presenti e futuri. Ove questo presupposto venga osservato, non appare affatto precluso agli enti di poter utilizzare appieno la propria capacità assunzionale nell'anno successivo alla maturazione, ovvero, qualora la stessa sia cumulata ai resti assunzionali, anche negli anni successivi. In tal caso, però, l'incremento dell'onere da utilizzo delle facoltà residue degli anni precedenti potrà essere giustificato da un incremento delle entrate correnti tale da garantire nell'ambito del rapporto il non superamento del valore soglia di riferimento. In tale ottica, dunque, un ente “intermedio” come quello richiedente il parere – ovvero il cui rapporto, ai sensi dell'art. 33, co. 2, del D.L. n. 34/2019, fra spese di personale (come da ultimo rendiconto) e la media delle entrate correnti nel triennio al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, sia pari a una percentuale compresa fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.03.2020 attuativo dello stesso D.L. n. 34/2019 – potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato eventualmente anche coprendo il turn over al 100% e cumulando i resti assunzionali a condizione che: - non sia superato il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato - l'ente, mediante i propri strumenti di programmazione, abbia ponderato attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica...Omissis...”;

- nella sezione **“CONDIZIONI SOGGETTIVE, ATTESTAZIONE E VERIFICA.”** si dava atto che:
“... Allo stato attuale, pertanto tutti i documenti contabili già approvati / in via di approvazione di indirizzo, programmazione e rendicontazione dimostrano l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale e conseguentemente il Comune di Reggio Emilia presenta tutte le condizioni previste per poter programmare ed effettuare assunzioni nell'anno 2021 e seguenti, secondo il regime vincolistico vigente.”

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

...”;

Richiamata, in stralcio, la **parte 5 “RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2021-2022-2023” delle premesse** alla predetta Deliberazione G.C. n. 35 di I.D. del 06.03.2021, dove, in particolare:

- a) nella sezione **“STRATEGIE DI RECRUITING”** si confermavano *“...tutti gli strumenti di reclutamento / di risposta già indicati nel precedente Piano (in particolare al paragrafo “Strategie di recruiting”), da attivare dagli uffici competenti in maniera flessibile e/o funzionale per la realizzazione e/o la ottimizzazione dei tempi di assunzione di nuove risorse umane...”* stante anche la *“...invarianza di effetti sul parametro di virtuosità comunale (spesa di personale / entrate correnti) della modalità di reclutamento (mobilità, concorso, ecc.), così come peraltro già indicato e disposto all'interno della Deliberazione G.C. 223 del 22/12/2020, Capoverso A), che di seguito si riporta:*

“..."

4. stabilire che, occorrendo migliorare i tempi di risposta rispetto alle necessità di risorse umane dell'Ente, si rende necessario rendere più flessibili le procedure operative, reclutative ed esecutive delle attività di reclutamento;
5. stabilire che conseguentemente, al fine del reclutamento e del “ritrovamento” del maggior numero di risorse umane, così come già autorizzate sul Piano, possono essere utilizzate

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

e si indicavano, tra gli “...“strumenti di recruiting” ritenuti più funzionali alle politiche del personale perseguite dall'Ente [...]”:

- in primis, utilizzo e scorrimento delle graduatorie concorsuali pubbliche del Comune di Reggio Emilia ancora vigenti, e così sino al loro termine di scadenza, ordinario o prorogato ai sensi di legge, con assunzione del personale idoneo ancora utilmente collocato in graduatoria, [...]
- in via subordinata, in carenza di graduatorie comunali proprie di pari professionalità, utilizzo di graduatorie di altri Enti, previa accordo o convenzione ai sensi di legge - prioritariamente per specifiche professionalità (prevalentemente per figure e/o competenze uniche) e/o per le quali non si intende procedere all'indizione diretta di specifici Concorsi Pubblici, o comunque anche nelle more dell'indizione di nuovi Concorsi Pubblici, stante la materiale impossibilità ad effettuarli tutti contemporaneamente - cogliendo l'invito alla reciproca collaborazione tra Enti, contenuto nella **Nota del Dipartimento della F.P. prot. n. 71057 del 6.11.2020** di “Ricognizione delle graduatorie vigenti” [...]

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

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

“...predeterminare i criteri (nell'ambito del regolamento di organizzazione o, comunque, in assenza di Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, con apposito atto di indirizzo o, ancor meglio, con apposito articolo stralcio del regolamento) di scelta della

tipologia di enti con i quali è possibile “accordarsi”; valutare la corrispondenza della posizione lavorativa da ricoprire (categoria, regime giuridico ed, eventualmente, profilo) con la graduatoria che si vuole utilizzare; garantire la previsione e verificare la preesistente copertura finanziaria nel PTFP (Piano Triennale di Fabbisogno di Personale) di cui all’articolo 6 del D.lgs. n. 165/2001....” *precisando inoltre che:*

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

Si richiama ulteriormente, in merito all’utilizzo delle graduatorie concorsuali /indizione di nuovi concorsi pubblici, quanto già contenuto nella precedente Deliberazione G.C. N. 33 del 25/02/2020 :

“si evidenzia che in sede di conversione in Legge n. 114/2014 del D.L. 90/2014, è stato inserito all’art. 3 il comma 5-ter, in materia di utilizzo delle graduatorie di altri Enti e di estensione agli Enti Locali dell’applicazione di principi già fissati per le Amministrazioni dello Stato, e che in particolare statuisce che anche gli Enti locali sono tenuti ad applicare i principi di cui all’art. 4, comma 3, del decreto legge n. 101/2013, secondo il quale l’avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell’articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, è subordinato alla verifica dell’esaurimento delle graduatorie, e l’art. 36, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, ultimo periodo dispone: “Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato”.

In particolare:

- dell’avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica;
- dell’assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 01 gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie **“anche secondo un criterio di equivalenza”** (cfr. anche Nota di lettura Anci del 27/08/2014 in merito al D.L. 90/2014, convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114).”;

con ciò confermando il “criterio di professionalità equivalente” ed il particolare “favor” manifestato dal legislatore a più riprese, in tutti i diversi contesti normativi negli ultimi anni - dal D.L. 101/2013 (in particolare art. 4 co. 3) in poi; nel D.L. 90/2014 (art. 3 co. 5 ter), nel D.L. 113/2016 (art. 17) sino ad arrivare al D.L. 50/2017 ed al Decreto Legislativo n. 75/2017 - verso l’utilizzo e lo scorrimento delle graduatorie concorsuali proprie (o di altri Enti), sino al loro esaurimento prima dell’indizione di nuovi concorsi, anche con un criterio di “professionalità equivalente”, a favore dei candidati “idonei” in graduatoria, al fine della riduzione dei precari, in una logica di efficienza, efficacia ed economicità dell’agire amministrativo;

...”;

b) si prevedeva il seguente:

**“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021 – 2022 – 2023
ANNO 2021 - primo stralcio**

5. 1) Sintesi del piano dei fabbisogni 2021 – Nuove esigenze - Primo stralcio

N.	Professionalità	Cat.	Ore	Strategie di reclutamento	Tempi
----	-----------------	------	-----	---------------------------	-------

[...]					
1	Funzionario Reti e Servizi Culturali	D	36	Da Graduatoria di altro Ente	Dal 01/12/2021
..."					

Preso atto che **al punto 1) del dispositivo** di suddetta Deliberazione di G.C. n. 35 di I.D. del 06.03.2021 si deliberava, tra l'altro, quanto di seguito:

"1. di approvare, per tutte le motivazioni esposte in premessa, il presente "Piano triennale dei fabbisogni di personale PTFP anni 2021 – 2022 – 2023 - Piano annuale 2021 primo stralcio", secondo quanto rappresentato in premessa e con tutto quanto contenuto nel presente provvedimento, che viene complessivamente approvato ed autorizzato così come dettagliatamente indicato ai Capoversi delle premesse di seguito riportati, nei limiti e con le modalità in essi stabiliti:

[...]

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

[...]

2. di confermare quanto indicato nella Deliberazione G.C. n. 223 del 22.12.2020 relativamente alla ricognizione annuale ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011, effettuata a valere per l'anno 2021, ed in particolare che il Comune di Reggio Emilia, allo stato attuale, non presenta situazioni di soprannumero in Dotazione organica, né situazioni di eccedenza alcuna di personale sia in relazione ad esigenze funzionali che finanziarie e che in corso di esercizio 2021 si provvederà a monitorare il mantenimento di tale condizione in relazione a tutti i vincoli normativi ed in caso di modificazioni significative delle proprie condizioni si provvederà a rivedere la presente dichiarazione".

5. di autorizzare e di dare mandato alla Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" di provvedere, con propri atti [...] a tutti gli adempimenti indicati e conseguenti alla presente deliberazione, ivi compresi [...] le assunzioni mediante scorrimento di graduatorie concorsuali pubbliche proprie o di altri Enti ...

..."

TUTTO CIO' PREMESSO

Preso atto di quanto previsto da:

- l'art. 9, comma 1, della Legge n. 3/2003, ove è dato leggere che "...le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici possono ricoprire i posti disponibili utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione con le modalità indicate in un regolamento statale da approvare ai sensi dell'art. 17 della Legge 400/1988...";
- l'art. 3, comma 61, della Legge n. 350/2003, il quale stabilisce che "...In attesa dell'emanazione del regolamento di cui all'articolo 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, le amministrazioni pubbliche ivi contemplate, nel rispetto delle limitazioni e delle procedure di cui ai commi da 53 a 71, possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate";
- l'art. 1 comma 100 della Legge n. 311 del 2004, secondo cui "...In attesa dell'emanazione del regolamento di cui all'articolo 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.";

Considerato, inoltre, l'orientamento uniforme manifestato tramite i pareri ANCI 8.09.2004 e 11.05.2017, la nota Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica UPPA n. 6351 del 13.03.2004, la circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica UORCC.PA n. 5 del 21.11.2013 e la deliberazione n. 124/2013/PAR 3.10.2013 della Corte dei Conti Umbria, dove si ritiene ammissibile che il "previo accordo" tra amministrazioni pubbliche ai fini dell'utilizzo da parte dell'una della graduatoria dell'altra, previsto dall'art. 3, comma 61, della Legge n. 350/2003, avvenga anche successivamente all'approvazione della graduatoria di che trattasi;

Ricordato, infine, per quanto attiene alla forma dell'accordo di che trattasi, l'orientamento della giurisprudenza verso soluzioni che valorizzino l'autonomia dell'ente e si situino nell'alveo dei poteri propri del privato datore di lavoro (cfr. TAR Veneto sentenza n. 864/2011 e Corte dei conti del Veneto deliberazione n. 290/2019);

Preso atto, inoltre, che:

- il Comune di Reggio Emilia - operando in coerenza con gli indirizzi di cui al citato PTFP 2021-2023 – ANNO 2021 PRIMO STRALCIO, ossia nell'ottica di “privilegiare le azioni più utili e coerenti con la necessaria celerità e speditezza del procedimento di assunzione”, prendendo in considerazione le graduatorie relative a profili professionali corrispondenti a quello ricercato, approvate da amministrazioni pubbliche territorialmente vicine, tenendo conto anche della loro “attualità” e del numero di candidati idonei non ancora assunti – aveva provveduto a stipulare apposito *“Accordo tra Unione Colline Matildiche e Comune di Reggio Emilia per l'utilizzo, da parte del Comune di Reggio Emilia, della graduatoria di merito del Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 1 posto di “Istruttore Direttivo Culturale” cat. D. a tempo indeterminato e pieno presso l'Area Cultura, Sport, Tempo libero del Comune di Albinea (RE) - Approvata con Determinazione n. 56/D del Settore Risorse Umane dell'Unione Colline Matildiche”*, al fine di assumere a tempo indeterminato e pieno n. 1 figura con profilo di Funzionario Reti e Servizi Culturali (cat. D) in attuazione di quanto disposto dal predetto PTFP 2021-2023 – Anno 2021 Primo Stralcio – stante la sostanziale corrispondenza tra il profilo di “Funzionario Reti e Servizi Culturali” (cat. D) presso il Comune di Reggio Emilia, così come descritto nel Contratto decentrato integrativo per il personale del Comune di Reggio Emilia (deliberazione G.C. 23.12.2008 n. 27576/365), e quello, di medesima categoria giuridica D, di “Istruttore Direttivo Culturale”, oggetto del Concorso di che trattasi presso l'Unione Colline Matildiche, come emerso dal raffronto tra i processi e le competenze di riferimento del primo e le conoscenze/competenze richieste nel Bando di Concorso relativo al secondo;
- che il suddetto Accordo - che regola le modalità di utilizzo, da parte della scrivente Amministrazione, della graduatoria di che trattasi per l'assunzione di n. 1 figura a tempo indeterminato - veniva approvato in schema con Deliberazione di Giunta dell'Unione Colline Matildiche n. 58/2021 e con Determinazione Dirigenziale n. 1825 di RUAD del 09.11.2021 dal Comune di Reggio nell'Emilia, e, successivamente, completato con gli estremi dei due predetti provvedimenti di approvazione e sottoscritto dalla Dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione del Comune di Reggio Emilia, trasmesso con comunicazione P.G. interno n. 242131 del 09.11.2021 all'Unione Colline Matildiche e, successivamente, sottoscritto dalla Responsabile del Quarto Settore Risorse Umane dell'Unione stessa e ritrasmesso alla scrivente Amministrazione che lo acquisiva agli atti con P.G. n. 248216 del 15.11.2021;

Preso atto – per ciò che concerne gli adempimenti obbligatori in materia di Mobilità ai sensi degli artt. 30 e 34-*bis* del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. da esperire prima di poter effettuare nuove assunzioni - di quanto sancito dall'art. 3 della Legge n. 56/2019, il quale:

- al comma 8, come da ultimo modificato dall'art. 1, comma 14-*ter*, D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. 113/2021, con la dichiarata finalità di *“...ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego”*, sospende, fino al 31 dicembre 2024, l'obbligo di dare corso alle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. prima di indire nuove procedure concorsuali pubbliche e di effettuare assunzioni dall'esterno;
- al comma 9 ha abbreviato in via definitiva, da 60 a 45 giorni, il termine di cui all'art. 34-*bis* del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. (*“comunicazione obbligatoria”* da trasmettere al Dipartimento della Funzione Pubblica), decorso infruttuosamente (ovvero senza alcuna assegnazione di personale) il quale, gli Enti possono procedere ad effettuare assunzioni;

Dato conseguentemente atto, con riferimento alle assunzioni in oggetto:

- che le stesse avranno luogo senza il previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria tra Enti di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- che, in relazione agli adempimenti obbligatori previsti dal citato art. 34-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., il Comune di Reggio Emilia ha provveduto, con lettera agli atti del Comune al n. 194370 di P.G. del 07.09.2021, a trasmettere via PEC all'Agenzia per il Lavoro – Regione Emilia-Romagna e, per conoscenza, al Dipartimento della Funzione Pubblica, comunicazione indicante l'intento di coprire n. 1 posto di FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI – Categoria D a decorrere dal 01.12.2021 mediante utilizzo di graduatoria concorsuale pubblica di altro Ente, previo accordo ai sensi di Legge, in esecuzione della Deliberazione G.C. n. 35 di I.D. del 06.03.2021 di approvazione del *“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2020-2021-2022 – ANNO 2021*

PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI – RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA”;

- che l'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Emilia-Romagna - con lettera trasmessa in copia conoscenza anche alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio Personale Pubbliche Amministrazioni - Servizio Mobilità, per il seguito di sua competenza, ed acquisita agli atti di questo Comune con P.G. n. 199786 del 15.09.2021 - comunicava di aver verificato l'assenza, negli elenchi di cui all'art. 34 del D.lgs. n. 165/2001, di personale avente pari qualifica a quella/e richiesta/e;
- che, in data 22.10.2021, è decorso infruttuosamente il termine dei 45 giorni relativo alla comunicazione ex art. 34-*bis* D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., così come modificato, da ultimo, dall'art. 3, comma 9, della Legge n. 56/2019;
- che, pertanto, si prende atto che la procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis* D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. si è conclusa con esito negativo, ossia senza assegnazione alcuna di personale;

Richiamato in stralcio l'“Accordo tra Unione Colline Matildiche e Comune di Reggio Emilia per l'utilizzo, da parte del Comune di Reggio Emilia, della graduatoria di merito del Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 1 posto di "Istruttore Direttivo Culturale" cat. D. a tempo indeterminato e pieno presso l'Area Cultura, Sport, Tempo libero del Comune di Albinea (RE) - Approvata con Determinazione n. 56/D del Settore Risorse Umane dell'Unione Colline Matildiche", ove è dato leggere, in particolare:

“...

1. *il Comune di Reggio nell'Emilia può attingere immediatamente alla suddetta graduatoria, al fine di procedere all'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 figura, rispettando l'ordine degli idonei classificati;*
2. *ai fini della formulazione della proposta di assunzione ai candidati in posizione utile per l'assunzione, il Comune di Reggio Emilia procederà all'utilizzo della graduatoria a partire dal primo idoneo non assunto, come indicato dall'Unione Colline Matildiche.*
3. *il Comune di Reggio Emilia si impegna a inviare, successivamente all'atto dell'assunzione, apposita comunicazione all'Unione Colline Matildiche indicante il nominativo del candidato eventualmente assunto mediante utilizzo della graduatoria di che trattasi;*
4. *è nella responsabilità ed a carico del Comune di Reggio Emilia la verifica del rispetto dei vincoli assunzionali previsti dalla normativa nazionale vigente, nonché il rispetto dei principi in materia di programmazione dei fabbisogni;*
5. *l'eventuale rinuncia, espressa e formale, del candidato idoneo nei confronti della proposta di assunzione da parte del Comune di Reggio Emilia non pregiudicherà in alcun modo la sua posizione in graduatoria per eventuali successivi utilizzi della stessa;*
6. *al contrario, l'assunzione alle dipendenze del Comune di Reggio Emilia comporterà la decadenza dalla posizione in graduatoria per eventuali successivi utilizzi della stessa*

...”;

Preso atto, pertanto, che sulla base di quanto previsto dal PTFP 2021-2023 – Anno 2021 Primo Stralcio e di quanto convenuto con l'Unione Colline Matildiche:

- si è proceduto ad interpellare – al fine di proporre n. 1 assunzione a tempo indeterminato e pieno presso il Comune di Reggio Emilia, con profilo di Funzionario Reti e Servizi Culturali (cat. D) - i candidati utilmente collocati nella graduatoria di che trattasi (approvata dall'Unione Colline Matildiche con Determinazione n. 56/D del Settore Risorse Umane) a partire dal primo degli idonei non assunti, ossia dal terzo candidato collocato in graduatoria, così come indicato dall'Unione Colline Matildiche;
- che la formulazione della proposta di assunzione, con decorrenza indicativa nella seconda metà del mese di dicembre 2021, ha dato le seguenti risultanze:

POSIZIONE IN GRADUATORIA	CANDIDATO/A	ESITO	N. P.G. / DATA
3 ^a	A.G.	ACCETTA	P.G. n. 255027 del 25.11.2021 (integr.) P.G. n. 262691 del 06.12.2021

4[^]	Non interpellato/a
5[^]	Non interpellato/a
6[^]	Non interpellato/a

Ritenuto pertanto di dover procedere ora, per tutto quanto sopra esposto, all'assunzione in servizio a tempo indeterminato e pieno, a decorrere dal **29.12.2021**, con profilo di "Funzionario Reti e Servizi Culturali" (cat. D), in attuazione della delib. G.C. n. 35 di I.D. del 06.03.2021, dell'unità di personale che ha accettato la proposta di assunzione formulata mediante scorrimento della graduatoria finale di merito – approvata con Determinazione n. 56/D del Settore Risorse Umane dell'Unione Colline Matildiche – del Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 1 posto di "Istruttore Direttivo Culturale" cat. D. a tempo indeterminato e pieno presso l'Area Cultura, Sport, Tempo libero del Comune di Albinea (RE), profilo equivalente e di pari categoria giuridica rispetto all'esigenza del Comune di Reggio Emilia, specificando che:

- la predetta unità di personale ha autodichiarato il possesso di tutti i requisiti previsti per l'assunzione a tempo indeterminato nel suddetto profilo e che l'effettivo possesso dei predetti requisiti è oggetto di verifica d'ufficio, con le modalità previste dalla legge, da parte del Comune di Reggio Emilia;
- l'assunzione si intende fatta ed accettata sotto l'osservanza delle condizioni tutte, diritti e doveri, previsti dal vigente "Regolamento Generale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi" del Personale del Comune di Reggio Emilia (approvato con Deliberazione G.C. n. 22519/267 del 1.12.2010 e ss.mm.ii.), nonché dal vigente C.C.N.L. per il personale del Comparto Funzioni Locali (21.05.2018);
- l'unità di personale in oggetto sarà assegnata al **Servizio "Servizi Culturali" - U.O.C. "Gestione Biblioteche"**;
- all'unità di personale di che trattasi verrà attribuita la **Specializzazione "Biblioteche"**, propria del personale con profilo di "Funzionario Reti e Servizi Culturali" che presta servizio presso le Biblioteche comunali;

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

- che le risorse economiche necessarie all'assunzione a tempo indeterminato di cui al presente provvedimento sono rinvenibili nel Bilancio pluriennale 2021-2023, nei corrispondenti capitoli di spesa per il personale 2021;
- che tale spesa è già stata autorizzata nella più volte citata Deliberazione G.C. n. 35 di I.D. del 06.03.2021 di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 – Anno 2021 Primo stralcio;
- che si possano effettuare, nell'anno in corso, assunzioni di personale come previste ed indicate nel suddetto PTFP 2021-2023 – Anno 2021 Primo stralcio, seppur in maniera "oculata" e prudente;
- che tale spesa rientra ed è contenuta nei vincoli e nei limiti di spesa di cui all'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. in materia di contenimento e riduzione della spesa di personale rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 e risulta conforme a tutte le ulteriori disposizioni legislative successivamente intervenute ed indicate nella Deliberazione G.C. n. 33 di I.D. del 25.02.2020, confermata dalla Deliberazione G.C. n. 223 di I.D. del 22.12.2020 e da ultimo dalla Deliberazione G.C. n. 35 di I.D. del 06.03.2021;
- in merito al rispetto delle norme sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e ss.mm.ii. convertito con modificazioni con Legge n. 58/2019, al D.M. 17/03/2020 ed alla Circolare interministeriale 08.06.2020, si richiama la "Relazione sulla gestione con analisi delle risultanze del Conto Finanziario, del Conto Economico e del Conto del Patrimonio" (relazione ai sensi dell'art. 151, comma 6, e art. 231 del D.Lgs. 267/2000) allegata alla citata Deliberazione di C.C. n. 108 di I.D. del 10.05.2021 di approvazione del Rendiconto della Gestione 2020 e relativi allegati, ove al paragrafo "Personale" relativo alle "Spese Correnti", a pagina 39, si evidenzia, in particolare:
"...che 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).

...";

Visti:

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

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

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

DETERMINA

1. di assumere in servizio a tempo indeterminato, a decorrere dal **29.12.2021**, con profilo professionale di **"Funzionario Reti e Servizi Culturali"** (cat. **D1**) **Specializzazione "Biblioteche"** e rapporto orario a tempo pieno - per tutte le motivazioni esposte in premessa ed in attuazione di quanto disposto con Deliberazione di G.C. n. 35 di I.D. del 06.03.2021 di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 – Anno 2021 Primo stralcio - previa sottoscrizione di contratto individuale di lavoro e previo superamento del periodo di prova, ai sensi del vigente C.C.N.L. per il personale del comparto Funzioni Locali, l'unità di personale individuata tramite utilizzo della graduatoria di merito del Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 1 posto di "Istruttore Direttivo Culturale" (cat. D) a tempo indeterminato e pieno presso l'Area Cultura, Sport, Tempo libero del Comune di Albinea (RE) - Approvata con Determinazione n. 56/D del Settore Risorse Umane dell'Unione Colline Matildiche - profilo equivalente e di pari categoria giuridica rispetto alle esigenze dell'ente – come previsto dall'Accordo approvato e sottoscritto tra il Comune di Reggio Emilia e l'Unione Terra di Mezzo (cfr. D.D. n. 1825 di RUAD del 09.11.2021), richiamato in premessa:

POS. IN GRAD.	CANDIDATO/A	Assegnazione
3 ^a	A.G.	Servizio "Servizi Culturali" - U.O.C. Gestione Biblioteche

precisando al riguardo che la persona individuata ha accettato l'assunzione e autodichiarato il possesso dei requisiti previsti per l'assunzione a tempo indeterminato nel pubblico impiego e nello specifico profilo professionale - requisiti oggetto di verifica d'ufficio con le modalità previste dalla legge;

2. di stabilire:

- che suddetta assunzione a tempo indeterminato ed a tempo pieno si intende fatta ed accettata sotto l'osservanza delle condizioni tutte, diritti e doveri, previsti dal vigente Regolamento Generale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Personale del Comune di Reggio Emilia (approvato con Deliberazione G.C. n. 22519/267 del 1.12.2010 e ss.mm.ii.), nonché dal vigente C.C.N.L. per il personale del Comparto Funzioni Locali (21.05.2018), e che il rapporto di lavoro derivante dal presente provvedimento si intenderà stabilizzato a seguito di positivo superamento del periodo di prova contrattualmente previsto;
- che alla predetta unità assunta a tempo indeterminato verrà attribuito lo stipendio annuo lordo proprio dei dipendenti inquadrati nella Categoria D1 - profilo professionale di "Funzionario Reti e Servizi Culturali";

3. di impegnare la spesa complessiva di € 278,33 sul capitolo 20605 "Personale UOC Gestione Biblioteche" del PEG 2021 del Bilancio pluriennale 2021-2023 – annuale 2021 – Centro di Costo 0170 - codice Modalità di gestione Conto annuale 001 - e precisamente:

art. 1 € 214,05 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102

codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 05.02
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.002
- codice COFOG: 08.2.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1101

art. 2 € 53,76 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104

codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 05.02
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 08.2.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 10,52 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104

codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 05.02
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 08.2.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

4. di dare atto, relativamente alla spesa necessaria all'attuazione di quanto disposto dal presente provvedimento:

- che le risorse economiche necessarie all'assunzione a tempo indeterminato di cui al presente provvedimento sono rinvenibili nel Bilancio pluriennale 2021-2023, nei corrispondenti capitoli di spesa per il personale 2021;
- che tale spesa è già stata autorizzata nelle più volte citata Deliberazione G.C. n. 35 di I.D. del 06.03.2021 di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 – Anno 2021 Primo stralcio;
- che si possano effettuare, nell'anno in corso, assunzioni di personale come previste ed indicate nel suddetto PTFP 2021-2023, seppur in maniera "oculata" e prudente;
- che tale spesa rientra ed è contenuta nei vincoli e nei limiti di spesa di cui all'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. in materia di contenimento e riduzione della spesa di personale rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 e risulta conforme a tutte le ulteriori disposizioni legislative successivamente intervenute ed indicate nella Deliberazione G.C. n. 33 di I.D. del 25.02.2020, confermata dalla Deliberazione G.C. n. 223 di I.D. del 22.12.2020 e da ultimo dalla Deliberazione G.C. n. 35 di I.D. del 06.03.2021;
- in merito al rispetto delle norme sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e ss.mm.ii. convertito con modificazioni con Legge n. 58/2019, al D.M. 17/03/2020 ed alla Circolare interministeriale 08.06.2020, si richiama la "Relazione sulla gestione con analisi delle risultanze del Conto Finanziario, del Conto Economico e del Conto del Patrimonio" (relazione ai sensi dell'art. 151, comma 6, e art. 231 del D.Lgs. 267/2000) allegata alla citata Deliberazione di C.C. n. 108 di I.D. del 10.05.2021 di approvazione del Rendiconto della Gestione 2020 e relativi allegati, ove al paragrafo "Personale" relativo alle "Spese Correnti", a pagina 39, si evidenzia, in particolare:
"...che 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).
...";

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

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

IL DIRIGENTE DI SERVIZIO
(Dott.ssa Giubbani Battistina)