



COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA

I.D. n. **245**

in data **23/12/2021**

Estratto del Verbale di Seduta

DELLA GIUNTA COMUNALE DI REGGIO EMILIA

L'anno **duemilaventuno** addì **23 - ventitre** - del mese **dicembre** alle ore **10:00** nella sede municipale, ritualmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, per la trattazione del seguente oggetto:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2021-2022-2023 – STRALCIO ANNO 2022 E PARZIALE MODIFICA DEL PIANO 2021. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.

Alla discussione dell'oggetto sopraindicato, sono presenti:

VECCHI Luca	Sindaco	SI
PRATISSOLI Alex	Vicesindaco	SI
BONVICINI Carlotta	Assessore	SI
CURIONI Raffaella	Assessore	SI
DE FRANCO Lanfranco	Assessore	SI
MARCHI Daniele	Assessore	SI
RABITTI Annalisa	Assessore	SI
SIDOLI Mariafrancesca	Assessore	SI
TRIA Nicola	Assessore	SI

Presiede: **VECCHI Luca**

Assiste il Segretario Generale: **GANDELLINI Dr. Stefano**

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato, per ragioni sistemiche, il quadro normativo di carattere generale, che governa la predisposizione del piano dei fabbisogni relativamente alle specifiche necessità dotazionali:

- 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 05/02/1992, n. 104 - Art. 20 Legge 12/03/1999, n. 68 - Artt. 1-11, 16 D.P.R. 10/10/2000, n. 333 - Artt. 1-7, 9 Legge 24/12/2007, n. 247 - Art. 1 comma 53, Legge 26/02/2011, n. 10 - Art. 2 comma 12 quater, Legge 12/11/2011, n. 183 - Art. 22 comma 5 lett. b), Legge 28/06/2012, n. 92 - Art. 4 comma 27 lett. b), D.Lgs. 14/09/2015, n. 151, in materia di categorie protette.

Considerato ulteriormente che il citato quadro normativo definisce le condizioni, i limiti e le possibilità/opportunità della programmazione annuale e pluriennale dei fabbisogni di personale specificatamente:

- **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: Legge n. 178/2020 Legge di Bilancio 2021, art. 48-bis del decreto legge n. 104/2020 convertito con Legge n. 126/2020, decreto legislativo 147/2017 s.m.i* ;
- **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 **“Ricognizione sull'assenza di eccedenze, esuberi e soprannumeri”**;
- 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 della 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 Conferenza Stato-Città, dove, nella seduta dell'11 dicembre 2019, era stata approvata la bozza del Decreto attuativo dell'art. 33, comma 2 del Dl. n. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019, cd. “Decreto Crescita” ;
- **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, nel triennio 2019-2021, 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:

1. **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.*

2. 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.
- Il decreto-legge 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 in modifica dell' ART. 30 COMMA 1 DEL D.LGS. 165/2001: *Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro 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. È richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni motivatamente infungibili, di personale assunto da meno di tre anni o qualora la suddetta amministrazione di appartenenza abbia una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. È fatta salva la possibilità di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di 60 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 della scuola, della sanità nonché a quello di cui all'articolo 3, comma 1. 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.*

Richiamato per ragioni funzionali e argomentative:

- la Deliberazione Giunta Comunale del 18.6.2015 n. 111 con la quale è stato adottato il "Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2015-2017. Piano annuale 2015", positivamente vistato dal Collegio dei Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 10 del 20.07.2015;
- la successiva Deliberazione Giunta Comunale del 10.12.2015 n. 229, anch'essa positivamente vistata dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 8 del 23.02.2016, con la quale si procedeva ad aggiornare ed integrare il suddetto Piano Occupazionale 2015-2017;
- la Deliberazione Giunta Comunale 31.03.2016 n. 78, con la quale è stato approvato il "Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017", positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 15 del 04.04.2016, successivamente integrato con Deliberazioni G.C. 25.08.2016 n. 147 e G.C. 15.12.2016 n. 252;

- la Deliberazione Giunta Comunale 22/06/2017 n. 98, con la quale è stato approvato il “Piano triennale dei fabbisogni 2017-2018-2019 – Piani annuali 2017-2018. Provvedimenti conseguenti”, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori con proprio Verbale n. 23 del 20.06.2017, successivamente integrato e parzialmente modificato (per adempimenti tecnico/giuridici, senza alcuna nuova spesa aggiuntiva) con Deliberazione G.C. 12/12/2017 i.d. n. 223;
- la Deliberazione Giunta Comunale 08/05/2018 n. 88, con la quale è stato approvato il “Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2018-2019-2020 – Piani Annuali 2018-2019. Provvedimenti conseguenti”, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori con proprio Verbale n. 12 del 23.04.2018;
- la Deliberazione Giunta Comunale 14.12.2018 n. 214, con la quale è stato approvato il “Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2019-2020-2021 – Piano Annuale 2019 stralcio. Provvedimenti conseguenti”, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori con proprio Verbale n. 26 del 14.12.2018;

Inoltre per ragioni sistemiche :

- la Deliberazione Giunta Comunale 16.10.2019* n. 167 (*cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 22.10.2019) con la quale è stata approvata l’“integrazione ed attualizzazione del “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2019-2020-2021 – ANNO 2019 STRALCIO” approvato con Deliberazione G.C. 14.12.2018 n. 214 – Provvedimenti conseguenti. Rideterminazione e Organica. Dichiarazione assenza eccedenze, esuberi, soprannumeri ex art. 33 D.Lgs. n. 165/2001 per il 2020”, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori dei Conti con proprio verbale n. 21 del 15.10.2019.

nonché la:

- Giunta Comunale del 25/02/2020 n. 33 di I.D. di approvazione del “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2020-2021-2022 – ANNO 2020. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE E ORGANICA”
- Giunta Comunale del 22/12/2020 n. 223 di “CONFERMA, INTEGRAZIONE E NUOVI INDIRIZZI AL “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022” (DELIB. G.C. n. 33 del 25.02.2020) – RICOGNIZIONE ANNUALE ASSENZA DI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO ED ECCEDEZZA EX ART. 33 D. LGS. N. 165/2001 E SMI, A VALERE PER L'ANNO 2021 DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA”,
- Giunta Comunale del Delibera di Giunta n. 2021/465 del 4/3/2021

acquisito la proposta del piano del PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2021-2022-2023 – stralcio ANNO 2022 e parziale modifica del piano 2021, PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.

Ed in particolare attestato quanto indicato nei punti:

2.1 esigenze organizzative ed organici

2.2 dotazione organica e consistenza personale

2.3 Turn-over

2.4 Dinamica della spesa di personale e andamento occupazionale

2.5 Cessazioni previste

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

3.1 parametri di spesa ed il budget assunzionale

4. strategie di recruiting e fabbisogno di personale

4.1 Nuove assunzioni

4.2 Reclutamento mediante mobilità da altre amministrazioni

4.3 Acquisizione di personale in comando o in assegnazione temporanea

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

4.5 Dirigenza

4.6 mobilità interna

4.7 reclutamento di personale a tempo determinato

5. Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano

6. Controlli preventivi, pubblicità e trasparenza;

Letto, in particolare, quanto indicato al punto 2.1 esigenze organizzative ed organici” nel merito delle esigenze di rinforzo dell’area tecnica in generale e, specificatamente, delle 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, anche alla luce di quanto indicato nel PNRR per gli enti locali;

atteso, inoltre, che su richiesta del Sindaco nel piano dei fabbisogni :

- si propone l’assunzione di una ulteriore figura di cat D da assegnare all’ufficio di staff degli amministratori;
- che con deliberazione G.C. 30.08.2019 n. 132 è stata costituita l’*“Unità Organizzativa di supporto alle attività del Sindaco, della Giunta e degli Assessori”* ;
- che nell’atto, richiamato al punto precedente, si 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);
- che, 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;
 - la figura verrà assegnata allo staff dell’assessore con delega 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 ”* a/per:

- 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.
 - 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 Chiostri di San Pietro.
- Atteso, inoltre, che le generalità estese sono riportate nel di curriculum professionale allegato da cui emerge che La dipendente reclutata in forza di un rapporto fiduciario (Corte dei conti Emilia Romagna n. 155/2014), è in possesso dei requisiti di accesso al pubblico impiego e delle competenze rispetto alle esigenze di reclutamento di cui si discute, che, peraltro, l'ampia ed articolata nota, a cui si rinvia quale parte integrante del presente atto, individua quale compenso ad personam ("Emolumento unico" sostitutivo del trattamento economico "accessorio"), cfr G.C. 30.08.2019 n. 132, la somma di EURO 5000-.

considerato che il PIANO DEI FABBISOGNI così come proposto e motivato è coerente con il quadro normativo descritto in premessa ed è in linea con gli indirizzi indicati da questa giunta Comunale e richiamati negli atti citati in premessa, in particolare con la/il:

- Costruzione di Bilanci di previsione per ogni annualità, relativamente alla spesa di personale 2020 – 2022, con contenimento della stessa nei limiti della media del triennio 2011-2013 e di quella per lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per tali finalità nel 2009.
- Periodico monitoraggio dell'andamento della spesa di personale in corso d'anno.
- Contenimento delle assunzioni a tempo indeterminato entro il regime vincolistico previsto per i singoli anni di riferimento (oltre ai resti).
- Mantenimento del regime vincolistico differenziato per le assunzioni di personale a tempo indeterminato con profilo scolastico – educativo dell'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA secondo le facoltà consentite dalla vigente normativa in materia, salvo eventuali modifiche normative.
- Finalizzazione delle assunzioni a tempo indeterminato - a copertura del turn-over e verso gli obiettivi strategici e le priorità individuate dall'Amministrazione nell'ambito dei Programmi funzionali al processo di riorganizzazione in atto - mediante scorrimento delle graduatorie concorsuali pubbliche vigenti e/o indizione di Concorsi pubblici, in carenza di graduatorie, o mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti, o con esercizio del diritto di precedenza per assunzioni a tempo indeterminato di figure di Cat. B, qualora ne ricorrano le condizioni.
- Adozione di coerenti Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale che tengano conto delle speciali disposizioni normative vigenti nel tempo.

- Assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 68/99, unicamente a ripiano di eventuali scoperture che dovessero verificarsi in quote d'obbligo (non incidenti sulle cifre destinate alle nuove assunzioni).
- Assunzioni a tempo determinato / lavoro flessibile, 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", o previste da leggi speciali (TUEL 267/2000), o per far fronte ad esigenze progettuali emergenti e "di mandato" - nei limiti delle somme che verranno stanziare nei corrispondenti capitoli di Bilancio, ai fini del mantenimento/miglioramento qualitativo dei servizi erogati alla cittadinanza .
- Valorizzazione della mobilità interna con percorsi di riallocazione delle risorse umane, investendo principalmente verso progetti ed attività considerati prioritari ed emergenti rispetto ai nuovi obiettivi dell'Ente, e/o utilizzando la mobilità interna in modo integrato rispetto al reclutamento dall'esterno, se compatibile, a risposta delle esigenze di fabbisogno di personale manifestate di volta in volta, dai Dirigenti delle diverse strutture dell'Ente.
- progressivo allineamento della dotazione organica del corpo di Polizia Locale agli standard regionali (Legge ER 24/2003);

Valutato:

- che, come si legge nelle linee guida per la redazione del piano dei fabbisogni del Min. Fun. Pubblica **registrate presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477**- Pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018 il PTFP si sviluppa, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente, con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. E che l'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita a fronte di situazioni nuove adeguatamente motivate;
- che le spese incrementalmente derivanti da tutte le complessive operazioni di reclutamento esterno all'Ente di cui al presente provvedimento, anche in relazione ai risparmi derivanti dalle numerose cessazioni preventivate, sono coerenti con tutte le disposizioni normative attualmente vigenti in materia di spesa di personale / assunzioni, e che le stesse trovano copertura all'interno dei capitoli relativi alla spesa di personale dell'attuale Bilancio 2021-2023, e troveranno altresì copertura negli stanziamenti relativi alla spesa di personale del Bilancio Previsionale 2022-2024, di prossima approvazione;
- che si è tenuto conto altresì, in via previsionale, dell'incidenza dei relativi effetti di spesa anche per gli esercizi successivi con riferimento al contenimento della spesa di personale;
- che in sede di predisposizione dei futuri Bilanci si terrà conto di tutto quanto già autorizzato nel presente provvedimento;
- che alla luce di tutto quanto sopra evidenziato, la Giunta ritiene di approvare complessivamente tutte le azioni rappresentate nel programma proposto e richiamato sopra conseguentemente alla ricognizione sui fabbisogni di personale effettuata;

Considerato che del presente provvedimento di Piano Triennale dei Fabbisogni verrà data informazione alle OO.SS. di categoria e alle R.S.U.;

Ritenuto pertanto opportuno e necessario procedere all'adozione del PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2021-2022-2023 – stralcio ANNO 2022 e parziale modifica del piano 2021, PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA ai sensi di legge.

Visti i seguenti pareri favorevoli, apposti in calce alla presente proposta di provvedimento, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali n. 267/2000:

1. di regolarità tecnica, espresso dal Direttore Generale
2. di regolarità contabile, espresso dal Dirigente Responsabile del Servizio "Finanziario";

Con voti unanimi palesemente espressi

DELIBERA

1. di approvare, per tutte le motivazioni esposte in premessa, il PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2021-2022-2023 – stralcio ANNO 2022 e parziale modifica del piano 2021, PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA di cui all' **ALLEGATO 1** nei limiti e con le modalità in essi stabiliti, ed in particolare attestato quanto indicato nei punti :
 - 2.1 esigenze organizzative ed organici
 - 2.2 dotazione organica e consistenza personale
 - 2.3 Turn-over
 - 2.4 Dinamica della spesa di personale e andamento occupazionale
 - 2.5 Cessazioni previste
 3. Contesto di riferimento per la predisposizione del piano dei fabbisogni
 - 3.1 parametri di spesa ed il budget assunzionale
 4. strategie di recruiting e fabbisogno di personale
 - 4.1 Nuove assunzioni
 - 4.2 Reclutamento mediante mobilità da altre amministrazioni
 - 4.3 Acquisizione di personale in comando o in assegnazione temporanea
 - 4.4 concorsi interamente riservati al passaggio fra le aree e stabilizzazioni di personale assunto a tempo determinato
 - 4.5 Dirigenza
 - 4.6 mobilità interna
 - 4.7 reclutamento di personale a tempo determinato
 5. Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano
 6. Controlli preventivi, pubblicità e trasparenza;
2. di dichiarare, a valere per l'anno 2022, effettuata la 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, 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 2022 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;

3. di approvare i seguenti prospetti allegati alla proposta di Piano:
ALL. A) RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 31.12.2021
ALL. B) PROSPETTO CESSAZIONI 2021 – PRIMA QUANTIFICAZIONE CESSAZIONI 2022
ALL. C) PROSPETTO BUDGET / PIANO ASSUNZIONALE 2022
ALL. D) PROSPETTO SPESA PERSONALE TEMPO DETERMINATO ANNO 2009 E monitoraggio 2021
4. di confermare che la programmazione dei fabbisogni contenuta nel presente atto verrà inserita nel DUP e negli strumenti di programmazione pluriennali previsti dalle norme
5. di autorizzare e di dare mandato alla Dirigente del Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione” di provvedere, con propri atti, all’indizione dei Bandi di Concorso Pubblico, dei Bandi di Mobilità volontaria tra enti, approvati con la presente deliberazione, nonché a tutti gli adempimenti indicati e conseguenti alla presente deliberazione, ivi comprese le assunzioni mediante scorrimento di graduatorie concorsuali pubbliche, con le modalità e secondo i complessivi indirizzi della Giunta indicati negli specifici capoversi delle premesse più sopra approvati;
6. di dare mandato al Direttore Generale di governare il processo di reclutamento del personale dirigenziale, assumendone se necessario la responsabilità del procedimento e di provvedere al piano di assegnazione delle professionalità reclutate sulla base del presente piano, avuto riguardo ai progetti e programmi del PEG 2022 ed all’andamento del turn over;
7. di adeguare la Dotazione Organica dell’Ente, funzionalmente alle esigenze di realizzazione del presente Piano Triennale dei Fabbisogni, per tutte le motivazioni e così come indicato al 2.2 dotazione organica e consistenza personale dell’Allegato A), rimodulando e rideterminando la stessa, con decorrenza 31.12.2021 come risulta in Allegato 1) alla presente deliberazione;
8. di confermare per il triennio 2020/22, i contenuti e gli indirizzi di cui ai precedenti Piani Occupazionali / Triennali dei fabbisogni, per tutto quanto non modificato da norma di legge o diversamente o nuovamente disposto col presente provvedimento, ivi compresi i criteri per l’individuazione di graduatorie di altri Enti da utilizzare per la copertura dei posti vacanti così come disposto nell’Allegato 1) alla presente Deliberazione;
9. di approvare la conversione dei due posti di dotazione organica dirigenziale in programma per l’anno 2021 stante l’invarianza della spesa e del fatto che le relative procedure concorsuali non si sono ancora concluse in aggiunta alla dotazione organica di ambito tecnico così come proposto;
10. di approvare l’ulteriore destinazione di tre posti cat. D a processi di stabilizzazione di personale assunto a tempo determinato anno 2021, così come proposto;

11. di approvare l'assunzione di una unità Cat. D da assegnare agli uffici di staff degli Amministratori e specificatamente alle politiche di partecipazione, come da indicazioni e nota contenuta nel piano proposto e sinteticamente riportate nelle premesse, a cui attribuire un compenso ad personam di euro 5000 quale trattamento accessorio omnicomprensivo;
12. di confermare l'autorizzazione per il 2022, al/alla Responsabile del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" ad effettuare, con propria Determinazione Dirigenziale, le rimodulazioni alla Dotazione Organica (garantendo la neutralità della rimodulazione nel limite e nell'ambito dei "potenziali valori finanziari massimi" di riferimento della medesima ai sensi di legge), secondo gli indirizzi di cui al presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, qualora si rendessero indispensabili al fine di consentire:
 - le trasformazioni orarie dei dipendenti che ne facciano richiesta, se compatibili e positivamente valutate dai Dirigenti di riferimento, secondo gli indirizzi sul part-time già disposti nelle precedenti Deliberazioni che si confermano integralmente;
 - la trasformazione di posti conseguenti ad accordi sindacali o necessari a facilitare la riconversione professionale o il mutamento di mansioni di dipendenti, anche a seguito di inidoneità fisica, in ruoli a diverso o mutato contenuto professionale, sentiti i Dirigenti interessati, o utili alla realizzazione dei Piani dei fabbisogni e delle loro integrazioni o variazioni, o comunque maggiormente utili all'Amministrazione anche in un'ottica di bilanciamento valoriale della dotazione organica e dei diversi profili professionali, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative, contrattuali ed agli accordi sindacali relativi a particolari Servizi;
 - l'assunzione a tempo indeterminato del personale educativo, assistenti sociali e polizia locale in sostituzione di personale dimissionario anche in corso d'anno, in caso di esistenza di graduatorie valide, nei limiti delle consistenze dotazionali approvate con il presente piano e fermo rimanendo l'invarianza della spesa ed il rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria (cfr C.d.C. E.R. 55/2020);
 - l'attivazione di convenzioni con altri enti per l'uso di graduatorie valide, se necessario al completamento del programma di assunzioni ed in caso di mancanza di graduatorie proprie;
 - l'attivazione di processi di mobilità per "interscambio" o per "compensazione" previo nulla osta del dirigente di riferimento.
13. di rinviare a successiva integrazione l'eventuale valutazione circa l'applicabilità del Piano straordinario riservato ai "precari", di cui all'art. 20 comma 1 e 2 del Decreto Legislativo n. 75/2017 (requisiti 31.12.2022), nonché alle procedure di reclutamento interamente riservate al personale interno anche per l'annualità 2022;
14. di riservarsi la facoltà di apportare tutti gli eventuali adeguamenti e/o integrazioni che si rendessero necessari nel corso dell'anno 2022 e del triennio a seguito di nuovi interventi normativi, e/o per esigenze organizzative, funzionali e finanziarie e/o di sospendere o di dilazionarne l'attuazione, anche a seguito di modifiche o interventi legislativi e finanziari o di nuovi orientamenti giurisprudenziali contabili, o in conseguenza di eventuale assegnazioni di personale in applicazione dell'art. 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. (che potrebbe modificare il numero dei

posti residuali da coprire), nonché sulla base delle verifiche / monitoraggi e delle capacità di Bilancio dell'Ente, al fine del rispetto della normativa e dei vincoli in materia assunzionale.

Inoltre

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuto che ricorrano particolari motivi d'urgenza, approvare lo stralcio di PTFP 2022 al fine di poter procedere alle assunzioni programmate per garantire le funzionalità degli uffici, nonché per la necessità di indire con urgenza le procedure selettive / concorsuali previste nella proposta di Piano Triennale dei Fabbisogni di cui all'Allegato 1);

Visto l'art. 134, comma 4, del D.Lgs 267/2000;

Con voti unanimi palesemente espressi

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

VECCHI Luca

IL SEGRETARIO GENERALE

GANDELLINI Dr. Stefano