

Comune di Reggio Emilia



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 -2024

INDICE

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

2.3 Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza (PTPCT) 2022-2024

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa dell'ente

3.2 Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2022-2024

3.3 Piano delle Azioni Positive (PAP) 2021-2023

3.4 Piano triennale dei fabbisogni di Personale 2021-2023, Stralcio 2022

3.5 Piano di formazione e aggiornamento del Personale per il triennio 2022-2024, Stralcio 2022

SEZIONE 4 PIANO DI TRASFORMAZIONE DIGITALE 2021-2023

SEZIONE 5 MONITORAGGIO

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente: Comune di Reggio Emilia
 Indirizzo Piazza Prampolini, 1 42121 Reggio Emilia
 PEC comune.reggioemilia@pec.municipio.re.it
 Partita Iva 00145920351
 Codice Fiscale 00145920351
 Codice Istat 035033
 Sito web istituzionale <https://www.comune.re.it/>
 Pagina Facebook <https://www.facebook.com/cittadireggioemilia>
 Account Twitter <https://twitter.com/ComuneRE>
 Account Instagram <https://www.instagram.com/comunedireggioemilia/>
 Account Telegram @ComuneREbot

Il Comune di Reggio Emilia conta, oggi, 170.283 abitanti; si estende su una superficie complessiva di 231,6 kmq e la densità di popolazione è di 735,2 abitanti per Kmq.

Principali indicatori demografici dal 2015 al 2021

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% popolazione <18 anni	18,8%	18,7%	18,5%	18,3%	18,0%	17,8%	17,5%
% popolazione 19-34 anni	17,2%	17,1%	17,1%	17,2%	17,4%	17,4%	17,6%
% popolazione 35-64 anni	43,7%	43,7%	43,8%	43,8%	43,7%	43,8%	43,6%
% popolazione 65 e +	20,3%	20,4%	20,5%	20,7%	20,9%	21,0%	21,3%
Tasso di natalità	9,4	8,9	8,2	8,0	7,6	7,5	7,6
Tasso di mortalità	9,7	9,4	9,2	9,5	9,6	11,0	10,8
Indice di vecchiaia	135,4	137,2	140,8	144,2	148,4	152,8	157,8
Indice di dipendenza strutturale	54,5	54,5	54,1	53,9	53,6	53,3	53,2

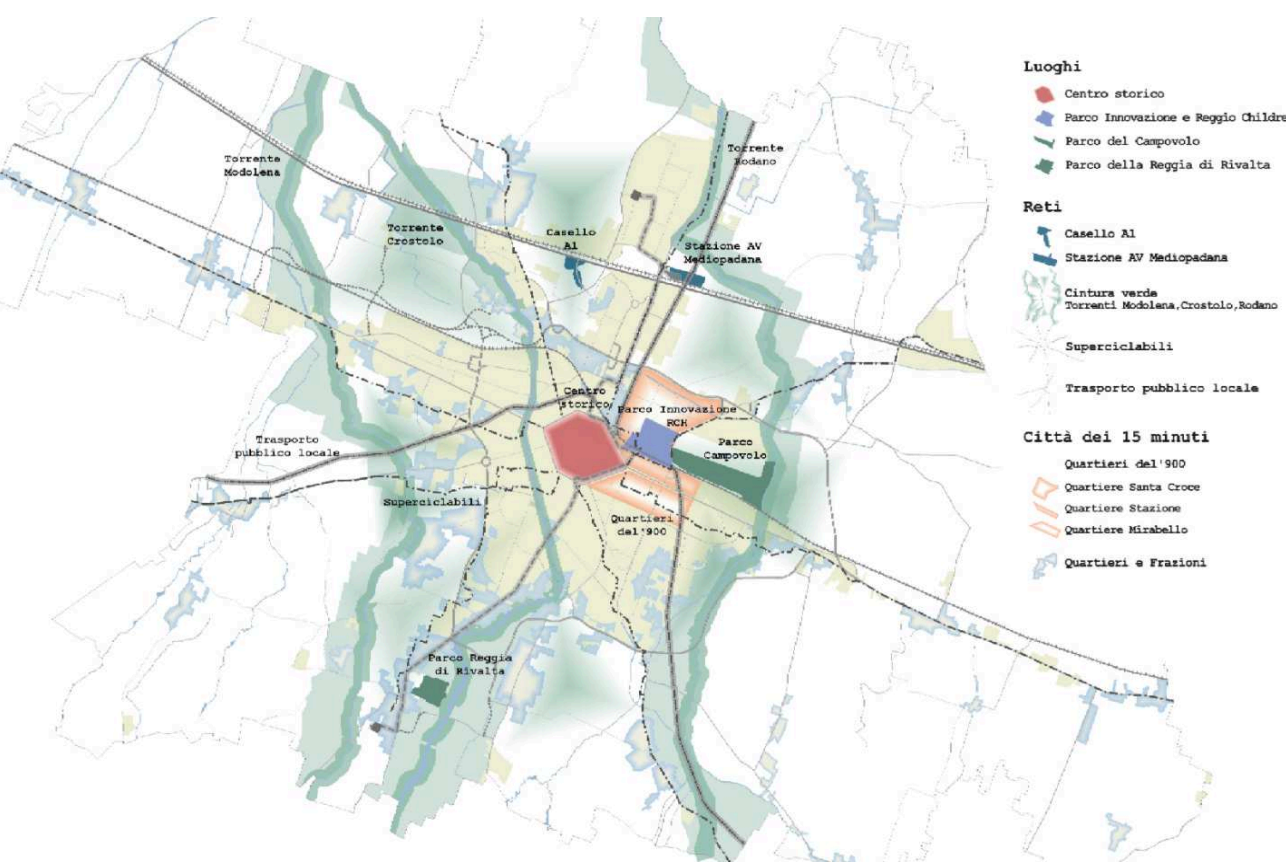
I punti di forza della città di Reggio Emilia sono legati ai temi dell'educazione, del welfare, che si basano anche sulla costruzione di legami sociali, sull'impegno civico, sulla condivisione e sul talento delle persone. Reggio Emilia ha saputo creare valore aggiunto attraverso la sua capacità di integrare la cultura dell'educazione con quella dell'innovazione, delle tecnologie digitali.

Nella Classifica di ItaliaOggi relativa alla **Qualità della vita 2021**, Reggio Emilia si colloca al **16° posto**, guadagnando 22 posizioni rispetto al 2020.

Anno	Ambiti									
	Rating generale	Sicurezza sociale	Affari e lavoro	Popolazione	Ambiente	Reati e sicurezza	Reddito e ricchezza	Tempo libero e turismo	Istruzione e formazione	Sistema salute
2012	6	85	16	7	4	62	4	36	37	87
2013	12	74	14	9	46	46	28	45	24	96
2014	6	57	17	21	11	59	8	45	21	94
2015	18	76	21	36	21	50	10	41	19	96
2016	16	83	17	21	21	56	31	41	20	96
2017	15	44	6	30	21	49	10	45	20	95
2018	11	30	15	27	65	44	3	45	20	95
2019*	25	9*	12	35	36	40*	42	44	51*	99
2020	38	95	7	25	13	62	10*	44	44	94
2021	16	99	22	32	1	67	20	44	32	94

(*) Dal 2019 sono stati leggermente rivisti alcuni ambiti dell'indagine rispetto agli anni precedenti: l'ambito disagio sociale è diventato "sicurezza sociale"; l'ambito criminalità è diventato "reati e sicurezza" e l'ambito servizi finanziari e scolastici è diventato "Istruzione e formazione". Nel 2020 è stato inoltre sostituito l'ambito tenore di vita, diventando "reddito e ricchezza".

In questi anni il comune di Reggio Emilia ha saputo potenziare le sue specificità territoriali, in particolare il centro storico e la riqualificazione dell'Area Nord con le sue quattro componenti principali: il Centro Internazionale Loris Malaguzzi, sede e volano dell'esperienza educativa reggiana; la Stazione AV Mediopadana, nuovo hub infrastrutturale d'area vasta; il Parco Innovazione sorto intorno al Tecnopolo delle Rete Alta Tecnologia della regione quale piattaforma e driver per lo sviluppo dell'innovazione e l'RCF Arena struttura per spettacoli all'aperto attrezzata per grandi concerti ed eventi di rilevanza nazionale ed internazionale.



Il territorio di Reggio Emilia si colloca insieme a Parma e Modena in un bacino che da solo rappresenta, rispetto alla Regione Emilia Romagna, il 42% del valore aggiunto del settore industriale e delle imprese manifatturiere e il 33% delle imprese totali. Anche nel 2021 si registrano valori positivi in termini di occupazione.

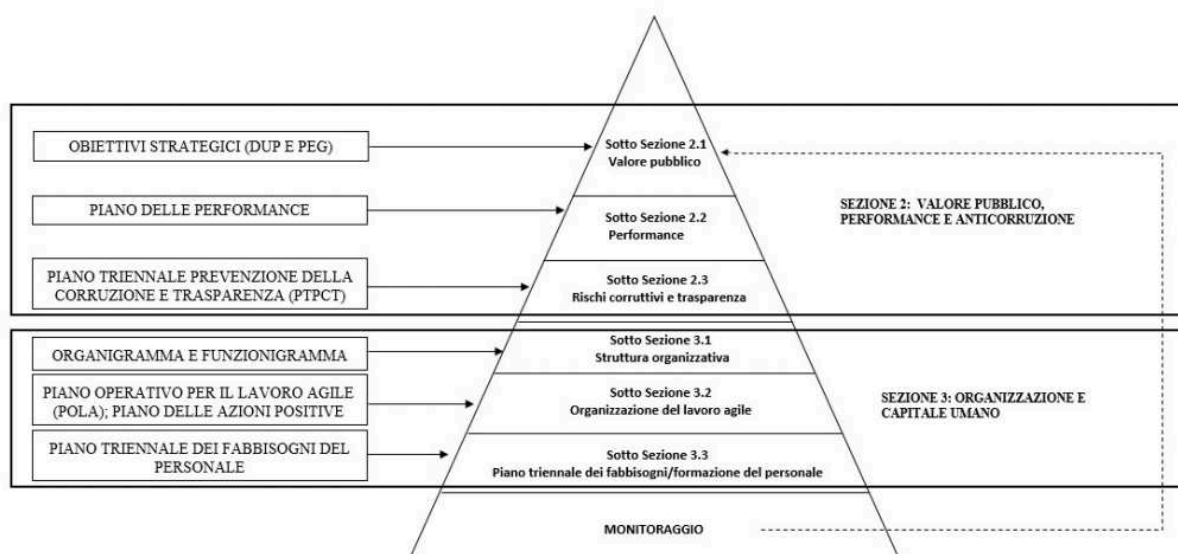
Tasso di occupazione (15-64 anni) - valori %									
Italia			Emilia Romagna			Reggio Emilia			
Anni	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale
2020	67,2	49,0	58,1	75,5	62,0	68,8	74,3	61,6	68,0
2021	67,1	49,4	58,2	75,3	61,6	68,5	73,7	61,7	67,8

Tasso di disoccupazione (>15 anni) - valori %									
Italia			Emilia Romagna			Reggio Emilia			
Anni	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale
2020	8,4	10,2	9,2	4,8	6,9	5,7	3,4	6,2	4,7
2021	8,9	10,8	9,7	4,1	7,3	5,6	3,7	7,2	5,3

Fonte: elaborazione su dati ISTAT

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Si riporta la piramide generata dal PIAO.



2.1 Valore pubblico

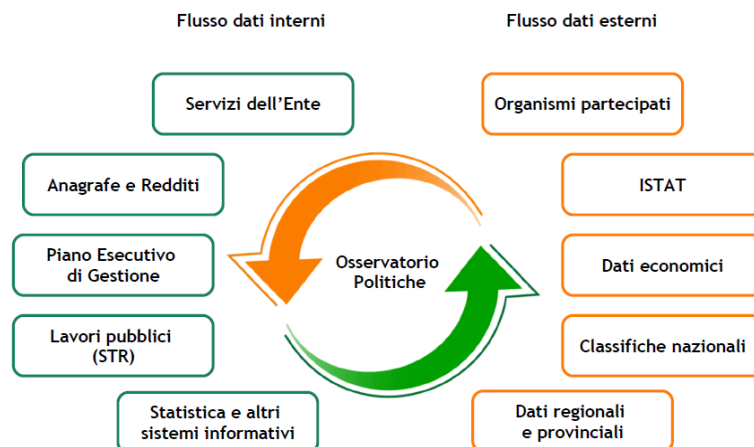
I processi decisionali e le modalità di elaborazione dei documenti di programmazione annuale e pluriennale sono strutturati al fine di raccordare la pianificazione strategica con la programmazione.

La fase di pianificazione strategica si sviluppa attraverso l'analisi dei bisogni da soddisfare e delle criticità da affrontare per arrivare alla definizione delle finalità dell'Amministrazione. Dall'analisi dei fabbisogni finanziari vengono formulate le previsioni di bilancio articolate per politiche, favorendo una lettura del bilancio annuale e pluriennale in coerenza con le linee strategiche dell'amministrazione, in modo da allineare e rendere coerenti tutti i documenti di programmazione. Dal punto di vista della gestione del Ciclo della Performance si evidenzia come le linee di responsabilità siano definite in modo chiaro e preciso. Le responsabilità nell'Ente sono statuite nel Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, così come nell'organigramma dell'Ente, che identificano per ciascun ruolo - Direttori d'Area, Dirigenti e Posizioni Organizzative - chiare competenze e responsabilità. La collegialità della linea di responsabilità è garantita dalla Conferenza dei Dirigenti. Ulteriore aspetto in questa direzione è lo stretto raccordo tra il contenuto dei documenti di programmazione e le attività di definizione, aggiornamento e valutazione degli obiettivi strategici dell'Ente. I documenti che assolvono a questo obiettivo sono:

- il Documento unico di programmazione (DUP);
- il Piano esecutivo di Gestione (PEG).

A rafforzare la *governance* complessiva dell'amministrazione è anche il ricorso ad un modello di rendicontazione articolato per politiche, corrispondenti agli indirizzi strategici che, mediante l'uso di indicatori, definisce il grado di raggiungimento degli obiettivi. La programmazione operativa viene articolata sulla base dei contenuti e delle finalità del DUP. La previsione dei budget di spesa (sia parte corrente che investimenti) per indirizzo strategico si realizza partendo dai prodotti e progetti individuati nel Piano esecutivo di gestione, concretizzando il forte legame tra PEG e Bilancio. Per ogni prodotto/progetto vengono definiti obiettivi gestionali, attività/ fasi progettuali e risultati attesi, da monitorare per mezzo di indicatori predefiniti per misurare efficienza, efficacia e economicità che permettono l'analisi dei valori previsti e dei valori consuntivi. Al fine di strutturare meglio i servizi per rispondere alle esigenze della popolazione, in particolare nell'ambito dei servizi nei quali sono state riscontrate le maggiori necessità (sociale, educazione, mobilità e ambiente), è attivo l'Osservatorio delle Politiche che rappresenta il centro principale di raccolta ed elaborazione delle informazioni relative alle politiche dell'Ente. La raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati hanno la finalità di:

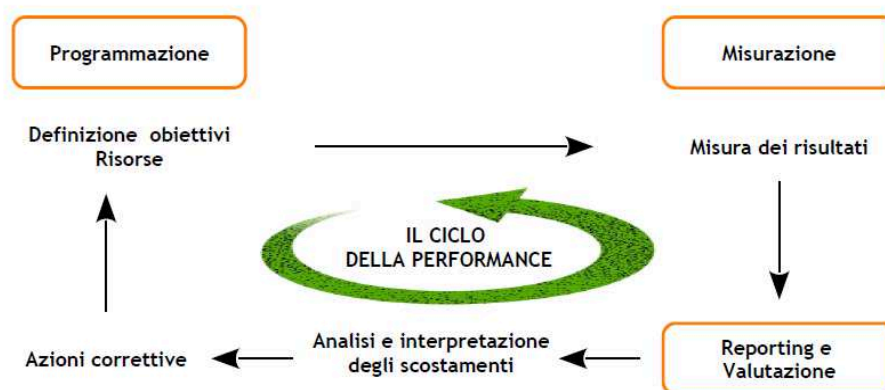
- assicurare la conoscenza dei bisogni del territorio e disporre di dati e informazioni necessari per la programmazione, gestione e valutazione delle politiche;
- verificare l'impatto delle politiche sul territorio per cogliere le dinamiche dei fenomeni;
- monitorare il raggiungimento degli obiettivi strategici individuati nei documenti di programmazione;
- analizzare domanda e offerta dei servizi gestiti per la realizzazione delle politiche;
- accrescere la qualità della programmazione e l'efficienza allocativa delle risorse finanziarie.



Il D.Lgs. 118/2011 ha previsto che dal 01.01.2014 tutti gli enti affianchino alla contabilità finanziaria un nuovo sistema di contabilità economica-patrimoniale, garantendo la rilevazione unitaria dei fatti gestionali sotto il profilo finanziario e sotto il profilo economico-patrimoniale. Nel 2013 il Consiglio Comunale ha provveduto all'adozione del Regolamento dei controlli interni ai sensi del d.l. 174/2012 che individua strumenti e metodologie per garantire, attraverso il controllo di regolarità amministrativa e contabile, la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa. Inoltre, il Comune ha adottato un sistema di contabilità analitica per la rilevazione dei costi e dei ricavi dei servizi.

La misurazione dell'efficacia del processo di formulazione delle linee strategiche si concretizza attraverso la previsione di specifici momenti di verifica e monitoraggio, sulla base dello stato di avanzamento dei prodotti/progetti individuati nel Piano esecutivo di gestione e collegati agli indirizzi strategici e azioni dell'Ente, che permettono:

- la verifica dell'effettiva attuazione delle linee strategiche attraverso l'analisi della congruenza e/o degli eventuali scostamenti tra obiettivi strategici, decisioni adottate e risorse assegnate;
- la verifica dello stato di attuazione dei prodotti/progetti del PEG e del raggiungimento dei risultati attesi;
- l'eventuale individuazione di azioni correttive e la ridefinizione degli obiettivi dell'Amministrazione;
- la verifica della coerenza delle finalità con le attese individuate in sede di analisi del contesto iniziale;
- la verifica delle previsioni di bilancio.



Lo stato di salute dell'Ente

Lo stato di salute finanziaria

Entrate					
Indicatore	Formula	2018	2019	2020	2021
Autonomia impositiva	Titolo 1 entrate/ titolo 1-2-3	74,07%	73,14%	68,28%	67,42%
Pressione tributaria	Entrate titolo 1/abitanti	767	782	763	782
Autonomia finanziaria	Titolo 1+3 entrate/titolo 1-2-3 entrate	90,49%	91,97%	84,23%	85,52%
Incidenza entrate proprie	Titolo 3 entrate/ titoli 1-2-3 entrate	16,42%	18,83%	15,95%	18,10%
Addizionale IRPEF pro capite	Addizionale Irpef/ abitanti	80,9	84,1	100,4	104,4
Imposta pubblicità per abitante	Imposta pubblicità/popolazione	17,82	17,76	14,95	1,75
COSAP per abitante*	Cosap/popolazione	8,1	8,1	5,9	5,1
Gettito IMU per abitante*	Gettito IMU/popolazione	242,04	237,89	240,09	245,59
Trasferimenti erariali pro-capite	Titolo 2 tipologia 01 Trasferimenti da amm.ni centrali/popolazione	52,21	29,74	122,89	103,20
Dipendenza dell'ente dai trasferimenti statali (dati omogeneizzati)	Titolo 2 tipologia 01 trasferimenti da amm.ni centrali/ titoli 1-2-3 Entrate	5,04%	2,78%	11%	8,89%

(*) Calcolo effettuato sulla base di informazioni contenute nel Piano Esecutivo di Gestione
Fonte: Relazione sulla gestione finanziaria, economica e patrimoniale

Spese					
Indicatore	Formula	2018	2019	2020	2021
Spese correnti pro capite	Titolo 1 spese/popolazione	923,59	933	970	1043
Investimenti annui pro capite	Titolo 2 spese/popolazione	153,29	305	173,51	196
Rigidità di bilancio: incidenza personale sulle spese correnti	Personale(intervento 1)/titolo 1 spesa corrente	36,45%	22,91%	25,64%	24,90%

Fonte: Relazione sulla gestione finanziaria, economica e patrimoniale 2021

Indebitamento					
Indicatore	Formula	2018	2019	2020	2021
Debito residuo pro capite	Debito residuo/popolazione	348	345	382	436
Rispetto del patto di stabilità/pareggio di bilancio	SI/NO	si	si	si	si

Fonte: Relazione sulla gestione finanziaria, economica e patrimoniale

Tempi di pagamento					
Indicatore	Formula	2018	2019	2020	2021
Tempestività dei pagamenti (dato annuale)	Pagamenti effettuati prima del termine contrattuale (n. giorni di anticipo rispetto alla scadenza)	-6gg	-6gg	-7gg	-13gg

Fonte: Relazione sulla gestione finanziaria, economica e patrimoniale 2021

Lo stato di salute organizzativa

Personale					
Indicatore	Formula	2018	2019	2020	2021
Rapporto dipendenti/popolazione	N. dipendenti/ogni 1000 abitanti	9,24	9,29	8,57	8,95
N. di personale assunto a tempo determinato o a carattere speciale	N. personale	74	74	111	42
Spesa media per dipendente	Spesa tot/n. dipendenti	32.974,05	27.536,85	29.760,84	29.028,38
N. dirigenti	N. dirigenti	21	19	19	20
N. dipendenti*	N. dipendenti	1.589	1.602	1.468	1.524
Popolazione/dirigenti	Popolazione/ n. dirigenti	8.190,43	9.072,16	9.012,58	8514,15
Interventi formativi	N. corsi	32	21	31	76
Partecipanti effettivi ai corsi	N. partecipanti	1.116	432	558	2.195
Ore di formazione erogate	N. ore * N. edizioni	6.154	183,5	153	457

(*) comprensivo di dipendenti di ruolo, dirigenti di ruolo, tempi determinati ai sensi degli art. 90 e 110 del TUEL 267/2000, tempi determinati ai sensi D.Lgs. n. 81/2015 e Co.Co.Co.

Fonte: Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione

Informatica					
Indicatore	Formula	2018	2019	2020	2021
N. database gestiti	N° database	285	281	285	282
N. server gestiti	N° server	112	119	112	126

Fonte: Piano Esecutivo di Gestione

Lo stato di salute delle relazioni

Relazioni					
Indicatore	Formula	2018	2019	2020	2021
N. accessi sportello (URP)		7.025	7.082	5.718	2381
N. contatti telefonici (URP)		9.148	9.132	20.713	12359
N. e-mail arrivate (URP)		2.130	3.926	6058	4131
N. Whatsapp arrivati (URP)		619	686	2826	1668

Fonte: Ufficio comunicazione

Il Piano della Qualità 2022

Il Piano operativo della Qualità approvato annualmente in allegato al PEG, recepisce le indicazioni fornite dall'OIV nella propria *“Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”* sottoscritta ad ottobre 2019, in cui è stata validata una nuova e più esaustiva tassonomia degli indicatori, alla loro categorizzazione e all'introduzione di ulteriori per la misurazione della dimensione qualità. Viene costantemente monitorata la codifica degli indicatori, così come questi vengono desunti dai seguenti documenti che ne disciplinano la tassonomia: il Referto annuale del Sindaco sul funzionamento del sistema integrato dei controlli interni (art. 148 Tuel); il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (D.lgs. 150/2009 e D.lgs 74/2017) e le Linee Guida Dipartimento Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance n. 1 e 2/2017, al fine di perfezionare una vera e propria mappatura di tutti gli indicatori presenti nel Piano della performance, per allinearli alla tassonomia di cui sopra in un ventaglio più ampio possibile di differenziazione.

Le principali azioni per indagare il livello di qualità percepito dagli utenti rispetto al servizio erogato dall'Ente sono finalizzate a:

- promuovere concrete applicazioni degli strumenti e dei modelli utili a migliorare i servizi offerti attraverso la redazione/revisione della Carta dei Servizi;
- effettuare indagini per rilevare il gradimento dei servizi erogati all'esterno;
- monitorare il livello di soddisfazione delle attività svolte internamente dalle funzioni di staff (analisi gradimento interno);
- verificare che all'interno del piano strategico siano previsti obiettivi di governance delle società partecipate afferenti al servizio, anche sotto forma di monitoraggio degli indicatori qualitativi individuati;
- incentivare la visibilità di esperienze di qualità già presenti nell'Ente;
- monitorare l'andamento dei percorsi attivati;
- promuovere la condivisione dei risultati ottenuti in un'ottica di trasparenza così come disciplinato dal D.Lgs 33/2013

Nel percorso di programmazione viene demandata ad ogni servizio l'attuazione del Piano della Qualità attraverso un obiettivo operativo declinato in maniera peculiare e dettagliato per Area e Servizio, così come da Allegato H al Piano esecutivo di Gestione.

Si riportano nel dettaglio le azioni previste nel 2022.

AREA SERVIZI CULTURALI, CULTURA DEI DIRITTI E SVILUPPO ATTRATTIVITÀ DELLA CITTÀ

UdP Marketing Territoriale, Attrattività del Centro Storico e Turismo

Il Servizio prosegue nella rilevazione della qualità percepita dei servizi erogati attraverso il monitoraggio dei canali social in particolare relativamente a Portata (visualizzazioni) interazioni (utenti coinvolti) (2022_OB_1101_1)

Servizio Servizi Culturali

Nell'ambito del proprio obiettivo finalizzato al mantenimento degli standard di qualità dei servizi con una ulteriore attenzione ai suggerimenti di sviluppo degli utenti, le Biblioteche diffonderanno un questionario online tramite il proprio sito, i canali social e la newsletter per ottenere riscontro dagli utenti relativamente al patrimonio bibliografico e multimediale delle biblioteche (2022_OB_9307_1)

Per monitorare la qualità dell'offerta e del gradimento da parte del pubblico vengono definiti anche degli obiettivi qualitativi per le Fondazioni/Istituzioni culturali che afferiscono al servizio: Analisi della rilevazione della qualità per l'utenza della Fondazione I Teatri relativamente alla stagione 2021/22 (2022_OB_9112_2) oltre che l'aggiornamento della carta dei servizi esistente (2022_OB_9112_1); analoga rilevazione viene effettuata anche della Fondazione Nazionale della Danza (2022_OB_9125_6) relativamente alla stagione 2021/22.

AREA PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE E PROGETTI SPECIALI

Attività museali

Approvata nel 2021 la Carta dei Servizi, i Musei si impegnano a garantire gli standard di qualità esplicitati; si prosegue inoltre con la digitalizzazione delle richieste di iscrizione alle attività didattiche (in presenza e a distanza) da parte delle scuole attraverso lo strumento delle istanze online strumento già utilizzato ed apprezzato per il secondo anno scolastico consecutivo.

Struttura di Policy Politiche di partecipazione

Il progetto di Volontariato Civico, denominato R+, ha la finalità di promuovere il volontariato, i suoi valori e i suoi protagonisti. L'obiettivo è quello di rilanciare la sottoscrizione del bene comune come valore della città e dei suoi cittadini, valorizzando la cultura e l'approccio al bene comune e quindi alle azioni di protagonismo civico nella forma del volontariato per la gestione dei servizi e dei progetti sia del Comune che del Terzo Settore.

Tra le azioni di coordinamento della gestione dei volontari in attività presso tutti i Servizi del Comune, si intende rilevare anche il livello di soddisfazione dei tutor referenti dei volontari reclutati. (2022_OB_2928_1)

AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Servizio Politiche di Welfare e Intercultura

Per ciascuna iniziativa formativa organizzata è prevista una Raccolta questionari di gradimento al fine di valutare grado di interesse/soddisfazione dei partecipanti ai progetti promossi dall'ufficio Intercultura (2022_OB_8903_3): vengono analizzati i feedback ricevuti ed i risultati emersi vengono tenuti in considerazione per le successive progettazioni.

I Report prodotti vengono pubblicati in apposita sezione della trasparenza del Sito istituzionale.

Servizi ai cittadini

La pandemia ha accelerato l'innovazione già in atto tra gli strumenti di dialogo tra cittadini e PA: in aderenza alle indicazioni stabilite dal DL Semplificazioni è stato digitalizzato il processo che consente a cittadini e professionisti di richiedere, ed ottenere Certificati anagrafici ed estratti di Stato Civile. Al cittadino viene offerto un servizio attivo 24 ore al giorno e 7 giorni su 7, trasparenza e tracciabilità della propria istanza, e soprattutto viene garantito in 8 giorni lavorativi massimi (la norma di settore ne prevede max.30) il rilascio di documenti in risposta alle istanze pervenute tramite piattaforma (2022_OB_1645_2).

Il servizio è attivo anche nel rispondere attraverso il gestionale Hyper/RèS alle Segnalazioni e reclami provenienti ai cittadini, garantendo in tutti i casi risposta scritta.

Servizio Comunicazione e Relazioni con la città

Il Servizio entro la fine dell'anno provvede annualmente ad effettuare una rilevazione interna per monitorare il grado di soddisfazione del cliente interno rispetto alla gestione e ai risultati delle attività di comunicazione (2022_OB_1540_1). Il Servizio inoltre offrirà Supporto ai servizi per la realizzazione degli strumenti previsti dal Piano Comunale della Qualità in collaborazione al gruppo di lavoro interfunzionale (2022_OB_1540_2).

Sportello Attività Produttive ed Edilizia

Lo Sportello attività produttive ed Edilizia risponde attraverso il gestionale Hyper/RèS alle Segnalazioni e reclami provenienti ai cittadini. (2022_OB_1028_1).

AREA SERVIZI EDUCATIVI

Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia

Il progetto di implementazione di un sistema di qualità del servizio attraverso un consolidato impianto partecipativo che elegge i genitori dei bambini nei Consigli Infanzia Città delle rispettive scuole/nidi frequentati, nonché i cittadini che periodicamente vengono invitati e coinvolti agli incontri organizzati. (2022_OB_7501_1)

Anche l'Istituzione prosegue nel percorso di innovazione delle modalità di dialogo con i cittadini, in aderenza alle indicazioni stabilite dal DL Semplificazioni e su spinta della pandemia che ha imposto forti limitazioni all'accesso in presenza: da richieste connesse alle pratiche per iscrizioni e rette all'adeguamento delle modalità di pagamento a soluzioni digitali come normato da PagoPA.

Servizio Officina Educativa

Relativamente al servizio di Ristorazione scolastica dal II quadrimestre dell'anno scolastico 2020/21 non è stato possibile attivare il progetto di coinvolgimento delle famiglie volto al monitoraggio degli standard e della qualità del

servizio, in quanto preclusa la possibilità da parte dei genitori di accedere a scuola per condividere il momento del pranzo ed esprimere conseguentemente il proprio gradimento delle degustazioni consumate. In attesa di riattivare questa proposta vengono comunque mantenuti fermi e monitorati i criteri di qualità attraverso verifiche sul posto ed il controllo periodico da parte della figura della dietista sulla filiera della produzione del pasto al suo consumo.

Il servizio tiene costantemente monitorata la tempestività delle risposte fornite a seguito di contatto e/o riscontro alle richieste dei cittadini, ponendosi come obiettivo un tempo medio di 3 giorni lavorativi (2022_OB_7231_1)

Complici le restrizioni derivanti dall'emergenza sanitaria coi relativi limiti agli accessi agli sportelli, a partire dal 2020 il servizio ha accelerato alcuni percorsi di digitalizzazione, offrendo ai cittadini diverse istanze per poter richiedere l'attivazione di servizi o benefici economici.

In particolare la richiesta del contributo Regionale Conciliazione Vita-Lavoro o le diverse richieste afferenti all'ufficio rette della Ristorazione scolastica (attivazione servizio mensa, richiesta retta ridotta per ISEE, richiesta domiciliazione bancaria rette, attivazione dieta speciale)

Anche la Fondazione per lo Sport intraprende un percorso di analisi finalizzato alla digitalizzazione delle proprie istanze.

FUORI AREA

Polizia Locale e protezione civile

Proseguono anche per il 2022 le iniziative formative rientranti nell'attività di Educazione Stradale rivolte agli studenti delle scuole reggiane; attività che sono sempre state attive pur svolte in modalità a distanza a causa delle limitazioni imposte dalle misure di contenimento del virus COVID-19 (2022_OB_4903_1)

AREA RISORSE

Servizio Gestione e Sviluppo delle Tecnologie e dei Sistemi Informativi

Il servizio somministra costantemente un questionario di soddisfazione interno all'Ente sull'assistenza informatica, utile a monitorare l'attività relativa alla gestione delle chiamate di assistenza. (2022_OB_3304_6)

Il Servizio Privacy offre pareri e consulenze al *cliente interno* che ha/avuto contatto attraverso la casella di posta elettronica istituita in merito alla gestione della normativa sulla privacy; anche nel 2022 si intende sottoporre ad indagine interna il livello di soddisfazione del servizio offerto (2022_OB_0406_3)

Servizio Pianificazione Programmazione e Controllo

Viene fissato come obiettivo prioritario per il Servizio la partecipazione al gruppo intersettoriale istituito per il coordinamento ed il supporto ai servizi relativamente a tutti gli obiettivi posti nel presente Piano, il loro monitoraggio e gli adempimenti per garantirne la visibilità (2022_OB_3914_6)

L'ufficio statistica e del Controllo delle Società Partecipate hanno avviato percorsi di digitalizzazione di processi di acquisizione di istanze online in aderenza alle disposizioni previste dal DL Semplificazioni ed in continuità con le strategie di trasformazione digitale dell'Ente.

Servizio Entrate

A fine anno il servizio ha consolidato la prassi di effettuare un'analisi relativa al gradimento sulle consulenze prestate ai Comuni della provincia convenzionati al Comune di Reggio Emilia relativamente alla gestione del contenzioso tributario (2022_OB_1307_1)

Servizio gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione

Il Servizio si pone anche per il 2022 un obiettivo finalizzato a monitorare la percentuale di gradimento derivante dai questionari somministrati ai fruitori delle attività formative programmate (2022_OB_3117_2)

Le linee di mandato e gli obiettivi strategici dell'ente

Le linee di mandato dell'Ente sono state approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 64 del 9/07/2019 e rispondono ai diversi obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere nell'arco temporale 2019-2024. Le linee di mandato sono state declinate nei seguenti indirizzi strategici.



1. Città del capitale sociale

L'indirizzo delinea azioni, priorità e interventi per il rafforzamento di un **sistema integrato di servizi** a sostegno delle persone e delle famiglie.

L'indirizzo racchiude le politiche per una **città senza barriere, partecipata, inclusiva**, dove i cittadini possono sentirsi protagonisti e collaborare alla tutela del bene comune. In questo indirizzo rientrano anche le politiche per la **sicurezza urbana** rivolte al conseguimento di una ordinata e civile convivenza tra i cittadini favorendo azioni per migliorare la vivibilità dei quartieri e per contrastare l'illegalità.



2. Città dell'educazione e della conoscenza

In questo indirizzo rientrano le attività e i progetti per garantire un'ampia offerta di **servizi educativi e scolastici**. Si intende dare risalto alle giovani generazioni promuovendo la **cultura e la creatività** valorizzando i **luoghi e gli spazi della città** per rafforzare relazioni e per favorire scambi di esperienze. Si intende promuovere la cultura dello **sport** e rafforzare le iniziative per la promozione delle **diversità culturali** e delle **pari opportunità**.



3. Città della transizione Ecologica

L'indirizzo comprende le politiche per la **sostenibilità ambientale** e per la **mobilità**. Questo ambito comprende molteplici attività e progetti mirati a contrastare l'inquinamento atmosferico, a potenziare la dotazione di verde urbano, a migliorare la sicurezza stradale, a incentivare la mobilità ciclabile e a potenziare la manutenzione delle aree pubbliche.

L'indirizzo comprende le politiche di **rigenerazione urbana** che mirano a migliorare la città con interventi di riqualificazione in centro storico e nei vari quartieri.



4. Città dell'attrattività e dell'internazionalizzazione

L'indirizzo comprende le politiche per promuovere gli elementi distintivi della città e il suo territorio a livello europeo e internazionale. Rientrano in questo indirizzo le politiche di **promozione turistica**, le iniziative di valorizzazione del centro storico e alcuni interventi e di progetti turistico-culturali. La capacità di creare e mantenere **relazioni internazionali** con altri paesi può generare nuove traiettorie e sinergie con il mondo produttivo, rendendo la città più pronta al confronto con nuovi mercati e più aperta al cambiamento e all'innovazione.



5. Città dell'economia, del lavoro e dell'innovazione

L'indirizzo comprende le politiche a sostegno del **lavoro** e delle **imprese**. Diffondere informazioni tecnologiche, implementare le dotazioni infrastrutturali (logistiche, tecniche e tecnologiche), attivare servizi a supporto delle imprese (laboratori, azioni di marketing, prodotti finanziari, ecc.) può contribuire a rafforzare il tessuto economico della città. Anche lo sviluppo delle **competenze distintive** del sistema economico locale può attrarre talenti e imprese. Infine per rendere la città "smart" si punta sulla diffusione delle competenze e delle **tecnologie digitali**.



6. Innovazione in Comune

In questo indirizzo rientrano le politiche per migliorare l'**efficienza** della macchina amministrativa sia al suo interno, sia verso i cittadini e le imprese. Si intende implementare l'uso di strumenti e **tecnologie informatiche**; si intende migliorare l'organizzazione del personale, rafforzare la comunicazione con la città, valorizzare le risorse, razionalizzare le spese, contrastare l'evasione fiscale e garantire il rispetto della **legalità e della trasparenza**.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)) si inserisce all'interno del programma Next Generation EU (NGEU), concordato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica.

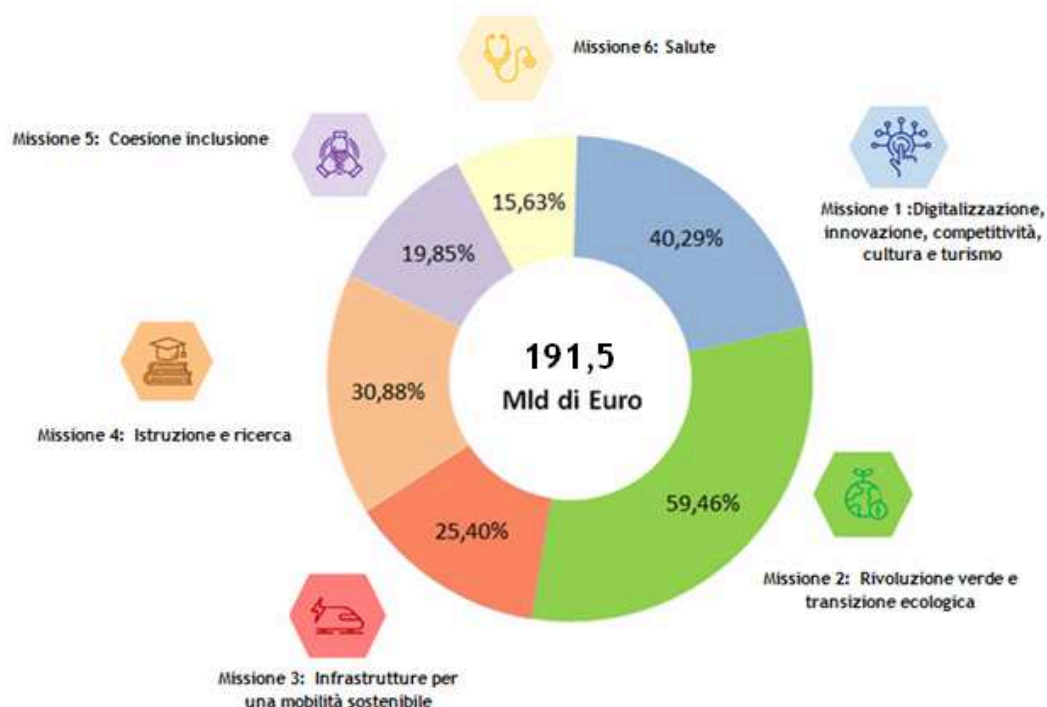
L'Italia attraverso il PNRR opererà un vasto programma di riforme - tra cui Pubblica amministrazione, giustizia, semplificazione della legislazione, concorrenza, fisco - accompagnato da adeguati investimenti. Il Piano di Ripresa e Resilienza si articola in **6 MISSIONI**, che corrispondono alle 6 grandi aree di intervento previste dal Next Generation EU ognuna delle quali prevede diversi finanziamenti.

Le risorse stanziare nel Piano sono pari a 191,5 miliardi di euro.

Gli indirizzi strategici del DUP 2022-2024 sono collegati alle missioni del PNRR; questo consentirà di attrarre rilevanti risorse nell'ambito delle principali politiche dell'Ente.

Missioni del PNRR		Descrizione
	Missione 1 Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	Sostiene la transizione digitale del paese, nella modernizzazione della PA, nelle infrastrutture di comunicazione e nel sistema produttivo. Ha l'obiettivo di garantire la copertura di tutto il territorio con reti a banda ultra-larga, migliorare la competitività delle filiere industriali, agevolare l'internazionalizzazione delle imprese. Investe inoltre sul rilancio di due settori che caratterizzano l'Italia: il turismo e la cultura.
	Missione 2 Rivoluzione verde e transizione ecologica	E' volta a realizzare la transizione verde ed ecologica della società e dell'economia per rendere il sistema sostenibile e garantire la sua competitività. Comprende interventi per l'agricoltura sostenibile e per migliorare la capacità di gestione dei rifiuti; programmi di investimento e ricerca per le fonti di energia rinnovabile; investimenti per le principali filiere industriali della transizione ecologica e la mobilità sostenibile. Prevede inoltre azioni per l'efficientamento del patrimonio immobiliare pubblico e privato, e iniziative per il contrasto al dissesto idrogeologico, per salvaguardare e promuovere la biodiversità del territorio, e per garantire la sicurezza dell'approvvigionamento e la gestione sostenibile ed efficiente delle risorse idriche.
	Missione 3 Infrastrutture per una mobilità sostenibile	Si pone l'obiettivo di rafforzare ed estendere l'alta velocità ferroviaria nazionale e potenziare la rete ferroviaria regionale, con una particolare attenzione al Mezzogiorno. Potenzia i servizi di trasporto merci secondo una logica intermodale in relazione al sistema degli aeroporti. Promuove l'ottimizzazione e la digitalizzazione del traffico aereo. Punta a garantire l'interoperabilità della piattaforma logistica nazionale (PNL) per la rete dei porti.
	Missione 4 Istruzione e ricerca	Punta a colmare le carenze strutturali, quantitative e qualitative, dell'offerta di servizi di istruzione nel nostro Paese, in tutto il ciclo formativo. Prevede l'aumento dell'offerta di posti negli asili nido, favorisce l'accesso all'università, rafforza gli strumenti di orientamento e riforma il reclutamento e la formazione degli insegnanti. Include anche un significativo rafforzamento dei sistemi di ricerca di base e applicata e nuovi strumenti per il trasferimento tecnologico, per innalzare il potenziale di crescita.
	Missione 5 Coesione e inclusione	Investe nelle infrastrutture sociali, rafforza le politiche attive del lavoro e sostiene il sistema duale e l'imprenditoria femminile. Migliora il sistema di protezione per le situazioni di fragilità sociale ed economica, per le famiglie, per la genitorialità. Promuove inoltre il ruolo dello sport come fattore di inclusione. Un'attenzione specifica è riservata alla coesione territoriale, col rafforzamento delle Zone Economiche Speciali e la Strategia nazionale delle aree interne. Potenzia il Servizio Civile Universale e promuove il ruolo del terzo settore nelle politiche pubbliche.
	Missione 6 Salute	E' focalizzata su due obiettivi: il rafforzamento della prevenzione e dell'assistenza sul territorio, con l'integrazione tra servizi sanitari e sociali, e l'ammodernamento delle dotazioni tecnologiche del Servizio Sanitario Nazionale (SSN). Potenzia il Fascicolo Sanitario Elettronico e lo sviluppo della telemedicina. Sostiene le competenze tecniche, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario, oltre a promuovere la ricerca scientifica in ambito biomedico e sanitario.

Ripartizione % dei finanziamenti per Missioni del PNRR



Missioni e componenti del PNRR

Missione 1 Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	M1C1. Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA M1C2. Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo M1C3. Turismo e cultura 4.0
Missione 2 Rivoluzione verde e transizione ecologica	M2C1. Agricoltura sostenibile ed economia circolare M2C2. Transizione energetica e mobilità sostenibile M2C3. Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici M2C4. Tutela del territorio e della risorsa idrica
Missione 3 Infrastrutture per una mobilità sostenibile	M3C1. Rete ferroviaria ad alta velocità, capacità e strade sicure M3C2. Intermodalità e logistica integrata
Missione 4 Istruzione e ricerca	M4C1. Potenziamento dell'offerta e dei servizi di istruzione: dagli asili nido all'università M4C2. Dalla ricerca all'impresa
Missione 5 Inclusione e coesione	M5C1. Politiche per il lavoro M5C2. Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore M5C3. Interventi sociali per la coesione territoriale
Missione 6 Salute	M6C1. Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale M6C2. Innovazione, ricerca e digitalizzazione del servizio sanitario nazionale

Gli indirizzi strategici e gli obiettivi del DUP sono collegati ai principali **Goal di Agenda 2030**.

Il Comune di Reggio Emilia partecipa ad iniziative e progettazioni europee finalizzate ad approfondire i contenuti dell'Agenda 2030; in particolare attraverso il progetto GLOBAL GOALS FOR CITIES finanziato dal Programma URBACT promuove azioni per uno sviluppo urbano integrato e sostenibile sotto il profilo economico, ambientale e sociale attraverso la creazione di “reti” tra paesi europei. Reggio Emilia è l'unica città italiana aderente alla rete.



1. Città del capitale sociale

- 1 - Sanità e welfare
- 2 - Città senza barriere
- 3 - Città collaborativa
- 4 - Protezione e sicurezza



2. Città dell'educazione e della conoscenza

- 5 - Scuola e educazione
- 6 - Giovani, creatività e Università
- 7 - Cultura, saperi e idee
- 8 - Sport



3. Città della transizione ecologica

- 10 - Città verde e resiliente
- 11 - Agricoltura sostenibile
- 12 - Cura della città pubblica
- 13 - Mobilità
- 14 - Uso del territorio e trasformazione urbana



4. Città dell'attrattività e dell'internazionalizzazione

- 15 - Promozione territoriale
- 16 - Internazionalizzazione



5. Città dell'economia, del lavoro e dell'innovazione

- 17 - Lavoro, economia, talenti e imprese
- 18 - Smart city/Trasformazione digitale



Nota: è stato escluso l'indirizzo strategico 6 “Innovazione in Comune” e gli obiettivi ad esso collegati, in quanto relativo all'organizzazione interna dell'Ente.

Indirizzo strategico 1



Città del capitale sociale

Obiettivi e Goals Agenda 2030	Azioni	Missioni PNRR M5 - M6
1. Sanità e welfare  <i>Garantire e rafforzare un sistema integrato di servizi</i>	1.1 - Integrazione sociale e sociosanitaria 1.2 - Inclusione attiva e misure di contrasto alla povertà 1.3 - Politiche familiari 1.4 - Housing sociale	M5: Coesione e inclusione M5C2: Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore M6: Salute M6C1: Reti di Prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale
2. Città senza barriere  <i>Garantire servizi e strutture accessibili a tutti i cittadini</i>	2.1 - Servizi e strutture senza ostacoli	M5: Coesione e inclusione M5C2: Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore
3. Città collaborativa  <i>Garantire e sviluppare modelli di cittadinanza attiva</i>	3.1 - Il quartiere come luogo della governance collaborativa 3.2 - L'ecosistema urbano della co-governance	M5: Coesione e inclusione M5C3: Interventi speciali per la coesione territoriale
4. Protezione e sicurezza  <i>Contrastare il degrado, aumentare la sicurezza urbana</i>	4.1 - Partecipazione e Controllo di vicinato 4.2 - Sicurezza, legalità e presidio del territorio	M5: Coesione e inclusione M5C3: Interventi speciali per la coesione territoriale

Obiettivo 1 - Sanità e welfare
Garantire e rafforzare un sistema integrato di servizi

GLI INDICATORI

Integrazione sociale e sociosanitaria



Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli
Indicatore guida Agenda 2030: Difficoltà di accesso ad alcuni servizi

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Avvio nuove Case della comunità AUSL e riconfigurazione delle esistenti: n. Case	2	3	3
Equipe integrate minori (n. utenti)	250	250	250
Dispositivo di analisi e progettazione integrata per anziani (n. utenti)	915	930	930
Implementazione di strumenti di progettazione socio-sanitari in ambito disabili (n. budget di progetto)	10	15	15
Dispositivo di analisi e progettazione integrata per persone con dipendenze (UVM, n. utenti)	130	130	130
N. utenti con disagio psichico in coprogettazione con l'ASL-Salute Mentale e con Sert	230	230	230
N. posti per anziani definitivi accreditati CRA (relativi all'ASP del Comune di Reggio Emilia)	540	542	545
Anziani, CRA: % dei posti contrattualizzati sui posti autorizzati nel Comune	85%	85%	85%
Servizi di assistenza domiciliare riprogettati - SAD supportivo demenze + Sad adulti non autosufficienti: n. utenti all'anno	15	19	23
Liste di attesa: % delle domande evase rispetto alle persone in lista (ingressi, rinunce, decessi)	> 55%	> 57%	> 60%

Inclusione attiva e misure di contrasto alla povertà e alla marginalità



Raggiungere e sostenere progressivamente la crescita del reddito del 40 per cento più povero della popolazione ad un tasso superiore rispetto alla media nazionale
Indicatore guida Agenda 2030: % di famiglie che vivono al di sotto della soglia di povertà assoluta

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Inclusione attiva			
Nuclei beneficiari di contributi economici per persone in condizioni di povertà/difficoltà economiche su progetto del servizio sociale	850	850	850
N. persone colloquate per percorsi di inserimento lavorativo	320	350	350
N. persone avviate dentro a percorsi Legge 14	40	44	48
Esclusione sociale			
N. di contatti dell'Unità di prossimità	3.000	3.000	3.000
Accoglienza abitativa di situazioni di grave emarginazione adulta n. situazioni	90	85	80
% utenti colloquati sulla popolazione carceraria: detenuti incontrati dallo sportello sul totale della popolazione carceraria (dato al 31/12)	> 50%	> 50%	> 50%

Politiche familiari



Sviluppare istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti a tutti i livelli
Indicatore guida Agenda 2030: Difficoltà di accesso ad alcuni servizi

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
% dei nuclei in carico al 31/12 sulla popolazione residente alla stessa data	8,2%	8,2%	8,2%
Minori e famiglie			
% degli interventi a sostegno delle famiglie e degli interventi domiciliari rapportati al totale delle famiglie in carico	24%	25%	25%
Interventi a sostegno delle famiglie: educative territoriali + incontri protetti (n. minori)	120	120	120
Interlocutori e reti coinvolte per il sostegno all'accoglienza familiare: n. famiglie	120	140	140
Interlocutori coinvolti per il sostegno all'accoglienza familiare: n. soggetti (parrocchie, associazioni, scuole ecc.)	37	40	40
Centro famiglie: n. sperimentazioni di home visiting bambini 0-3 anni	10	15	20
Centro famiglie: sostegno diretto agli adolescenti e alle famiglie con adolescenti in connessione con la rete dei servizi (n. ragazzi)	20	25	30
Azioni sperimentali a contrasto del ritiro sociale e dispersione scolastica: n. scuole secondarie di II grado coinvolte sul totale delle scuole in città	75%	75%	75%
Disabili			
Implementazione sistema socio-occupazionale per persone con disabilità: n. di persone con nuove progettazioni	150	250	250
Implementazione sistema socio-occupazionale per persone con disabilità: n. di persone con più progetti interconnessi	150	200	200
Contributi dedicati ai progetti di vita indipendente (n. persone)	15	25	25
Anziani			
Indice di domiciliarità anziani +65 in carico (rapporto tra il numero di anziani con un servizio domiciliare attivo al 31/12 e il numero di anziani in carico alla stessa data)	≥ 29%	≥ 30%	≥ 30%
% anziani presi in carico sul totale della popolazione 65+	7,8%	7,8%	7,8%
% anziani presi in carico sul totale della popolazione 85+	22,4%	22,4%	22,4%

Housing sociale



Garantire a tutti l'accesso ad un alloggio e a servizi di base adeguati, sicuri e convenienti e garantire l'ammodernamento dei quartieri poveri
Indicatore guida Agenda 2030: Indice di bassa qualità dell'abitazione

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Incremento degli assegnatari ERP rispetto all'anno precedente	+1,5%	+1,5%	+1,5%
Riduzione dei tempi di abbinamento alloggio ERP/potenziale beneficiario (giorni naturali e consecutivi)	25 gg	25 gg	25 gg

Obiettivo 2 - Città senza barriere
Garantire servizi e strutture accessibili a tutti i cittadini

GLI INDICATORI

Servizi e strutture senza ostacoli



Garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, comprese le persone con disabilità

Indicatore guida Agenda 2030: Edifici dotati di accorgimenti specifici per il superamento delle barriere architettoniche

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
N. sottoscrittori accordo/patto per il Tavolo inter-istituzionale e altri strumenti partecipativi	50	60	70
Edifici e spazi Comunali e/o privati (negozi accoglienti) con interventi di superamento delle barriere architettoniche ed interventi in favore della disabilità invisibile e/o comunque non di ordine fisico	+ 3	+ 3	+ 3
Mostre ed eventi realizzati dal Comune e dalle partecipate/Istituzioni culturali con specifiche iniziative relative all'accessibilità sia materiale che relativa ai contenuti	>12	>15	>18
Iniziative anche sperimentali co-progettate con Istituzioni ed Enti culturali che sostengano il protagonismo delle persone fragili nella realizzazione di opere, performance, percorsi (n. persone fragili direttamente coinvolte)	>250	>250	>250
N. "Progetti esistenziali di vita" depositati presso Stato Civile	>20	>30	>40
Aumentare il n. di percorsi e progetti rivolti a persone con disabilità nell'ambito di servizi socio-occupazionali, tempo libero e orientamento al lavoro	>800	>900	>1.000

Obiettivo 3 - Città collaborativa
Garantire e sviluppare modelli di cittadinanza attiva

GLI INDICATORI

Il quartiere come luogo della governance collaborativa



Assicurare un processo decisionale reattivo, inclusivo, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli

Indicatore guida BES: Istituzioni non profit ogni 10.000 abitanti

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
N. di soggetti coinvolti nei percorsi di collaborazione	> 50	> 50	> 50
N. progetti previsti negli Accordi	> 5	> 5	> 5
N. iniziative in collaborazione con il Laboratorio Aperto	> 3	> 3	> 3
N. soggetti coinvolti nell'ambito del progetto Euarenas	> 20	> 20	> 20

L'ecosistema urbano della co-governance



Incoraggiare e promuovere efficaci partenariati tra soggetti pubblici, pubblico-privati e nella società civile, basandosi sull'esperienza e sulle strategie di accumulazione di risorse dei partenariati

Indicatore guida BES: Volontari nelle organizzazioni non profit per 10.000 abitanti

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
N. di volontari attivi	> 820	> 820	> 820

Obiettivo 4 - Protezione e sicurezza
Contrastare il degrado, aumentare la sicurezza urbana

GLI INDICATORI

Partecipazione e controllo di vicinato



Promuovere lo stato di diritto a livello nazionale e internazionale e garantire parità di accesso alla giustizia per tutti
Indicatore guida Agenda 2030: % di popolazione che ha subito aggressioni o rapine negli ultimi 12 mesi

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
% di implementazione delle azioni condivise rispetto a quelle richieste dall'accordo di sicurezza	100%	100%	100%
N. di gruppi di cittadini coinvolti nel progetto di controllo di comunità	20	20	20
Tempi di risposta a segnalazioni di comitati e cittadini (gg)	30 gg	30 gg	30 gg

Sicurezza, legalità e presidio del territorio



Rafforzare le istituzioni nazionali, anche attraverso la cooperazione internazionale, per costruire maggiore capacità, a tutti i livelli, per prevenire la violenza e combattere il terrorismo e la criminalità
Indicatore guida Agenda 2030: Percezione di sicurezza

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
N. telecamere installate di ultima generazione	480	500	520
N. di altri sistemi per il controllo del territorio installati (es. OCR, controllo traffico, autovelox, infrazioni semaforiche, ecc)	100	110	120
N. di telecamere o altri sistemi aggiornati*	20	20	20
N. partecipanti alle attività relative alla cultura della legalità	200	200	200
N. stakeholder coinvolti nelle attività relative alla cultura della legalità	12	12	12

(*) Indicatore dello stato di aggiornamento tecnologico di telecamere e altri dispositivi simili (es. lettori targhe)

Indirizzo strategico 2



Città dell'educazione e della conoscenza

Obiettivi e Goals Agenda 2030

Azioni

Missioni PNRR M1 - M4 - M5



5. Scuola e educazione



Accompagnare bambini e ragazzi nel processo educativo e formativo, fornendo un adeguato apprendimento a tutti i livelli

- 5.1 - Sistema integrato dei servizi 0-6
- 5.2 - Servizi per l'educazione 6-18
- 5.3 - Interventi e azioni a supporto del sistema educativo scolastico

M4: Istruzione e ricerca
M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido all'università

6. Giovani, creatività e Università



Creare sinergie con l'Università per accrescere conoscenza, cultura e innovazione

- 6.1 - Nuove opportunità per le giovani generazioni
- 6.2 - Creatività giovanile

M4: Istruzione e ricerca
M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido all'università

7. Cultura, saperi e idee



Sviluppare le potenzialità culturali, valorizzando le opportunità esistenti

- 7.1 - Cultura come bene comune e accessibile
- 7.2 - Luoghi di contaminazione culturale: biblioteche, musei, cinema, teatri

M1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo
M1C3: Turismo e cultura

8. Sport



Rafforzare il ruolo dello sport come diritto al benessere e alla cura degli spazi pubblici

- 8.1 - Cultura della pratica sportiva
- 8.2 - Riqualificazione impianti sportivi

M5: Inclusione e coesione
M5C2: Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore

9. Diritti delle persone



Rafforzare la tutela dei diritti delle minoranze e garantire le pari opportunità

- 9.1 - Pari opportunità
- 9.2 - Promozione delle diversità culturali

M5: Inclusione e coesione
M5C1: Politiche per il lavoro

**INDIRIZZO STRATEGICO 2
CITTÀ' DELL'EDUCAZIONE E DELLA CONOSCENZA**

Obiettivo 5 - Scuola e educazione
Accompagnare bambini e ragazzi nel processo educativo e formativo,
fornendo un adeguato apprendimento a tutti i livelli

GLI INDICATORI

Sistema integrato dei servizi 0-6



Assicurarsi che tutte le ragazze e i ragazzi abbiano accesso a uno sviluppo infantile precoce di qualità, alle cure necessarie e all'accesso alla scuola dell'infanzia, in modo che siano pronti per l'istruzione primaria
Indicatore guida Agenda 2030: Tasso di partecipazione alle attività educative (scuola dell'infanzia e primo anno della scuola primaria)

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Nidi d'Infanzia			
<i>Ottimizzare la capacità di risposta alla domanda di nido d'infanzia comunale e convenzionato</i>			
% di accoglienza delle domande nelle prime e seconde scelte indicate dalle famiglie	83%	83%	83%
% delle domande nei termini a cui viene offerto un posto (complessivamente nel corso dell'anno)	85%	85%	85%
% delle domande fuori termine a cui viene offerto un posto (complessivamente nel corso dell'anno)	15%	15%	15%
% dei posti rimasti vacanti a conclusione del periodo di ammissione ai servizi	<5,5%	<5,5%	<5,5%
% delle domande presentate nei termini rimaste nella lista di attesa a conclusione del periodo di ammissione ai servizi	<15%	<15%	<15%
Accoglienza dei bambini piccolissimi (% rispetto ai posti disponibili)	55%	55%	55%
Scuole dell'Infanzia			
<i>Ottimizzare la capacità di risposta alla domanda nella rete delle scuole dell'infanzia comunali e convenzionate</i>			
% di accoglienza delle domande nelle prime e seconde scelte indicate dalle famiglie	85%	85%	85%
% delle domande nei termini a cui viene offerto un posto (complessivamente nel corso dell'anno)	92%	92%	92%
% delle domande fuori termine a cui viene offerto un posto (complessivamente nel corso dell'anno)	35%	35%	35%
% dei posti rimasti vacanti a conclusione del periodo di ammissione ai servizi	<5,5%	<5,5%	<5,5%
% delle domande presentate nei termini rimaste nella lista di attesa a conclusione del periodo di ammissione ai servizi	<6%	<6%	<6%
Nidi e Scuole dell'Infanzia			
Consolidare la competenza formativa in campo nazionale e internazionale (n. interventi)	20	30	30
n. consigli infanzia e città delle singole strutture	70	70	70
n. consulta cittadina	2	2	2
n. iniziative cittadine	5	5	5
Progettazioni in dialogo fra le competenze architettoniche e pedagogiche (n. strutture coinvolte)	1	2	2

Servizi per l'educazione 6-18



Assicurarsi che tutti i ragazzi e le ragazze completino una istruzione primaria e secondaria libera, equa e di qualità che porti a rilevanti ed efficaci risultati di apprendimento
Indicatore guida Agenda 2030: % di studenti della scuola secondaria di primo grado che non raggiungono un livello sufficiente di competenza alfabetica e numerica

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Officina Educativa			
Mantenere il n. di partecipanti (6-14) alle progettazioni nella scuola primaria e secondaria di I grado	3.000	3.000	3.500
Tasso di partecipazione alle attività educative extrascolastiche (es. SEI) (n. partecipanti/studenti complessivi)	40%	40%	45%
Consolidare le collaborazioni con le scuole e con il territorio (insegnanti, genitori, attori del territorio)	550	550	600
Mantenere la % di copertura della domanda di servizio per l'integrazione scolastica degli alunni disabili	85%	85%	85%

Contenere il tasso di dispersione scolastica nella scuola primaria e secondaria di I grado	0,5%	0,5%	0,5%
Tasso di insuccesso scolastico nella scuola secondaria di I grado (n° respinti/n° frequentanti)	2%	2%	2%
Aumentare il n. dei ragazzi a rischio di dispersione scolastica nel primo biennio della scuola secondaria di II grado inseriti in percorsi formativi	40	40	40
Confermare il n. di studenti coinvolti in azioni educative volte alla partecipazione attiva, agli stili di vita sani ed alla creatività in collaborazione con le scuole secondarie di II grado	8.000	8.000	8.000
Aumentare il numero di attività di orientamento post-diploma rivolto agli studenti delle scuole secondarie di II grado	20	22	25
<i>Diritto allo studio</i>			
Sostenere le famiglie nell'acquisto dei libri di testo: n. buoni libro	650	650	650

Interventi e azioni a supporto del sistema educativo scolastico



Costruire e adeguare le strutture scolastiche in modo che siano adatte alle esigenze dei bambini, alla disabilità e alle differenze di genere e fornire ambienti di apprendimento sicuri, non violenti, inclusivi ed efficaci per tutti
Indicatore guida Agenda 2030: Edifici dotati di accorgimenti specifici per ridurre i consumi energetici

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
N. percorsi partecipati da bambini, genitori e insegnanti per la riqualificazione di ambienti scolastici	3	3	3

Obiettivo 6 - Giovani, creatività e Università Creare sinergie con l'Università per accrescere conoscenza, cultura e innovazione

GLI INDICATORI

Nuove opportunità per le giovani generazioni



Garantire la parità di accesso per tutte le donne e gli uomini ad una istruzione a costi accessibili e di qualità tecnica, ad una istruzione professionale e di terzo livello, compresa l'Università
Indicatore guida Agenda 2030: Laureati e altri titoli terziari (30-34 anni)

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
<i>Spazi di aggregazione giovanile</i>			
Aumentare il n. complessivo di accessi agli spazi di aggregazione giovanile	1.600	1.600	1.600
Aumentare il n. di iniziative annue presso l'ex Gabella di via Roma	220	230	230
Aumentare il n. di accessi presso lo spazio giovani via Cassoli1, sia come accesso all'Infogiovani che come partecipazione alle attività della rete di #viacassoliuno	500	550	600
<i>Università</i>			
% di incremento di iscritti nella sede universitaria di Reggio Emilia	8%	8%	8%
% iscritti fuori sede sul totale degli iscritti nella sede reggiana UNIMORE	60%	60%	60%
Sviluppare i servizi offerti agli studenti universitari: n. posti letto per studenti fuori sede*	480	480	500
Tasso di iscrizione femminile sede reggiana UNIMORE	60%	60%	60%

Creatività giovanile



Aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale
Indicatore guida Agenda 2030: Partecipazione alla formazione continua

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Aumentare il n. di partecipanti alle call creative	80	80	80
Aumentare il n. di laboratori, iniziative ed eventi presso SD Factory	40	45	50

Obiettivo 7 - Cultura, saperi e idee
Sviluppare le potenzialità culturali, valorizzando le opportunità esistenti

GLI INDICATORI

Cultura come bene comune e accessibile



Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti, comprese le infrastrutture regionali e transfrontaliere, per sostenere lo sviluppo economico e il benessere umano, con particolare attenzione alla possibilità di accesso equo per tutti

Indicatore guida Agenda 2030: Spesa pubblica per i servizi culturali

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Attività culturali			
Mantenere superiori a 200 le iniziative dell'associazionismo sostenute dall'ente (collaborazioni, patrocinii, contributi)	> 200	> 200	> 200

Luoghi di contaminazione culturale: biblioteche, musei, cinema, teatri



Sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti, comprese le infrastrutture regionali e transfrontaliere, per sostenere lo sviluppo economico e il benessere umano, con particolare attenzione alla possibilità di accesso equo per tutti

Indicatore guida Agenda 2030: Spesa pubblica per i servizi culturali

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Istituzioni e Fondazioni culturali			
Mantenere il livello di soddisfazione dei visitatori di Fotografia Europea - Fondazione Magnani	> 90%	> 90%	> 90%
Mantenere l'impatto economico di Fotografia Europea - Fondazione Magnani superiore a 3 € per ogni € speso	> 3€	> 3€	> 3€
% presenze fuori provincia di Fotografia Europea - Fondazione Magnani	> 20%	> 20%	> 20%
N. presenze alle attività culturali della Fondazione Palazzo Magnani - Restate	> 7.000	> 7.000	> 7.000
N. visitatori paganti della Fondazione Palazzo Magnani (n. biglietti)	> 3.000	> 3.000	> 3.000
Mantenere superiore a 15.000 il n. degli spettatori paganti Cinema Rosebud	> 15.000	> 15.000	> 15.000
Mantenere superiore a 20.000 gli spettatori totali alle proiezioni cinematografiche (paganti e non paganti)	> 20.000	> 20.000	> 20.000
N. degli spettatori paganti della Fondazione I Teatri	≥ 23.000	≥ 23.000	≥ 23.000
N. delle recite della Fondazione Nazionale della Danza	> 100	> 100	> 100
Consolidare il livello di interazione tra cittadini e portatori di interesse attraverso l'attività di Spazio Gerra mirata alla promozione, produzione, formazione in sinergia con altri luoghi di cultura e creatività del territorio (n. persone coinvolte e visualizzazione eventi in streaming)	> 20.000	> 20.000	> 20.000
Mantenere superiore a 200 il n. degli artisti e creativi coinvolti nelle attività dello Spazio Gerra	> 200	> 200	> 200
Biblioteche			
Aumentare il n. dei prestiti nelle biblioteche	> 300.000	> 400.000	> 500.000
Mantenere il livello di soddisfazione degli Utenti delle Biblioteche superiore all'80%	> 80%	> 80%	> 80%
Aumentare il n. delle presenze nelle biblioteche	> 280.000	> 400.000	> 600.000
Aumentare le attività della sezione ragazzi: n. di bambini e ragazzi coinvolti nelle attività didattiche e di promozione della lettura	> 10.000	> 20.000	> 25.000
Aumentare il n. delle nuove acquisizioni delle biblioteche (per acquisti, deposito legale, doni)	> 17.000	> 20.000	> 20.000
Musei			
N. presenze musei civici	> 60.000	> 80.000	> 100.000
Media giornaliera di presenza studenti presso sedi museali (anno scolastico)	> 60	> 80	> 80
% soddisfazione attività didattiche per la scuola (rilevazione su oltre 70% classi iscritte online e in presenza)	> 85%	> 85%	> 85%

Obiettivo 8 - Sport
Rafforzare il ruolo dello sport come diritto al benessere e alla cura degli spazi pubblici

GLI INDICATORI

Cultura della pratica sportiva



Assicurarsi che tutti gli studenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile attraverso, tra l'altro, l'educazione per lo sviluppo sostenibile e stili di vita sostenibili, i diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e di non violenza, la cittadinanza globale e la valorizzazione della diversità culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile
Indicatore guida: Indice di sportività

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
N. di presenze per abitante negli impianti sportivi	3,5/ab.	5/ab.	7/ab
N. eventi organizzati direttamente, in co-progettazione, o patrocinati	20	30	40

Riqualificazione impianti sportivi



Definire norme tecniche vincolanti e incentivanti per il pubblico e il privato e nella pianificazione generale e nei vari piani di settore e per introdurre strumenti di valutazione della qualità dello spazio pubblico in termini di accessibilità, comfort e creazione di opportunità
Indicatore guida: Indice di sicurezza degli impianti

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
N. riqualificazioni degli impianti sportivi previste nel Piano Triennale dei Lavori Pubblici 2022-2024	2	2	2

Obiettivo 9 - Diritti delle persone
Rafforzare la tutela dei diritti delle minoranze e garantire le pari opportunità

GLI INDICATORI

Pari opportunità



Adottare e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per la promozione dell'uguaglianza di genere e l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza di tutte le donne e le ragazze a tutti i livelli
Indicatore guida Agenda 2030: Tasso di presenza delle donne nei centri antiviolenza

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
N. delle associazioni e dei soggetti coinvolti per la realizzazione di "365 giorni Donna"	42	42	42
N. soggetti coinvolti nel Tavolo permanente di contrasto alla violenza maschile sulle donne	10	10	10
N. iniziative di contrasto alla discriminazione e promozione della cultura delle pari opportunità	14	14	14
N. soggetti coinvolti nel Tavolo di contrasto all'omotransnegatività e di inclusione delle persone LGBT	25	25	25
N. dei soggetti coinvolti nel Tavolo interistituzionale "Città senza barriere"	5	5	5

Promozione delle diversità culturali



Entro il 2030, assicurarsi che tutti gli studenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile attraverso, tra l'altro, l'educazione per lo sviluppo sostenibile e stili di vita sostenibili, i diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e di non violenza, la cittadinanza globale e la valorizzazione della diversità culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile
Indicatore guida Agenda 2030: Partecipazione alla formazione continua

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
N. soggetti coinvolti nella definizione della Scuola di Cittadinanza	9	11	14
N. attività definite all'interno del Patto Educativo interculturale	2	5	7
N. imprese e associazioni coinvolte nella progettazione del Diversity Lab	7	9	11
N. organizzazioni della società civile e istituzioni del territorio coinvolti nella cerimonia di cittadinanza	10	13	15
N. associazioni coinvolte nei percorsi di promozione del dialogo interreligioso e registrate presso l'amministrazione comunale	10	12	15
N. iniziative culturali e artistiche promosse in collaborazione con enti e rassegne del territorio collegate ai paesi della diaspora	7	12	14
N. progetti di cooperazione e scambi con i paesi della diaspora	3	3	4

Indirizzo strategico 3



Città della transizione ecologica

Obiettivi e Goals Agenda 2030	Azioni	Missioni PNRR M2 - M5
10. Città verde e resiliente		 
  <i>Perseguire politiche ambientali per una città eco sostenibile</i>	10.1 - Tutela e sostenibilità ambientale 10.2 - Cura e potenziamento del verde	M2: Rivoluzione verde e transizione ecologica M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica
11. Agricoltura sostenibile		
  <i>Promuovere e valorizzare le aree e i prodotti agricoli del territorio</i>	11.1 - Aree agricole e produzioni sostenibili	M2: Rivoluzione verde e transizione ecologica M2C1: Economia circolare e agricoltura sostenibile
12. Cura della città pubblica		
  <i>Migliorare la manutenzione e la qualità del patrimonio pubblico</i>	12.1 - Aree pubbliche fruibili e sicure (manutenzione strade, piste ciclabili, ecc.) 12.2 - Riqualificazione ed efficientamento del patrimonio edilizio pubblico	M2: Rivoluzione verde e transizione ecologica M2C3: Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici
13. Mobilità		
  <i>Ridurre il traffico, migliorare la sicurezza stradale, sviluppare modelli di mobilità sostenibile</i>	13.1 - Piani e progetti per la mobilità sostenibile 13.2 - Interventi e Infrastrutture per la mobilità	M2: Rivoluzione verde e transizione ecologica M2C2: Energia rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile
14. Uso del territorio e trasformazione urbana		
 <i>Potenziare le politiche di rigenerazione e riqualificazione urbana</i>	14.1 - Sfida alla sostenibilità e beni comuni 14.2 - Rigenerazione e progetti urbani	M2: Rivoluzione verde e transizione ecologica M2C3: Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici M5: Inclusione e coesione M5C2: Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore

**INDIRIZZO STRATEGICO 3
CITTA' DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA**

**Obiettivo 10 - Città verde, città resiliente
Perseguire politiche ambientali per una città ecosostenibile**

GLI INDICATORI

Tutela e sostenibilità ambientale



Ridurre l'impatto ambientale negativo pro capite delle città, in particolare riguardo alla qualità dell'aria e alla gestione dei rifiuti

Indicatore guida Agenda 2030: Concentrazione PM10

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Riduzione Rifiuti - Produzione pro capite di rifiuti urbani (kg/ab./anno)	<690	<690	<690
Raccolta rifiuti - Percentuale di raccolta differenziata dei rifiuti urbani (%)	>78	>78	>78
PM10 - concentrazione media annuale (microgrammi/mc)	<40	<40	<40
PM25 - concentrazione media annuale (microgrammi/mc)	<25	<25	<25
Biossido di azoto NO3 - concentrazione media annuale (microgrammi/mc)	<40	<40	<40

Cura e potenziamento del verde



Fornire l'accesso universale a spazi verdi pubblici sicuri, inclusivi e accessibili, in particolare per le donne e i bambini, gli anziani e le persone con disabilità

Indicatore guida Agenda 2030: Incidenza delle aree di verde urbano sulla superficie urbanizzata delle città (m2 per 100m2)

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Nuove piantumazioni in aree pubbliche (n. nuovi alberi/anno)	13.000	13.000	13.000
Verde fruibile - mq pro-capite verde fruibile a gestione comunale (mq/ab)	>27	>27	>27
Verde totale - mq pro-capite di verde totale a gestione comunale (mq/ab)	>57	>57	>57

**Obiettivo 11 - Agricoltura sostenibile
Promuovere e valorizzare le aree e i prodotti agricoli del territorio**

GLI INDICATORI

Aree agricole e produzione sostenibile



Garantire sistemi di produzione alimentare sostenibili e applicare pratiche agricole resilienti che aumentino la produttività e la produzione, che aiutino a conservare gli ecosistemi, che rafforzino la capacità di adattamento ai cambiamenti climatici, alle condizioni meteorologiche estreme, alla siccità, alle inondazioni e agli altri disastri, e che migliorino progressivamente il terreno e la qualità del suolo

Indicatore guida Agenda 2030: Indice di crescita delle coltivazioni biologiche

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Aumento della produzione agricola biologica - % superficie coltivata a biologico	13%	14%	15%
% di aziende agricole che riqualificano le proprie infrastrutture produttive (su 1.118 aziende)	2%	2%	2%

Obiettivo 12 - Cura della città pubblica
Migliorare la manutenzione e la qualità del patrimonio pubblico

GLI INDICATORI

Aree pubbliche fruibili e sicure (manutenzione strade, piste ciclabili, ecc.)



Rafforzare la cooperazione internazionale per facilitare l'accesso alla tecnologia e alla ricerca di energia pulita, comprese le energie rinnovabili, all'efficienza energetica e alla tecnologia avanzata e alla più pulita tecnologia derivante dai combustibili fossili, e promuovere gli investimenti nelle infrastrutture energetiche e nelle tecnologie per l'energia pulita

Indicatore guida Agenda 2030: Consumo di energia da fonti rinnovabili

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
<i>Illuminazione</i>			
Risparmio energetico (kWh/anno) per l'illuminazione pubblica*	5.867.215,27	5.867.215,27	5.867.215,27
<i>Strade, piazze, marciapiedi, piste ciclopedonali</i>			
Mantenere la % di pratiche di intervento concluse non inferiore al 60% (pratiche concluse/totale delle richieste di intervento)	≥ 60%	≥ 60%	≥ 60%

(*) Il risparmio energetico è dichiarato nella relazione tecnica allegata alla Determinazione Dirigenziale n. 956 del 24/09/2019 e si riferisce ad un obiettivo complessivo di 5.867.215,27 kWh/anno da raggiungere a seguito della sostituzione completa dei dispositivi illuminanti esistenti con quelli più performanti di nuova generazione.

Riqualificazione ed efficientamento patrimonio edilizio pubblico



Rafforzare la cooperazione internazionale per facilitare l'accesso alla tecnologia e alla ricerca di energia pulita, comprese le energie rinnovabili, all'efficienza energetica e alla tecnologia avanzata e alla più pulita tecnologia derivante dai combustibili fossili, e promuovere gli investimenti nelle infrastrutture energetiche e nelle tecnologie per l'energia pulita

Indicatore guida Agenda 2030: Consumo di energia da fonti rinnovabili

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
<i>Efficienza energetica/Calore</i>			
Contenere i consumi energetici dell'ente per riscaldamento (destagionalizzati)	≤ 23.328.390 kWh/anno	≤ 23.328.390 kWh/anno	≤ 23.328.390 kWh/anno

Obiettivo 13 - Mobilità
Ridurre il traffico, migliorare la sicurezza stradale, sviluppare modelli di mobilità sostenibile

GLI INDICATORI

Piani e progetti per la mobilità sostenibile



Fornire l'accesso a sistemi di trasporto sicuri, sostenibili, e convenienti per tutti, migliorare la sicurezza stradale, in particolare ampliando i mezzi pubblici, con particolare attenzione alle esigenze di chi è in situazioni vulnerabili, alle donne, ai bambini, alle persone con disabilità e agli anziani

Indicatore guida BES: Tempo dedicato alla mobilità (media degli individui che si spostano per studio o lavoro)

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
N. progetti di mobilità sostenibile previsti dal PUMS	3	3	3
N. di aziende coinvolte in azioni di mobility management aziendale	5	5	5
% alunni scuole primarie e secondarie di primo grado che vanno a scuola con modalità sostenibili	> 42%	> 42%	> 42%
N. ingressi giornalieri in bici in Centro Storico rilevati nella settimana europea della mobilità	>5.500	>5.500	>5.500

Interventi e infrastrutture per la mobilità



Dimezzare il numero di decessi a livello mondiale e le lesioni da incidenti stradali
Indicatore guida BES: Tasso di incidenti stradali (per 100.000 abitanti)

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
<i>Interventi per la mobilità</i>			
Incremento annuo di piste ciclabili nuove e riqualificate rispetto al 2018	+5 km	+5 km	+5 km
Incrementare i metri di zone 30 nelle strade della città (metri/popolazione residente)	>0,8	>0,8	>0,8
Tasso di mortalità per incidenti stradali (per 100.000 abitanti)	< 6,0	< 6,0	< 6,0
Ridurre il n. di feriti in incidenti stradali sulle strade ordinarie	<1.100	<1.100	<1.100
<i>Infrastrutture per la mobilità - Stazione Mediopadana</i>			
Riorganizzare la sosta regolata e sorvegliata a servizio della Stazione (1.300 stalli comunali e 1.100 privati)	2.400	2.400	2.400

Obiettivo 14 - Uso del territorio e trasformazione urbana Potenziare le politiche di rigenerazione e riqualificazione urbana

GLI INDICATORI

Sfida alla sostenibilità e beni comuni



Aumentare l'urbanizzazione inclusiva e sostenibile e la capacità di pianificazione e gestione partecipata e integrata dell'insediamento umano in tutti i Paesi
Indicatore guida Agenda 2030: Dinamica delle aree densamente edificate in rapporto alla popolazione

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
<i>Rigenerazione urbana e consumo di suolo</i>			
% di consumo di suolo sul territorio comunale	21%	21%	21%
Ridurre la % di aree urbanizzabili in espansione rispetto all'anno precedente	0%	0%	0%
<i>Potenziare i servizi ecosistemici</i>			
Aumentare la rete ecologica e le dotazioni ecologiche	10%	10%	10%
% di popolazione servita da un parco pubblico entro 300 m.	83%	83%	83%
Aumentare la % di copertura arborea su abitante	2,6%	2,7%	2,7%

Rigenerazione e progetti urbani



Aumentare l'urbanizzazione inclusiva e sostenibile e la capacità di pianificazione e gestione partecipata e integrata dell'insediamento umano in tutti i Paesi
Indicatore guida Agenda 2030: Dinamica delle aree densamente edificate in rapporto alla popolazione

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
<i>Rigenerazione urbana quartieri e ville</i>			
% annua di ristrutturazione degli immobili	1,5%	1,5%	1,5%
Mq di superficie territoriale di interventi di rigenerazione urbana	2,3mln	2,3mln	2,3mln
<i>Valorizzazione della città storica</i>			
% di unità immobiliari riqualificate all'anno	1,8%	1,8%	1,8%
<i>Sicurezza sismica, efficienza energetica e comfort abitativo degli edifici privati</i>			
% edifici qualificati energeticamente e sismicamente su totale degli interventi effettuati	20%	20%	20%
% interventi con incentivo volumetrico per miglioramento sismico	10%	10%	10%

Indirizzo strategico 4



Città dell'attrattività e dell'internazionalizzazione

Obiettivi e Goals Agenda 2030	Azioni	Missioni PNRR M1 - M5
		 
15. Promozione territoriale		
 <i>Valorizzare gli asset locali all'interno di una strategia di sviluppo territoriale sostenibile</i>	15.1 - Centro Storico: luogo attrattivo e dinamico 15.2 - Marketing territoriale e turismo	M1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo M1C3: Turismo e cultura
16. Internazionalizzazione		
 <i>Consolidare lo sviluppo sostenibile urbano rafforzando le relazioni internazionali</i>	16.1 - Relazioni e progetti internazionali 16.2 - Agenda 2030 e sviluppo sostenibile	M5: Inclusione e coesione M5C2: Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore

INDIRIZZO STRATEGICO 4
CITTA' DELL'ATTRATTIVITA' E DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE

Obiettivo 15 - Promozione territoriale
Valorizzare gli asset locali all'interno di una strategia sostenibile

GLI INDICATORI

Centro storico: luogo attrattivo e dinamico



Sviluppare e applicare strumenti per monitorare gli impatti di sviluppo sostenibile per il turismo sostenibile, che crei posti di lavoro e promuova la cultura e i prodotti locali
Indicatore guida Agenda 2030: Indice di intensità turistica

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
N. eventi culturali e ricreativi in Centro Storico	6	8	8
N. mercatini in centro storico	14	15	16
Coinvolgere più del 30% degli operatori commerciali alle iniziative di animazione, promozione e formazione nell'ambito del progetto di valorizzazione commerciale del centro storico (1.031 attività nel 2021)	320 (31%)	330 (32,%)	350 (33,94%)
Aumentare i followers della pagina fb @CentroReggioEmilia rispetto all'anno precedente (9.883 al 31/12/2021)	10.080 (+2%)	10.281 (+2%)	10.486(+2%)
N. prodotti De.Co.	2	2	2

Marketing territoriale e turismo



Sviluppare e applicare strumenti per monitorare gli impatti di sviluppo sostenibile per il turismo sostenibile, che crei posti di lavoro e promuova la cultura e i prodotti locali
Indicatore guida Agenda 2030: Indice di intensità turistica

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Turismo: presenze negli alberghi	180.000	190.000	200.000
Consolidare il n. delle visualizzazioni sul sito turistico	1.000.000	1.000.000	1.100.000
Aumentare i followers dei social di riferimento turistico	+10%	+5%	+5%

Obiettivo 16 - Internazionalizzazione
Consolidare lo sviluppo sostenibile urbano rafforzando le relazioni internazionali

GLI INDICATORI

Relazioni e progetti internazionali



Promuovere lo sviluppo, il trasferimento, la disseminazione e la diffusione di tecnologie eco compatibili a condizioni favorevoli, agevolate e preferenziali, come reciprocamente concordato
Indicatore guida: Partecipazione alla progettazione internazionale

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
N. soggetti del territorio coinvolti nelle progettazioni internazionali ed europee	15	15	17
N. soggetti partner dei paesi UE ed extra UE nei progetti internazionali	20	20	22
<i>Dal Tavolo Reggio Africa al Tavolo per la cooperazione</i>			
N. progettualità attivate dal Tavolo	6	6	8
N. contatti con paesi e sedi diplomatiche africane	9	9	11
N. scambi con organizzazioni della società civile dei paesi della cooperazione	7	7	8
N. relazioni attivate tramite i soggetti aderenti al Tavolo	4	4	6

Diritti Umani e Agenda 2030



Migliorare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile, integrato da partenariati multilaterali che mobilitino e condividano le conoscenze, le competenze, le tecnologie e le risorse finanziarie, per sostenere il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile in tutti i Paesi, in particolare i Paesi in via di sviluppo
Indicatore guida: Promozione e diffusione dell'Agenda 2030 sul territorio

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
N. iniziative promosse nel territorio comunale	8	8	9
N. progettualità realizzate riferite alle giornate internazionali delle Nazioni Unite	5	5	6
N. attività di sensibilizzazione all'Agenda 2030	2	3	3
N. buone prassi per la localizzazione dell'Agenda 2030	7	9	12

Indirizzo strategico 5



Città dell'economia, del lavoro e dell'innovazione

Obiettivi e Goals Agenda 2030	Azioni	Missioni PNRR M1 - M4
17. Lavoro, economia, talenti e imprese  <i>Integrare in modo innovativo le politiche di sostegno al lavoro e all'impresa</i>	17.1 - Infrastrutture per lo sviluppo del sistema economico 17.2 - Politiche per lo sviluppo del sistema economico	M1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo M1C2: Digitalizzazione, innovazione, competitività nel sistema produttivo M4: Istruzione e ricerca M4C2: Dalla ricerca all'impresa
18. Smart city/ Trasformazione digitale  <i>Rendere più funzionali e di semplice utilizzo i servizi digitali per cittadini e imprese</i>	18.1 - Infrastrutture digitali 18.2 - Competenze e servizi digitali	M1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo M1C2: Digitalizzazione, innovazione, competitività nel sistema produttivo

**INDIRIZZO STRATEGICO 5
CITTA' DELL'ECONOMIA, DEL LAVORO E DELL'INNOVAZIONE**

GLI INDICATORI

Infrastrutture per lo sviluppo del sistema economico



Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione

Indicatore guida Agenda 2030: Produttività del lavoro per le attività professionali, scientifiche e tecniche, amministrazione e servizi di supporto

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
% di spazi riqualificati per il completamento del Parco Innovazione	100%	100%	100%

Politiche per lo sviluppo del sistema economico



Promuovere la conoscenza nei centri di ricerca come risorsa strategica per l'innovazione territoriale, e lo sviluppo delle relazioni internazionali

Indicatore guida Agenda 2030: Lavoratori della conoscenza

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Parco Innovazione			
N. progetti attivati in collaborazione con i resident-partner del Parco e gli stakeholder del territorio per l'innovazione del sistema economico	3	3	4
N. attività e iniziative per la promozione e l'animazione dell'area	3	5	7
N. imprese beneficiarie di servizi innovativi sviluppati dal Parco Innovazione	15	20	20
Centro Internazionale L. Malaguzzi			
Presenza media giornaliera allo Spazio Pause	200	250	300

**Obiettivo 18 - Smart city/Trasformazione digitale
Rendere più funzionali e di semplice utilizzo i servizi digitali per cittadini e imprese**

GLI INDICATORI

Infrastrutture digitali



Promuovere piattaforme di Information and communications technology (Ict) integrate tra i vari servizi e settori di attività sia pubblica che privata nella logica degli Open data e dell'amministrazione condivisa e aperta alla collaborazione con i cittadini

Indicatore guida Agenda 2030: Famiglie con connessione fissa e/o mobile a banda larga

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
N. aree coperte da wi-fi pubblico	85	90	95
N. sedi collegate alla MAN su cui è stata attestata la fibra ottica o attivato un collegamento wireless	170	175	180
N. aree coperte da rete IoT	2	3	4

Competenze e servizi digitali



Promuovere piattaforme di Information and communications technology (Ict) integrate tra i vari servizi e settori di attività sia pubblica che privata nella logica degli Open data e dell'amministrazione condivisa e aperta alla collaborazione con i cittadini

Indicatore guida Agenda 2030: Competenze digitali

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Incremento % del numero totale di messaggi inviati su AppIO	+10%	+10%	+10%
Incremento % dei pagamenti riscossi tramite PagoPA	+4%	+4%	+4%
N. di soggetti stipulanti il protocollo d'intesa "Reggio Emilia Smart City" (escluso il Comune)	34	36	36

Indirizzo strategico 6



Innovazione in Comune

Obiettivi	Azioni	Missioni PNRR M1 
19. Tecnologie per l'innovazione <i>Utilizzare le nuove tecnologie per semplificare e snellire i processi amministrativi</i>	19.1 - Tecnologie per l'organizzazione e la semplificazione 19.2 - Tutela dei dati personali	M1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA
20. Funzionamento dell'Ente <i>Assicurare una struttura organizzativa capace di adeguarsi alle esigenze interne ed esterne</i>	20.1 - Organizzazione del personale 20.2 - Comunicazione istituzionale e "City Science Office" 20.3 - Politiche istituzionali	M1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA
21. Valorizzazione e razionalizzazione delle risorse <i>Garantire un utilizzo efficiente delle risorse economiche dell'Ente</i>	21.1 - Patrimonio immobiliare 21.2 - Razionalizzazione delle risorse 21.3 - Sponsorizzazioni, fundraising e accesso ai finanziamenti 21.4 - Recupero delle entrate e lotta all'evasione	M1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA
22. Organismi partecipati <i>Rafforzare il sistema di governance degli Organismi Partecipati</i>	22.1 - Governance con l'Ente e il territorio	M1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA
23. Anticorruzione e trasparenza <i>Assicurare lo svolgimento dell'attività amministrativa secondo criteri di legalità e trasparenza</i>	23.1 - Trasparenza e controlli nell'Ente	M1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA

**INDIRIZZO STRATEGICO 6
INNOVAZIONE IN COMUNE**

**Obiettivo 19 - Tecnologie per l'innovazione
Utilizzare le nuove tecnologie per semplificare e snellire i processi amministrativi**

GLI INDICATORI

Tecnologie per l'organizzazione e la semplificazione

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Turnover computer (nuovi/attuali)	15%	15%	15%
Numero di piattaforme AGID in uso	7	8	9
Incremento % dei processi digitalizzati	+10%	+15%	+20%
Aumentare la tipologia di atti inviati in conservazione	17	18	19
Archivio generale: % fascicolazione informatica dei documenti protocollati	50%	65%	80%
Archivio generale - ufficio visure: % di pratiche edilizie predisposte per le richieste di accesso agli atti	100%	100%	100%

Tutela dei dati personali

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
% di servizi formati	98%	100%	100%
Tempo medio di risposta ai Servizi	3 gg	3 gg	3 gg
Gestione "data breach" nel rispetto delle 72 ore per l'eventuale comunicazione all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali	100%	100%	100%

**Obiettivo 20 - Funzionamento dell'Ente
Assicurare una struttura organizzativa capace di adeguarsi alle esigenze interne ed esterne**

GLI INDICATORI

Organizzazione del personale

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Sottoscrizione di Accordi individuali smart working	10%	12%	15%
Formazione competenza manageriali (h/dip)	8	8	8
Formazione obbligatoria (h/dip)	4	4	4
Stabilizzazione dei ruoli dirigenziali (dirigenti ruolo/totale)	33%	33%	-
Contenimento del costo del personale rispetto alla media del triennio	€ 46.683.158,86	€ 46.683.158,86	€ 46.683.158,86

Comunicazione istituzionale e "City Science Office"

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
% rispetto del tempo di risposta dell'URP sui vari canali dichiarati nella carta dei servizi	90%	90%	90%
% di incremento delle sessioni sul sito web rispetto all'anno precedente	0,1%	0,1%	0,1%
N. iniziative di ricerca nell'ambito CSO	> 3	> 3	> 3

Obiettivo 21 - Valorizzazione e razionalizzazione delle risorse
Garantire un utilizzo efficiente delle risorse economiche dell'Ente

GLI INDICATORI

Patrimonio immobiliare

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Consolidare la redditività del patrimonio immobiliare	1.500.000 €	1.500.000 €	1.500.000 €

Sponsorizzazioni, fundraising e accesso ai finanziamenti

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Aumentare la % di entrate da finanziamenti europei rispetto al 2021	+10%	+10%	+10%
Risorse investimenti attratte per opere pubbliche candidate ai bandi PNRR	€ 52 milioni	-	-

Recupero delle entrate e lotta all'evasione

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Accertamenti esecutivi su evasione dell'IMU (n. atti emessi)	500	1.000	1.000
Accertamenti esecutivi su evasione della Tari per omesso versamento o per omessa/infedele dichiarazione (n. atti) *	11.500	1.000	500
N. controlli su canoni concertati/concordati	400	200	200
Riscossioni totali (imposta, sanzioni e interessi) da attività di recupero evasione IMU e TARI *	2.000.000	1.800.000	1.500.000

(*) Si prevede una riduzione del numero degli accertamenti e delle riscossioni Tari, poiché dal 2022 la gestione della tariffa passerà ad Iren Ambiente e dal 2023 resterà in capo all'Ente solo il completamento delle emissioni per infedele/omessa dichiarazione relative alle annualità non ancora in prescrizione.

Obiettivo 22 - Organismi Partecipati
Rafforzare il sistema di governance degli Organismi Partecipati

GLI INDICATORI

Governance con l'Ente e il territorio

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
N. organismi partecipati inclusi nel Modello di Governance	21	21	21
N. partecipate incluse nell'area di consolidamento	23	22	21
Elenco società partecipate incluse nei provvedimenti di revisione cui all'articolo 20-24 del T.U.S.P.	13	12	12
% di rispetto della rappresentanza di genere nel totale dei componenti dei CDA degli organismi partecipati	100%	100%	100%

Obiettivo 23 - Anticorruzione e trasparenza
Assicurare lo svolgimento dell'attività amministrativa secondo criteri di legalità e trasparenza

GLI INDICATORI

Trasparenza e controlli nell'Ente

	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Anticorruzione			
Monitoraggi su attuazione piano a cadenza annuale	2	2	2
Trasparenza			
N. ispezioni annue a cura RPCT	10	10	10
% certificazioni positive NdV	85	85	85
Controlli			
Controlli successivi di regolarità amministrativa sugli atti: N. atti controllati nel mese successivo a quello di adozione (media)	15	15	15

2.2 Performance

Si riporta il Piano delle performance 2022-24 del Comune di Reggio Emilia

PNO_1 - CITTA' DEL CAPITALE SOCIALE															
			ENTRATE CORRENTI			ENTRATE INVESTIMENTI			SPESE CORRENTI			SPESE INVESTIMENTI			INDICATORI
			2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	
Anziani, CRA: % dei posti contrattualizzati sui posti autorizzati nel Comune VALORE ATTESO: 85 % Avvio nuove Case della comunità AUSL e riconfigurazione delle esistenti: n. Case VALORE ATTESO: 2 Dispositivo di analisi e progettazione integrata per anziani (n. utenti) VALORE ATTESO: 915 Dispositivo di analisi e progettazione integrata per persone con dipendenze (UVM, n. utenti) VALORE ATTESO: 130 Equipe integrate minori (n. utenti) VALORE ATTESO: 250 Implementazione di strumenti di progettazione socio-sanitari in ambito disabili (n. budget di progetto) VALORE ATTESO: 10 Liste di attesa: % delle domande evase rispetto alle persone in lista (ingressi, rinunce, decessi) VALORE ATTESO: > 55% N. posti per anziani definitivi accreditati CRA (relativi all'ASP del Comune di Reggio Emilia) VALORE ATTESO: 540 N. utenti con disagio psichico in coprogettazione con l'ASL-Salute Mentale e con Sert VALORE ATTESO: 230 Servizi di assistenza domiciliare riprogettati - SAD supportivo demenze +Sad adulti non autosufficienti: n. utenti all'anno VALORE ATTESO: 15	PNO_1_OB_1_AZ_1 - Integrazione sociale e sociosanitaria	2021_PG_429601 - MS strutture socio assistenziali 2021										30.000,00	0,00	0,00	
		2022_PD_8501 - Programmazione sociale e socio-sanitaria nella zona sociale di Reggio Emilia (Distretto).	2.522.958,25	2.522.958,25	2.522.958,25				911.682,84	784.652,64	784.652,64				
		2022_PD_8530 - Riprogettazioni dei servizi a sostegno della domiciliarità per persone anziane e con disabilità	15.000,00	15.000,00	15.000,00				15.000,00	15.000,00	15.000,00				
		2022_PD_8716 - Azioni di governance nei confronti delle partecipate	740.726,42	740.726,42	740.726,42				7.494.760,42	6.927.189,05	6.964.411,12	300.000,00	0,00	0,00	
		2022_PD_8723 - Attività amministrativa													
		A_36901 - MS strutture assistenziali di residenza temporanea										20.000,00	20.000,00	20.000,00	
		Z_33102 - MS strutture assistenziali di residenza temporanea 2021 - zona OVEST										82,92	0,00	0,00	
		Z_33103 - MS strutture assistenziali di residenza temporanea anno 2021 - Zona NORD										36,62	0,00	0,00	
		Z_33104 - MS strutture assistenziali di residenza temporanea 2021 - Zona OVEST - Campo via Ancini										6.500,00	0,00	0,00	
		Z_33105 - MS strutture assistenziali di residenza temporanea - anno 2021										853,05	0,00	0,00	
		TOTALE AZIONE	3.278.684,67	3.278.684,67	3.278.684,67				8.421.443,26	7.726.841,69	7.764.063,76	357.472,59	20.000,00	20.000,00	
Esclusione sociale: accoglienza abitativa di situazioni di grave emarginazione adulta n. situazioni VALORE ATTESO: 90 Esclusione sociale: n. di contatti dell'Unità di prossimità VALORE ATTESO: 3000 Esclusione sociale: % utenti colloquiati sulla popolazione carceraria: detenuti incontrati dallo sportello sul totale della popolazione carceraria (dato al 32/12) VALORE ATTESO: > 50% Inclusione attiva: n. persone avviate dentro a percorsi Legge 14 VALORE ATTESO: 40 Inclusione attiva: n. persone colloquate per percorsi di inserimento lavorativo VALORE ATTESO: 320 Inclusione attiva: nuclei beneficiari di contributi economici per persone in condizioni di povertà/difficoltà economiche su progetto del servizio sociale VALORE ATTESO: 850	PNO_1_OB_1_AZ_2 - Inclusione attiva e misure di contrasto alla povertà e alla marginalità	2022_PD_8725 - Servizi di prossimità ambito giovani e prevenzione del disagio	133.000,00	132.992,40	132.992,40				639.000,00	639.035,40	639.035,40				
		2022_PD_8731 - Welfare con la comunità							20.000,00	20.000,00	20.000,00				
		2022_PD_8745 - Percorsi per l'integrazione	0,00	0,00	0,00				0,00	0,00	0,00				
		2022_PD_8746 - INSIDE 2	362.289,00	362.289,00	362.289,00				362.289,00	362.289,00	362.289,00				
		2022_PD_8906 - Area penale interna ed esterna	82.000,00	82.000,00	82.000,00				163.018,60	102.000,00	102.000,00				
		2022_PD_8907 - Interventi ambito prostituzione, vittime di tratta, grave sfruttamento	278.000,00	278.000,00	278.000,00				334.000,00	334.000,00	334.000,00				
		2022_PD_8908 - Interventi a favore della popolazione nomade	1.000,00	1.010,00	1.020,10				80.021,10	78.000,00	78.000,00				
		2022_PD_8931 - Rete della distribuzione alimentare							15.000,00	15.000,00	15.000,00				
		2022_PD_8944 - Contrasto della grave emarginazione adulta e la condizione dei senza dimora	216.356,05	216.351,65	216.351,65				909.018,71	895.264,65	895.264,65				
		2022_PD_A207 - Attività formativa a supporto dell'ambito dei Servizi Sociali e della Programmazione del Welfare													
		2022_PG_429601 - MS strutture socio assistenziali 2022										30.000,00	30.000,00	30.000,00	
		2022_PG_8516 - Percorsi di inclusione socio-lavorativa a sostegno dell'occupabilità							27.000,00	27.000,00	27.000,00				
		2022_PG_8523 - Patto di contrasto alle nuove povertà	1.961.604,48	1.961.604,48	1.961.604,48				3.060.148,80	1.961.604,49	1.961.604,49				
		2022_PG_8548 - PROGETTO REACT-EU	292.000,00	292.000,00	292.000,00				292.000,00	292.000,00	292.000,00				
		2022_PG_8549 - Piano locale contro le discriminazioni razziali e i crimini d'odio													
		2022_PG_8551 - PNRR-M5C2-11.1 Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini (PIPPi)													
		2022_PG_8552 - PNRR-M5C2-11.1 Rafforzamento dei servizi sociali domiciliari a favore della domiciliarità													
		2022_PG_8553 - PNRR-M5C2-11.2 Percorsi di autonomia per persone con disabilità (Progetto Comune di Reggio Emilia)													
		2022_PG_8554 - PNRR-M5C2-11.2 Percorsi di autonomia per persone con disabilità (Progetto Comune di Quattro Castella)													
		2022_PG_8555 - PNRR-M5C2-11.3 Housing temporaneo													
		2022_PG_8556 - PNRR-M5C2-11.3 Stazioni di posta													
		2022_PG_8748 - Progetto giovani "CHANCE"													
		2022_PG_8942 - FAMI INTARSI Azione in rete per una comunità accogliente	243.620,70	233.681,64	233.681,64				243.620,70	233.681,64	233.681,64				
		TOTALE AZIONE	3.569.870,23	3.559.929,17	3.559.939,27				6.145.116,91	4.959.875,18	4.959.875,18	30.000,00	30.000,00	30.000,00	

INDICATORI
VEDI PEG 2022
"ALL. B"

[illegible]

			A_40601 - Intervento di realizzazione videosorveglianza Arena Campovolo									347.750,00	0,00	0,00	
			U_12001 - Nuova sede Polizia Municipale viale IV Novembre			1.500.000,00	0,00	0,00				6.328.245,11	0,00	0,00	
			V_28601 - Potenziamento infrastrutture e reti videosorveglianza, OCR/lettura targhe									97.247,50	0,00	0,00	
			TOTALE AZIONE	1.201.439,50	1.184.870,00	1.184.870,00	1.578.888,88	0,00	0,00	227.604,50	207.077,00	216.077,00	6.852.131,49	0,00	0,00
			TOTALE OBIETTIVO	1.488.239,50	1.381.660,00	1.381.660,00	1.578.888,88	0,00	0,00	594.404,50	429.825,00	437.825,00	6.857.131,49	0,00	0,00
			TOTALE PROGRAMMA	14.896.069,08	14.909.071,12	14.852.131,72	24.058.892,14	70.000,00	9.964.676,87	25.497.776,06	22.763.945,01	22.744.167,08	53.308.661,01	10.325.333,78	13.565.181,48

PNO_2 - CITTA' DELL'EDUCAZIONE E DELLA CONOSCENZA																				
				ENTRATE CORRENTI			ENTRATE INVESTIMENTI			SPESE CORRENTI			SPESE INVESTIMENTI							
				2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024					
% delle domande presentate nei termini rimaste nella lista di attesa a conclusione del periodo di ammissione ai servizi VALORE ATTESO: < 6% Nidi d'infanzia: Accoglienza dei bambini piccolissimi (% rispetto ai posti disponibili) VALORE ATTESO: 55% Nidi d'infanzia: % dei posti rimasti vacanti a conclusione del periodo di ammissione ai servizi VALORE ATTESO: < 5,5% Nidi d'infanzia: % delle domande fuori termine a cui viene offerto un posto (complessivamente nel corso dell'anno) VALORE ATTESO: 15% Nidi d'infanzia: % delle domande nei termini a cui viene offerto un posto (complessivamente nel corso dell'anno) VALORE ATTESO: 85% Nidi d'infanzia: % delle domande presentate nei termini rimaste nella lista di attesa a conclusione del periodo di ammissione ai servizi VALORE ATTESO: < 15% Nidi d'infanzia: % di accoglienza delle domande nelle prime e seconde scelte indicate dalle famiglie VALORE ATTESO: 83% Nidi e Scuole dell'Infanzia: Consolidare la competenza formativa in campo nazionale e internazionale (n. interventi) VALORE ATTESO: 20 Nidi e Scuole dell'Infanzia: n. consigli infanzia e città delle singole strutture VALORE ATTESO: 70 Nidi e Scuole dell'Infanzia: n. consulta cittadina VALORE ATTESO: 2 Nidi e Scuole dell'Infanzia: n. iniziative cittadine VALORE ATTESO: 5 Nidi e Scuole dell'Infanzia: Progettazioni in dialogo fra le competenze architettoniche e pedagogiche (n. strutture coinvolte) VALORE ATTESO: 1 Scuole dell'Infanzia: % dei posti rimasti vacanti a conclusione del periodo di ammissione ai servizi VALORE ATTESO: < 5,5% Scuole dell'Infanzia: % delle domande fuori termine a cui viene offerto un posto (complessivamente nel corso dell'anno) VALORE ATTESO: 35% Scuole dell'Infanzia: % delle domande nei termini a cui viene offerto un posto (complessivamente nel corso dell'anno) VALORE ATTESO: 92% Scuole dell'Infanzia: % di accoglienza delle domande nelle prime e seconde scelte indicate dalle famiglie VALORE ATTESO: 85%	PNO_2_OB_05_AZ_1 - Sistema integrato dei servizi 0-6			2022_PD_7254 - ISTITUZIONE S.C.I. E A.N. R.E. GESTIONE DELLE RELAZIONI E DEI TRASFERIMENTI	695.000,00	695.000,00	695.000,00				19.748.163,58	19.748.163,58	19.748.163,58							
				2022_PD_A35401 - Contributo ad Istituzione SCIA/N per manutenzioni straordinarie 2022														450.000,00	450.000,00	665.000,00
				2022_PG_7255 - CENTRO INTERNAZIONALE MALAGUZZI: COORDINAMENTO DELLE RELAZIONI CON GLI ENTI, LE ATTIVITA' ED I PROGETTI																
				2022_PG_7264 - SUSSIDIARIETA' ORIZZONTALE E CO-PROGETTAZIONE																
				A_29501 - PNRR-M4C1-I1.1 NIDO RODARI: Riqualificazione e messa in sicurezza				605.000,00	0,00	0,00				605.000,00	0,00	0,00				
				A_29601 - PNRR-M4C1-I1.1 NIDO PETER PAN: Riqualificazione e messa in sicurezza				806.000,00	0,00	0,00				806.000,00	0,00	0,00				
				A_29701 - PNRR-M4C1-I1.1 NIDO G. CERVI: Riqualificazione e messa in sicurezza				1.075.100,00	0,00	0,00				1.075.100,00	0,00	0,00				
				A_39401 - Contributo ad Istituzione per manutenzione straordinaria fabbricati uso commerciale ed Istituzione				100.000,00	0,00	0,00				100.000,00	50.000,00	50.000,00				
				A_39501 - Contributo ad Istituzione per progetto parchi-scuola fuori				250.000,00	0,00	0,00				250.000,00	250.000,00	250.000,00				
				A_41501 - PNRR-M4C1-I1.1 NIDO SOLE: Riqualificazione messa in sicurezza				1.060.800,00	0,00	0,00				1.060.800,00	0,00	0,00				
				A_41601 - PNRR-M4C1-I1.1 POLO PER L'INFANZIA (NIDO RIVIERI/SI CLAUDEL): Riqualificazione e messa in sicurezza				1.042.600,00	0,00	0,00				1.042.600,00	0,00	0,00				
				A_41701 - PNRR-M4C1-I1.1 NIDO HAIKU/ futuro NIDO TERRACCHINI: Nuova costruzione				2.904.000,00	0,00	0,00				2.904.000,00	0,00	0,00				
				B_29801 - PNRR-M4C1-I1.1 SCUOLA INFANZIA ALLENDE: Riqualificazione e messa in sicurezza				1.158.300,00	0,00	0,00				1.158.300,00	0,00	0,00				
				B_39201 - PNRR-M4C1-I1.1 POLO PER L'INFANZIA (NIDO IOTTI/SI AGORA'): Riqualificazione e messa in sicurezza				884.500,00	0,00	0,00				884.500,00	0,00	0,00				
				TOTALE AZIONE				695.000,00	695.000,00	695.000,00	9.886.300,00	0,00	0,00	19.748.163,58	19.748.163,58	19.748.163,58	10.336.300,00	750.000,00	965.000,00	
				Diritto allo studio: Sostenere le famiglie nell'acquisto dei libri di testo: n. buoni libro VALORE ATTESO: 650 Officina Educativa: Aumentare il n. dei ragazzi a rischio di dispersione scolastica nel primo biennio della scuola secondaria di II grado inseriti in percorsi formativi VALORE ATTESO: 40 Officina Educativa: Aumentare il numero di attività di orientamento post-diploma rivolto agli studenti delle scuole secondarie di II grado VALORE ATTESO: 20 Officina Educativa: Confermare il n. di studenti coinvolti in azioni educative volte alla partecipazione attiva, agli stili di vita sani ed alla creatività in collaborazione con le scuole secondarie di II grado VALORE ATTESO: 8000 Officina Educativa: Consolidare le collaborazioni con le scuole e con il territorio (insegnanti, genitori, attori del territorio) VALORE ATTESO: 550 Officina Educativa: Contenere il tasso di dispersione scolastica nella scuola primaria e secondaria di I grado VALORE ATTESO: 0,6% Officina Educativa: Mantenere il n. di partecipanti (6-14) alle progettazioni nella scuola primaria e secondaria di I grado VALORE ATTESO: 3000 Officina Educativa: Mantenere la % di copertura della domanda di servizio per l'integrazione scolastica degli alunni disabili VALORE ATTESO: 85% Officina Educativa: Tasso di insuccesso scolastico nella scuola secondaria di I grado (n° respinti/n° frequentanti) VALORE ATTESO: 2% Officina Educativa: Tasso di partecipazione alle attività educative extrascolastiche (es. SEI) (n.partecipanti/studenti complessivi) VALORE ATTESO: 40%	PNO_2_OB_05_AZ_2 - Servizi per l'educazione 6-18			2021_PG_429302 - MS scuole primarie 2021 - Zona OVEST									1.249,20	0,00	0,00	
								2021_PG_429303 - MS scuole primarie 2021 - Zona SUD (scuole Calvino, Matilde di Canossa, Tricolore a Fogliano)										1.092,13	0,00	0,00
2021_PG_429304 - MS scuole primarie 2021 - Zona EST (scuole Boiarlo, Dall'Aglio, Marconi, Morante, 4 novembre)														723,68	0,00	0,00				
2021_PG_429305 - MS scuole primarie 2021 - Zona NORD														908,31	0,00	0,00				
2021_PG_429306 - MS scuole primarie 2021 - zona SUD														145,16	0,00	0,00				
2021_PG_429402 - MS scuole secondarie di 1° grado 2021 - zona SUD (scuole Dalla Chiesa, Pertini)														1.330,58	0,00	0,00				
2021_PG_429403 - MS scuole secondarie di 1° grado 2021 - blocco bagni scuola secondaria di primo grado "Aosta"														8.607,29	0,00	0,00				
2021_PG_429404 - MS all'impianto elettrico della palestra EX GIL														2.532,77	0,00	0,00				
2022_PD_7205 - OFFICINA EDUCATIVA: PROGETTO DI INTEGRAZIONE SCOLASTICA E NEI CENTRI ESTIVI	423.000,00	423.000,00	423.000,00								446.046,79	300.681,17	300.681,17							
2022_PD_7231 - RISTORAZIONE SCOLASTICA	2.764.000,00	2.791.000,00	2.818.270,00								3.535.631,95	3.186.799,31	3.186.799,31							
2022_PD_7241 - INTERVENTI PER L'ACCESSO E LA FREQUENZA SCOLASTICA	450.636,00	450.636,00	450.636,00								874.636,00	801.988,49	801.988,49							
2022_PD_7252 - EDUCATIVA TERRITORIALE: INTERVENTI 6-14 ANNI	38.100,00	38.105,00	38.105,00								4.503.592,51	4.680.057,46	4.680.057,46							
2022_PD_7501 - Istituzione S.C.I. e A.N. R.E.																				
2022_PG_429301 - MS scuole primarie 2022										343.500,00	200.000,00	200.000,00								

PNO_2_OB_05 - Scuola ed educazione

N. percorsi partecipati da bambini, genitori e insegnanti per la riqualificazione di ambienti scolastici VALORE ATTESO: 3

	2022_PG_429401 - MS scuole secondarie di 1° grado 2022								230.000,00	130.000,00	130.000,00
	2022_PG_7251 - ATTUAZIONE DEL NUOVO PATTO CON GLI ISTITUTI COMPRENSIVI STATALI CITTADINI	0,00	0,00	0,00				0,00	0,00	0,00	
	2022_PG_7261 - PROGETTO CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	339.057,00	339.057,00	339.057,00				339.057,00	339.057,00	339.057,00	
	2022_PG_7263 - SCUOLA DIFFUSA	0,00	0,00	0,00				97.000,00	43.063,82	43.063,82	
	2022_PG_7266 - PROGETTO STAR	3.300,00	3.300,00	3.300,00				3.300,00	3.300,00	3.300,00	
	2022_PG_7267 - PROGETTO ERASMUS	90.548,00	90.548,00	90.548,00				90.548,00	90.548,00	90.548,00	
	TOTALE AZIONE	4.108.641,00	4.135.646,00	4.162.916,00				9.889.612,25	9.445.495,25	9.445.495,25	573.500,00330.000,00330.000,00
	2020_PG_429301 - MS scuole primarie 2020										18.814,020,000,00
	2020_PG_429403 - MS scuole primarie e secondarie di 1° grado 2020 - zona CENTRO STORICO										2.714,330,000,00
	2020_PG_429404 - MS per Riqualificazione funzionale degli spazi per attività didattiche innovative, nelle scuole secondarie di 1° grado zona Sud e Zona Est										2.016,660,000,00
	2020_PG_429407 - MS fabbricato denominato Ex Scuola di Baragalla, via Guittone di Arezzo - Zona SUD										49.994,000,000,00
	2022_PD_7240 - CURA DEI LUOGHI DELL'EDUCARE	0,00	0,00	0,00				950,00	950,00	950,00	
	2022_PD_A204 - Sistema informativo GARCIA										
	A_17901 - PNRR-M4C1-I3.3 SM Einstein - SP Ca Bianca: Messa in sicurezza sismica e efficientamento energetico				9.000.000,00	0,00	0,00				9.000.000,000,000,00
	A_18001 - PNRR-M2C3-I1.1 SM Aosta: Sostituzione edilizia, realizzazione nuovo edificio previa demolizione dell'edificio esistente				11.600.000,00	0,00	0,00				11.600.000,000,000,00
	A_18101 - Ristrutturazione con miglioramento sismico scuola Dall'Aglio				0,00	800.000,00	0,00				0,00800.000,000,00
	A_18201 - PNRR-M4C1-I3.3 SP Marco Polo: Messa in sicurezza sismica e efficientamento energetico				3.500.000,00	0,00	0,00				3.500.000,000,000,00
	A_18301 - PNRR-M4C1-I3.3 SP e SMS Pascoli: messa in sicurezza sismica e efficientamento energetico				3.500.000,00	0,00	0,00				3.500.000,000,000,00
	A_33301 - Intervento di sistemazione della copertura della Scuola Ghiarda				100.000,00	0,00	0,00				100.000,000,000,00
	A_38101 - Ex scuola primaria Baragalla - Intervento di recupero, certificazione antincendio e connessione internet				194.861,36	0,00	0,00				194.861,360,000,00
	A_41801 - PNRR-M4C1-I3.3 SM Fontanesi - SP Leopardi: Messa in sicurezza sismica e efficientamento energetico				10.000.000,00	0,00	0,00				10.000.000,000,000,00
	A_41901 - PNRR-M4C1-I1.2 SP Ghiarda: Realizzazione nuova mensa previa demolizione di quella attuale				474.000,00	0,00	0,00				474.000,000,000,00
	A_42001 - PNRR-M4C1-I1.2 SP Boiardo Bagno: Realizzazione nuova mensa con ampliamento edificio esistente				395.000,00	0,00	0,00				395.000,000,000,00
	A_42101 - PNRR-M4C1-I1.2 SP Valeriani Cadé: Realizzazione nuova mensa mediante riconversione degli spazi inutilizzati al piano primo del corpo di fabbrica in ampliamento costruito nel 2010				197.500,00	0,00	0,00				197.500,000,000,00
	A_42201 - PNRR-M4C1-I1.2 SP Dall'aglio: Realizzazione nuova mensa nell'area cortiliva della scuola				395.000,00	0,00	0,00				395.000,000,000,00
	A_42301 - PNRR-M4C1-I1.2 SP Marconi: Realizzazione nuova mensa nell'area cortiliva della scuola				395.000,00	0,00	0,00				395.000,000,000,00
	A_42401 - PNRR-M4C1-I1.3 SP Dall'aglio: ristrutturazione palestra				470.000,00	0,00	0,00				470.000,000,000,00
	A_42501 - PNRR-M4C1-I1.3 SM Dalla Chiesa: ristrutturazione palestre				1.275.000,00	0,00	0,00				1.275.000,000,000,00
	A_42601 - PNRR-M4C1-I1.3 SM Fermi: Ristrutturazione palestra e riqualificazione area sportiva all'aperto				879.000,00	0,00	0,00				879.000,000,000,00
	A_42701 - PNRR-M4C1-I1.3 SM Lepido: Riqualificazione area sportiva all'aperto con nuova copertura				450.000,00	0,00	0,00				450.000,000,000,00
	B_39601 - Centro Internazionale Loris Malaguzzi - Interventi di ristrutturazione e messa a norma										0,00350.000,00350.000,00
	P_86701 - Piano annuale Edilizia scolastica e Università eventi sismici maggio 2012: Scuola dell'infanzia La Villetta				98.174,15	0,00	0,00				212.823,590,000,00
	T_01401 - Miglioramento sismico complesso scolastico via Kennedy										41.870,400,000,00
	T_10701 - Ristrutturazione Scuola Statale di Mamirolo										207.648,920,000,00
	U_12301 - Ristrutturazione con miglioramento sismico e adeguamento normativa antincendio nido PANDA										10.768,810,000,00

INDICATORI VEDI PEG 2022 "ALL. B"

			V_12401 - PNRR-M2C4-I2.2 Ristrutturazione con miglioramento sismico e adeguamento normativa antincendio nido BELLELLI				323.261,74	0,00	0,00					327.829,42	0,00	0,00		
			V_25301 - Rifacimento manto di copertura complesso scolastico M.E. Lepido												3.371,41	0,00	0,00	
			V_27101 - Lavori di adeguamento ex scuola primaria a Baragalla												5.138,64	0,00	0,00	
			Z_12501 - PNRR-M2C4-I2.2 Ristrutturazione con miglioramento sismico e adeguamento normativa antincendio nido ALLENDE				110.000,00	120.000,00	120.000,00					110.000,00	120.000,00	120.000,00		
			Z_17801 - Ampliamento della Scuola Bergonzi												175.000,00	0,00	0,00	
			Z_18401 - PNRR-M2C4-I2.2 Ristrutturazione e adeguamento antincendio nido scuola O. Sarzi				60.000,00	70.000,00	70.000,00					60.000,00	70.000,00	70.000,00		
			Z_29401 - Ristrutturazione con miglioramento sismico e adeguamento normativa antincendio scuola statale L. DA VINCI				260.000,00	0,00	0,00					260.000,00	0,00	0,00		
			Z_33401 - Miglioramento sismico Scuola Primaria S. Agostino				50.000,00	0,00	0,00					50.000,00	0,00	0,00		
			Z_36201 - Bando Amianto scuole RER - Interventi sul patrimonio edilizio scolastico				128.688,76	0,00	0,00					200.688,76	0,00	0,00		
			TOTALE AZIONE				0,00	0,00	0,00	43.855.486,01	990.000,00	190.000,00	950,00	950,00	950,00	44.564.040,32	1.340.000,00	540.000,00
TOTALE OBIETTIVO				4.803.641,00	4.830.646,00	4.857.916,00	53.741.786,01	990.000,00	190.000,00	29.638.925,83	29.194.608,83	29.194.608,83	55.473.840,32	2.420.000,00	1.835.000,00			
	Spazi di aggregazione giovanile: Aumentare il n. complessivo di accessi agli spazi di aggregazione giovanile VALORE ATTESO: 1600 Spazi di aggregazione giovanile: Aumentare il n. di accessi presso lo spazio giovani via Cassoli1, sia come accesso all'Infogiovani che come partecipazione alle attività della rete di #viacassoliuno VALORE ATTESO: 500 Spazi di aggregazione giovanile: Aumentare il n. di iniziative annue presso l'ex Gabella di via Roma VALORE ATTESO: 220 Università: % di incremento di iscritti nella sede universitaria di Reggio Emilia VALORE ATTESO: 8% Università: % iscritti fuori sede sul totale degli iscritti nella sede reggiana UNIMORE VALORE ATTESO: 60% Università: Sviluppare i servizi offerti agli studenti universitari: n. posti letto per studenti fuori sede* VALORE ATTESO: 480 Università: Tasso di iscrizione femminile sede reggiana UNIMORE VALORE ATTESO: 60%	PNO_2_OB_06_AZ_1 - Nuove opportunità per le giovani generazioni	2022_PD_7237 - ISTITUTO ALTA FORMAZIONE MUSICALE "PERI-MERULO" GESTIONE DELLE RELAZIONI E DEI TRASFERIMENTI.	307.000,00	508.195,40	508.973,10				1.079.999,60	1.280.425,00	1.280.425,00						
			2022_PG_0229 - Progetto JASMIN	19.000,00	19.000,00	19.000,00				19.000,00	19.000,00	19.000,00						
			2022_PG_5350 - RECUPERO E VALORIZZAZIONE DEL PADIGLIONE MARCHI NELL'AMBITO DEL PRU SAN LAZZARO - SECONDO STRALCIO															
			2022_PG_5733 - Completamento opere di urbanizzazione presso San Lazzaro, ad opera di ASL (...)										180.000,00	0,00	0,00			
			2022_PG_7256 - ATTUAZIONE DEL NUOVO ACCORDO QUADRO CON UNIMORE							0,00	0,00	0,00						
			2022_PG_7265 - PROGETTO GIOVANI "CHANCE"															
			A_39701 - Spazi(r)aperti: Interventi di riqualificazione di Spazio Raga, Ex Gabella Daziarla, InfoGiovani				47.373,34	0,00	0,00				78.955,57	0,00	0,00			
			Z_29001 - Contributo in c/impianti al "Comitato Seminario"										100.000,00	0,00	0,00			
			TOTALE AZIONE				326.000,00	527.195,40	527.973,10	47.373,34	0,00	0,00	1.098.999,60	1.299.425,00	1.299.425,00	178.955,57	0,00	0,00
			TOTALE OBIETTIVO				660.108,00	861.285,50	862.063,20	47.373,34	0,00	0,00	1.760.808,84	2.025.791,02	2.040.291,02	192.105,81	0,00	0,00
	Aumentare il n. di laboratori, iniziative ed eventi presso SD Factory VALORE ATTESO: 40 Aumentare il n. di partecipanti alle call creative VALORE ATTESO: 80	PNO_2_OB_06_AZ_2 - Creatività giovanile	2022_PG_7253 - EDUCATIVA TERRITORIALE, PARTECIPAZIONE, BENESSERE E CREATIVITA' GIOVANILE: INTERVENTI 14-29 ANNI	257.108,00	257.103,00	257.103,00				555.078,47	640.859,22	640.859,22						
			2022_PG_9126 - Promozione e sostegno della creatività giovanile	77.000,00	76.987,10	76.987,10				106.730,77	85.506,80	100.006,80						
			U_15601 - Interventi riqualificazione spazi giovani - Progetto presentato al finanziamento della L.R. 14/08 2019 "Spazi giovani: Restyling e implemento"										1.250,24	0,00	0,00			
			U_15602 - MS marciapiede v. Cassoli per rampa disabili. Progetto presentato al finanziamento della L.R. 14/08 2019 "Spazi giovani: Restyling e implemento"										11.900,00	0,00	0,00			
			TOTALE AZIONE				334.108,00	334.090,10	334.090,10				661.809,24	726.366,02	740.866,02	13.150,24	0,00	0,00
			TOTALE OBIETTIVO				660.108,00	861.285,50	862.063,20	47.373,34	0,00	0,00	1.760.808,84	2.025.791,02	2.040.291,02	192.105,81	0,00	0,00
			Mantenere superiori a 200 le iniziative dell'associazionismo sostenute dall'ente (collaborazioni, patrocini, contributi) VALORE ATTESO: > 200	PNO_2_OB_07_AZ_1 - Cultura come bene comune e accessibile	2022_PD_290M - Gestione diritti SIAE INPS EX ENPALS per i servizi dell'Ente							24.145,00	26.330,90	26.330,90				
					2022_PD_9101 - Promozione culturale: collaborazioni, concessioni e patrocini	150.000,00	149.995,36	149.995,36				157.669,23	163.399,60	163.399,60				
					2022_PD_9103 - Erogazione quote associative ad enti culturali							55.000,00	55.003,70	55.003,70				
					2022_PD_9109 - Contributi ad enti diversi per finalità culturali	50.000,00	49.997,50	0,00				101.000,00	65.993,80	50.996,30				
2022_PD_9127 - Comunicazione Servizi culturali																		
2022_PD_9134 - SERVIZI AMMINISTRATIVI E GESTIONALI SERVIZIO SERVIZI CULTURALI																		
2022_PG_7259 - POLO DELLE ARTI																		
2022_PG_9133 - "GIORNATA DEL CONTEMPORANEO" IN COLLABORAZIONE CON IL MINISTERO DEGLI ESTERI	62.307,00	50.000,00			50.000,00				62.307,00	50.000,00	50.000,00							
2022_PG_9135 - QUESTO ALBERGO E' UNA CASA									0,00	0,00	0,00							
A_40801 - Realizzazione di interventi di Arte Pubblica												100.000,00	0,00	0,00				
Z_33501 - Realizzazione di interventi di Arte Pubblica										28.980,48	0,00	0,00						
Z_33801 - Manutenzione pertinenze Monumento dei Concordi e spostamento Statue Boiardo e Ariosto										15.000,00	0,00	0,00						

INDICATORI
VEDI PEG 2022
"ALL. B"

INDICATORI
VEDI PEG 2022
"ALL. B"

PNO_2_OB_07 - Cultura, saperi e idee

Z_33901 - PNRR-M5C2-I2.1 Riqualificazione e rigenerazione urbana del quadrante nord-est del centro storico di Reggio – strada della cultura

TOTALE AZIONE

262.307,00

249.992,86

199.995,36

2020_PG_429103 - MS impianto antincendio della biblioteca di Villa Cougnet

2020_PG_429201 - MS musei 2020

2021_PG_429101 - MS biblioteche 2021

2021_PG_429201 - MS musei 2021

2021_PG_429202 - Interventi di completamento del restauro dei Chiostrì di san Pietro

2021_PG_429203 - Implementazione dei dispositivi dell'impianto di climatizzazione di Palazzo San Francesco

2022_PD_9102 - Cinema Rosebud, Arena Stalloni, attività di promozione della cultura cinematografica

2022_PD_9112 - Fondazione I Teatri

2022_PD_9115 - Progetto Baobab/Casa della letteratura italiana per Ragazzi: promozione della lettura e della scrittura creativa

2022_PD_9123 - Gestione scientifica e operativa Polo Archivistico e Sinagoga.

2022_PD_9125 - Fondazione Nazionale della Danza

2022_PD_9129 - Teatro Piccolo Orologio

2022_PD_9130 - Fondazione Palazzo Magnani

2022_PD_9131 - Coordinamento fondazioni/istituzioni culturali della città per promuovere un sistema locale integrato

2022_PD_9137 - FESTIVAL CULTURALI: REGGIO NARRA - INTERNAZIONALE KID'S - EMERGENCY

2022_PD_9138 - COMITATO DI DIREZIONE DEL FESTIVAL DI FOTOGRAFIA EUROPEA

2022_PD_9201 - Conservazione, documentazione, valorizzazione patrimonio culturale e artistico Musei Civici

2022_PD_9207 - Amministrazione e gestione Musei Civici

2022_PD_9208 - Comunicazione e marketing Musei

2022_PD_9210 - Laboratori

2022_PD_9301 - Prestito, consultazione e servizi di reference

2022_PD_9302 - Gestione del patrimonio

2022_PD_9303 - Gestione servizi externalizzati.

2022_PD_9304 - Promozione della lettura, pubblicazioni e iniziative culturali rivolte a bambini, ragazzi e adulti

2022_PD_9314 - SERVIZI AMMINISTRATIVI E GESTIONALI A SUPPORTO DEL FUNZIONAMENTO DELLE BIBLIOTECHE

2022_PG_429101 - MS biblioteche 2022

2022_PG_429201 - MS musei 2022

2022_PG_9128 - Progetto culturale per i Musei Civici - Fontcouberta - Curiosa Mervigliosa -installazione permanente

2022_PG_9136 - I LUOGHI DELLA CULTURA - ON STAGE

2022_PG_9220 - Nuovi spazi e strategie Palazzo dei Musei

2022_PG_9221 - PROGETTO IMOVE ERASMUS +

2022_PG_9222 - PROGETTO WIKIMEDIA

2022_PG_9223 - CONFERENZE TRENTENNALE GHIRRI PRESSO I CHIOSTRÌ DI SAN PIETRO

2022_PG_9224 - PROGETTO DRIS OPEN CALL PROGETTO PILOTA

2022_PG_9225 - PROGETTO DIGITARCH BANDO RER ALTA FORMAZIONE (LEGG 20/2018)

2022_PG_9305 - Sviluppo biblioteche e territorio

2022_PG_9306 - Sviluppo tecnologie informatiche per l'accessibilità ai servizi. Sviluppo di progetti in rete con l'intero sistema bibliotecario provinciale.

2022_PG_9307 - Progetto di qualità biblioteche volto al monitoraggio del livello di soddisfazione degli utenti con conseguenti azioni di miglioramento dei servizi e delle relazioni.

30.000,00

0,00

0,00

30.000,00

0,00

0,00

400.121,23

360.728,00

345.730,50

173.980,48

0,00

0,00

406,30

0,00

0,00

856,40

0,00

0,00

483,83

0,00

0,00

3.660,00

0,00

0,00

100.000,00

0,00

0,00

60.000,00

0,00

0,00

187.500,00

171.510,00

161.500,00

1.766.600,00

1.558.000,00

1.558.000,00

4.500,00

4.500,00

4.500,00

104.920,00

104.920,00

104.920,00

250.000,00

250.000,00

250.000,00

40.000,00

38.891,60

23.894,10

810.600,00

596.595,00

496.600,00

53.500,00

58.523,50

58.523,50

770.150,82

778.000,00

778.000,00

0,00

0,00

0,00

0,00

0,00

0,00

280.500,00

230.500,00

280.500,00

335.626,50

547.514,36

547.514,36

119.400,00

103.112,14

103.112,14

25.000,00

25.000,00

25.000,00

50.000,00

50.000,00

50.000,00

150.000,00

0,00

0,00

7.092,00

0,00

0,00

40.153,00

40.153,00

40.153,00

6.500,00

6.500,00

6.500,00

92.000,00

79.992,00

79.992,00

8.800,00

8.800,00

8.800,00

15.000,00

15.000,00

15.000,00

50.000,00

50.000,00

50.000,00

33.000,00

33.000,00

33.000,00

PNO_2_OB_07_AZ_2 - Luoghi di contaminazione culturale: biblioteche, musei, cinema, teatri

Biblioteche: Aumentare il n. dei prestiti nelle biblioteche VALORE ATTESO: > 30000 Biblioteche: Aumentare il n. delle nuove acquisizioni delle biblioteche (per acquisti, deposito legale, doni) VALORE ATTESO: > 17000 Biblioteche: Aumentare il n. delle presenze nelle biblioteche VALORE ATTESO: > 280000 Biblioteche: Aumentare le attività della sezione ragazzi: n. di bambini e ragazzi coinvolti nelle attività didattiche e di promozione della lettura VALORE ATTESO: > 10000 Biblioteche: Mantenere il livello di soddisfazione degli Utenti delle Biblioteche superiore all'80%, VALORE ATTESO: > 80% Consolidare il livello di interazione tra cittadini e portatori di interesse attraverso l'attività di Spazio Gerra mirata alla promozione, produzione, formazione in sinergia con altri luoghi di cultura e creatività del territorio (n. persone coinvolte e v VALORE ATTESO: > 20000 Istituzioni e Fondazioni culturali: Mantenere il livello di soddisfazione dei visitatori di Fotografia Europea – Fondazione Magnani VALORE ATTESO: > 90% Istituzioni e Fondazioni culturali: Mantenere l'impatto economico di Fotografia Europea – Fondazione Magnani superiore a 3 € per ogni € speso VALORE ATTESO: > 36 Istituzioni e Fondazioni culturali: Mantenere superiore a 15.000 il n. degli spettatori paganti Cinema Rosebud VALORE ATTESO: > 15000 Istituzioni e Fondazioni culturali: Mantenere superiore a 20.000 gli spettatori totali alle proiezioni cinematografiche (paganti e non paganti) VALORE ATTESO: > 20000 Istituzioni e Fondazioni culturali: N. presenze alle attività culturali della Fondazione Palazzo Magnani – Restate VALORE ATTESO: > 7000 Istituzioni e Fondazioni culturali: N. visitatori paganti della Fondazione Palazzo Magnani (n. biglietti) VALORE ATTESO: > 3000 Istituzioni e fondazioni culturali: % presenze fuori provincia di Fotografia Europea – Fondazione Magnani VALORE ATTESO: > 20% Istituzioni e Fondazioni: N. delle recite della Fondazione Nazionale della Danza VALORE ATTESO: > 100 Mantenere superiore a 200 il n. degli artisti e creativi coinvolti nelle attività dello Spazio Gerra VALORE ATTESO: > 200 Musei: Media giornaliera di presenza studenti presso sedi museali (anno scolastico) VALORE ATTESO: > 60 Musei: N. presenze musei civici VALORE ATTESO: > 60000 Musei: % soddisfazione attività didattiche per la scuola (rilevazione su oltre 70% classi iscritte online e in presenza) VALORE ATTESO: > 85% N. degli spettatori paganti della Fondazione I Teatri VALORE ATTESO: >= 23000

200.000,00

201.010,20

192.010,20

230.000,00

230.000,00

230.000,00

34.920,00

34.920,00

34.920,00

70.000,00

70.000,00

70.000,00

15.000,00

14.997,50

0,00

350.600,00

296.612,54

196.617,54

52.500,00

52.525,00

52.550,25

475.000,00

475.405,05

475.809,11

0,00

0,00

0,00

23.500,00

23.735,00

23.972,35

55.000,00

55.000,00

55.000,00

114.400,00

95.000,00

95.000,00

80.000,00

80.000,00

80.000,00

40.153,00

40.153,00

40.153,00

6.500,00

6.500,00

6.500,00

80.000,00

80.000,00

80.000,00

8.800,00

8.800,00

8.800,00

15.000,00

15.000,00

15.000,00

50.0

			2022_PG_9308 - Attivazione del progetto pluriennale per la progettazione, l'organizzazione e l'allestimento del nuovo Deposito librario.							0,00	0,00	0,00				INDICATORI VEDI PEG 2022 "ALL. B"
			2022_PG_9311 - Progetto pluriennale per la salvaguardia, catalogazione, digitalizzazione e valorizzazione del patrimonio documentale dell'Archivio storico Officine Reggiane							0,00	0,00	0,00				
			2022_PG_A550 - Spostamento dei depositi archeologici presso i magazzini comunali							20.000,00	19.999,00	19.999,00				
			A_30101 - PNRR-M5C2-12.1 Riqualificazione e rigenerazione urbana del quadrante nord-est del centro storico di Reggio – riqualificazione dei Chiostri di San Domenico, secondo stralcio				156.000,00	134.000,00	0,00				166.000,00	134.000,00	0,00	
			A_33701 - MS sinagoga										70.000,00	0,00	0,00	
			A_42801 - PNRR-M1C3-11.3 Riqualificazione energetica cinema Rosebud				200.000,00	0,00	0,00				250.000,00	0,00	0,00	
			O_84101 - Piano annuale beni culturali eventi sismici maggio 2012. Chiesa di San Giorgio. 1° stralcio				166.153,81	800.000,00	623.112,26				220.769,02	800.000,00	623.112,26	
			P_86001 - Biblioteca Panizzi. Adeguamento impianti tecnologici, ristrutturazione e manutenzione straordinaria										189.357,90	0,00	0,00	
			R_98701 - Palazzo San Francesco - restauro e valorizzazione collezioni storiche 1°stralcio Lotto B										12.832,02	0,00	0,00	
			U_15201 - Manutenzioni urgenti Galleria Parmeggiani per messa in sicurezza				50.000,00	0,00	0,00				50.000,00	0,00	0,00	
			V_21601 - Lavori di adeguamento normativa antincendio sede Fondazione della Danza										150.000,00	0,00	0,00	
			V_27801 - Intervento di ammodernamento degli impianti tecnologici di condizionamento presso la sede dei Musei Civici in Palazzo San Francesco										604,05	0,00	0,00	
			Z_29901 - PNRR-M5C2-12.1 Quartiere Regina Pacis/Orologio - Riqualificazione delle attrezzature collettive di quartiere – intervento straordinario sul Teatro dell'Orologio				400.000,00	440.000,00	80.000,00				430.000,00	440.000,00	80.000,00	
			Z_30001 - PNRR-M5C2-12.1 Riqualificazione e rigenerazione urbana del quadrante nord-est del centro storico di Reggio – riqualificazione dei Chiostri di San Domenico, primo stralcio				140.000,00	210.000,00	0,00				140.000,00	210.000,00	0,00	
			Z_33601 - MS cinema ROSEBUD										241,81	0,00	0,00	
			Z_38001 - Interventi a completamento del progetto di Restauro, riqualificazione funzionale e valorizzazione delle collezioni storiche di Palazzo San Francesco										20.000,00	0,00	0,00	
			TOTALE AZIONE	2.001.373,00	1.829.953,24	1.706.930,34	1.269.245,81	1.584.000,00	703.112,26	5.063.750,32	4.777.496,10	4.702.493,60	2.205.768,89	1.659.000,00	778.112,26	
			TOTALE OBIETTIVO	2.263.680,00	2.079.946,10	1.906.925,70	1.299.245,81	1.584.000,00	703.112,26	5.463.871,55	5.138.224,10	5.048.224,10	2.379.749,37	1.659.000,00	778.112,26	
			TOTALE AZIONE													
N. di presenze per abitante negli impianti sportivi VALORE ATTESO: 3,5/ab. N. eventi organizzati direttamente, in co-progettazione, o patrocinati VALORE ATTESO: 20	PNO_2_OB_08_AZ_1 - Cultura della pratica sportiva	2022_PD_7257 - PROMOZIONE ATTIVITA' ED INIZIATIVE SPORTIVE VARIE	160.000,00	0,00	0,00					332.000,00	42.000,00	92.000,00				
		2022_PD_7258 - ATTIVITA' DELLA FONDAZIONE PER LO SPORT	0,00	0,00	0,00					1.200.000,00	1.260.000,00	1.260.000,00				
		2022_PG_7260 - GIOCHI INTERNAZIONALI DEL TRICOLORE	0,00	0,00	0,00					0,00	0,00	0,00				
		2022_PG_A810 - PROMUOVERE L'ATTIVITA' MOTORIA E SPORTIVA DOPO L'EMERGENZA	0,00	0,00	0,00					84.998,84	0,00	0,00				
		2022_PG_A811 - GESTIONE E PREDISPOSIZIONE PROPOSTA IDEATIVA PROGETTUALE DEL COMPLESSO SPORTIVO DI VIA AGOSTI – VIA MOGADISCIO														
		2022_PG_A812 - PIANO STRATEGICO DELLO SPORT														
		A_40401 - Messa in sicurezza strade e interventi vari per Giro d'Italia				130.000,00	0,00	0,00					130.000,00	0,00	0,00	
		TOTALE AZIONE	160.000,00	0,00	0,00	130.000,00	0,00	0,00	1.616.998,84	1.302.000,00	1.352.000,00	130.000,00	0,00	0,00		
		2020_PG_422103 - MS serramenti palestra Guidetti											969,00	0,00	0,00	
		2020_PG_422104 - Riqualificazione aree cortilive scolastiche 2020 - zona NORD											275,88	0,00	0,00	
		2021_PG_422102 - Ms infrastrutture per lo sport 2021 - Ristrutturazione edilizia palestra Pasubio											110.000,00	0,00	0,00	
		2021_PG_422103 - Ms infrastrutture per lo sport 2021. Impianto elettrico Palestra Pasubio											38.000,00	0,00	0,00	
		2021_PG_422402 - MS Riqualificazione e impiantistica sportiva aree cortilive scolastiche - Zona OVEST - 2021											240,49	0,00	0,00	

persone	N. associazioni coinvolte nei percorsi di promozione del dialogo interreligioso e registrate presso l'amministrazione comunale VALORE ATTESO: 10 N. attività definite all'interno del Patto Educativo interculturale VALORE ATTESO: 2 N. imprese e associazioni coinvolte nella progettazione del Diversity Lab VALORE ATTESO: 7 N. iniziative culturali e artistiche promosse in collaborazione con enti e rassegne del territorio collegate ai paesi della diaspora VALORE ATTESO: 7 N. organizzazioni della società civile e istituzioni del territorio coinvolti nella cerimonia di cittadinanza VALORE ATTESO: 10 N. progetti di cooperazione e scambi con i paesi della diaspora VALORE ATTESO: 3 N. soggetti coinvolti nella definizione della Scuola di Cittadinanza VALORE ATTESO: 9	PNO_2_OB_09_AZ_2 - Promozione delle diversità culturali	2022_PG_8525 - PROGETTO SUPER (SUPPORTING EVERYDAY FIGHT AGAINST RACISM) NELL'AMBITO DEL PROGETTO EUROPEO "RIGHTS, EQUALITY AND CITIZENSHIP" 2021-2023	3.095,66	3.095,66	3.095,66				10.470,00	3.095,66	3.095,66				INDICATORI VEDI PEG 2022 "ALL. B"
			2022_PG_8546 - PROGETTO BEYOND CRISIS	29.875,10	29.875,10	29.875,10				29.875,10	29.875,10	29.875,10				
			2022_PG_8547 - Progetti finanziati e partecipazione a Bandi regionali, nazionali, europei, di fondazioni													
			2022_PG_8749 - Progetto "REGGIANE OFF"													
			2022_PG_8751 - PNRR-M5C2-11.1 Rafforzamento dei servizi sociale e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori sociali													
			2022_PG_8917 - Diritto di parola, integrazione linguistica e multilinguismo	0,00	0,00	0,00				39.000,00	39.000,00	39.000,00				
			TOTALE AZIONE	61.321,32	61.320,52	61.320,52				412.417,70	394.989,32	394.989,32				
			TOTALE OBIETTIVO	458.739,74	458.759,94	458.787,21				1.035.836,12	1.018.421,24	1.018.421,24	0,00	0,00	0,00	
			TOTALE PROGRAMMA	8.346.168,74	8.230.637,54	8.085.692,11	55.828.405,16	6.774.000,00	1.293.112,26	39.516.441,18	38.679.045,19	38.653.545,19	69.236.021,87	11.151.303,79	3.613.112,26	

INDICATORI
VEDI PEG 2022
"ALL. B"

PNO_3 - CITTA' DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA

			ENTRATE CORRENTI			ENTRATE INVESTIMENTI			SPESE CORRENTI			SPESE INVESTIMENTI		
			2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
PNO_3_OB_10_AZ_1 - Tutela e Sostenibilità ambientale	Biossido di azoto NO3 – concentrazione media annuale (microgrammi/mc) VALORE ATTESO: < 25 PM10 – concentrazione media annuale (microgrammi/mc) VALORE ATTESO: < 40 PM25 – concentrazione media annuale (microgrammi/mc) VALORE ATTESO: < 25 Raccolta rifiuti - Percentuale di raccolta differenziata dei rifiuti urbani (%) VALORE ATTESO: >75 Riduzione Rifiuti - Produzione pro capite di rifiuti urbani (kg/ab./anno) VALORE ATTESO: < 690	2022_PD_1310 - Recupero evasione TARI e attivazione, coordinamento e monitoraggio passaggio a tariffa rifiuti corrispettiva (TCP)	1.400.000,00	1.100.000,00	600.000,00				3.627.410,87	1.700.000,00	1.200.000,00			
		2022_PD_1312 - Imposta di soggiorno	350.000,00	453.500,00	457.035,00									
		2022_PD_4502 - SISTEMA AMBIENTALE DEL TERRITORIO	100.658,92	94.658,92	94.658,92				40.048,20	25.000,00	25.000,00			
		2022_PD_4521 - TUTELA ANIMALI	5.000,00	5.050,00	5.100,50				372.842,00	399.552,00	399.552,00			
		2022_PD_4522 - ATTIVITA' AMMINISTRATIVA, DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLA TUTELA DELL'AMBIENTE DAGLI INQUINAMENTI	10.000,00	10.000,00	10.000,00				18.661,80	0,00	0,00			
		2022_PG_4528 - CITYAdaP3 - Finanziamento dell'adattamento delle città ai cambiamenti climatici attraverso partenariati pubblico-privato e la responsabilità sociale di impresa	16.493,80	12.493,80	12.493,80				40.476,09	13.493,80	13.493,80			
		A_40101 - Interventi di microforestazione urbana di un tratto di via Mazzacurati e tetto verde sul palazzetto dello sport all'interno del programma sperimentale di interventi per l'adattamento ai cambiamenti climatici in ambito urbano				814.905,00	0,00	0,00				814.905,00	0,00	0,00
		U_15401 - Riqualificazione parziale canile-gattile				145.000,00	0,00	0,00				317.128,00	0,00	0,00
		Z_30401 - Realizzazione di un laboratorio di educazione ambientale												
		TOTALE AZIONE	1.882.162,72	1.675.702,72	1.179.288,22	959.905,00	0,00	0,00	4.099.438,96	2.138.045,80	1.638.045,80	1.132.033,00	0,00	0,00
PNO_3_OB_10 - Città verde e resiliente	Nuove piantumazioni in aree pubbliche (n. nuovi alberi/anno) VALORE ATTESO: 13000 Verde fruibile – mq pro-capite verde fruibile a gestione comunale (mq/ab) VALORE ATTESO: > 27 Verde totale – mq pro-capite di verde totale a gestione comunale (mq/ab) VALORE ATTESO: > 57	2021_PG_545301 - MS verde pubblico e arredo urbano 2021										24.165,10	0,00	0,00
		2021_PG_545302 - MS verde pubblico e arredo urbano- 1° intervento 2021										112.929,30	0,00	0,00
		2021_PG_545303 - MS verde pubblico e arredo urbano - Lotto 2										111.526,91	0,00	0,00
		2022_PD_420701 - Sfalci Aree verdi 2022							1.778.000,00	1.778.000,00	1.778.000,00			
		2022_PD_420901 - MO verde e arredo urbano 2022							135.000,00	135.000,00	135.000,00			
		2022_PD_4511 - Politiche e gestione del verde urbano	0,00	0,00	0,00				49.170,10	49.170,10	49.170,10			
		2022_PG_4526 - Progetto urbano vegetale: forestazione, resilienza, biodiversità, bellezza, fruibilità dei parchi e aree verdi							0,00	0,00	0,00			
		A_30501 - Km bianco - intervento di riqualificazione ambientale e forestazione lungo l'autostrada A1 e linea AV										0,00	50.000,00	450.000,00
		A_38501 - Piano verde (Piantumazioni) – Forestazione/strategia adattamento										200.000,00	200.000,00	200.000,00
		A_40201 - Intervento in accordo con Bonifica Secchia										30.000,00	0,00	0,00
		A_40701 - Realizzazione di interventi sul verde in viale Umberto I										100.000,00	0,00	0,00
		A_42901 - PNRR-M1C3J2.3 Riqualificazione e ricostruzione filologica dell'impianto storico del Parco del Popolo				2.000.000,00	0,00	0,00				2.000.000,00	0,00	0,00
		A_43301 - Fioriere e arredi per il centro storico										55.000,00	0,00	0,00
		B_38401 - Riqualificazione parco ex legnolandia										20.000,00	180.000,00	0,00
		R_95401 - Riqualificazione, ristrutturazione e adeguamento Parchi urbani										139.583,31	0,00	0,00

			V_22201 - PNRR-M5C2-I2.1 Riqualificazione e rigenerazione urbana del quadrante nord-est del centro storico di Reggio – riqualificazione degli orti di Santa Chiara				70.000,00	0,00	0,00				80.000,00	0,00	0,00	INDICATORI VEDI PEG 2022 "ALL. B"
			Z_20201 - PNRR-M5C2-I2.1 Quartiere Regina Pacis/Orologio - Riqualificazione del parco del Gelso				58.578,61	52.640,73	78.780,66				68.578,61	52.640,73	78.780,66	
			Z_20301 - PNRR-M5C2-I2.1 Riqualificazione e rigenerazione urbana del quadrante nord-est del centro storico di Reggio – riqualificazione del Parco del Popolo				36.997,01	57.279,73	85.723,26				56.997,01	57.279,73	85.723,26	
			Z_26401 - Piano verde (Piantumazioni) – Forestazione/strategia adattamento										200.000,00	0,00	0,00	
			TOTALE AZIONE	0,00	0,00	0,00	2.165.575,62	109.920,46	164.503,92	1.962.170,10	1.962.170,10	1.962.170,10	3.198.780,24	539.920,46	814.503,92	
			TOTALE OBIETTIVO	1.882.152,72	1.675.702,72	1.179.288,22	3.125.480,62	109.920,46	164.503,92	6.061.609,06	4.100.215,90	3.600.215,90	4.330.813,24	539.920,46	814.503,92	
PNO_3_OB_11 - Agricoltura sostenibile	Aumento della produzione agricola biologica – % superficie coltivata a biologico VALORE ATTESO: 13% % di aziende agricole che riqualificano le proprie infrastrutture produttive (su 1.118 aziende) VALORE ATTESO: 2%	PNO_3_OB_11_AZ_1 - Aree agricole e produzione sostenibile	2022_PD_4523 - AGRICOLTURA							0,00	0,00	0,00				
			2022_PG_0233 - PROSPERA	335.500,00	285.500,00	0,00				348.449,68	285.500,00	0,00				
			TOTALE AZIONE	335.500,00	285.500,00	0,00				348.449,68	285.500,00	0,00				
			TOTALE OBIETTIVO	335.500,00	285.500,00	0,00				348.449,68	285.500,00	0,00				
			2020_PG_544401 - MS illuminazione pubblica 2020												4.696,06	0,00
2020_PG_545401 - MS sicurezza urbana 2020												18.117,11	0,00	0,00		
2020_PG_547501 - Manutenzione straordinaria centro Storico 2020												200.163,87	0,00	0,00		
2021_PG_544401 - MS illuminazione pubblica 2021													892,09	0,00	0,00	
2021_PG_547501 - Manutenzione straordinaria centro Storico 2021													173.999,60	0,00	0,00	
2021_PG_547502 - MS Centro Storico 2021 - Acciottolato Piazza Fontanesi													26.000,00	0,00	0,00	
2022_PD_3807 - OPERAZIONI TECNICO - TOPOGRAFICHE RELATIVE A BENI IMMOBILI																
2022_PD_421101 - MO Fontane 2022	26.600,00	26.600,00	26.600,00							106.600,00	106.600,00	106.600,00				
2022_PD_421301 - Servizio Invernale di sgombero neve e salatura antighiaccio										1.090.000,00	1.090.000,00	1.090.000,00				
2022_PG_544401 - MS illuminazione pubblica 2022													50.000,00	50.000,00	50.000,00	
2022_PG_545301 - MS verde pubblico e arredo urbano 2022							10.000,00	10.000,00	10.000,00				220.000,00	260.000,00	260.000,00	
2022_PG_545401 - MS sicurezza urbana 2022													72.250,00	50.000,00	50.000,00	
2022_PG_547501 - Manutenzione straordinaria centro Storico 2022													200.000,00	200.000,00	200.000,00	
A_14501 - Interventi di manutenzione straordinaria strade comunali 2022													1.000.000,00	700.000,00	0,00	
A_21001 - PNRR-M2C4-I2.2 Interventi di manutenzione straordinaria programmata ponti "Area Nord" - 3° lotto							100.000,00	0,00	0,00				100.000,00	0,00	0,00	
A_30801 - PNRR-M5C2-I2.1 Riqualificazione e rigenerazione urbana del quadrante nord-est del centro storico di Reggio – riqualificazione di piazza del Popol Giost							100.000,00	250.000,00	150.000,00				200.000,00	250.000,00	150.000,00	
A_36601 - Programma di sicurezza urbana per l'utenza debole (Piano Marciapiedi)													200.000,00	200.000,00	200.000,00	
A_37001 - MS pilomat													50.000,00	50.000,00	50.000,00	
A_40501 - Manutenzione straordinaria viale Umberto I - Asfaltature tratto Via Mameli Piazza Lepanto							100.000,00	0,00	0,00				100.000,00	0,00	0,00	
A_43601 - MS viabilità principale ponti 2022													500.000,00	0,00	0,00	
A_43701 - PNRR-M2C4-I2.2 Riqualificazione ed efficientamento degli impianti di illuminazione di attraversamenti pedonali e contestuale riqualificazione ai fini della sicurezza stradale e mobilità sostenibile																
B_26901 - Interventi di manutenzione straordinaria strade comunali 2023													0,00	3.500.000,00	0,00	
B_27001 - Interventi di manutenzione straordinaria programmata ponti "Area Nord" 2023													0,00	100.000,00	0,00	
B_38501 - MS viabilità principale ponti 2023													0,00	500.000,00	0,00	
C_37101 - Interventi di manutenzione straordinaria strade comunali 2024													0,00	0,00	1.000.000,00	
C_37201 - Interventi di manutenzione straordinaria programmata ponti "Area Nord" 2024													0,00	0,00	100.000,00	
C_38601 - MS viabilità principale ponti 2024													0,00	0,00	500.000,00	
U_02601 - MS infrastrutture 2019													11.627,96	0,00	0,00	
U_13301 - Riorganizzazione della mobilità circonvallazione-P.zza Diaz													99.228,57	0,00	0,00	
U_15501 - Riqualificazione Piazzetta D. Secchi e Caffè Reggio							10.005,86	0,00	0,00				14.318,58	0,00	0,00	

[illegible]

2019_PG_422306 - MS e messa in sicurezza edifici pubblici vari 2019 - zona centro storico									1.290,32	0,00	0,00
2020_PG_422203 - MS per il rinnovo dell'attestazione di conformità antincendio della scuola secondaria di I grado "G. Galilei"									55.013,57	0,00	0,00
2020_PG_422204 - Progetto di adeguamento alla normativa antincendio degli edifici pubblici adibiti ad uso scolastico per il rinnovo del certificato prevenzione incendi zona CENTRO STORICO									129.999,99	0,00	0,00
2020_PG_422205 - Adeguamento antincendio scuole varie Zona OVEST									571,51	0,00	0,00
2020_PG_422206 - Programma adeguamento impianti antincendio 2020 - scuole primarie e secondarie - ZONE EST e SUD									1.042,35	0,00	0,00
2020_PG_429703 - MS cimiteri 2020 - zona EST (cimitero San Maurizio e cimitero Masone)									736,16	0,00	0,00
2021_PG_381502 - MS interventi logistica sedi in edifici pubblici vari 2021 - locali di via F.lli Cervi, 70									7.527,56	0,00	0,00
2021_PG_422201 - Programma di adeguamento impianti antincendio 2021									40.601,60	0,00	0,00
2021_PG_422202 - Programma di adeguamento impianti antincendio 2021 - scuole primarie - zona Nord									37.125,72	0,00	0,00
2021_PG_422203 - Programma di adeguamento impianti antincendio 2021 - scuole Carducci e Da Vinci									35.000,00	0,00	0,00
2021_PG_422204 - Programma di adeguamento impianti antincendio 2021 - zona OVEST									233,36	0,00	0,00
2021_PG_422205 - MS impianto antincendio Biblioteca Panizzi									70.000,00	0,00	0,00
2021_PG_422301 - MS edifici pubblici vari 2021									43.008,04	0,00	0,00
2021_PG_422302 - MS impianti di sollevamento installati presso le varie strutture di proprietà dell'amministrazione comunale 2021									240,00	0,00	0,00
2021_PG_422303 - MS impianti di sollevamento installati presso le varie strutture di proprietà dell'amministrazione comunale 2021 - secondo stralcio									79.743,95	0,00	0,00
2021_PG_422304 - MS e adeguanti messa in sicurezza edifici pubblici vari zona Ovest anno 2021									631,81	0,00	0,00
2021_PG_422305 - MS scuole zone est e sud per messa in sicurezza locali ed eliminazione barriere architettoniche									50.225,80	0,00	0,00
2021_PG_422306 - MS Padiglione Lombroso del complesso San Lazzaro									45.000,00	0,00	0,00
2021_PG_422307 - MS complesso Chiostri di S. Domenico - ripristino cancellata via Dante,11/A									47.000,00	0,00	0,00
2021_PG_429702 - Manutenzione straordinaria bagni casa del custode presso Cimitero Monumentale									71,70	0,00	0,00
2021_PG_429703 - MS cimiteri 2021 - Zona Ovest									21.946,45	0,00	0,00
2021_PG_429704 - MS cimiteri 2021 - Cimitero di Coviolo Viale Martiri Delle Foibe									7.998,74	0,00	0,00
2021_PG_429705 - MS cimiteri 2021 - Zona Nord - Cimitero di Sesso									65.000,00	0,00	0,00
2022_PD_3819 - Attività gestionali e amministrative inerenti ai LAVORI PUBBLICI anno 2022							217.529,15	222.529,00	217.529,00		
2022_PD_3826 - Supporto amministrativo al servizio area sviluppo territoriale											
2022_PD_4201 - Attività tecniche gestionali e di progettazioni speciali (project financing)	179.000,00	179.000,00	179.000,00				64.000,00	64.000,00	64.000,00		
2022_PD_420201 - MO Fabbricati intero territorio 2022							335.000,00	335.000,00	335.000,00		
2022_PD_420301 - MO Sicurezza fabbricati comunali 2022							210.000,00	210.000,00	210.000,00		
2022_PD_420401 - Manutenzione ordinaria fabbricati comunali zone Centro, Nord-Ovest, Sud-Est anno 2022							460.000,00	460.000,00	460.000,00		
2022_PD_4206 - Gestione calore e manutenzione ordinaria impianti idraulici dei fabbricati comunali 2021	0,00	0,00	0,00				2.128.000,00	2.128.000,00	2.128.000,00		
2022_PD_421001 - MO infrastrutture e segnaletica, reperibilità e manifestazioni zona Città storica 2022							915.000,00	915.000,00	915.000,00		
2022_PD_421401 - Gestione illuminazione pubblica e semafori 2022							5.097.256,00	5.097.256,00	5.097.256,00		
2022_PD_4217 - Attività del Servizio di Prevenzione e Protezione del comune di Reggio Emilia ai sensi del DLgs 81/2008, comprese in particolare le verifiche sulla presenza di Amianto											

INDICATORI VEDI PEG 2022 "ALL. B"

[illegible]

INDICATORI
VEDI PEG 2022
"ALL. B"

			Z_26501 - Programma di rimozione, incapsulamento e gestione dell'amianto				250.000,00	0,00	0,00				250.000,00	0,00	0,00
			Z_34001 - Lavori di manutenzione straordinaria su pavimentazione P.zza Martiri 7 luglio lato adiacente a isolato S. Rocco										20.000,00	0,00	0,00
			Z_34501 - Realizzazione cellette per urne cinerarie										70.000,00	0,00	0,00
			Z_35101 - Riqualificazione energetica e messa in sicurezza palazzo Fonte				550.000,00	0,00	0,00				550.000,00	0,00	0,00
			TOTALE AZIONE	179.000,00	179.000,00	179.000,00	1.452.783,91	0,00	0,00	9.426.785,15	9.431.785,00	9.426.785,00	3.565.023,65	930.000,00	1.700.000,00
			TOTALE OBIETTIVO	205.600,00	205.600,00	205.600,00	3.479.626,28	260.000,00	160.000,00	10.623.385,15	10.628.385,00	10.623.385,00	8.660.906,47	5.030.000,00	3.300.000,00
% alunni scuole primarie e secondarie di primo grado che vanno a scuola con modalità sostenibili VALORE ATTESO: > 42% N. di aziende coinvolte in azioni di mobility management aziendale VALORE ATTESO: 5 N. Ingressi giornalieri in bici in Centro Storico rilevati nella settimana europea della mobilità VALORE ATTESO: > 5.500 N. progetti di mobilità sostenibile previsti dal PUMS VALORE ATTESO: 3		PNO_3_OB_13_AZ_1 - Piani e progetti per la mobilità sostenibile	2022_PD_4903 - ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E SICUREZZA – EDUCAZIONE STRADALE CON LE SCUOLE PRIMARIE E SECONDARIE DI PRIMO E SECONDO GRADO	135.000,00	135.000,00	135.000,00				135.000,00	135.000,00	135.000,00			
			2022_PD_4904 - ATTIVITA' DI PREVENZIONE E REPRESSIONE DI COMPORTAMENTI ILLECITI IN AMBITO DELLA SICUREZZA STRADALE - INFORTUNISTICA STRADALE.	9.372.949,76	9.372.949,76	9.372.949,76				620.050,00	620.050,00	620.050,00			
			2022_PD_5302 - Azioni di mobility management	20.000,00	20.000,00	20.000,00				87.329,62	36.002,00	36.002,00			
			2022_PD_5303 - Programmazione e supporto amministrativo con l'Agenzia per la mobilità per la gestione TPL su gomma	7.296,00	7.296,00	7.296,00				752.751,00	752.751,00	752.751,00			
			2022_PD_5306 - Attività ufficio traffico e gestione sosta e ZTL, provvedimenti di regolazione del traffico	663.000,00	669.500,00	676.065,00				896.000,00	896.000,00	896.000,00			
			2022_PD_5348 - Sviluppo delle competenze professionali del personale assegnato al servizio							6.000,00	6.000,00	6.000,00			
			2022_PG_5304 - Città 15 e disegno dello spazio pubblico	7.400,00	7.400,00	7.400,00				61.400,00	61.398,00	61.398,00			
			2022_PG_5307 - Promozione della ciclabilità							0,00	0,00	0,00			
			2022_PG_5315 - Redazione ed approvazione del Piano Urbano della Mobilità Sostenibile - PUMS - in aggiornamento del Piano Urbano della Mobilità, PUM 2008	0,00	0,00	0,00				0,00	0,00	0,00			
			2022_PG_5320 - Completamento del progetto CROSS 1 per miglioramento sicurezza stradale – GESTIONE FINANZIAMENTO REGIONALE	0,00	0,00	0,00				0,00	0,00	0,00			
			2022_PG_5321 - Piano nazionale sicurezza stradale (CROSS 2), gestione finanziamento regionale	19.625,56	19.625,56	19.625,56				19.625,56	19.625,56	19.625,56			
			2022_PG_5340 - PROGETTO RESOLVE	56.110,00	55.468,51	55.468,51				90.985,47	55.468,51	55.468,51			
			2022_PG_5341 - Implementazione del servizio Minibu							62.850,42	62.850,42	62.850,42			
			2022_PG_5343 - SCHOOL CHANCE	62.503,36	62.503,36	62.503,36				141.009,70	62.503,36	62.503,36			
			2022_PG_5344 - Progetto Park4SUMP	13.649,50	13.649,50	13.649,50				86.315,43	13.649,50	13.649,50			
			2022_PG_5345 - Progetto Casa-Lavoro Casa-scuola "RE-CLACS"	140.000,00	140.000,00	140.000,00				382.072,42	140.000,00	140.000,00			
			2022_PG_5349 - Studi di fattibilità di opere ed attività di monitoraggio previste dal PUMS finanziate dal MIMS con Fondo Progettazione Opere Prioritarie 2018-2019-2020 - 1°stralcio	0,00	0,00	0,00				514.000,00	0,00	0,00			
			2022_PG_5352 - Studi di fattibilità di opere ed attività di monitoraggio previste dal PUMS finanziate dal MIMS con Fondo Progettazione Opere Prioritarie 2018-2019-2020- 2°stralcio	134.000,00	134.000,00	134.000,00				268.000,00	134.000,00	134.000,00			
			2022_PG_5353 - Promozione di nuove forme di mobilità urbana basate sulla condivisione dei mezzi												
			2022_PG_5354 - Progetto nuove tramvie												
			2022_PG_5355 - Studi di fattibilità di opere ed attività di monitoraggio previste dal PUMS finanziate dal MIMS con Fondo Progettazione Opere Prioritarie 2021-2022-2023	864.496,00	864.496,00	864.496,00				864.496,00	864.496,00	864.496,00			
			2022_PG_5356 - BIKE TO WORK 1 - 2020	109.804,55	0,00	0,00				109.804,55	0,00	0,00			
			2022_PG_5357 - BIKE TO WORK 2 - 2021	120.000,00	120.000,00	120.000,00				120.000,00	120.000,00	120.000,00			
			2022_PG_5358 - Redazione e approvazione del Biciplan												
			2022_PG_5360 - Fondo Mobility Management per misure urgenti connesse al COVID-19												
			2022_PG_5361 - Partecipazione a bandi europei per progetti di mobilità sostenibile												
			2022_PG_5362 - Adesione e partecipazione alla rete europea di città Polis per la mobilità sostenibile												
			A_44001 - PNRR-M2C2-14.4 Rinnovo Flotte Bus e Treni verdi (Trasferimento ad Agenzia per la Mobilità)												

INDICATORI VEDI PEG 2022 "ALL. B"

PNO_3_OB_13 - Mobilità		Z_34701 - Trasferimento ad Agenzia per la Mobilità del contributo ministeriale per rinnovo del parco rotabile automobilistico utilizzato per servizi di trasporto pubblico locale (Decreto 234 del 6/6/20)				8.371.960,00	0,00	0,00				8.371.960,00	0,00	0,00	INDICATORI VEDI PEG 2022 "ALL. B"
		2022_PD_5317 - Presidio alla progettazione e realizzazione della Tangenziale di Bagno													
		2022_PD_5347 - Centro di monitoraggio della sicurezza stradale													
		2022_PD_5351 - Attività di verifica tecnica preliminare propedeutica al rilascio di autorizzazioni o alla gestione di entrate e/o di uscita di proventi/canoni/rimborsi.	183.800,00	183.800,00	183.800,00				190.000,00	190.000,00	190.000,00				
		2022_PD_5359 - Analisi e studi di traffico finalizzati alla realizzazione di nuove infrastrutture o modificazione dell'assetto viabilistico presente													
		2022_PD_5707 - Presidio e coordinamento Parco Progetti Calatrava	40.000,00	40.000,00	40.000,00				40.000,00	40.000,00	40.000,00				
		2022_PD_5732 - Attività amministrative del servizio													
		2022_PD_A531 - Canone annuale di concessione per la gestione del parcheggio Zucchi	50.500,00	51.005,00	51.515,05										
		2022_PG_5346 - Progettazione dell'infrastrutture di ricarica per i veicoli elettrici													
		2022_PG_548301 - Installazione barriere antirumore 2022										50.000,00	50.000,00	50.000,00	
		2022_PG_5704 - Attività di coordinamento relativo alla progettazione esecutiva del prolungamento della Tangenziale Nord di Reggio Emilia (Tratto S.Prospiero Strinati - Corte Tegge)	0,00	0,00	0,00				1.830,00	0,00	0,00				
		2022_PG_5717 - Sviluppo Nodo Mediopadano							54.000,00	54.000,00	54.000,00				
		2022_PG_5731 - Penellina Autostradale (attività di progettazione a supporto alla realizzazione)							5.100,00	5.100,00	5.100,00				
		2022_PG_5734 - Servizio per la gestione della sosta presso il parcheggio stazione AV Mediopadana	1.100.000,00	1.200.000,00	1.200.000,00				275.000,00	300.000,00	300.000,00				
		A_17601 - Viabilità di attraversamento villaggio Crostolo										0,00	0,00	900.000,00	
		A_19601 - Interventi per il trasporto pubblico locale connessi al PUMS: Realizzazione di corsie preferenziali e nuova fermata minibus										150.000,00	0,00	0,00	
		A_19701 - Interventi di riqualificazione connessi al PUMS: riqualificazione del percorso tra stazione storica e centro storico (Tappeto blu)				0,00	250.000,00	0,00				50.000,00	250.000,00	0,00	
		A_20001 - Realizzazione nuova rotonda via Terrachini-via Matteotti										200.000,00	0,00	0,00	
		A_31601 - Ampliamento via Rosselli, accesso via Inghilterra da sud ovest										100.000,00	300.000,00	0,00	
		A_31701 - Realizzazione di nuova pista ciclabile in via del Buracchione/via Bedeschi e messa in sicurezza dell'attraversamento del Parco del Crostolo con via Bedeschi										300.000,00	0,00	0,00	
		A_31801 - PNRR-M5C2-12.1 Quartiere Ospizio/San Lazzaro – nuovo sottopasso ciclopedonale nel parco Campo di Marte				930.000,00	120.000,00	0,00				1.080.000,00	120.000,00	0,00	
		A_32001 - Messa in sicurezza e fluidificazione asse attrezzato/sottopasso via Emilia				200.000,00	0,00	0,00				200.000,00	2.300.000,00	0,00	
		A_32601 - MS ciclovie 2022										500.000,00	0,00	0,00	
		A_35601 - PNRR-M5C2-12.1 Riqualificazione e rigenerazione urbana del quadrante nord-est del centro storico di Reggio – sottopasso ciclopedonale alla ferrovia storica Milano-Bologna				2.180.000,00	2.100.000,00	2.800.000,00				2.791.000,00	2.100.000,00	2.800.000,00	
		A_35701 - PNRR-M5C2-12.1 Riqualificazione e ricucitura urbana dei quartieri Ospizio/San Lazzaro – nuovo cavalcavia ciclopedonale tra il Campus San Lazzaro e il nuovo parco dello sport				962.000,00	1.644.000,00	274.000,00				1.082.000,00	1.644.000,00	274.000,00	
		A_35801 - PNRR-M5C2-12.1 Riqualificazione e sicurezza della via Emilia a Pieve Modolena e Cella – completamento della ciclovia 1 ovest				920.000,00	1.280.000,00	200.000,00				920.000,00	1.280.000,00	200.000,00	
		A_36301 - Realizzazione di portabiciclette e bicibox										50.000,00	50.000,00	50.000,00	
		A_36401 - MS Segnaletica verticale per PNSS 2022 e interventi per messa in sicurezza e moderazione del traffico										100.000,00	100.000,00	100.000,00	
		A_36701 - MS ciclabili										250.000,00	250.000,00	250.000,00	
		A_38901 - Realizzazione di una pista ciclopedonale via Pighi-via Sottili e riqualificazione urbana del tratto in oggetto				350.000,00	0,00	0,00				350.000,00	0,00	0,00	
		A_39101 - Realizzazione di un nuovo ponte ciclopedonale su Torrente Modolena in località San Rigo										280.000,00	0,00	0,00	

Infrastrutture per la mobilità - Stazione Mediopadana: Riorganizzare la sosta regolata e sorvegliata a servizio della Stazione (1.300 stalli comunali e 1.100 privati) VALORE ATTESO: 2400 Interventi per la mobilità: Incrementare i metri di zone 30 nelle strade della città (metri/popolazione residente) VALORE ATTESO: > 0,8 Interventi per la mobilità: Incremento annuo di piste ciclabili nuove e riqualificate rispetto al 2016 VALORE ATTESO: +5 km Interventi per la mobilità: Tasso di mortalità per incidenti stradali (per 100.000 abitanti) VALORE ATTESO: < 6 Interventi per mobilità: Ridurre il n. di feriti in incidenti stradali sulle strade ordinarie VALORE ATTESO: > 1.100	PNO_3_OB_13_AZ_2 - Interventi e Infrastrutture per la mobilità	A_39301 - Completamento ciclovia 9 e greenway Crostolo – collegamento Centro-Zona Nord (contr. BIKE TO WORK 2021)				500.000,00	188.929,83	0,00				800.000,00	188.929,83	0,00
		A_40301 - MS viabilità rurale										100.000,00	100.000,00	100.000,00
		A_43001 - Messa in sicurezza Ponte di via Fornaciari				120.000,00	0,00	0,00				120.000,00	0,00	0,00
		A_43101 - PNRR-M2C2-44.1 Completamento ciclovia 1 e 2 S. Lazzaro-centro città				487.039,00	0,00	0,00				487.039,00	0,00	0,00
		A_43201 - PNRR-M2C2-44.1 Realizzazione superciclabile stazione Mediopadana – confine comunale				1.600.000,00	0,00	0,00				1.600.000,00	0,00	0,00
		B_32201 - Completamento ciclovia 3				0,00	500.000,00	0,00				0,00	500.000,00	0,00
		B_32301 - Fluidificazione asse attrezzato/sottopassi pedonali										0,00	100.000,00	1.900.000,00
		B_32401 - Completamento Greenway Modolena										0,00	300.000,00	0,00
		B_32701 - MS ciclovie 2023										0,00	500.000,00	0,00
		B_34801 - Messa in sicurezza e MS sovrappassi pedonali dei viali Isonzo – Tien an men – G.Vico				250.000,00	0,00	0,00				250.000,00	0,00	0,00
		B_38801 - Connessione tra via Sottili e via Teggi a Codemondo										0,00	500.000,00	0,00
		C_37301 - MS ciclovie 2024										0,00	0,00	500.000,00
		C_38701 - Completamento Greenway Lodola										0,00	0,00	300.000,00
		C_39001 - Ciclabile su via Fredi a Codemondo										0,00	0,00	450.000,00
		H_TOR_24301 - Bretella di Rivalta. Realizzazione della strada di collegamento tra Via della Repubblica (S.S.n.63) e Via Bedeschi.										2.389.202,12	0,00	0,00
		NC2002_008301 - Metropolitana di superficie Reggio-Bagnolo										466.661,53	0,00	0,00
		O_80906 - Collegamento stazione AV centro storico. Riqualificazione di via Gramsci – Il stralcio										0,00	2.100.000,00	0,00
		Q_91201 - Realizzazione di portabicilette e bicibox										50.000,00	0,00	0,00
		R_90101 - Collegamento Via F.lli Bandiera/Parco Ottavi										400.000,00	0,00	0,00
		R_90301 - Realizzazione Rotatoria SS.9 via Lasagni a Bagno										300.000,00	250.000,00	0,00
		RIS2003_006001 - Metropolitana di superficie Reggio San Lazzaro										217.561,58	0,00	0,00
		S_02301 - Tangenziale di Fogliano e Due Maestà (soggetto attuatore Provincia di RE)										5.000.000,00	3.500.000,00	0,00
		S_05801 - Piste ciclopedonali: connessioni rurali Marmirolo-Bagno										42.079,76	0,00	0,00
		T_08001 - Fluidificazione del traffico via Gorizia. Rotatoria via Gorizia - via Wagner										7.469,20	0,00	0,00
		T_09001 - Ponte di collegamento stradale tra l'Area Operativa dell'Aeroporto di Reggio Emilia e la pubblica via P. Montagnani Marelli (soggetto attuatore Soc.Aeroporto)				700.000,00	0,00	0,00				700.000,00	0,00	0,00
		T_09201 - POR FESR - asse 4: Potenziamento collegamenti reti ciclabili				20.204,96	0,00	0,00				49.913,85	0,00	0,00
		T_09901 - Riorganizzazione funzionale della viabilità di viale Umberto I (tratto via Codro/Via Megati)										65.245,54	0,00	0,00
		T_11201 - Realizzazione del collegamento della variante di Canali con via del Buracchione (Soggetto attuatore Provincia di RE)										0,00	2.940.000,00	0,00
		U_11901 - Potenziamento della rete ciclabile comunale e provinciale (Connessioni Sostenibili). 3° stralcio				2.059.774,73	0,00	0,00				2.832.222,94	0,00	0,00
		U_15701 - Riqualificazione dell'area sosta di via Ancini a seguito di prolungamento della SS 9 tangenziale Nord di Reggio Emilia, tratto da San Prospero a Corte Tegge										619.148,01	0,00	0,00
		V_19401 - Messa in sicurezza incrocio SS9 con via Asseverati e via Grassi a Masone										0,00	200.000,00	0,00
		V_19801 - Interventi di regolazione del traffico connessi al PUMS				310.335,00	0,00	0,00				810.335,00	0,00	0,00
		V_20101 - Realizzazione di interventi di viabilità alternativa dovuti alla soppressione di passaggi a livello sulla linea ferroviaria regionale nel territorio comunale				750.000,00	0,00	0,00				750.000,00	0,00	0,00
		V_21801 - MS velostazione di via Cecati										29.236,08	0,00	0,00
		V_22001 - Realizzazione di ponti ciclabili nell'ambito del progetto "Connessioni 1"										209.816,80	0,00	0,00
		V_25701 - Realizzazione del nuovo ponte S. Donnino/Corticella - I stralcio (soggetto attuatore Comune di Casalgrande)										145.476,15	0,00	0,00
		V_25702 - Realizzazione delle opere stradali di raccordo tra il nuovo ponte di S. Donnino/Corticella e la viabilità esistente - II stralcio (soggetto attuatore Comune di Casalgrande)				335.000,00	0,00	0,00				335.000,00	0,00	0,00
		V_26001 - Lavori di completamento pista ciclopedonale in località Codemondo S.P. 28 via Teggi intersezione via antica										9.500,00	0,00	0,00

INDICATORI
VEDI PEG 2022
"ALL. B"

INDICATORI VEDI PEG 2022 "ALL. B"

PNO_4 - CITTA' DELL'ATTRATTIVITA' E DELL'INTERNAZIONALIZZAZIONE

PNO_4_OB_15 - Promozione territoriale	Aumentare i followers dei social di riferimento turistico VALORE ATTESO: +10% Consolidare il n. delle visualizzazioni sul sito turistico VALORE ATTESO: 1.000.000 Turismo: presenze negli alberghi VALORE ATTESO: 180000	PNO_4_OB_15_AZ_2 - Marketing territoriale e Turismo	TOTALE AZIONE	105.081,03	105.081,03	105.081,03				298.417,03	298.417,03	298.417,03			
			2022_PD_1101 - Miglioramento offerta e promozione turistica	58.313,85	58.328,85	58.344,00				430.810,50	530.810,50	530.810,50			
			2022_PG_1102 - Valorizzazione Eccellenze Enogastronomiche del Territorio							0,00	0,00	0,00			
			2022_PG_1104 - Camminare non stanca												
			2022_PG_1105 - Piano di sviluppo del turismo							0,00	0,00	0,00			
			2022_PG_A537 - Progetto Ducato Estense	162.742,45	19.333,34	0,00	84.173,89	0,00	0,00	162.742,45	19.333,34	0,00	84.173,89	0,00	0,00
			A_43401 - PNRR-M1C3-I2.3 Restauro e valorizzazione Parco Reggia Ducale. Secondo Stralcio.				2.000.000,00	0,00	0,00				2.000.000,00	0,00	0,00
			B_38201 - Realizzazione di chiosco bar caffetteria nel Parco Ducale della Reggia di Rivalta										0,00	200.000,00	0,00
			S_01501 - Interventi di restauro e valorizzazione REGGIA DUCALE.				1.457.953,60	0,00	0,00				1.457.953,60	0,00	0,00
			S_01801 - Interventi di restauro e valorizzazione della Passeggiata Settecentesca di collegamento tra Palazzo e Reggia Ducale- via Ariosto (tratto Piazza XXIV Maggio/ Porta Castello)				767.767,96	0,00	0,00				767.767,96	0,00	0,00
			S_02001 - Interventi di restauro e valorizzazione del Mauriziano				656.319,13	0,00	0,00				656.319,13	0,00	0,00
			S_03301 - Interventi di restauro e valorizzazione della Passeggiata Settecentesca di collegamento tra Palazzo e Reggia Ducale- Corso Garibaldi (tratto PIAZZA GIOBERTI)				95.987,82	0,00	0,00				97.295,80	0,00	0,00
			S_03601 - Interventi di restauro e valorizzazione della Passeggiata Settecentesca di collegamento tra Palazzo e Reggia Ducale- viale Umberto I (tratto porta Castello / via Cassoli)				381.220,20	0,00	0,00				381.220,20	0,00	0,00
			S_03701 - Interventi di restauro e valorizzazione della Passeggiata Settecentesca di collegamento tra Palazzo e Reggia Ducale- viale Umberto I (tratto via Codro / via Magati)				884.289,61	0,00	0,00				884.289,61	0,00	0,00
			S_04901 - Interventi di restauro e valorizzazione della Passeggiata Settecentesca di collegamento tra Palazzo e Reggia Ducale- Parco del Crostolo				131.865,85	6.878,05	0,00				131.865,85	6.878,05	0,00
			S_89401 - Interventi di restauro e valorizzazione della Passeggiata Settecentesca di collegamento tra Palazzo e Reggia Ducale- Corso Garibaldi (tratto PIAZZA ROVERSI)				49.276,27	0,00	0,00				49.276,27	0,00	0,00
			T_07101 - Intervento di Restauro e valorizzazione della Reggia Ducale – Parco e Giardino Segreto				4.566.315,20	1.934.199,56	0,00				4.566.315,20	1.934.199,56	0,00
			T_97701 - Ristrutturazione casa colonica adiacente Mauriziano										199.775,00	0,00	0,00
			V_12901 - Riqualificazione Corso Garibaldi tratto Basilica della Ghiara										0,00	300.000,00	0,00
			TOTALE AZIONE	221.056,30	77.662,19	58.344,00	11.075.169,53	1.941.077,61	0,00	593.552,95	550.143,84	530.810,50	11.276.252,51	2.441.077,61	0,00
			TOTALE OBIETTIVO	326.137,33	182.743,22	163.425,03	11.075.169,53	1.941.077,61	0,00	891.969,98	848.560,87	829.227,53	11.276.252,51	2.441.077,61	0,00
PNO_4_OB_16 - Internazionalizzazione	Dal Tavolo Reggio Africa al Tavolo della cooperazione: N. relazioni attivate tramite i soggetti aderenti al Tavolo VALORE ATTESO: 4 Dal Tavolo Reggio Africa al Tavolo della cooperazione: N. scambi con organizzazioni della società civile dei paesi della cooperazione VALORE ATTESO: 7 Dal Tavolo Reggio Africa al Tavolo per la cooperazione: N. contatti con paesi e sedi diplomatiche africane VALORE ATTESO: 9 Dal Tavolo Reggio Africa al tavolo per la cooperazione: N. progettualità attivate dal Tavolo VALORE ATTESO: 6 Progettazione internazionale: N. soggetti del territorio coinvolti nelle progettazioni internazionali ed europee VALORE ATTESO: 15 Progettazione internazionale: N. soggetti partner dei paesi UE ed extra UE nei progetti internazionali VALORE ATTESO: 20	PNO_4_OB_16_AZ_1 - Relazioni e Progetti internazionali	2022_PD_0203 - Sviluppo e gestione delle politiche di internazionalizzazione	0,00	0,00	0,00				8.450,00	8.000,00	8.000,00			
			2022_PG_0202 - Sviluppo Fondazione E35 per la progettazione internazionale							148.871,00	148.871,00	148.871,00			
			2022_PG_0208 - TAVOLO REGGIO AFRICA	0,00	0,00	0,00				7.000,00	7.000,00	7.000,00			
			2022_PG_0224 - Progetto PARTICIDADE	533.000,00	0,00	0,00				533.000,00	0,00	0,00			
			2022_PG_0228 - Progetto QUELIMANE	3.700,00	0,00	0,00				3.700,00	0,00	0,00			
			2022_PG_0230 - Progetto SALSA	0,00	0,00	0,00				0,00	0,00	0,00			
			2022_PG_0236 - Progetto PEDAKOS "PRESCHOOL EDUCATION DEVELOPMENT ALLIANCE FOR KOSOVO [PEDAKOS]"	4.000,00	0,00	0,00				4.000,00	0,00	0,00			
			2022_PG_0237 - Progetto MAISPEMBA	1.100.000,00	0,00	0,00				1.100.000,00	0,00	0,00			
			2022_PG_0238 - Progetto TOGETHER	10.700,00	0,00	0,00				10.700,00	0,00	0,00			
			2022_PG_0239 - Progetto "OASI - Opportunita', Ambiente, Sviluppo e Innovazione nel Municipio di Beit Jala"	56.259,00	0,00	0,00				56.259,00	0,00	0,00			
			2022_PG_0243 - Progetto DAKAR REVE	26.501,03	0,00	0,00				26.501,03	0,00	0,00			
			TOTALE AZIONE	1.734.160,03	0,00	0,00				1.898.481,03	163.871,00	163.871,00			
	N. attività di sensibilizzazione all'Agenda 2030 di Reggio Emilia VALORE ATTESO: 2 N. delle buone prassi per la localizzazione dell'Agenda 2030 VALORE ATTESO: 7 N. iniziative promosse nel territorio comunale VALORE ATTESO: 8 N. progettualità realizzate riferite alle giornate internazionali delle Nazioni Unite VALORE ATTESO: 5	PNO_4_OB_16_AZ_2 - Diritti umani e Agenda 2030	2022_PG_0216 - EDUCAZIONE ALLA PACE E DIRITTI UMANI	0,00	0,00	0,00				1.550,00	2.000,00	2.000,00			
			2022_PG_0220 - Progetto SHAPING FAIR CITIES	80.000,00	0,00	0,00				80.000,00	0,00	0,00			
			2022_PG_3930 - URBACT	70.771,00	70.771,00	70.771,00				70.771,00	70.771,00	70.771,00			
			TOTALE AZIONE	150.771,00	70.771,00	70.771,00				152.321,00	72.771,00	72.771,00			
			TOTALE OBIETTIVO	1.884.931,03	70.771,00	70.771,00				2.050.802,03	236.642,00	236.642,00			
			TOTALE PROGRAMMA	2.211.068,36	253.514,22	234.196,03	11.075.169,53	1.941.077,61	0,00	2.942.772,01	1.085.202,87	1.065.869,53	11.276.252,51	2.441.077,61	0,00

INDICATORI
VEDI PEG 2022
"ALL. B"

PNO_5 - CITTA' DELL'ECONOMIA, DEL LAVORO E DELL'INNOVAZIONE

			ENTRATE CORRENTI			ENTRATE INVESTIMENTI			SPESE CORRENTI			SPESE INVESTIMENTI		
			2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
PNO_5_OB_17 - Lavoro, economia, talenti, imprese	% di spazi riqualificati per il completamento del Parco Innovazione VALORE ATTESO: 100%	PNO_5_OB_17_AZ_1 - Infrastrutture per lo sviluppo del sistema economico	2016_PG_547802 - MS Aree esterne Stazione Mediopadana 2016 Il stralcio									1.791,60	0,00	0,00
			2018_PG_547801 - Manutenzione straordinaria aree esterne Stazione Mediopadana 2018									540,00	0,00	0,00
			2019_PG_547801 - Manutenzione straordinaria aree esterne Stazione Mediopadana 2019									19.060,23	0,00	0,00
			2019_PG_547802 - Manutenzione straordinaria aree esterne Stazione Mediopadana 2019 - lavori presso aree esterne									615,72	0,00	0,00
			2020_PG_547801 - Manutenzione straordinaria aree esterne Stazione Mediopadana 2020 - 1° stralcio									10.894,38	0,00	0,00
			2020_PG_547802 - Manutenzione straordinaria aree esterne Stazione Mediopadana 2020 - 2° stralcio									5.368,00	0,00	0,00
			2020_PG_A54002 - Bando periferie (contributo a STU) Progetto "Capannone 15 b c" - CUP J82J1800090001			3.586.121,09	1.449.578,63	0,00				3.586.121,09	1.449.578,63	0,00
			2020_PG_A54003 - Bando periferie (contributo a STU) Progetto "Capannone 15 a" - CUP J82I18000040001			198.350,70	0,00	0,00				198.350,70	0,00	0,00
			2020_PG_A54004 - Bando periferie (contributo a STU) Progetto "Interventi RIUSO" - CUP J82J18000190008-J82I18000050008-J82I18000060008-J82I18000070007-J82I18000080008			905.481,12	0,00	0,00				905.481,12	0,00	0,00
			2020_PG_A54005 - Bando periferie (contributo a STU) Progetto "V.le Ramazzini OVEST via Giola via Veneri sud – via Talamì" - CUP J89J18000160008			225.157,33	0,00	0,00				225.157,33	0,00	0,00
			2020_PG_A54006 - Bando periferie (contributo a STU) Progetto "Capannone 17 – I stralcio" - CUP J89J14000850007			2.738.311,69	0,00	0,00				2.738.311,69	0,00	0,00
			2020_PG_A54007 - Bando periferie (contributo a STU) Progetto "Piazzale Europa Il stralcio" - CUP J89J14000870001			180.467,76	0,00	0,00				180.467,76	0,00	0,00
			2020_PG_A54008 - Bando periferie (contributo a STU) Progetto "Viale Ramazzini" - CUP J89J14000860008			129.959,20	0,00	0,00				129.959,20	0,00	0,00
			2021_PG_332701 - Banda larga: interventi per controllo del territorio e dotazione banda ultra larga su edifici pubblici									472.408,48	0,00	0,00
			2021_PG_547801 - Manutenzione straordinaria aree esterne Stazione Mediopadana 2021									5.075,20	0,00	0,00
			2022_PD_A351 - Attività gestionali di supporto alla società CAMPUS REGGIO srl	6.100,00	6.161,00	6.222,61								
			2022_PD_A355 - Coordinamento delle attività di CAMPUS REGGIO srl. Rapporti con ACER e procedimenti in corso con i precedenti assessorati per la trasformazione del Mercato Ortofrutticolo											
			2022_PG_547801 - Manutenzione straordinaria aree esterne Stazione Mediopadana 2022									50.000,00	50.000,00	50.000,00
			2022_PG_A529 - STU Reggiane spa Società di Trasformazione Urbana - gestione del Piano Città e avvalimento	150.000,00	151.500,00	153.015,00	1.625.000,00	0,00	0,00			1.625.000,00	0,00	0,00
			A_41401 - PNRR-M5C1-I1.1 Riqualificazione ex Polveriera – Realizzazione del CPI				2.500.000,00	0,00	0,00			2.950.000,00	0,00	0,00
			O_83801 - Opere di urbanizzazione presso stazione Reggio Emilia AV Mediopadana									2.537,60	0,00	0,00
			O_83804 - Opere di completamento e ampliamento parcheggi Stazione Mediopadana									1.433.317,16	0,00	0,00
			O_83805 - Locale multifunzionale a servizio delle aree esterne Stazione AV Mediopadana									23.628,79	0,00	0,00
			S_01301 - Programma di rigenerazione urbana Parco Industriale Villaggio Crostolo 1° stralcio									20.793,91	0,00	0,00
			S_01302 - Programma di rigenerazione urbana parco industriale villaggio Crostolo - 1° Stralcio – Lavori accessori e complementari									28.754,59	0,00	0,00
			Z_37401 - MS delle reti tecnologiche poste sul territorio del Comune di Reggio Emilia									47.150,49	0,00	0,00
			TOTALE AZIONE	156.100,00	157.661,00	159.237,61	12.088.848,89	1.449.578,63	0,00			14.660.785,04	1.499.578,63	50.000,00
			2022_PG_0212 - Progetto INTERREG COMPETE-IN	314.000,00	208.700,00	0,00				327.500,00	208.700,00	0,00		
			2022_PG_0217 - POTENZIAMENTO DELLA COMPETITIVITA' E ATTRATTIVITA' DEL SISTEMA ECONOMICO LOCALE	0,00	0,00	0,00				0,00	0,00	0,00		
			2022_PG_0221 - Progetto SDG GO BUSINESS Laboratori territoriali per l'innovazione e la sostenibilità delle imprese	40.000,00	40.000,00	0,00				40.000,00	40.000,00	0,00		

INDICATORI
VEDI PEG 2022
"ALL. B"

	Centro Internazionale L. Malaguzzi: Presenza media giornaliera allo Spazio Pause VALORE ATTESO: 200 Parco Innovazione: N. attività e iniziative per la promozione e l'animazione dell'area VALORE ATTESO: 3 parco Innovazione: N. imprese beneficiarie di servizi innovativi sviluppati dal Parco Innovazione VALORE ATTESO: 15 Parco Innovazione: N. progetti attivati in collaborazione con i resident-partner del Parco e gli stakeholder del territorio per l'innovazione del sistema economico VALORE ATTESO: 3	PNO_5_OB_17_AZ_2 - Politiche per lo sviluppo del sistema economico	2022_PG_0232 - Progetto FOUNDATION	82.260,00	82.260,00	0,00				82.260,00	82.260,00	0,00			
			2022_PG_A543 - Progetto EUCF "INNOVATIVE HYDROGEN-BASED TECHNOLOGY FOR IMPROVEMENT OF BIOGAS GENERATION PLANTS" (Nuove tecnologie a idrogeno per il miglioramento degli impianti di generazione a biogas)	60.000,00	60.000,00	0,00				102.000,00	60.000,00	0,00			
			2022_PG_A545 - Sviluppo attrattività e marketing del Parco Innovazione							10.000,00	10.000,00	10.000,00			
			2022_PG_A701 - Progetto vita, lavoro e conciliazione	50.000,00	50.006,00	50.006,00				50.000,00	49.986,50	49.986,50			
			TOTALE AZIONE	546.260,00	440.966,00	50.006,00				611.760,00	450.946,50	59.986,50			
			TOTALE OBIETTIVO	702.360,00	598.627,00	209.243,61	12.088.848,89	1.449.578,63	0,00	611.760,00	450.946,50	59.986,50	14.660.785,04	1.499.578,63	50.000,00
PNO_5_OB_18 - Smart cityTrasformazione digitale	N. aree coperte da rete IoT VALORE ATTESO: 2 N. aree coperte da wi-fi pubblico VALORE ATTESO: 85 N. sedi collegate alla MAN su cui è stata attestata la fibra ottica o attivato un collegamento wireless VALORE ATTESO: 170	PNO_5_OB_18_AZ_1 - Infrastrutture digitali	2022_PG_3323 - WI-FI												
			2022_PG_6646 - SIT - Sistema informativo territoriale												
			T_09701 - Sistema sicurezza telecamere 2018										29.521,52	0,00	0,00
			V_23002 - Banda larga: interventi per controllo del territorio e dotazione banda ultra larga su biblioteche decentrate										16,97	0,00	0,00
			TOTALE AZIONE										29.538,49	0,00	0,00
	Incremento % dei pagamenti riscossi tramite PagoPA VALORE ATTESO: +4% Incremento % del numero totale di messaggi inviati su Appio VALORE ATTESO: +10% N. di soggetti stipulanti il protocollo d'intesa "Reggio Emilia Smart City" (escluso il Comune) VALORE ATTESO: 34	PNO_5_OB_18_AZ_2 - Competenze e servizi digitali	2022_PG_3318 - PROTOCOLLO DIGITALE							0,00	0,00	0,00			
			2022_PG_3320 - Generazione e diffusione di servizi digitali										166.163,45	0,00	0,00
			2022_PG_3330 - Piattaforme della PA												
			TOTALE AZIONE							0,00	0,00	0,00	166.163,45	0	0
			TOTALE OBIETTIVO							0,00	0,00	0,00	195.701,94	0,00	0,00
			TOTALE PROGRAMMA	702.360,00	598.627,00	209.243,61	12.088.848,89	1.449.578,63	0,00	611.760,00	450.946,50	59.986,50	14.856.486,98	1.499.578,63	50.000,00

PNO_6 - INNOVAZIONE IN COMUNE

				ENTRATE CORRENTI			ENTRATE INVESTIMENTI			SPESE CORRENTI			SPESE INVESTIMENTI		
				2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
	Archivio generale: % fascicolazione informatica dei documenti protocollati VALORE ATTESO: 50% Archivio generale - ufficio visure: % di pratiche edilizie predisposte per le richieste di accesso agli atti VALORE ATTESO: 100% Aumentare la tipologia di atti inviati in conservazione VALORE ATTESO: 17 Incremento % di processi digitalizzati VALORE ATTESO: +10% Numero piattaforme AGID in uso VALORE ATTESO: 7 Turnover computer (nuovi/attuali) VALORE ATTESO: 15%	PNO_6_OB_19_AZ_1 - Tecnologie per l'organizzazione e la semplificazione	2022_PD_01RE - RES												
			2022_PD_10TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_12TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_13TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_15TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_16TD - Governare la Trasformazione digitale	7.000,00	7.000,00	7.000,00									
			2022_PD_29RE - Gestione Segnalazioni e Reclami												
			2022_PD_29TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_31TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_3304 - Back Office: gestione dell'infrastruttura di base e del sistema informativo dell'Ente							1.045.729,85	1.004.569,86	1.004.569,86	367.776,18	150.000,00	150.000,00
			2022_PD_3321 - Progetto di dematerializzazione documenti e processi, nell'ottica di una semplificazione dell'azione amministrativa							0,00	0,00	0,00	20.577,00	0,00	0,00
			2022_PD_3331 - utenze telefoniche							479.500,00	479.500,00	479.500,00			
			2022_PD_33TD - UFFICIO RTD PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE												
			2022_PD_34TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_37TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_38TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_39TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_42TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_45TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_49TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_53TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_54TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_57TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_66TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_70TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_72TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_75TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_85TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_87TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_91TD - Governare la Trasformazione digitale												
			2022_PD_A0TD - Governare la Trasformazione digitale												

INDICATORI
VEDI PEG 2022
"ALL. B"

PNO_6_OB_19 - Tecnologie per l'innovazione

2022_PD_A205 - Elaborazione dati e report di analisi a supporto della programmazione e della gestione			
2022_PD_A2TD - Governare la Trasformazione digitale			
2022_PD_A5TD - Governare la Trasformazione digitale			
2022_PD_A8TD - Governare la Trasformazione digitale			
2022_PG_1031 - Digitalizzazione procedura impianti pubblicitari			
2022_PG_3301 - Governance dei dati e del sistema informativo territoriale	90.000,00	90.000,00	90.000,00
2022_PG_3720 - Attività di supporto ai servizi per adesione al sistema pagoPA			
TOTALE AZIONE	97.000,00	97.000,00	97.000,00

2022_PD_0406 - Gestione ufficio privacy			
2022_PD_04PR - Privacy			
2022_PD_1010 - GESTIONE AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI DI MERCATI E FIERE, GESTIONE DEI DIVERSI MERACCI CITTADINI E DELLE SAGRE (PATRONO E GIAREDA), PROGRAMMAZIONE DEI DIVERSI EVENTI/MANIFESTAZIONI SU SUOLO PUBBLICO CON REDAZIONE CALENDARIO			
2022_PD_10PR - Privacy			
2022_PD_12PR - Privacy			
2022_PD_13PR - Privacy			
2022_PD_15PR - Privacy			
2022_PD_1641 - Gestione dell'aggiornamento delle informazioni ai cittadini e degli strumenti di comunicazione in materia di servizi demografici.			
2022_PD_16PR - Privacy			
2022_PD_29PR - Privacy			
2022_PD_31PR - Privacy			
2022_PD_34PR - Privacy			
2022_PD_37PR - Privacy			
2022_PD_38PR - Privacy			
2022_PD_39PR - Privacy			
2022_PD_42PR - Privacy			
2022_PD_45PR - Privacy			
2022_PD_49PR - Privacy			
2022_PD_53PR - Privacy			
2022_PD_54PR - Privacy			
2022_PD_57PR - Privacy			
2022_PD_6637 - ACCESSO UNITARIO PER INVIO ONLINE DELLE PRATICHE EDILIZIE			
2022_PD_66PR - Privacy			
2022_PD_70PR - Privacy			
2022_PD_72PR - Privacy			
2022_PD_75PR - Privacy			
2022_PD_85PR - Privacy			
2022_PD_87PR - Privacy			
2022_PD_91PR - Privacy			
2022_PD_A0PR - Privacy			
2022_PD_A5PR - Privacy			
2022_PD_A8PR - Privacy			
2022_PG_1030 - Istituzione farmacia aggiuntiva stazione Mediopadana			
2022_PG_1033 - Progetto riorganizzazione mercati cittadini			
2022_PG_1034 - Attività' legate alla valorizzazione del centro storico con particolare attenzione alle attività' facenti parte del progetto valorizzazione centro storico L. R. 41/97 anni 2022-2023			
TOTALE AZIONE			

TOTALE OBIETTIVO	97.000,00	97.000,00	97.000,00
------------------	-----------	-----------	-----------

2022_PD_3101 - reclutamento del personale a tempo determinato e indeterminato ed altre tipologie di personale finalizzate al funzionamento ed allo sviluppo dell'ente.	0,00	0,00	0,00
2022_PD_3102 - Trattamento economico.	265.680,00	265.680,00	265.680,00
2022_PD_3104 - Trattamento fiscale, assicurativo, previdenziale connesso e successivo al trattamento economico.	0,00	0,00	0,00
2022_PD_3105 - Trattamento di fine rapporto relativo al personale cessato.			
2022_PD_3106 - Formazione-Aggiornamento professionale dei dipendenti del Servizio Personale e Organizzazione			
2022_PD_3107 - Gestione del personale per gli aspetti giuridici e amministrativi			
2022_PD_3108 - Supporto alla gestione del personale con riferimento alla gestione dei cartellini			
2022_PD_3109 - Supporto ai servizi generali - servizi di portierato.			
2022_PD_3115 - Gestione della procedura di valutazione del personale dell'Ente			

Gestione "data breach" nel rispetto delle 72 ore per l'eventuale comunicazione all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali VALORE ATTESO: 100% % servizi formati VALORE ATTESO: 98% Tempo medio di risposta ai Servizi VALORE ATTESO: 3 gg

PNO_6_OB_19_AZ_2 - Tutela dei dati personali

Contenimento del costo del personale rispetto alla media del triennio VALORE ATTESO: € 46.683.158,86 Formazione competenze manageriali (h/dip) VALORE ATTESO: 8 Formazione obbligatoria (h/dip) VALORE ATTESO: 4 Sottoscrizione di Accordi individuali smart working VALORE ATTESO: 10% Stabilizzazione dei ruoli dirigenziali (dirigenti ruolo) VALORE ATTESO: 33%

PNO_6_OB_20_AZ_1 - Organizzazione del personale

INDICATORI VEDI PEG 2022 "ALL. B"

			2022_PG_3117 - Supporto organizzativo e formativo alle strutture dell'Ente						115.000,00	115.000,00	115.000,00					
			2022_PG_3119 - Applicazione delle disposizioni eccezionali ed emergenziali connesse all'epidemia da Covid-19.													
			2022_PG_3120 - Implementazione dello Smart Working													
			TOTALE AZIONE	265.680,00	265.680,00	265.680,00			45.359.089,57	40.680.062,33	40.680.062,33					
% incremento delle sessioni sul sito web rispetto all'anno precedente VALORE ATTESO: 0,1% N. iniziative di ricerca nell'ambito CSO VALORE ATTESO: > 3 % rispetto dei tempi di risposta dell'URP sui vari canali dichiarati nella carta dei servizi VALORE ATTESO: 90%	PNO_6_OB_20_AZ_2 - Comunicazione istituzionale e "City Science Office"		2022_PD_0416 - Gestione adempimenti di competenza pe il Referendum 2022 e supporto presidenti di seggio													
			2022_PD_1501 - COMUNICAZIONE STRATEGICA	6.100,00	6.100,00	6.100,00			188.100,00	188.100,00	188.100,00					
			2022_PD_1532 - COMUNICAZIONE DIGITALE													
			2022_PD_1533 - RELAZIONI CON I MEDIA	5.000,00	5.000,00	5.000,00			21.531,80	19.651,13	19.651,13					
			2022_PD_1541 - INFORMAZIONE													
			2022_PG_1540 - LA PERFORMANCE DOPO D.LGS 74/17													
			2022_PG_1545 - IMPLEMENTAZIONE NUOVO SITO INTERNET													
			TOTALE AZIONE	11.100,00	11.100,00	11.100,00			209.631,80	207.751,13	207.751,13					
			2022_PD_0101 - Segreteria Sindaco e Vice Sindaco						50.000,00	50.000,00	50.000,00					
			2022_PD_0102 - Cerimoniale e rappresentanza dell'Ente						11.000,00	11.000,00	11.000,00					
			2022_PD_0103 - Ricorrenze ed eventi storico istituzionali						39.119,33	41.000,00	41.000,00					
			2022_PD_0104 - Segreteria Assessori Funzionamento e gestione del personale assegnato alla segreteria degli assessori													
			2022_PD_0401 - Gestione protocollo generale e albo pretorio													
			2022_PD_0402 - Gestione archivio generale													
			2022_PD_0404 - Gestione archivio regolamenti comunali													
			2022_PD_0410 - SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI						17.500,00	17.500,00	17.500,00					
			2022_PD_0413 - CONTROLLI SULLA REGOLARITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ATTI													
			2022_PD_0414 - Attività di pubblico ufficiale													
			2022_PD_0415 - ASSISTENZA GIURIDICO AMMINISTRATIVA NEI CONFRONTI DI CONSIGLIO E GIUNTA COMUNALI						0,00	0,00	0,00					
			2022_PD_1003 - AUTORIZZAZIONI PER INSTALLAZIONI PUBBLICITARIE E INSEGNE SU IMMOBILI						8.000,00	8.000,00	8.000,00					
			2022_PD_1004 - AUTORIZZAZIONI E SCIA IN MATERIA DI PUBBLICI ESERCIZI, COMMERCIO IN SEDE FISSA, POLIZIA AMMINISTRATIVA, ACCONCIATORI ED ESTETICA, DISTRIBUTORI DI CARBURANTE, ATTIVITA' SANITARIE, AGENZIE DI VIAGGIO, PATENTI PER GAS TOSSICI, PUBBLICI SPETTACOLI, EVENTI ECC	6.000,00	6.060,00	6.120,60			450,00	450,00	450,00					
			2022_PD_1005 - RILASCIO PREVIA ISTRUTTORIA CONCESSIONI DI SUOLO PUBBLICO	930.000,00	930.100,00	930.201,00			19.800,00	19.800,00	19.800,00					
			2022_PD_1006 - PROVVEDIMENTI DI CARATTERE GENERALE E ORDINANZE RELATIVE ALLA DISCIPLINA E ALLA GESTIONE DELLE ATTIVITA' PRODUTTIVE, DELLE ATTIVITA' SANITARIE E ATTI RELATIVI AL CONTENZIOSO	20.000,00	20.000,00	20.000,00			0,00	0,00	0,00					
			2022_PD_1016 - CANONE UNICO: PASSI CARRAI	1.400.000,00	1.400.000,00	1.400.000,00			9.000,00	9.000,00	9.000,00					
			2022_PD_1201 - Rappresentanza e difesa in giudizio dell'Ente	50.000,00	50.000,00	50.000,00			198.316,20	143.166,73	143.166,73					
			2022_PD_1202 - Attività stragiudiziale													
			2022_PD_1204 - Pareri legali													
			2022_PD_1207 - Procedure fallimentari						0,00	0,00	0,00					
			2022_PD_1208 - Negoziazione assistita in ipotesi di responsabilità civile dell'Amministrazione						0,00	0,00	0,00					
			2022_PD_1301 - Attività di front office gestione tributi comunali						20.000,00	10.408,00	10.408,00					
			2022_PD_1303 - Gestione e riscossione volontaria IMU e TASI	43.100.000,00	43.474.390,00	43.910.073,90										
			2022_PD_1305 - Gestione dei rimborsi IMU, TASI, Tari, Imposta di Pubblicità e dei versamenti fra Comuni						130.000,00	130.000,00	130.000,00					
			2022_PD_1308 - Canone Unico e Gestione imposta comunale sulla pubblicità pregressa	2.380.000,00	2.380.300,00	2.380.603,00			334.455,38	334.455,38	334.455,38					
			2022_PD_1309 - GESTIONE PUBBLICHE AFFISSIONI	450.000,00	450.000,00	450.000,00			165.000,00	165.000,00	165.000,00					
			2022_PD_1313 - Addizionale irpef	19.345.000,00	19.550.500,00	19.751.005,00										
			2022_PD_1621 - Funzioni di polizia mortuaria	1.660.000,00	1.621.100,00	1.675.241,00										
							260.000,00	260.000,00	260.000,00							

INDICATORI
VEDI PEG 2022
"ALL. B"

PNO_6_OB_20 - Funzionamento dell'ente

PNO_6_OB_20_AZ_3 - Politiche istituzionali	2022_PD_1625 - Operazioni cimiteriali	9.000,00	9.000,00	9.000,00				177.000,00	177.000,00	177.000,00			
	2022_PD_1638 - Gestione dei servizi di front office in materia di anagrafe, stato civile, elettorale e AIRE. Attività di consulenza al pubblico.	555.930,00	561.488,50	563.203,99				417.000,00	417.000,90	417.000,90			
	2022_PD_1639 - Gestione delle attività di istruttoria dei procedimenti dei servizi demografici.												
	2022_PD_1640 - Gestione delle attività di controllo e verifica in materia di servizi demografici												
	2022_PD_1642 - Attività interna formativa e di aggiornamento rivolte al personale dei servizi demografici.							2.500,00	2.499,10	2.499,10			
	2022_PD_1645 - Progetto qualità dei servizi												
	2022_PD_1801 - Gestione dei servizi di statistica	129.000,00	129.000,00	129.000,00				133.000,00	133.000,00	133.000,00			
	2022_PD_3103 - Certificazioni di stato di servizio ed altre tipologie.												
	2022_PD_3110 - Gestione delle relazioni Amministrazione - Sindacati con riferimento al personale dipendente.												
	2022_PD_3116 - Corresponsione di Indennità di carica e gettoni di presenza ad Amministratori comunali							956.569,77	1.056.569,77	1.306.569,77			
	2022_PD_3402 - Affidamento Servizi trasversali ai Servizi dell'Ente	40.000,00	40.000,00	40.000,00				4.795.091,26	4.645.091,26	4.645.091,26			
	2022_PD_3415 - Gestione polizze assicurative dell'Ente												
	2022_PD_3707 - Variazioni programmate, controllo equilibri di bilancio e delle entrate							550.000,00	600.000,00	600.000,00			
	2022_PD_3803 - GESTIONE DEGLI INVENTARI DEI BENI COMUNALI IMMOBILI E MOBILI												
	2022_PD_3903 - Sistema di pianificazione /programmazione e controllo strategico												
	2022_PD_3914 - Sistema di programmazione operativa e controllo di gestione integrato							101.180,00	101.180,00	101.180,00			
	2022_PD_3924 - Osservatorio politiche							0,00	0,00	0,00			
	2022_PD_3926 - Monitoraggio dei lavori pubblici												
	2022_PD_4002 - Aggiornamento schemi tipo atti e procedimenti amministrativi.												
	2022_PD_4003 - Affidamento servizi di ingegneria e architettura												
	2022_PD_4012 - Supporto preventivo ai Servizi dell'Ente nell'elaborazione degli atti amministrativi propedeutici all'espletamento delle procedure di gara												
	2022_PD_4101 - Gestione procedure gara affidamento Lavori, servizi e forniture sopra alla soglia degli affidamenti diretti per procedure del Comune e altri Enti partecipati	25.000,00	25.000,00	25.000,00				20.000,00	20.000,00	20.000,00			
	2022_PD_4102 - Stipula atti e contratti.	35.000,00	35.350,00	35.703,50				25.000,00	25.000,00	25.000,00			
	2022_PD_5435 - Gestione delle segnalazioni dei cittadini e delle conseguenti richieste di intervento							180.000,00	180.000,00	180.000,00			
	2022_PD_6603 - Ricevimento e smistamento pratiche edilizie. Assistenza e consulenza a utenti esterni e interni							1.000,00	1.000,00	1.000,00			
	2022_PD_6607 - Gestione attività amministrativa del Servizio, convenzioni, accordi, atti e provvedimenti inerenti titoli abilitativi edilizi e procedimenti urbanistici. Gestione incarichi e prestazioni di servizio.	110.000,00	110.089,90	110.190,79				4.020,00	3.507,24	4.029,24			
	2022_PD_6630 - Gestione dei procedimenti di contabilità del Servizio per riscossioni, pagamenti, rateizzazioni e provvedimenti conseguenti all'applicazione del contributo di costruzione.												
	2022_PD_A2CA - Coordinamento dell'area												
	2022_PD_A302 - Gestione del fondo incentivante	218.000,00	218.000,00	218.000,00				218.000,00	218.000,00	218.000,00			
	2022_PD_A30301 - Redazione ed aggiornamento P.T.I.LL.PP. ed Elenco annuale 2022										295.434,25	50.000,00	50.000,00
	2022_PD_A32801 - Fondo accordi bonari 2022										386.248,75	304.275,00	573.900,00
	2022_PD_A3CA - Direzione Area Sviluppo territoriale												
	2022_PD_A4CA - Coordinamento dell'area												
2022_PD_A5CA - Direzione Area Programmazione territoriale e progetti speciali							20.000,00	20.000,00	20.000,00				
2022_PD_A602 - Gestione del fondo incentivante	109.869,27	109.869,27	109.869,27				154.190,33	109.869,27	109.869,27				
2022_PD_A6CA - Coordinamento dell'area													
2022_PD_A7CA - Coordinamento dell'area													
2022_PD_A8CA - Coordinamento dell'area													

INDICATORI VEDI PEG 2022 "ALL. B"

			2022_PG_0412 - TRASPARENZA																	
			2022_PG_1023 - APPROVAZIONE E MODIFICA REGOLAMENTI VARI																	
			2022_PG_1028 - Qualità _ carta dei servizi																	
			2022_PG_1316 - Emersione immobili non dichiarati al Catasto ai sensi comma 336 art. 1 Legge 311/2004																	
			2022_PG_1650 - Riorganizzazione del servizio a seguito dell'emergenza sanitaria Covid-19																	
			2022_PG_3928 - Gara per il Servizio di distribuzione del gas naturale	0,00	0,00	0,00				20.618,00	0,00	0,00								
			2022_PG_3929 - PagoPA: promuovere l'adesione alla Piattaforma abilitante attraverso la formazione																	
			2022_PG_4216 - Demolizione opere abusive e opere pericolose per la pubblica incolumità ove il proprietario non abbia rispettato l'ordinanza sindacale di rimozione							60.000,00	60.000,00	60.000,00								
			2022_PG_6645 - Carta dei servizi																	
			2022_PG_A547 - Qualità dell'offerta museale - Recupimento obiettivi del Decreto MIBACT 113 /2018 e Deliberazione RER 1450 del 10.09.2018																	
			2022_PG_A552 - Governance dei progetti ricompresi nell'ATUSS, e nel programma POR FESR 2022																	
			U_13601 - Rimozione "Aula Speciale" allestita all'interno del Palazzo di Giustizia														25.169,57	0,00	0,00	
			Z_35201 - MS portico municipio piazza Prampolini														70.000,00	0,00	0,00	
			TOTALE AZIONE	70.572.799,27	71.120.247,67	71.813.212,05	260.000,00	260.000,00	260.000,00	8.837.810,27	8.709.497,65	8.960.019,65	776.852,57	354.275,00	623.900,00					
			TOTALE OBIETTIVO	70.849.579,27	71.397.027,67	72.089.992,05	260.000,00	260.000,00	260.000,00	54.406.531,64	49.597.311,11	49.847.833,11	776.852,57	354.275,00	623.900,00					
	Consolidare la redditività del patrimonio immobiliare VALORE ATTESO: 1.500.000 €	PNO_6_OB_21_AZ_1 - Patrimonio immobiliare	2022_PD_3802 - GESTIONE TECNICO-AMMINISTRATIVA DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE OGGETTO DI CONTRATTI DI LOCAZIONE - CONCESSIONE ATTIVI E PASSIVI	1.563.250,00	1.563.250,00	1.563.250,00				2.305.286,00	2.300.507,30	2.305.299,30	50.000,00	0,00	0,00					
			2022_PD_3804 - ASSEGNAZIONE E GESTIONE LOGISTICA DEGLI STABILI DI PROPRIETA' COMUNALE O IN DISPONIBILITA' TRAMITE CONTRATTI DI LOCAZIONE, ECC.							38.000,00	38.000,00	38.000,00								
			2022_PD_3806 - ESPROPRIAZIONE DI AREE E BENI IMMOBILI PER PUBBLICA UTILITA' - PROGETTI DI COMPETENZA DELL'ENTE COMUNALE							4.000,00	4.000,00	4.000,00								
			2022_PD_3818 - Acquisizioni e dismissioni immobiliari in attuazione dell'apposito Piano triennale approvato unitamente al Bilancio/DUP				30.686.951,00	9.024.750,00	241.000,00	25.000,00	24.778,70	24.986,70	33.152.766,47	10.809.266,47	3.020.000,00					
			2022_PD_3820 - Determinazione del prezzo massimo di vendita degli alloggi peep non già "riscattati"																	
			2022_PD_3822 - Adempimenti di natura patrimoniale nell'ambito dell'acquisizione di beni immobili da abusi edilizi non sanati ai sensi del DPR 380/2001 e LR23/2004	0,00	0,00	0,00														
			2022_PD_3825 - ATTIVITA' ESTIMATIVE A SUPPORTO DEI SERVIZI COMUNALI																	
			2022_PG_3824 - Procedura di revisione del regolamento patrimoniale																	
			TOTALE AZIONE	1.563.250,00	1.563.250,00	1.563.250,00	30.686.951,00	9.024.750,00	241.000,00	2.372.286,00	2.367.286,00	2.372.286,00	33.202.766,47	10.809.266,47	3.020.000,00					
			2022_PD_3400 - Gestione procedure di affidamento dell'Ente																	
			2022_PD_3401 - Fornitura di beni vari necessari ai diversi servizi dell'Ente.	46.521,10	46.521,10	46.521,10	16.270,07	0,00	0,00	434.113,00	424.110,81	424.110,81	684.624,09	250.000,00	300.000,00					
			2022_PD_3403 - Gestione magazzino beni																	
			2022_PD_3409 - Gestione parco mezzi comunali.							387.265,00	387.265,00	387.265,00								
			2022_PD_3416 - GESTIONE RDO ALTRI SERVIZI. Gestione procedure di gara di altri servizi per importi superiori all'affidamento diretto, fino alla soglia comunitaria																	
			2022_PD_3603 - GESTIONE UTENZE	69.000,00	69.000,00	69.000,00				2.269.484,19	2.269.484,19	2.269.484,19								
			2022_PD_3701 - Consulenza e supporto tecnico contabile ai servizi e agli organi istituzionali							87.000,00	87.000,00	87.000,00								
			2022_PD_3702 - Consuntivo bilancio annuale																	
			2022_PD_3703 - Verifica contabile e della copertura finanziaria.																	
			2022_PD_3704 - Monitoraggi finanziari e certificazioni																	
		PNO_6_OB_21_AZ_2 - Razionalizzazione delle risorse	2022_PD_3705 - Gestione contabile pagamenti e incassi e funzioni istituzionali dell'Ente	32.887.574,09	31.875.820,47	32.176.800,47				5.664.336,57	5.402.413,52	5.377.581,17	29.233,56	0,00	0,00					

INDICATORI
VEDI PEG 2022
"ALL. B"

PNO_6_OB_21 - Valorizzazione e razionalizzazione delle risorse			2022_PD_3706 - Consulenza e supporto ai servizi in materia fiscale; dichiarazioni periodiche ed annuali in materia fiscale (IVA, IRPEF, IRAP...); implementazione procedure e gestione fatturazione	20.000,00	20.000,00	20.000,00				433.828,27	441.533,27	441.533,27			
			2022_PD_3713 - Bilancio annuale e pluriennale e supporto alle politiche finanziarie, tributarie e tariffarie												
			2022_PD_3716 - Programmazione finanziaria dell'utilizzo delle fonti di finanziamento per investimenti				1.577.000,00	1.577.000,00	1.577.000,00						
			2022_PD_3907 - Indebitamento	16.000,00	16.000,00	16.000,00	77.086.571,35	27.660.000,00	22.700.000,00	1.660.000,00	2.070.000,00	2.370.000,00	38.279.437,57	13.830.000,00	11.350.000,00
			2022_PD_3915 - Contabilità Analitica: monitoraggio costi							0,00	0,00	0,00			
			2022_PG_3719 - Azioni per fronteggiare le esigenze finanziarie derivanti dalla situazione di emergenza sanitaria creata dall'epidemia di COVID19												
			TOTALE AZIONE	33.039.095,19	32.027.341,57	32.328.321,57	78.679.841,42	29.237.000,00	24.277.000,00	10.936.027,03	11.081.806,79	11.356.974,44	38.993.295,22	14.080.000,00	11.650.000,00
	Aumentare la % di entrate da finanziamenti europei rispetto al 2021 VALORE ATTESO: +10% Risorse investimenti a)Tratte per opere pubbliche candidate ai bandi PNRR VALORE ATTESO: € 52 milioni	PNO_6_OB_21_AZ_3 - Sponsorizzazioni, fundraising e accesso ai finanziamenti	2022_PD_3902 - Attività di Fundraising e Progettazione europea							0,00	0,00	0,00			
			2022_PD_4005 - Supporto ai RUP procedure di reperimento, gestione, rendicontazione e riscossione contributi in conto capitale												
			2022_PG_38PN - PNRR												
			2022_PG_42PN - PNRR												
			2022_PG_45PN - PNRR												
			2022_PG_53PN - PNRR												
			2022_PG_54PN - PNRR												
			2022_PG_57PN - PNRR												
			2022_PG_66PN - PNRR												
			2022_PG_72PN - PNRR												
			2022_PG_75PN - PNRR												
			2022_PG_85PN - PNRR: progetti Missione 5												
			2022_PG_87PN - PNRR												
			2022_PG_91PN - PNRR												
			2022_PG_A3PN - PNRR												
			2022_PG_A5PN - PNRR												
			2022_PG_A8PN - PNRR												
			TOTALE AZIONE							0,00	0,00	0,00			
PNO_6_OB_22 - Organismi Partecipati	Accertamenti esecutivi su evasione della Tari per omesso versamento o per omessa/infedele dichiarazione (n. atti) VALORE ATTESO: 11500 Accertamenti esecutivi su evasione dell'IMU (n.atti amessi) VALORE ATTESO: 500 N. controlli su canoni concertati/concordati VALORE ATTESO: 400 Riscossioni totali (imposta, sanzioni e interessi) da attività di recupero evasione IMU e TARI VALORE ATTESO: 2.000.000	PNO_6_OB_21_AZ_4 - Recupero delle entrate e lotta all'evasione	2022_PD_1302 - Recupero evasione ICI/IMU (Controlli Accertamenti-Notifiche) e collaborazione con Agenzia delle Entrate	3.755.000,00	3.792.050,00	3.829.470,50				2.588.648,13	2.572.826,61	2.597.658,96			
			2022_PD_1307 - Gestione contenzioso tributario e consulenza tributaria	123.000,00	123.000,00	123.000,00				56.000,00	56.000,00	56.000,00			
			2022_PG_04PN - PNRR												
			2022_PG_1311 - Riorganizzazione riscossione coattiva di tutte le entrate comunali	130.000,00	130.000,00	130.000,00				360.000,00	360.002,19	360.002,19			
			2022_PG_15PN - PNRR												
			2022_PG_31PN - PNRR												
			2022_PG_33PN - PNRR												
			2022_PG_34PN - PNRR												
			2022_PG_37PN - PNRR												
			2022_PG_39PN - PNRR												
			2022_PG_A0PN - PNRR												
			TOTALE AZIONE	4.008.000,00	4.045.050,00	4.082.470,50				3.004.648,13	2.988.828,80	3.013.661,15			
			TOTALE OBIETTIVO	38.610.345,19	37.635.641,57	37.974.042,07	109.366.792,42	38.261.750,00	24.518.000,00	16.312.961,16	16.437.921,59	16.742.921,59	72.196.061,69	24.889.266,47	14.670.000,00
	Elenco società partecipate incluse nei provvedimenti di revisione cui all'articolo 20-24 del T.U.S.P VALORE ATTESO: 13 N. organismi partecipati inclusi nel Modello di Governance VALORE ATTESO: 21 N. partecipate incluse nell'area di consolidamento VALORE ATTESO: 23 % rispetto della rappresentazione di genere nel totale dei componenti dei CDA degli organismi partecipati VALORE ATTESO: 100%	PNO_6_OB_22_AZ_1 - Governance con l'ento e il territorio	2022_PD_3913 - Governance degli organismi partecipati	8.888.662,00	9.194.528,00	9.194.528,00				245.710,00	245.710,00	245.710,00			
			2022_PD_3925 - Bilancio consolidato							0,00	0,00	0,00			
			2022_PD_5336 - Funzioni di indirizzo e controllo della gestione della partecipata ACT												
			TOTALE AZIONE	8.888.662,00	9.194.528,00	9.194.528,00				245.710,00	245.710,00	245.710,00			
			TOTALE OBIETTIVO	8.888.662,00	9.194.528,00	9.194.528,00				245.710,00	245.710,00	245.710,00			
			2022_PD_0411 - ANTICORRUZIONE												
			2022_PD_10PA - Anticorruzione												
			2022_PD_10PT - Trasparenza												
			2022_PD_12PA - Anticorruzione												

INDICATORI
VEDI PEG 2022
“ALL. B”

[illegible]

2.3 Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza (PTPCT) 2022-2024

Con delibera di Giunta Comunale n. 2022/33 del 3/03/2022 è stato approvato l'aggiornamento PTPCT che contiene:

1. Parte generale
2. Analisi Rischi
3. Programmazione e attuazione misure di gestione del rischio corruttivo generali e specifiche
4. Piano della Trasparenza 2021-2023

Si riporta il documento di attuazione delle misure di prevenzione generali del Comune di Reggio Emilia, parte integrante della delibera sopra citata.

ATTUAZIONE MISURE DI PREVENZIONE GENERALI			
MISURA DI GESTIONE DEL RISCHIO DI RIFERIMENTO	FASI E AZIONI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	UFFICIO RESPONSABILE
CODICE DI COMPORTAMENTO	Monitoraggio attuazione codice attraverso l'Ufficio procedimenti disciplinari	Elaborazione rapporto di verifica annuale, anche in sinergia con il monitoraggio del PTPC	Servizio Personale
ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE	1) Nei procedimenti relativi agli uffici a maggior rischio corruttivo, scomporre attività su più uffici, attuare meccanismo doppia sottoscrizione, attuare meccanismi di rotazione nell'affidamento delle pratiche tra più dipendenti appartenenti al medesimo ufficio 2) Monitorare rotazione personale dipendente anche su base volontaria	1) Attuazione in continuità 2) Attuazione in continuità	Tutti i dirigenti
INCONFERIBILITÀ	1) Pubblicazione dichiarazioni inconferibilità (per nuovi incarichi-nomine) Verifica a campione delle dichiarazioni	Entro 1 mese dalla nomina	Servizio Personale
INCOMPATIBILITÀ	1) Pubblicazione dichiarazioni incompatibilità (per nuovi incarichi-nomine) 2) Pubblicazione annuale successiva dichiarazioni incompatibilità Verifica a campione delle dichiarazioni	Entro 1 mese dalla nomina	Servizio Personale
TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA ILLECITI (C.D. WHISTLEBLOWER)	Monitoraggio sull'attuazione	Attuare in continuità	RPCT
FORMAZIONE	Erogazione dell'attività di formazione su base biennale	Entro il 31/12/2023	Servizio Personale - RPCT
PATTI INTEGRITÀ O PROTOCOLLI LEGALITÀ	Monitoraggio sulla attuazione	Attuare in continuità	Tutti i settori
CONTROLLI INTERNI (successivi regolarità amministrativa)	Approvazione piano di controllo annuale diversificando gli ambiti di ispezione	Entro il 31/03 e aggiornamenti in corso d'anno	Segretario Generale
ANTIRICICLAGGIO	Adozione e diffusione procedure interne ex art. 6.4 DM 29/05	Attuare in continuità	Segretario Generale

ATTUAZIONE MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE			
MISURA PROPOSTA	FASI PER L'ATTUAZIONE	TEMPI DI REALIZZAZIONE	UFFICIO RESPONSABILE
APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI ROTAZIONE NELL’AFFIDAMENTO DI APPALTI E CONCESSIONI SOTTO LE SOGLIE DI RILIEVO COMUNITARIO	1) Utilizzo “banca dati rotazione” con autonoma responsabilità per applicazione linea guida Anac n. 4, dando atto nell’atto amministrativo degli esiti dell’utilizzo. 2) Distinzione tra dirigente e Rup nei procedimenti, salvo motivazione aggravata	Attuare in continuità	Tutti i settori
CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI AUSILI FINANZIARI E VANTAGGI ECONOMICI	1) Inserimento negli accordi e nelle convenzioni con le associazioni una disposizione che imponga all’associazione di comunicare al Comune l’avvenuto adempimento segnalando il relativo link e relative verifiche a campione. 2) Utilizzo della banca dati messa a disposizione per attuare controlli.	Attuare in continuità	Tutti i settori
SOPRALLUOGHI SU ABUSI EDILIZI IN COPPIA	Monitoraggio della attuazione	Attuare in continuità	Servizio sportello edilizia
FASCICOLO DIGITALE INFORMATICO	Monitoraggio della attuazione	Attuare in continuità	Tutti i settori
MONITORAGGIO SPECIFICO TEMPI PROCEDIMENTI	Relazione annuale dei dirigenti su risultati del monitoraggio sui tempi di conclusione dei procedimenti anno precedente.	Entro il 31/12	Tutti i settori
MONITORAGGIO PTPCT E ALTRE NORME IN MATERIA	Rilevazione e segnalazione criticità nell’applicazione del PTPC al Responsabile	Attuare in continuità	Tutti i settori
MONITORAGGIO PATROCINI LEGALI A SPESE DEL COMUNE	1) Comunicare per ogni patrocinio legale a spese del Comune richiesto dai dipendenti l’istruttoria e l’esito al Direttore Generale e al Segretario Generale 2) Adottare specifica disposizione regolamentare sulla materia	Attuare in continuità	Dirigente del servizio legale
MONITORAGGIO CAUSE E TRANSAZIONI	Comunicare almeno trimestralmente al Direttore Generale e al Segretario Generale elenco delle cause con risarcimento danni e proposte di transazione pervenute o formulate	Attuare in continuità	Dirigente del servizio legale
MISURE SPECIFICHE “GOVERNO DEL TERRITORIO” (VEDI SOTTO)	Monitoraggio sull’attuazione	Attuare in continuità	Servizio rigenerazione urbana

RIGENERAZIONE QUALITA' URBANA (ATTIVITA' EDILIZIE)

C	RISCHIO	MISURA
1		ISTRUTTORIA DEI PROCEDIMENTI DI 1° GRADO:
	Contiguità tra tecnici interni, esterni e privati interessati	1) Informatizzazione tracciante delle procedure di protocollazione e assegnazione automatica delle pratiche ai diversi responsabili di procedimento (attraverso la protocollazione decentrata in Jente e il database gestionale ORACLE);
		2) Verifica assenza cause d'incompatibilità o conflitti d'interesse in capo a tutti i soggetti appartenenti al gruppo di lavoro con apposita dichiarazione del dirigente competente (strumento propedeutico: autocertificazione da parte dei tecnici istruttori, nella quale si impegnano altresì a comunicare tempestivamente al dirigente cause/motivi di conflitto d'interesse/incompatibilità);
		3) Divieto per il personale addetto di svolgere attività esterne sul territorio comunale, riguardo ai settori per cui è preposto ad attività di controllo;
		4) Rafforzamento dei percorsi di formazione professionale del personale addetto;
		5) Attenta verifica del rispetto degli obblighi di Trasparenza: apposita dichiarazione del dirigente competente, ove possibile in sede di emissione dei provvedimenti;
	Errato calcolo del contributo costruttivo Rateizzazioni atipiche	6) Predeterminazione e pubblicizzazione sul sito istituzionale dei criteri generali per le valutazioni delle pratiche edilizie;
		7) <i>Check list</i> di verifica degli adempimenti istruttori da porre in essere: in apposita determinazione dirigenziale da pubblicizzare;
		8) Utilizzo della modulistica unificata regionale (strumenti propedeutici: modulistica regionale unificata e portale SIEDER);
		9) Chiarezza dei meccanismi di calcolo del contributo di costruzione, delle rateizzazioni e delle sanzioni, con adozione di procedure telematiche che favoriscano una gestione automatizzata del processo ;(utilizzo dello strumento informatico predisposto dalla Regione);
		10) Monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali rispetto a quanto disposto dalla Regione;
		11) Registro degli incontri corredato dalle relative verbalizzazioni, riguardo ai PDC - convenzionati/recanti atti d'obbligo;
		12) Assegnazione delle funzioni di vigilanza a soggetti diversi da quelli che hanno curato l'istruttoria; elaborazione di obiettivi e indicatori di <i>performance</i> sull'attività di vigilanza tenendo anche conto degli esiti delle segnalazioni ricevute (da tracciare oggettivamente)
2		- PROCEDIMENTI DI 2° GRADO -
		- PROCEDIMENTI SANZIONATORI:
	Mancata applicazione delle sanzioni Applicazione della sanzione pecuniaria in luogo dell'ordine di ripristino	1. Forme collegiali per l'esercizio di attività di accertamento complesse al fine di esercitare la vigilanza per la valutazione dell'impossibilità della restituzione in pristino;
		2. Definizione analitica di criteri e modalità di calcolo delle sanzioni amministrative pecuniarie (comprensiva dei metodi per la determinazione dell'aumento di valore venale dell'immobile conseguente alla realizzazione delle opere abusive e del danno arrecato o del profitto conseguito, ai fini dell'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria afferente agli abusi paesaggistici) e delle somme da corrispondere a titolo di oblazione (per i casi di sanatoria);apertura di apposita pagina informativa sul sito istituzionale;
		3. Monitoraggio dei tempi del procedimento sanzionatorio, comprensivo delle attività esecutive dei provvedimenti finali;
		4. Istituzione registro degli abusi accertati, che consenta la tracciabilità di tutte le fasi del procedimento (compreso il processo di sanatoria);
		5. Pubblicazione sul sito istituzionale di tutti gli interventi (senza rilievo di polizia giudiziaria) oggetto di ordine di demolizione o ripristino e dello stato di attuazione degli stessi, nel rispetto della tutela della riservatezza;
		2) APPLICAZIONE DEL PROTOCOLLO DI LEGALITÀ SOTTOSCRITTO CON PREFETTURA;
	Rischio infiltrazioni mafiose nell'attività edilizia Rischi analoghi a quelli dell'Urbanistica	3) PERMESSI DI COSTRUIRE CONVENZIONATI: APPLICAZIONE DELLE MISURE AFFERENTI ALLE CONVENZIONI URBANISTICHE

RIGENERAZIONE QUALITA' URBANA (ATTIVITA' URBANISTICHE)

C	RISCHIO	MISURA
1	Eccessivo consumo di suolo finalizzato a procurare un indebito vantaggio ai privati (significativo aumento delle potestà edificatorie e/o del valore d'uso degli immobili) Inaffidabilità dei partner privati	- FASE PRELIMINARE DELLA IDEAZIONE DEL PIANO O DELLA VARIANTE - 1) INDIRIZZI POLITICI PRELIMINARI: Assunzione, da parte della Giunta, di chiare e specifiche indicazioni preliminari, onde assicurare una trasparente verifica della corrispondenza tra le soluzioni tecniche adottate e le scelte politiche ad esse sottese: vanno resi evidenti gli interessi pubblici che effettivamente s'intendono privilegiare (questa "presa di posizione giuntale" va costruita attraverso incontri preliminari del responsabile del procedimento con gli uffici tecnici e i rappresentanti politici);
		2) PROGRAMMA ECONOMICO - FINANZIARIO: 1. Elaborazione di programma economico - finanziario relativo alle trasformazioni edilizie e alle opere di urbanizzazione, che consenta di verificare la fattibilità degli interventi e l'adeguatezza degli oneri economici; 2. <u>Accertamento del livello di affidabilità dei privati/promotori attraverso estrapolazioni di certificati CCIAA, bilanci depositati</u>; applicazione del protocollo di legalità dedicato a edilizia e urbanistica;
		3) PUBBLICITA' PRELIMINARE: Pubblicazione sul sito istituzionale di documenti di sintesi e divulgativi degli strumenti in discussione;
		4) PARTECIPAZIONE ATTIVA DEI CITTADINI: Attivazione di forme di partecipazione dei cittadini, sin dalla fase di redazione del piano, in modo da acquisire ulteriori informazioni sulle effettive esigenze o sulle eventuali criticità di aree specifiche, per adeguare e orientare le soluzioni tecniche e per consentire alla cittadinanza, alle associazioni e alle organizzazioni locali, di avanzare proposte di carattere generale e specifico preordinate alla riqualificazione del territorio sotto la peculiare lente della valorizzazione dei servizi pubblici;
		5) METODO PRELIMINARE: 1. Predeterminazione e pubblicizzazione sul sito istituzionale dei criteri generali per le valutazioni;
		2. <i>Check list</i> di verifica degli adempimenti istruttori da porre in essere: in apposita determinazione dirigenziale da pubblicizzare e inviare a RPCT;
		3. Costituzione di staff interdisciplinare interno assicurando anche la copertura delle competenze ambientali, paesaggistiche e giuridiche;
		4. Esplicitazione di analitica motivazione circa il ricorso a professionisti esterni; Individuazione degli stessi attraverso procedure di evidenza pubblica o comparative;
		5. Verifica assenza cause d'incompatibilità o conflitti d'interesse in capo a tutti i soggetti appartenenti al gruppo di lavoro con apposita dichiarazione del dirigente competente (strumento propedeutico: autocertificazione da parte dei tecnici istruttori, nella quale si impegnano altresì a comunicare tempestivamente al dirigente cause/motivi di conflitto d'interesse/incompatibilità)
2		- ISTRUTTORIA DEL PIANO ADOTTATO -
	Asimmetrie informative (gruppi di interessi vengono agevolati nella conoscenza del piano, con possibilità di orientarne le scelte dall'esterno)	1) TRASPARENZA: Attenta verifica del rispetto degli obblighi di Trasparenza: apposita dichiarazione del dirigente competente (o del responsabile di procedimento);
	Accoglimento di osservazioni in contrasto con interessi generali di tutela e razionale assetto del territorio	2) OSSERVAZIONI: 1. Predeterminazione e pubblicizzazione sul sito istituzionale dei criteri generali per la valutazione delle osservazioni;
		2. Monitoraggio sugli esiti dell'attività istruttoria delle osservazioni (qualità, quantità, relative motivazioni): apposita asseverazione analitica del dirigente competente;
		3. Motivazione puntuale circa la proposta di osservazioni modificative d'ufficio (impatti sul contesto ambientale, paesaggistico e culturale);
		4. Motivazione puntuale dell'accoglimento delle osservazioni modificative (impatti sul contesto ambientale, paesaggistico e culturale);
	Decorso infruttuoso termini di legge a disposizione dell'ente per assumere le proprie determinazioni onde favorire approvazione del piano senza modifiche	3) APPROVAZIONE: 1. Registro degli incontri corredato dalle relative verbalizzazioni;
		2. Monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali: apposita asseverazione del dirigente competente;

	Istruttoria non approfondita da	3. Allegazione al provvedimento di approvazione dell'attestazione di avvenuta pubblicazione degli strumenti adottati
3		- ESECUZIONE -
		1) APPLICAZIONE DEL PROTOCOLLO DI LEGALITÀ SOTTOSCRITTO CON PREFETTURA;
	Sbalzo nella priorità degli interventi Incongrua misurazione degli oneri dovuti Indicazione di costi superiori a quelli che si sosterebbero in amministrazione diretta Determinazione al ribasso della quantità di aree da cedere Acquisizione di aree gravate da rilevanti oneri di bonifica Minori introiti dalla monetizzazione degli standard Elusione della corretta proporzione tra spazi privati e pubblici	2) CONVENZIONE URBANISTICA ATTUATIVA: 1. Elaborazione ed assunzione di schemi di convenzione urbanistica - tipo, che assicurino una completa e organica regolazione di: a) Realizzazione di opere di urbanizzazione e allacciamento ai pubblici servizi; b) Identificazione delle opere di urbanizzazione mediante il coinvolgimento del responsabile della programmazione delle opere pubbliche, che si esprime circa l'assenza di altri interventi prioritari realizzabili a scomputo nonché sul livello qualitativo adeguato al contesto d'intervento; c) Elaborazione di specifica motivazione circa la necessità di far realizzare direttamente al privato costruttore le opere di urbanizzazione secondaria; d) Calcolo del valore delle opere da scomputare utilizzando i prezziari regionali o dell'ente, tenendo anche conto degli esiti di analoghe gare pubbliche; e) Prestazione, riguardo alle opere da scomputare, del progetto di fattibilità tecnica ed economica di cui all'art. 1.2.e) del Nuovo Codice Appalti, da porre a base di gara per l'affidamento delle stesse; f) Obbligo di cessione gratuita delle aree necessarie all'insediamento delle opere di urbanizzazione primaria e delle attrezzature pubbliche e/o d'interesse pubblico e/o generale; in alternativa, costituzione di servitù di uso pubblico; g) Individuazione di un preciso centro di responsabilità circa l'acquisizione delle aree, che curi la corretta quantificazione e individuazione delle stesse, contestualmente alla stipula della convenzione, e che richieda - se indispensabile - un piano di caratterizzazione (con imposizione di specifiche garanzie per eventuali oneri di bonifica); h) Monitoraggio puntuale in sede di report di PEG e anticorruzione su tempi e adempimenti connessi all'acquisizione gratuita delle aree; i) Nel caso in cui l'acquisizione di tali aree non risulti possibile o opportuna, corresponsione di una somma commisurata all'utilità economica conseguita per effetto della mancata cessione e comunque non inferiore al costo dell'acquisizione di aree alternative; l) Adozione di criteri generali per l'individuazione dei casi specifici in cui procedere alle monetizzazioni e per la definizione dei valori da attribuire alle aree (da aggiornare annualmente) m) Previsione per le monetizzazioni d'importo significativo, di verifica attraverso organismo collegiale; n) Previsione di pagamento per monetizzazione contestualmente alla stipula della convenzione; o) In caso di rateizzazione, prestazione, in sede di convenzione, di idonee garanzie; p) Prestazione di congrue garanzie finanziarie per gli obblighi derivanti dalla stipula della convenzione; possibilità di adeguamento delle garanzie, anche tenendo conto dei costi indicizzati, in relazione ai tempi di realizzo degli interventi; q) Previsione di penali automatiche per sanzionare gli inadempimenti, analoghe a quelle dei lavori pubblici; r) Attestazione del responsabile dell'ufficio comunale competente, da inserire in convenzione, dell'avvenuto aggiornamento delle tabelle parametriche degli oneri di urbanizzazione e del fatto che la determinazione degli stessi è stata attuata sulla base dei valori in vigore alla data di stipula della convenzione;
		3) ONERI DI URBANIZZAZIONE: a) Pubblicazione delle tabelle parametriche degli oneri di urbanizzazione; b) Assegnazione della mansione del calcolo degli oneri dovuti a personale diverso da quello che cura l'istruttoria tecnica del piano e della convenzione;
	Realizzo di lavori di minor pregio rispetto a quanto dedotto in convenzione Scorretta individuazione dell'esecutore dei lavori	4) ESECUZIONE DEI LAVORI: a) Costituzione di struttura interna specializzata, non in rapporto di contiguità coi lottizzatori, che verifichi puntualmente la corretta esecuzione delle opere previste in convenzione; la vigilanza si estende anche all'accertamento della qualificazione delle imprese utilizzate; b) comunicazione, a carico del soggetto attuatore, delle imprese utilizzate, in ogni caso, anche al di là degli obblighi normativi; c) Verifica, secondo tempi programmati, del cronoprogramma e dello stato di avanzamento dei lavori; d) Collaudo effettuato da tecnici Comune

ENTI DERIVATI

SERVIZIO	Pianificazione programmazione e controllo
DIRIGENTE	Lorenza Benedetti
	Classificazione degli Enti Derivati del Comune di Reggio Emilia ai fini dell'applicazione della Normativa sull'Anticorruzione e sulla Trasparenza e delle Linee Guida approvate con deliberazione n.1134 del 8/11/2017

Inquadramento normativo

A seguito dell'entrata in vigore del Dlgs 97/2016, che ha modificato in tema di anticorruzione e trasparenza sia la legge 190/2012 sia il Dlgs 33/2013, e del Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica, Dlgs 175/2016 e s.m.i., il quadro normativo di riferimento presenta delle novità, in particolare rispetto all'ambito soggettivo di applicazione della normativa e alle disposizioni sull'accesso civico generalizzato.

Le Linee guida Anac, deliberazione n.1134/2017, sostituiscono le precedenti Linee guida di cui alla determinazione n.8/2015.

Esse considerano il nuovo ambito soggettivo di applicazione della disposizioni in tema di trasparenza all'art. 2-bis del D.lgs. 33/2013, che individua accanto alle pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici economici, gli ordini professionali, le società a partecipazione pubblica, le associazioni, le fondazioni e altri enti di diritto privato, qualora ricorrano alcune condizioni.

Nelle linee guida si fornisce un chiarimento ai fini della identificazione dei soggetti indicati all'art. 2-bis, con riguardo alle società in controllo pubblico e alle società a partecipazione pubblica non in controllo, alla luce delle definizioni contenute nel testo unico sulle società a partecipazione pubblica, di cui al d. lgs. n. 175 del 2016, nonché agli enti di diritto privato.

L'art. 2-bis sostituisce il previgente art. 11 del D.lgs. n. 33 del 2013, e delinea una disciplina organica (obblighi di pubblicazione e accesso generalizzato) applicabile a tutte le pubbliche amministrazioni; estende questo stesso regime, *"in quanto compatibile"*, anche ad altri soggetti, di natura pubblica (enti pubblici economici e ordini professionali) e privata (società e altri enti di diritto privato in controllo pubblico); stabilisce una diversa disciplina, meno stringente, per gli enti di diritto privato (società partecipate e altri enti) che svolgono attività di pubblico interesse.

Il nuovo ambito di applicazione assume rilievo anche ai fini dell'adozione delle misure di prevenzione della corruzione di cui alla legge n. 190/2012, laddove al comma 2-bis dell'art. 1 si specifica che sia le pubbliche amministrazioni sia gli altri soggetti di cui all'art. 2-bis, co. 2, del D. lgs. 33 del 2013 sono destinatari delle indicazioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione (PNA), seppure con un regime differenziato: le prime sono, infatti, tenute alla elaborazione di piani triennali di prevenzione della corruzione, mentre gli altri soggetti devono integrare i modelli di organizzazione e gestione adottati ai sensi del D. lgs. n. 231 del 2001.

Per le attività di pubblico interesse affidate o svolte il Comune promuove l'adozione da parte degli enti di regole di legalità e comportamenti virtuosi necessari ad assicurare la correttezza dell'attività svolta. A tale proposito si allega alla presente uno schema di documento di legalità contenente misure di prevenzione della corruzione da adottarsi da parte dell'Ente interessato adeguandolo alle caratteristiche dell'ente medesimo.

In tema di trasparenza l'Amministrazione comunale pubblica i dati di cui all'art. 22 del D.lgs. 33/2013 rinviando al sito dei vari organismi le informazioni che gli stessi sono tenuti a pubblicare. L'articolo disciplina gli obblighi di pubblicazione cui sono tenute le pubbliche amministrazioni con riferimento: a tutti gli enti pubblici comunque istituiti vigilati o finanziati per i quali abbiano poteri di nomina degli amministratori; - a tutte le società controllate e non; - a tutti gli enti di diritto privato comunque denominati, in controllo pubblico oppure anche se non in controllo comunque costituiti o vigilati nei quali siano riconosciuti alle medesime P.A. poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.

L'elenco dei soggetti di cui all'art.22 e più esteso di quello preso in considerazione dall'art.2 bis poiché le logiche di pubblicazione che ricadono sulle amministrazioni controllanti e partecipanti soggiacciono ad una logica di trasparenza volta a dare una conoscenza il più completa possibile dell'intero sistema di partecipazione della amministrazione pubblica, mentre gli obblighi ricadenti sui soggetti privati sono graduati in ragione della partecipazione pubblica o in relazione all'attività di pubblico interesse svolta.

L'ambito soggettivo di applicazione definito dal nuovo art.2 bis in tema di trasparenza è il seguente:

1. Ai fini del D.lgs 33/2013 così come modificato dal D.lgs 97/2016, per "pubbliche amministrazioni" si intendono tutte le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, ivi comprese le autorità portuali, nonché le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione.
2. La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica anche, in quanto compatibile: a) agli enti pubblici economici e agli ordini professionali; b) alle società in controllo pubblico come definite dall'articolo 2, comma 1, lettera m), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175. Sono escluse le società quotate come definite dall'articolo 2, comma 1, lettera p), dello stesso decreto legislativo, nonché le società da esse partecipate, salvo che queste ultime siano, non per il tramite di società quotate, controllate o partecipate da amministrazioni pubbliche. c) alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni.
3. La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica, in quanto compatibile, limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, alle società in partecipazione pubblica come definite dal decreto legislativo emanato in attuazione dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici.

Con riferimento all'ambito soggettivo di applicazione si evidenziano nella tabella seguente le classificazioni operate dal Comune di Reggio Emilia.

Per quanto riguarda le società si fa riferimento al concetto di controllo indicato nel Decreto Madia. Per le società Crpa spa e Aeroporto spa sono stati approvati con delibera di Consiglio n.148 del 17/12/2018 i patti parasociali tra i soci pubblici per l'esercizio del controllo pubblico congiunto.

Fondazione Nazionale della Danza e Fondazione Emiliano Romagnola Vittime dei Reati si ritiene rientrino nell'art.2-bis c.2 ai fini dell'applicazione della normativa entrambe in controllo pubblico: la prima controllata al 50% da Regione ER e al 50% da Comune di Reggio, la seconda quasi per intero controllata dalla Regione ER. Nessuna delle due è pertanto sotto il diretto controllo del Comune. Istoreco, Istituto per la Storia della Resistenza e della società contemporanea, è giuridicamente Associazione di promozione sociale, iscritto al registro regionale. Con l'approvazione del nuovo Statuto il Comitato Direttivo non ha più Enti di Diritto e il Comune di Reggio non ha più alcun rappresentante nominato direttamente o per diritto all'interno dell'organo di governo. Il Comitato Direttivo ai sensi dell'art.6 dello Statuto è nominato dall'assemblea.

Per quanto riguarda i restanti Enti/Fondazioni indicati nel sito Amministrazione Trasparente/ sottosezione Enti controllati del Comune di Reggio Emilia non inquadrabili nelle casistiche sopracitate, il Comune per quanto possibile provvederà all'invio di informative volte a sensibilizzare gli Enti stessi nell'adozione di misure volte ad impedire il rischio corruttivo attraverso la trasparenza dei dati e delle informazioni delle attività di pubblico interesse.

Ulteriori norme di prevenzione del rischio corruttivo

Wistleblowing: Tutela dei dipendenti che effettuano segnalazioni di illeciti .

Possibilità per i dipendenti degli organismi partecipati dell'utilizzo della piattaforma dedicata attivata dal Comune di Reggio Emilia per la segnalazione degli illeciti.

Pantouflage: Art. 53, comma 16-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 «i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti».

L'Autorità, inoltre, ha evidenziato la necessità di dare un'interpretazione ampia della definizione dei soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (autoritativi e negoziali), presso i quali i dipendenti, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, non possono svolgere attività lavorativa o professionale. Occorre ricomprendere in tale novero anche i soggetti formalmente privati ma partecipati o in controllo pubblico, nonché i soggetti che potenzialmente avrebbero potuto essere destinatari dei predetti poteri e che avrebbero realizzato il proprio interesse proprio nell'omesso esercizio degli stessi.

Classificazione Enti

ENTI PUBBLICI	ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA; AZIENDA CONSORZIALE TRASPORTI ACT; AZIENDA SPECIALE FARMACIE COMUNALI RIUNITE; ACER AZIENDA CASA EMILIA ROMAGNA; ASP REGGIO EMILIA CITTA' DELLE PERSONE; ISTITUTO PERI; DESTINAZIONE TURISTICA EMILIA
SOCIETA' CONTROLLATE E IN HOUSE	CAMPUS REGGIO SRL; STU REGGIANE SPA; AGAC INFRASTRUTTURE SPA; REGGIO CHILDREN SRL; AGENZIA PER LA MOBILITA' SRL; PIACENZA INFRASTRUTTURE SPA; LEPIDA SCPA; CRPA SPA; AEROPORTO SPA.
SOCIETA' PARTECIPATE	BANCA POPOLARE ETICA SCPA; REGGIO EMILIA INNOVAZIONE IN LIQUIDAZIONE; REGGIO EMILIA FIERE IN LIQUIDAZIONE
ENTI DI DIRITTO PRIVATO IN CONTROLLO PUBBLICO	FONDAZIONE NAZIONALE DELLA DANZA; FONDAZIONE EMILIANO ROMAGNOLA VITTIME DEI REATI
ENTI SOLO PARTECIPATI	FONDAZIONE PER LO SPORT DI REGGIO EMILIA; FONDAZIONE I TEATRI; FONDAZIONE E-35; FONDAZIONE PALAZZO MAGNANI; ASSOCIAZIONE REGGIO PARMA FESTIVAL; FONDAZIONE REGGIO CHILDREN.
ALTRI ENTI NEI QUALI IL COMUNE DI REGGIO HA SOLO POTERE DI NOMINA DI ALCUNI RAPPRESENTANTI E/ O ENTI CHE NON RAGGIUNGONO IL VALORE DEL FATTURATO PREVISTO DALLA NORMA O NON RICONDUCIBILI NELLE CASISTICHE SOPRAEVIDENZIATE	FONDAZIONE SIMONINI; ISTITUTO CIECHI; FONDAZIONE ENTE VENERI; PIO ISTITUTO ARTIGIANELLI; FONDAZIONE GIUSTIZIA; FABBRICERIA DELLA GHIARA; FONDAZIONE MONDINSIEME; ISTORECO.

Le Misure specifiche

	ENTI	MISURE DI CONTRASTO DEL RISCHIO	TERMINE DI ATTIVAZIONE DELLA MISURA
1	ENTI PUBBLICI	1. Vigilanza - sollecitazione applicazione e adozione normativa anticorruzione/trasparenza da parte degli enti pubblici secondo quanto specificatamente previsto dai provvedimenti ANAC in materia, in particolare delibera n. 1134 del 8/11/2017. Monitoraggio semestrale sull'adozione delle misure di prevenzione, del Piano anticorruzione o del modello 231 integrato; della nomina responsabile RPTC, dell'adozione del piano trasparenza all'interno del documento anticorruzione; dell'accesso civico generalizzato, attraverso la verifica dei siti web e la compilazione di schede specifiche. 2. Verifica pubblicazione delle dichiarazioni rese per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali ai sensi del Dlgs 39/2013. 3. Verifica applicazione adozione della normativa europea sulla privacy Reg. UE 679/2016 4. Adesione al sistema PagoPa	Riscontri al 15/6/2022 e 30/11/2022 Trasposizione delle eventuali criticità al Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza del Comune
2	SOCIETA' CONTROLLATE E IN HOUSE	1. Vigilanza - sollecitazione applicazione e adozione normativa anticorruzione/trasparenza da parte delle società secondo quanto specificatamente previsto dai provvedimenti ANAC in materia, in particolare delibera n. 1134 del 8/11/2017. Monitoraggio semestrale sull'adozione delle misure di prevenzione e del modello 231 integrato; della nomina responsabile RPTC, dell'adozione del piano trasparenza all'interno del documento anticorruzione; dell'accesso civico generalizzato, attraverso la verifica dei siti web e la compilazione di schede specifiche. 2. Vigilanza- sollecitazione applicazione D.Lgs. 175/2016. Monitoraggio semestrale dell'applicazione degli adempimenti legge Madia. 3. Verifica possesso partecipazioni in altri enti: richiesta della preventiva autorizzazione del Consiglio Comunale. Monitoraggio semestrale sul possesso di partecipazioni in altri enti. 4. Verifica applicazione della normativa del Codice dell'amministrazione digitale di cui all'art. 2 c. 2 Del D.lgs 82/2005 e smi; 5. Verifica applicazione della normativa Split Payment ai sensi dell'art. 17 ter del DPR 633/1972 e smi. Monitoraggio semestrale sulle misure adottate da parte delle società controllate. 6. Verifica pubblicazione delle dichiarazioni rese per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali ai sensi del Dlgs 39/2013. 7. Verifica applicazione adozione della normativa europea sulla privacy Reg. UE 679/2016 8. Adesione al Sistema PagoPa	Riscontri al 15/6/2022 e 30/11/2022 Trasposizione delle eventuali criticità al Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza del Comune
3	SOCIETA' PARTECIPATE	1. Promozione dell'adozione del modello 231 integrato e misure di contrasto alla corruzione per le attività di pubblico interesse. 2. Verifica della pubblicazione delle informazioni e dati relativi alle attività di pubblico interesse. 3. Verifica applicazione adozione della normativa europea sulla privacy Reg. UE 679/2016	Riscontri al 15/6/2022 e 30/11/2022 Trasposizione delle eventuali criticità al Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza del Comune
4	ENTI DI DIRITTO PRIVATO IN CONTROLLO PUBBLICO	1. Vigilanza - sollecitazione applicazione e adozione normativa anticorruzione/trasparenza in quanto compatibile da parte degli enti di diritto privato in controllo pubblico secondo quanto specificatamente previsto dai provvedimenti ANAC in materia, in particolare delibera n. 1134 del 8/11/2017. Monitoraggio semestrale sull'adozione delle misure di prevenzione e del modello 231 integrato; della nomina responsabile RPTC, dell'adozione del piano trasparenza all'interno del documento anticorruzione; dell'accesso civico generalizzato, attraverso la verifica dei siti web e la compilazione di schede specifiche. 2. Verifica pubblicazione delle dichiarazioni rese per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali ai sensi del Dlgs 39/2013. 3. Verifica applicazione adozione della normativa europea sulla privacy Reg. UE 679/2016. 4. Verifica rispetto dell'obbligo di pubblicazione previsto dalla L. 124/2017 e s.m.i. (art. 1 commi 125-129)	Riscontri al 15/6/2022 e 30/11/2022 Trasposizione delle eventuali criticità al Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza del Comune
5	ENTI PARTECIPATI	1. Promozione adozione protocolli di legalità. 2. Promozione dell'adozione del modello 231 o misure di contrasto alla corruzione per le attività di pubblico interesse; 3. Verifica della pubblicazione delle informazioni e dati relativi alle attività di pubblico interesse.	Riscontri al 15/6/2022 e 30/11/2022 Trasposizione delle eventuali criticità al Responsabile

		4.Verifica applicazione adozione della normativa europea sulla privacy Reg. UE 679/2016. 5. Verifica rispetto dell'obbligo di pubblicazione previsto dalla L.124/2017 e s.m.i. (art. 1 commi 125-129)	dell'Anticorruzione e della Trasparenza del Comune
6	ALTRI ENTI	1.Invio informative sulle norme di anticorruzione e trasparenza al fine di promuovere l'individuazione delle attività di pubblico interesse e l'adozione per tali attività di misure volte ad impedire il rischio corruttivo. 2. Verifica rispetto dell'obbligo di pubblicazione previsto dalla L.124/2017 e s.m.i. (art. 1 commi 125-129)	31/12/22

Individuazione delle attività di pubblico interesse per gli enti partecipati:

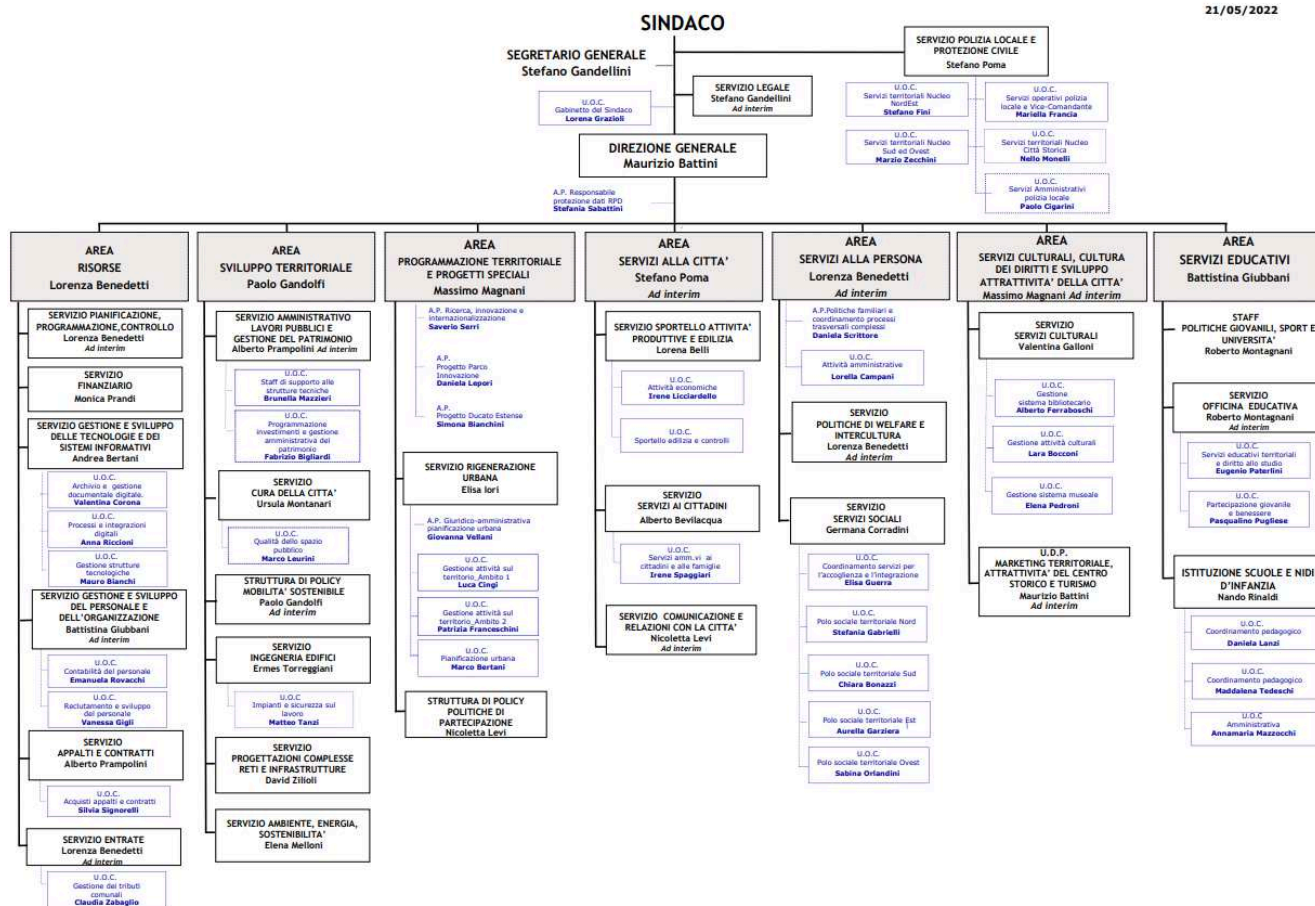
ENTI DI DIRITTO PRIVATI E SOCIETA' PARTECIPATE	DELIMITAZIONE ATTIVITA' DI PUBBLICO INTERESSE
Fondazione per lo Sport del Comune di Reggio Emilia	L'attività della Fondazione è interamente di natura pubblicistica trattandosi di svolgimento di funzioni collegate con il perseguimento di politiche sportive e di attività del tempo libero aventi rilevanza sociale.
Fondazione I Teatri di Reggio Emilia	Le attività istituzionali svolte nell'ambito della diffusione della cultura, dell'arte, dello spettacolo, della conservazione e valorizzazione dei beni culturali.
Fondazione Palazzo Magnani	Le attività istituzionali relative alla tutela, valorizzazione e promozione e diffusione delle arti visive e della promozione di iniziative, eventi culturali e di valorizzazione del territorio. Tutela, valorizzazione e promozione dei beni di interesse artistico, storico e paesaggistico oltre alla crescita culturale, il turismo e l'economia del territorio.
Fondazione E-35	Le attività istituzionali relative alla promozione europea ed internazionale del territorio allo scopo di attrarre risorse economiche, realtà imprenditoriali, conoscenza, partenariati e condizioni di sostegno delle politiche di sviluppo locale e di supporto degli enti locali e delle loro aggregazioni, del tessuto economico e non profit del territorio.
Associazione Reggio Parma Festival	Promozione e coordinamento delle attività aventi rilevante interesse culturale ed artistico, che siano atte a valorizzare e a diffondere l'amore per la cultura, per il teatro e per l'arte musicale in genere: rete di istituzioni culturali quali Teatro Festival Parma (Sezione Teatro), Festival Aperto (Sezione Danza), Festival Verdi (Sezione Opera e Musica).
Istoreco	Attività inerenti la gestione del polo archivistico e la gestione scientifico operativa della Sinagoga. Attività di promozione e conoscenza degli avvenimenti storici del movimento di liberazione, della resistenza e della storia dell'Italia contemporanea.
Fondazione Reggio Children	Attività inerenti la promozione e diffusione di politiche educative destinate al miglioramento della qualità della vita dei bambini delle famiglie della comunità. Attività di ricerca rientranti in progetti di interesse educativo, culturale, sociale, scientifico a livello nazionale e internazionale.
REGGIO EMILIA INNOVAZIONE IN LIQUIDAZIONE	Attività residuali inerenti all'oggetto sociale, attività riguardanti l'impiego delle risorse , pagamenti, contratti.
REGGIO EMILIA FIERE IN LIQUIDAZIONE	Attività residuali inerenti all'oggetto sociale, attività riguardanti l'impiego delle risorse, pagamenti, contratti.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa dell'ente

Si riporta la struttura organizzativa aggiornata al 21 maggio 2022.

21/05/2022



Le politiche pubbliche nazionali di contenimento della spesa del pubblico impiego, attuate nel corso degli anni, hanno determinato una costante tendenza alla diminuzione dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato, producendo nel tempo un impoverimento delle dotazioni organiche. Ciò rende estremamente difficoltoso l'allineamento, con la stessa velocità e sullo "stesso binario di marcia", dei processi di rinnovamento e di investimento richiesti e programmati dalle Amministrazioni (che per essere efficaci richiederebbero tempi estremamente veloci di realizzazione), con la effettiva possibilità di dotarsi delle necessarie risorse umane, sia aggiuntive, in termini di nuove professionalità e di competenze, sia in termini di sostituzione dei dipendenti cessati.

Le strategie assuntive per il prossimo triennio, saranno indirizzate:

- a mantenere costante il livello di erogazione diretta dei servizi alla persona (asili nido, scuole comunali, polizia municipale, servizi sociali);
- a dare stabilità al livello di copertura delle dotazioni organiche e di professionalità specialistiche, anche attraverso la stabilizzazione di personale precario e percorsi di verticalizzazione interni;
- a proseguire nelle politiche di reclutamento, di mobilità interna e di formazione di personale prevalentemente volte all'introduzione o all'implementazione di professionalità considerate strategiche per l'amministrazione non presenti, o presenti in maniera molto limitata all'interno della dotazione organica;
- al riordino dell'assetto gestionale della dirigenza in termini di reclutamento, formazione e sistema di valorizzazione;
- ai piani di sviluppo formativo per specialità professionali.

I progetti di sviluppo organizzativo saranno orientati a supportare le diverse funzioni dell'ente per migliorare l'organizzazione del lavoro ed il percorso di digitalizzazione delle attività amministrative.

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

Categoria	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
A	44	42	42	41	37	36	36	27	25	24	24
B1	157	154	146	143	138	136	133	157	166	154	150
B3	111	105	109	108	103	104	99	95	86	76	64
C	768	755	755	757	724	742	711	701	678	662	702
D1	309	313	314	310	295	296	304	317	342	334	339
D3	64	61	60	60	63	66	66	62	50	45	44
Dirigenti	14	13	13	12	10	9	8	8	6	4	5
Dirigenti T.D.	21	20	20	19	14	14	12	13	12	14	14
Direttore Generale	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Segretario Generale	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1
Totale	1.490	1.465	1.460	1.451	1.385	1.403	1.370	1.381	1.366	1.315	1.344

Personale a tempo indeterminato o assunto ai sensi del D.lgs.267/2000 per fasce d'età

Anno	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 e oltre
2011	42	304	550	566	28
2012	28	280	513	589	55
2013	22	258	491	604	85
2014	19	228	466	633	105
2015	11	189	468	607	110
2016	8	163	464	595	173
2017	3	149	440	584	194
2018	2	141	439	596	203
2019	9	142	426	575	214
2020	7	131	416	583	178
2021	29	133	384	572	226

Personale a tempo determinato

Tipologia contrattuale	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Personale a tempo determinato (valore indicato in anni/persona)	91	115	111	113	132	153	166	165	178	193

3.2 Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2022-2024

Si riporta l'allegato L "Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)" approvato con delibera di Giunta Comunale n. 2021/133 del 13/07/2021.

Premessa

Lo smart working, in emergenza Covid, è diventato un tema molto attuale per i lavoratori e anche le Pubbliche Amministrazioni sono state invitate a potenziare il ricorso al lavoro agile, con riferimento a tutto il personale, senza distinzione di categoria, di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro. Anche i dipendenti del Comune di Reggio Emilia, in fase di emergenza sanitaria, hanno sperimentato tempestivamente il lavoro a distanza.

Terminata l'emergenza, lo smart working potrebbe diventare una modalità di lavoro per una quota di dipendenti pubblici, ma per fare in modo che lo sia è necessario attivare un processo di cambiamento complessivo agendo contemporaneamente su più leve. In particolare, trattandosi di un modo di lavorare basato su una cultura orientata ai risultati e su una valutazione legata alla reale performance, richiede delle skills comportamentali specifiche:

- mantenere il focus sull'obiettivo e migliorare la gestione del tempo
- costruire e alimentare le relazioni a distanza
- padroneggiare i nuovi strumenti di lavoro
- essere responsabili e proattivi

Gli Enti per attivare la modalità di smart working dovranno adeguare le nuove forme di lavoro in una logica di "change management" per poter valorizzare al meglio le opportunità rese disponibili dalle nuove tecnologie e sviluppare una cultura organizzativa basata sui risultati, capace di generare autonomia e responsabilità nelle persone. Fino al 31.12.2020 le Pubbliche Amministrazioni hanno potuto avvalersi del lavoro a distanza ricorrendo alle norme frutto dei decreti emergenziali, mentre dal 2021 ogni Ente può redigere, sentite le organizzazioni sindacali, il "Piano Organizzativo per il Lavoro Agile" (POLA), da integrare nel ciclo della programmazione dell'Ente attraverso il Piano della Performance, e sottoporlo a monitoraggio del DFP presso il Ministero della PA. In tal modo, nell'ambito degli obiettivi dell'Amministrazione individuati nel Piano della performance, l'organizzazione del lavoro agile diventa un obiettivo specifico della performance organizzativa complessiva.

La costruzione del POLA può diventare un'occasione per rivedere l'organizzazione del lavoro in ottica di obiettivi misurabili e può diventare un impulso di trasformazione al digitale, proprio perché il modo di lavorare si basa principalmente su strumenti digitali.

Il Comune di RE intende elaborare ed adottare il Piano con l'approccio progressivo, graduale e contestualizzato proposto dalle Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri, data la natura di documento di visione, politico e di programmazione, consapevole che si tratta di uno strumento di programmazione organizzativa del lavoro e non di programmazione degli obiettivi delle strutture.

Ovviamente, il lavoro agile non deve essere inteso solamente come leva per migliorare l'organizzazione interna, ma soprattutto, deve essere teso a migliorare la qualità dei servizi digitali verso cittadini e imprese. C'è la necessità di promuovere un coordinamento che coinvolga tutte le funzioni: dalla gestione

dei lavoratori all'informatica, dalla formazione all'organizzazione, dalla logistica agli aspetti sindacali, dalla privacy alla dematerializzazione, senza la quale il lavoro a distanza non è possibile. I principi che guidano lo smart working sono molto affini a quelli che guidano i team virtuali, pertanto i comportamenti da sviluppare e monitorare sono: collaborazione, comunicazione, formazione, innovazione, condivisione, sviluppo di un forte senso di responsabilità.

Riferimenti normativi

Con la Legge 7 agosto 2015, n. 124, si delega il Governo alla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, prevedendo l'introduzione di nuove e più agili misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti. E contiene le linee guida per la nuova organizzazione del lavoro, finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

Le finalità dichiarate sono quelle dell'introduzione delle più innovative modalità di organizzazione del lavoro, basate sull'utilizzo della flessibilità, sulla valutazione per obiettivi, sulla rilevazione dei bisogni del personale dipendente, il tutto alla luce dei bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 stabilisce che le amministrazioni adottino misure tali da permettere, entro tre anni, ad almeno il 10% delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici che lo richiedano di avvalersi delle nuove modalità di lavoro agile, mantenendo in ogni caso inalterate le opportunità di crescita e di carriera per questi lavoratori.

Viene anche precisato che l'adozione di queste misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi descritti costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance sia organizzativa che individuale all'interno di ogni ente.

La Legge 22 maggio 2017 n. 81 (art. 18-24) disciplina il lavoro agile inserendolo in una cornice normativa e fornendo le basi legali per la sua applicazione anche nel settore pubblico.

Con la Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile a firma del Presidente del Consiglio dei Ministri e della Ministra Madia possiamo dire che si avvia ufficialmente la stagione del "lavoro agile" nelle Pubbliche Amministrazioni.

Il Decreto Rilancio (Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 come convertito con la legge 17 luglio 2020, n. 77) prevede che per il 50% dei dipendenti della pubblica amministrazione con mansioni che possono essere svolte da casa lo smart working sia prorogato fino al 31 dicembre. Inoltre, entro il 31 gennaio 2021 (e successivamente entro il gennaio di ogni anno), ciascuna pubblica amministrazione elaborerà il "piano organizzativo per il lavoro agile" (POLA). Le disposizioni di cui al sopracitato decreto sono prorogate fino al 30 aprile 2021 (Decreto Ministro PA 20 gennaio 2021).

Livello di attuazione e sviluppo

Il Comune di Reggio Emilia ha avviato la modalità del lavoro da "remoto" sulla base della normativa emergenziale che ha caratterizzato il 2020 (prima di tale data 3 dipendenti lavoravano in modalità "telelavoro").

I mesi nei quali maggiormente è stata utilizzata tale modalità hanno riguardato principalmente il periodo maggio-luglio, poichè nei mesi precedenti la "rotazione del personale" è avvenuta prevalentemente alternando strumenti gestionali e contrattuali. Come previsto dalle disposizioni in vigore nel periodo emergenziale è stato necessario ricorrere all'utilizzo di ferie pregresse, di congedi (anche COVID) e

aspettative particolari, per consentire ai lavoratori con attività non rendibili da remoto di giustificare la propria assenza dal servizio.

Con il passare dei mesi è stato consentito il rientro in sede, pertanto il ricorso agli istituti di assenza si è notevolmente ridotto.

Sono state introdotte misure organizzative specifiche che hanno agevolato l'applicazione del lavoro agile, come per esempio l'organizzazione di riunioni di lavoro e accesso ai servizi interni in via telematica, la formazione e l'aggiornamento professionale in modalità webinar e lo sviluppo di banche dati e servizi online.

Il personale ha dimostrato un buon livello di spirito d'adattamento alla nuova situazione e alla sperimentazione di nuove modalità di lavoro e anche se lo sforzo organizzativo e culturale richiesto ha rappresentato una prova impegnativa, è stato utile per valutare la possibilità di scegliere logiche di maggiore flessibilità nel lavoro, anche ad emergenza terminata.

<i>Periodo</i>	<i>Dipendenti in lavoro da remoto (01.05.2020: 1.582 dipendenti)</i>
Maggio 2020	566 = 36%
Giugno 2020	490 = 31%
Luglio 2020	417 = 26%

Le soluzioni di tipo tecnico, organizzativo e informatico che sono state portate avanti per cercare di garantire lo svolgimento delle attività, hanno riguardato:

- l'erogazione in modo continuativo dei servizi diretti al pubblico, sostituendo la modalità front office con la modalità telematica e per telefono;
- l'utilizzo di modalità di coordinamento ed incontri da remoto;
- il potenziamento dell'erogazione della formazione online.

Da settembre 2020, il Comune di RE ha presentato il progetto Connette-RE Dipendenti digitali, in risposta al Bando per contributi per l'avvio e il consolidamento dei progetti di Smart Working, pubblicato dalla Regione Emilia Romagna, con la finalità di sviluppare e consolidare un sistema di lavoro agile come strumento strategico per rendere più efficace ed efficiente l'organizzazione del lavoro e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini.

Per l'avvio e l'implementazione del progetto è stato costituito un gruppo di lavoro trasversale a più servizi: Servizio Pianificazione, programmazione e controllo, Servizio Gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione ed il Servizio Gestione e sviluppo delle tecnologie e dei sistemi informativi.

Il gruppo ha elaborato un piano di attività formative rivolto ai dirigenti, alle posizioni organizzative e a circa 230 dipendenti di vari servizi dell'Ente, ed è stato realizzato in collaborazione con la società *PARTNERS4INNOVATION* di Milano e ANCI Emilia Romagna.

Le macro aree nelle quali sono state raggruppate le azioni ed i progetti, hanno riguardato:

- sviluppo della strategia e della vision per l'introduzione dello Smart Working nelle organizzazioni;

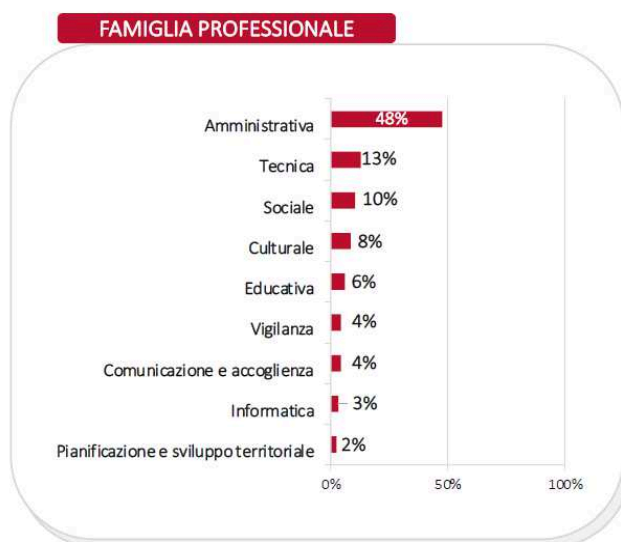
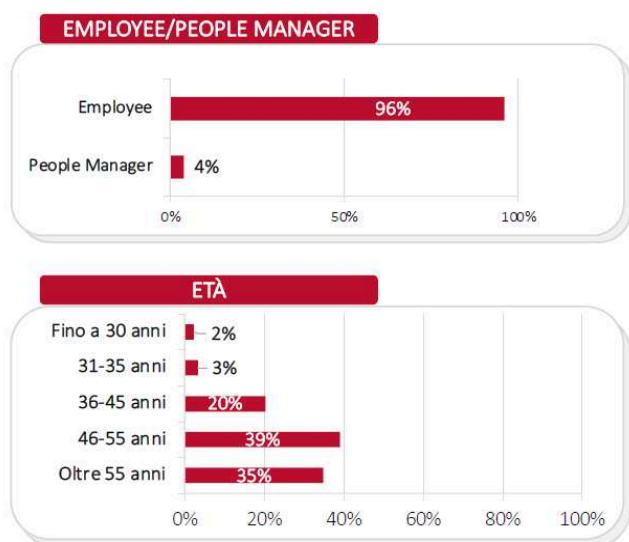
- alfabetizzazione su trasformazione digitale;
- accompagnamento alla transizione digitale.

Inoltre, per raccogliere le informazioni utili a valutare la fattibilità di adottare logiche di maggiore flessibilità nel lavoro, anche a emergenza terminata, e definire un modello evolutivo di Smart Working è stato somministrato un questionario on line, da compilarsi in maniera volontaria, rivolto ai dipendenti dell'Ente (ad esclusione dei lavoratori dell'Istituzione Scuole e nidi d'infanzia, privi di email individuale, indispensabile per il collegamento alla piattaforma).

I risultati sono stati restituiti in modalità aggregata, in modo che le risposte non fossero riconducibili alle opinioni dei singoli.

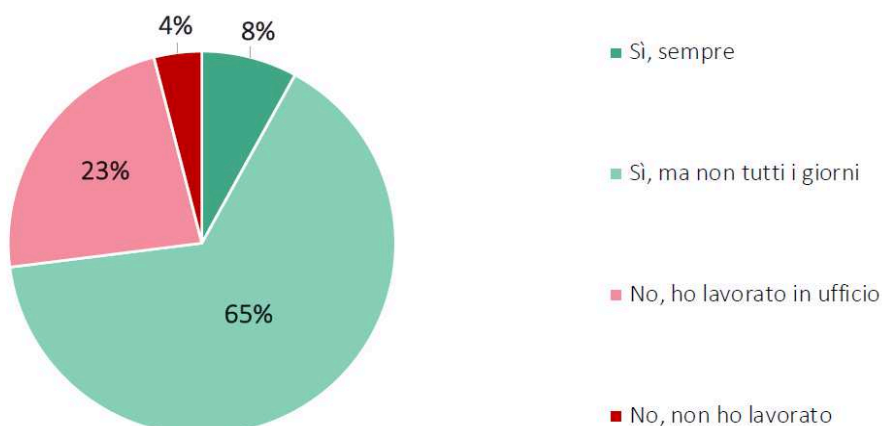
Campione dei rispondenti

Al questionario hanno risposto 695 persone su 1071 invitati. Il tasso di risposta finale è stato pari al 65%. Il 4% del campione era composto da People Manager, ossia da coloro che gestiscono/coordinano persone o team di lavoro.



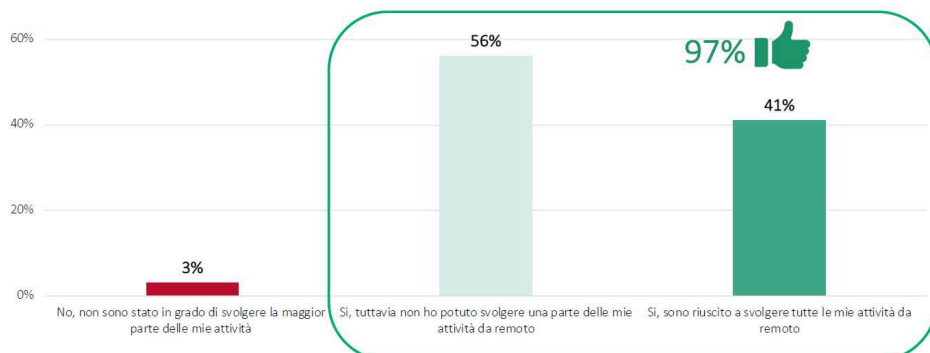
Adesione allo Smart Working durante emergenza

Alla domanda «In occasione dell'emergenza legata al COVID-19, stai lavorando/hai lavorato da remoto?», il 73% degli intervistati ha risposto di aver lavorato da remoto, seppur nella maggior parte dei casi non tutti i giorni.



Continuità lavorativa

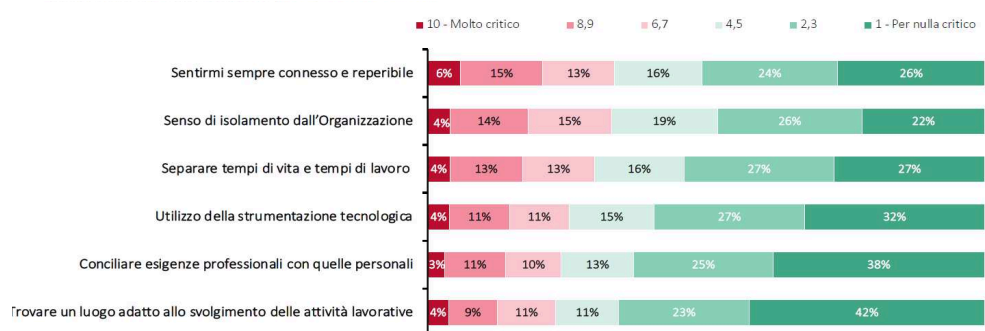
Alla domanda «Rispetto alla tua esperienza lavorativa durante questo periodo di emergenza, ritieni che il lavoro da remoto abbia assicurato la continuità nello svolgimento delle tue attività lavorative?», il 97% dei rispondenti ha dichiarato di essere riuscito a svolgere la maggior parte delle proprie attività da remoto.



Difficoltà riscontrate durante l'emergenza

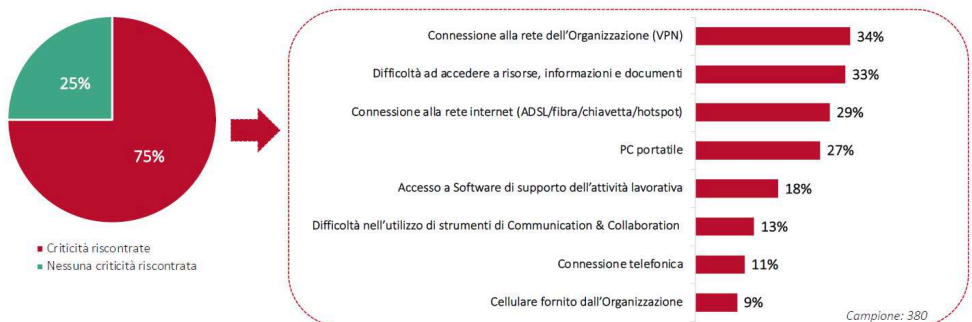
«Rispetto alla tua esperienza lavorativa durante questo periodo di emergenza, indica quanto secondo te i seguenti aspetti sono stati critici. Per rispondere considera una scala da 1 a 10, dove 1 significa “per nulla critico” e 10 significa “molto critico”».

Le principali criticità sono emerse in relazione alla difficoltà di sentirsi sempre connessi e reperibili e ad una sensazione di isolamento dall'organizzazione percepita dai lavoratori.



Criticità Tecnologiche durante l'emergenza

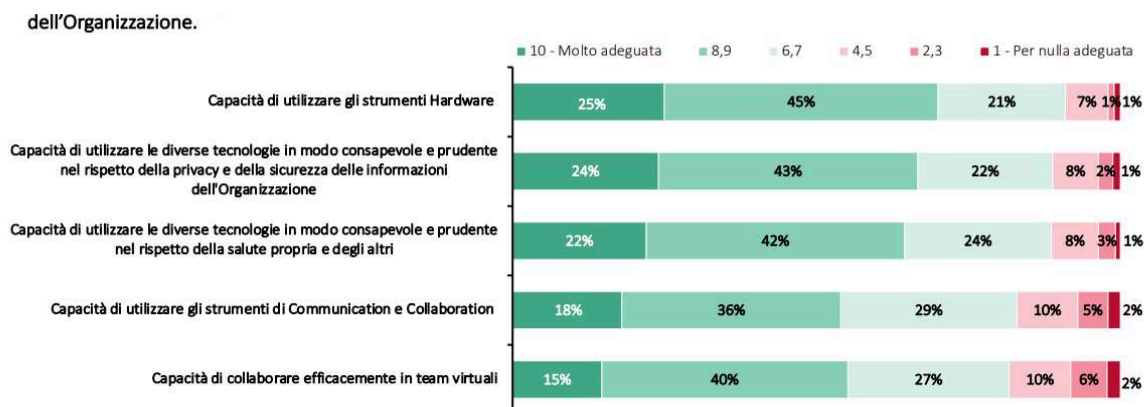
Alla domanda «Rispetto alla tua esperienza lavorativa durante questo periodo di emergenza, su quali dei seguenti aspetti tecnologici hai riscontrato criticità durante le giornate di lavoro da remoto?», circa 1 rispondente su 4 del campione non ha riscontrato criticità legate agli aspetti tecnologici. La connessione alla rete dell'Organizzazione con la VPN è stata indicata come critica da circa un terzo dei rispondenti.



Competenze digitali

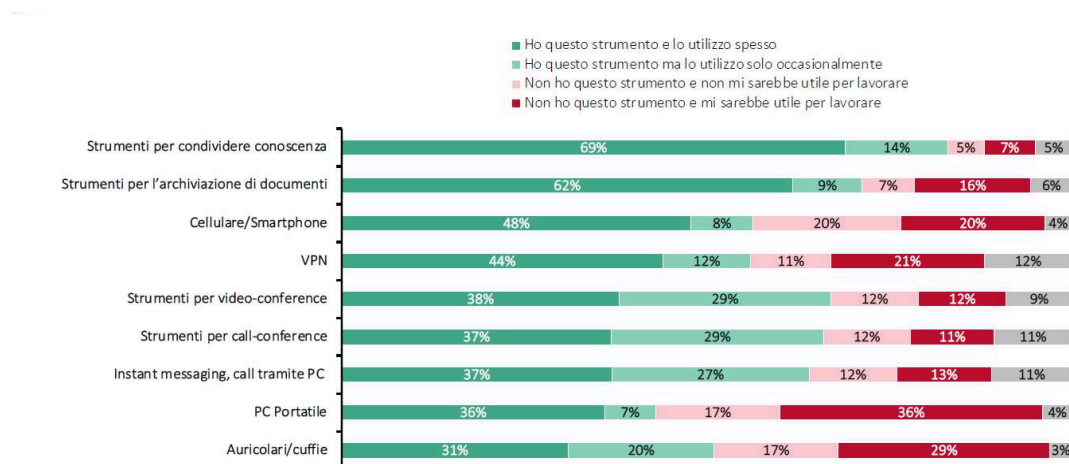
«Rispetto alla tua esperienza lavorativa durante questo periodo di emergenza, indica quanto le seguenti competenze digitali, se in tuo possesso, sono state adeguate. Per rispondere considera una scala da 1 a 10, dove 1 significa “per nulla adeguata” e 10 significa “molto adeguata”».

I rispondenti hanno dichiarato di possedere competenze adeguate in particolare nell'utilizzo degli strumenti Hardware ed in generale nell'utilizzo delle tecnologie in modo consapevole e prudente nel rispetto della privacy e della sicurezza delle informazioni dell'Organizzazione.



Dotazione tecnologica

«Quali strumenti/tecnologie la tua organizzazione ti ha messo a disposizione per lavorare o ti sarebbero necessari per migliorare la tua efficacia lavorativa ?»



Dagli esiti si evidenzia che secondo la maggioranza dei dipendenti che hanno risposto al questionario, lo smart working rappresenta un'opportunità per un'amministrazione più efficiente e moderna.

Solo il 16% ha riscontrato problemi durante l'emergenza. Le principali criticità sono emerse in relazione alla difficoltà di sentirsi sempre connessi e reperibili e ad una sensazione di isolamento dall'organizzazione, mentre per l'84% sono stati tanti i vantaggi, primo fra tutti la conciliazione tra tempi

di vita e di lavoro. Lavorando da casa, infatti, si è riusciti a gestire meglio il proprio work-life balance, valorizzando il tempo a disposizione e abbattendo i costi legati agli spostamenti.

L'83% dei rispondenti ha dichiarato di possedere competenze adeguate nell'utilizzo degli strumenti tecnologici, di usarli in modo consapevole e prudente nel rispetto della privacy e della sicurezza delle informazioni dell'organizzazione.

Alla luce dell'esperienza legata al Covid, il 79% ha un'opinione positiva in merito alla possibilità di consolidare il lavoro da remoto, con la condizione di rafforzare il corretto passaggio delle informazioni e della comunicazione tra i gruppi di lavoro e cercando di "dematerializzare" il più possibile i documenti cartacei per poter lavorare in remoto.

Le principali criticità segnalate, riguardano:

- la necessità di disporre di adeguata attrezzatura informatica o di una connessione alla rete più efficiente (60%);
- la richiesta di maggiore accessibilità da remoto di tutte le risorse documentali (33%);
- la mancanza dell'interazione diretta con colleghi e superiori (42%);
- l'efficacia delle riunioni da remoto (70%);
- immaginando l'applicazione della modalità agile in futuro, i dipendenti riferiscono una preferenza per un massimo di 2 giorni a settimana (30%), con riferimento all'esigenza di mantenere i rapporti interpersonali; solo il 3% lo estenderebbe a 3.

Metodologia Readiness Assessment

Il Readiness Assessment è una metodologia che consente di mappare le risposte, individuando gruppi di profili omogenei attraverso i quali è possibile definire la dotazione tecnologica e le policy di flessibilità adatte alle esigenze del personale.

Per ogni struttura organizzativa sono stati considerati i punti di vista di dipendenti e responsabili.

Per i dipendenti sono state valutate le caratteristiche delle rispettive attività lavorative, la predisposizione personale ed il rapporto con il proprio responsabile. Per i responsabili sono state valutate le caratteristiche delle attività lavorative del proprio team, la predisposizione personale dei propri collaboratori, la possibilità di coordinamento da remoto e responsabilizzazione, oltre all'opinione riguardo il possibile consolidamento di logiche di lavoro da remoto all'interno del proprio team.

Considerando questi tre elementi si ottiene un indicatore univoco, il Readiness Index, che esprime sinteticamente la prontezza di una struttura organizzativa rispetto al consolidamento di logiche di lavoro da remoto.

Incrociando il Readiness Index con i benefici attesi stimati è quindi stato possibile classificare, sulla base dei risultati della survey, le diverse strutture organizzative e individuare una roadmap di consolidamento dello Smart Working.

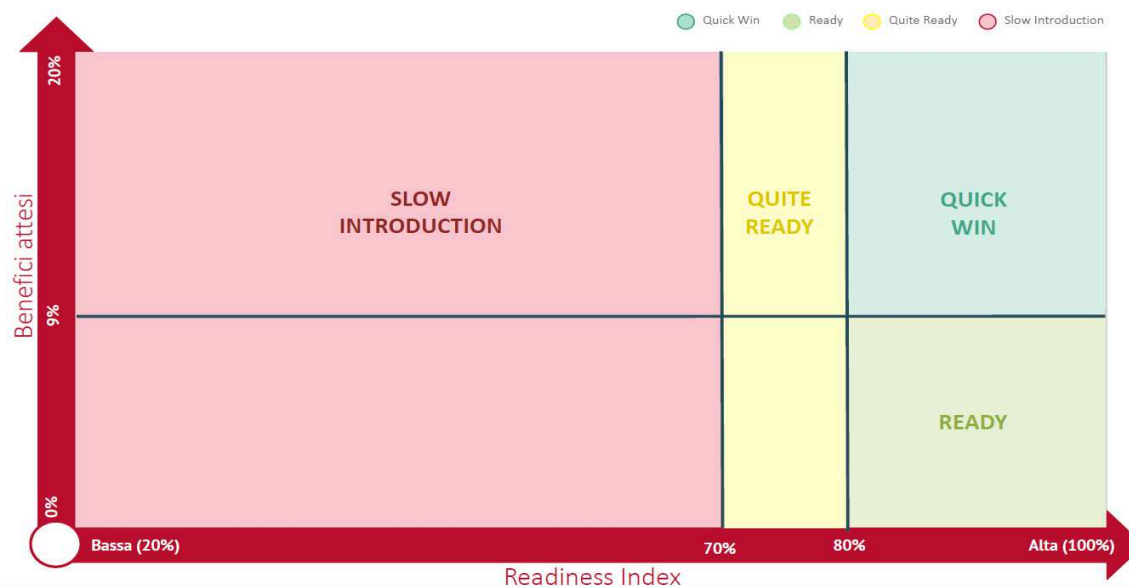
QUICK WIN Strutture organizzative da considerare prioritarie ai fini di un consolidamento strutturato dello Smart Working perché contraddistinte da un Readiness Index alto ($> 0,8$) e benefici attesi maggiori del valore medio (9%)

READY Strutture organizzative che risultano sufficientemente pronte ad un consolidamento strutturato dello Smart Working (Readiness Index $> 0,8$) ma caratterizzate da benefici potenziali inferiori al valore medio

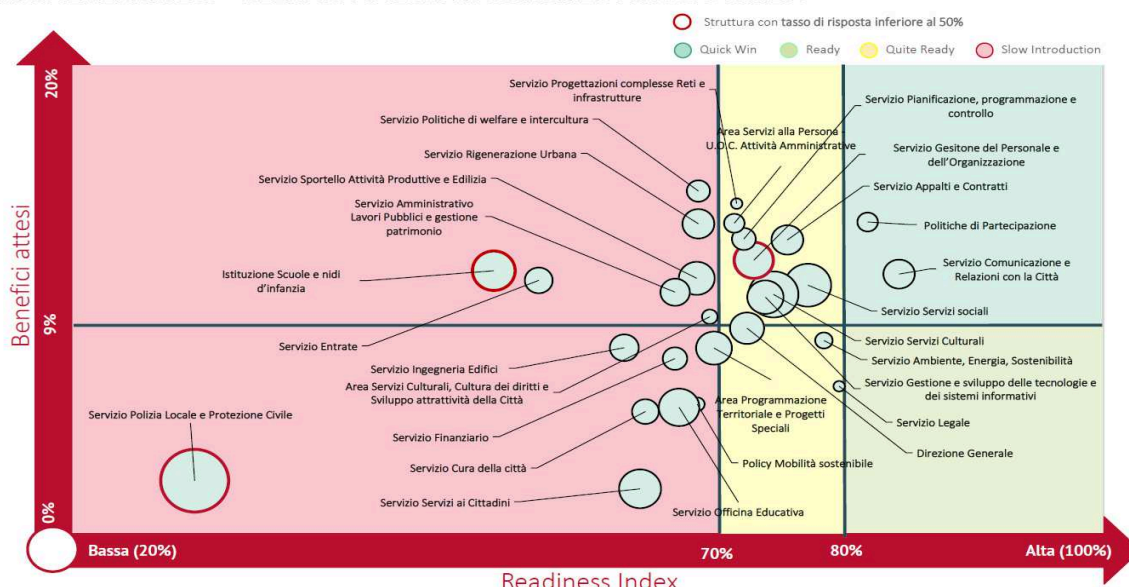
QUITE READY Strutture organizzative il cui coinvolgimento nell'iniziativa di Smart Working necessita di ulteriori verifiche puntuali con i responsabili (Readiness Index compreso tra 0,7 e 0,8)

SLOW INTRODUCTION Strutture organizzative che richiedono maggiore attenzione e per le quali è opportuno effettuare eventuali interventi su strumenti/processi dell'Organizzazione e azioni di change management prima di coinvolgerle nell'iniziativa perché meno pronte delle altre ad un consolidamento strutturato dello Smart Working (Readiness Index $< 0,7$)

MATRICE READINESS – BENEFICI ATTESI



MATRICE READINESS – BENEFICI ATTESI DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA



Strumentazione digitale

Nel corso del 2020 le attività svolte a supporto dello smart working hanno riguardato sia l'acquisizione di dispositivi informatici, sia il supporto per la risoluzione di una grande quantità di problematiche in genere legate all'utilizzo di dispositivi personali (Pc, stampanti, cellulari, linee di collegamento casalinghe, ecc.) o all'uso di strumenti di comunicazione/collaborazione prima poco sfruttati.

Più in particolare l'Ente ha acquistato le seguenti attrezzature:

n.	93	Pc portatili
n.	267	webcam
n.	235	cuffie con microfono
n.	89	auricolari
n.	152	adattatori per auricolari

Grazie al lavoro svolto dal Servizio Gestione e sviluppo delle Tecnologie e dei sistemi informativi l'Ente è riuscito a rispondere tempestivamente all'emergenza con un'infrastruttura tecnologica solida e un buon sistema di raccolta e impiego dei dati a supporto delle attività. La remotizzazione dell'assistenza è stata la condizione per consentire al 75 % dei dipendenti di continuare il lavoro da remoto.

Gli interventi che hanno comportato maggiore sforzo, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, sono stati:

- installazione e funzionamento su PC di proprietà del dipendente del client VPN;
- risoluzione di problematiche di collegamento attraverso ADSL/WIFI domestica o connessione dati via smartphone;
- attivazione di deviazioni telefoniche su smartphone utente;
- risoluzione difficoltà di accesso a cartelle proprie o condivise con colleghi;
- utilizzo di strumenti di comunicazione.

Modalità attuative

In base alla normativa, il POLA definisce le modalità attuative del lavoro agile per raggiungere gli obiettivi perseguiti dall'Amministrazione definendo le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

Obiettivi del lavoro agile

Con il lavoro agile, il Comune mira a perseguire i seguenti obiettivi:

- organizzare e gestire le informazioni in ottica di semplificazione, velocizzazione dei procedimenti amministrativi e soprattutto dematerializzazione degli stessi e dei documenti ad essi collegati (in particolare attraverso la mappatura dei processi);
- promuovere l'uso delle tecnologie digitali più innovative e utilizzo dello smart working come leva per la trasformazione digitale e per lo sviluppo delle conoscenze digitali;

- rafforzare la cultura dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance basate sui risultati e sui livelli di servizio (concentrare l'attenzione sui risultati del lavoro e non solo sugli aspetti formali);
- ridurre le richieste di fruizione di istituti giuridici a disposizione dei dipendenti per conciliare esigenze lavorative e familiari (part-time, congedi, aspettative);
- agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le scelte organizzative e gestionali dovranno essere coordinate con gli strumenti di programmazione dell'Amministrazione:

- condizioni organizzative (Piano delle attività "smartabili" - mappatura)
- scelte tecnologiche (Piano di Transizione al digitale)
- scelte delle risorse umane (Piano dei Fabbisogni del personale)
- scelte formative per il personale, anche dirigenziale (Piano di Formazione)
- scelte degli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati da conseguire (Piano della Performance)
- scelte di sicurezza informatica (Piano per la sicurezza informatica)
- scelte degli approvvigionamento di risorse strumentali (Piano degli acquisti)
- scelte per la sicurezza sul lavoro e assicurazione contro infortuni (Piano della sicurezza)
- scelte logistiche di ridefinizione degli spazi di lavoro (Piano della Logistica).

Attività espletabili in modalità agile

Come previsto dalla normativa (art. 263, comma 4 bis, D.L. 34/2020) se si adotta il POLA, almeno il 60% dei dipendenti adibiti alle attività che possano essere svolte in lavoro agile può effettuare lo smart working, altrimenti si applica al 30% dei dipendenti che lo chiedono.

Alla luce dell'esperienza dovuta all'emergenza pandemica, si rileva che potenzialmente buona parte delle attività possono essere rese in modalità agile.

I profili professionali maggiormente coinvolti (come emerge dagli esiti della survey) in attività che possono essere svolte a distanza appartengono principalmente alle seguenti famiglie professionali:

Informatica	90%
Comunicativa	71%
Pianificazione e sviluppo territoriale	69%
Amministrativa	65%
Educativa	48%
Tecnica	44%
Sociale	42%
Culturale	27%

Per poter svolgere le attività è necessario che ricorrano le seguenti condizioni minime:

- presenza di un buon livello di dematerializzazione e digitalizzazione dei processi,
- possibilità di monitorare la prestazione e valutarne i risultati,
- fornitura della strumentazione informatica da parte della Amministrazione o, in alternativa, da parte del dipendente che abbia disponibilità di dotazioni personali,
- nessun pregiudizio all'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese, che deve avvenire con regolarità, continuità, efficienza e nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa.

Di conseguenza, di norma, non rientrano tra queste attività quelle svolte da:

- profili educativi (per le attività indifferibili da svolgersi in presenza)
- profili di vigilanza
- personale assegnato a servizi che richiedono la presenza costante nella sede di lavoro (es: collaboratori servizi di accoglienza)

Ne deriva che uno dei pilastri imprescindibili per una buona programmazione del lavoro agile sia la realizzazione della mappatura dei processi lavorativi e di tutte le attività che possiedono le caratteristiche per essere "smartabili", implementandone l'erogazione tramite canali digitali, senza avere un impatto critico sulle attività dell'Ente.

L'Amministrazione ha avviato la mappatura dei processi di lavoro, con l'indicazione delle varie fasi manuali e automatizzate, cioè supportate da un software specifico. Ora è necessario aggiornarla e completarla, anche per identificare le casistiche prioritarie su cui intervenire per la digitalizzazione del processo.

I principali componenti del processo da identificare sono i seguenti:

- nome del processo
- definizione dei confini del processo
- identificazione dei punti di contatto con altri processi
- identificazione degli attori del processo
- identificazione degli stakeholders del processo
- ricognizione della lista delle attività

Volendo fare una semplificazione si può dire che per ogni processo si rappresenta l'input di partenza, la procedura che lo coinvolge e l'output che produce, ma se si elabora una mappa efficace si riesce a cogliere la complessità di un sistema e allo stesso tempo a fornire uno schema adeguato per controllare il dettaglio di ogni singola operazione, soprattutto a definire in modo chiaro le responsabilità, i percorsi procedurali e le regole.

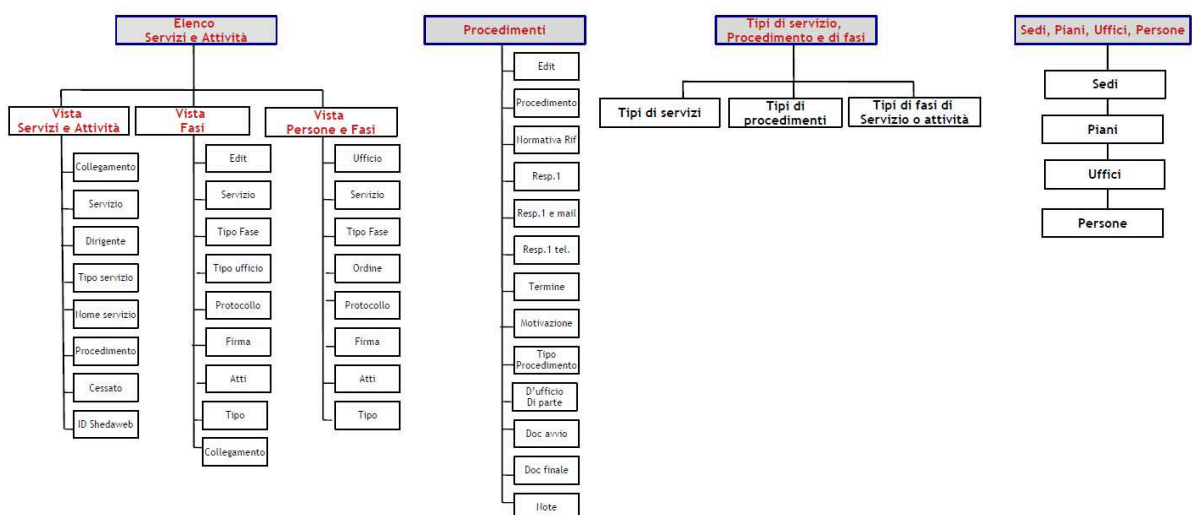
Attuale procedura Informatica presente nel Comune di RE:

Alcuni anni fa è stata realizzata e sviluppata internamente un'applicazione software per iniziare il censimento e la memorizzazione di tutti in processi dell'Ente. Tale procedura era finalizzata principalmente ai progetti di digitalizzazione, organizzazione e valutazione delle performance nonché alle finalità di trasparenza e anticorruzione.



Il software potrebbe permettere di inserire i processi ed i procedimenti amministrativi con le relative informazioni, i soggetti coinvolti e le fasi principali. Occorre tuttavia valutare i costi ed i tempi per l'implementazione, visto che per ogni processo è necessario provvedere all'aggiornamento dei servizi e delle attività, delle fasi, delle persone assegnate, delle tipologie di procedimenti, delle sedi e degli uffici.

Macro ambiti da aggiornare ed implementare:



La mappatura delle attività, correlata alla progressiva digitalizzazione dei processi, dovrebbe assumere un carattere dinamico, con aggiornamenti periodici delle banche dati, al fine di mettere in luce quali siano i punti dei processi ancora da dematerializzare o da digitalizzare.

Le azioni di digitalizzazione, infatti, non prevedono unicamente l'eliminazione della carta ma prevedono una costante analisi dei processi e una conseguente adozione di strumenti, competenze e metodi.

Piano strumentazione digitale

L'informatica, come sopra citato, è fondamentale per l'aggiornamento ed il monitoraggio del singolo processo e si "accompagna" bene al Pola, visto che il Piano ha il compito di pianificare e verificare l'attuazione dello stesso.

L'adozione di strumenti digitali e multimediali adatti allo smart working ha implicazioni rilevanti da un punto di vista dei servizi ICT, sia in termini di costi che di approccio organizzativo alle attività di manutenzione e gestione delle apparecchiature.

Per questo motivo è necessario pianificare l'adozione di strumenti digitali/multimediali attraverso l'analisi del fabbisogno delle apparecchiature, visto che in questo periodo la tecnologia si è dimostrata un "alleato" determinante per garantire che le attività potessero continuare, svolgersi senza improvvise interruzioni e che fossero garantiti tutti i servizi essenziali.

Il processo di trasformazione digitale unisce organizzazione, comunicazione e tecnologia e orienta l'organizzazione verso l'esterno, implementando i servizi che si vogliono offrire agli utenti. Le principali misure del Piano di Trasformazione Digitale del Comune di RE in merito ai servizi digitali riguardano la digitalizzazione dei processi, la sistematizzazione delle banche dati e l'interoperabilità degli stessi e proprio perché le tecnologie ed il lavoro agile si alimentano reciprocamente, generando nuove opportunità per lo sviluppo professionale e l'organizzazione di nuove modalità di lavoro, il Piano di Trasformazione digitale segue due specifiche direzioni:

- una interna, riguardante processi e organizzazione, presupposto necessario per poter essere partecipi del cambiamento della modalità lavorativa (protocollo digitale, strumenti digitali di supporto, archiviazione e consultazione in rete di materiale, ecc.);
- una esterna, focalizzata sulla digitalizzazione della relazione con utenti e imprese (istanze on line, prenotazione appuntamenti, segnalazione reclami, PagoPA, ecc.) per incentivare l'utilizzo da parte dei cittadini degli sportelli virtuali e dei servizi on-line già disponibili, attraverso informative mirate sui principali canali di comunicazione utilizzati.

Con il Progetto "*Smart Working-Progetto Connettere-Dipendenti digitali*" sono stati identificati diversi ambiti di intervento e per ciascun ambito, definiti alcuni aspetti tecnologici (*strumenti hardware, software o servizi necessari*) per accompagnare l'Ente nella identificazione di una "roadmap" che possa delineare un quadro di riferimento al fine di pianificare e coordinare gli sviluppi tecnologici, oltre a svolgere una mappatura dei fabbisogni tecnologici. Ciascun aspetto tecnologico è stato poi classificato come "*necessario*", "*auspicabile*" o "*avanzato*" secondo i seguenti criteri:

- *necessario*: aspetto tecnologico senza il quale non si ritiene si possa ottenere un'esperienza di Smart Working soddisfacente

- *auspicabile*: aspetto tecnologico che permetterebbe una gestione più efficace (in aggiunta a quanto considerato «necessario»)
- *avanzato*: aspetto tecnologico da implementare nelle fasi avanzate dei progetti di Smart Working, il quale garantirebbe il massimo di efficacia (in aggiunta a quanto considerato «auspicabile»)

Questo approccio cerca di identificare il mix ottimale di iniziative in ambito tecnologico avendo una visione di quali siano le precondizioni minime (allegato A)

Piano Formazione

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno.

Attraverso la predisposizione del Piano si mira ad aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie per conseguire gli obiettivi dell'Ente.

L'emergenza sanitaria ha comportato la sospensione dei corsi in aula, in presenza, e fino al termine dell'emergenza le attività formative dovranno essere programmate e realizzate con modalità a distanza (videoconferenza, webinar, e-learning, ecc.) o attraverso l'utilizzo di sale adeguatamente predisposte assicurando il distanziamento ed il rispetto delle norme igienico-sanitarie vigenti (praticabile per la formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro).

Dal mese di maggio 2020 sono stati attivati alcuni corsi di formazione sulla piattaforma formativa digitale, messa a disposizione dalla Regione Emilia Romagna, ed il personale ha acquisito una certa consapevolezza e familiarità con la modalità telematica. Anche per il 2021, la formazione del personale con modalità "in house" subirà inevitabilmente rilevanti limitazioni organizzative.

L'attivazione del Piano Organizzativo di Lavoro Agile rafforza ulteriormente l'esigenza di formazione specifica per i lavoratori che sottoscriveranno l'accordo individuale di smart working.

Tutti questi fattori richiedono un piano formativo adeguato, nel quale, dopo aver valutato i fabbisogni formativi, saranno identificati i percorsi di formazione per tematiche e per complessità, ai quali verranno ricondotti i singoli interventi per il periodo 2021-2023.

Il Piano formativo intende perseguire i seguenti obiettivi:

- sostenere i lavoratori nella transizione verso un utilizzo consapevole e diffuso dello smart working;
- consolidare la consapevolezza del ruolo per il personale con incarichi di responsabilità;
- sviluppare nuove competenze in relazione a eventuali processi di riorganizzazione e di innovazione;
- garantire l'aggiornamento in relazione all'evoluzione del quadro normativo e regolamentare;
- diffondere la cultura del servizio e della qualità;
- sostenere la revisione e la reingegnerizzazione dei processi;
- garantire l'acquisizione di competenze specialistiche, con riferimento alle diverse aree professionali e ai particolari ambiti lavorativi;
- assicurare la formazione trasversale per tutte le categorie e figure professionali;

- garantire la formazione ed informazione in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- assicurare la formazione del personale operante in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- garantire la formazione in materia di protezione dei dati personali e le informazioni in materia di riservatezza nelle modalità di lavoro agile.

I dirigenti e le posizioni organizzative oltre ad avere un ruolo importante nella collaborazione per la compilazione del Piano di Formazione per promuovere il cambiamento, sono i primi potenziali fruitori di percorsi informativi e formativi soprattutto per essere accompagnati nel cambiamento dello stile manageriale e di leadership, sempre più caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare i collaboratori per obiettivi e improntato allo sviluppo di relazioni che accrescano la fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per i risultati.

A tal proposito le Linee Guida sulla redazione del POLA, emanate dal dipartimento della Funzione pubblica, sottolineano che alla dirigenza è richiesto:

- *un'importante cambiamento di stile manageriale e di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi;*
- *di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per i risultati.*

Oltre a formare il management è contestualmente necessario sensibilizzare il personale in merito ai principali elementi normativi che permettono la realizzazione di un piano di smart working, conoscere ed analizzarne gli impatti, comprendere le logiche necessarie per una gestione efficace del cambiamento organizzativo. I lavoratori, anche attraverso la formazione, devono avvertire di non essere isolati, sviluppando il senso di appartenenza anche in una situazione diversa dal lavoro in ufficio, e in caso di problemi con le tecnologie, devono sapere di avere a disposizione i colleghi e gli strumenti che li aiuteranno a superare le difficoltà e svolgere la normale attività produttiva.

Il principale ruolo che la formazione dovrà assumere per agevolare la nuova modalità di lavoro, ma soprattutto la nuova modalità di relazione tra le persone, sarà quello di sostenere il passaggio da "trasformazione a cambiamento" :

- trasformazione culturale
- trasformazione organizzativa
- trasformazione tecnologica

Lo smart working rappresenta infatti una evoluzione che deve essere affrontata come una vera e propria trasformazione, presupposto senza la quale non è possibile costruire un'organizzazione capace di generare autonomia e responsabilità nelle persone per raggiungere gli obiettivi prefissati.

Solo così la trasformazione avrà un impatto positivo e potrà portare i risultati attesi.

Pensare che basti qualche strumento informatico in più per realizzare lo smart working significa banalizzare la questione. Serve un accompagnamento verso un nuovo modello di leadership, nuovi processi di lavoro e nuovi approcci culturali, organizzativi, relazionali. Come già ribadito, è un processo di “change” profondo che passa anche dalla formazione e più l’organizzazione è grande, più è complesso realizzarlo. Per effettuare un’efficace trasformazione è necessaria una forte partecipazione e motivazione da parte di tutte le persone coinvolte e riuscire a gestire un processo di cambiamento significa assicurare una trasformazione pianificata, coerente e coordinata di tutte le componenti organizzative: strategia, strutture, processi, persone e valori.

Il Piano formativo ha, pertanto, l’obiettivo di accompagnare dirigenti e dipendenti nell’attivazione, sviluppo e monitoraggio del lavoro agile e la finalità di strutturare le competenze necessarie per migliorare la qualità del lavoro stesso.

Le principali aree di sviluppo per il triennio 2021/2023 per supportare il lavoro agile sono suddivisi tra le seguenti tipologie:

Tipologia	Macro-Area
Trasformazione culturale (si riferisce ai cambiamenti nei valori, nelle norme e negli atteggiamenti, nelle credenze e nei comportamenti degli attori organizzativi)	Cultura organizzativa: leadership e sviluppo manageriale
	Cultura lavorativa: percorsi di sensibilizzazione e informazione in materia di smart working
Trasformazione organizzativa (si riferisce al processo di cambiamento dell’organizzazione con lo scopo di aumentarne l’efficacia intervenendo sui processi organizzativi, con il coinvolgimento delle persone nel cambiamento)	Project Manager, quale leva di innovazione manageriale e organizzativa
	Strumenti necessari allo sviluppo del lavoro agile
	Lavorare per progetti attraverso pianificazione, scomposizione in fasi e attività, misurazione e valutazione
	Sicurezza sul lavoro
	Anticorruzione
Trasformazione tecnologica (si riferisce al processo di gestione del sistema informativo che consente di connettere i processi, di ridurre i tempi, di distribuire le informazioni e le conoscenze necessarie per rendere l’organizzazione flessibile)	Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti
	Strumenti di comunicazione
	Competenze digitali
	Privacy e cyber security

I moduli formativi con l’indicazione delle competenze da acquisire, i destinatari e le metodologie da adottare, sono indicate nel Piano Formativo allegato al presente documento (Allegato B).

Scelte logistiche

Il lavoro a distanza ha bisogno di uno spazio ed attrezzature adeguati, che a volte non sono disponibili presso la propria abitazione. Per questo sarà cura dell'Amministrazione "attrezzare stanze smart" in locali pubblici (es: le biblioteche) dove lo smart worker può lavorare in sicurezza e con tutti gli strumenti e i servizi necessari: connettività, PC, stampanti.

In particolare, il luogo di lavoro deve essere tale da garantire la necessaria riservatezza delle attività, evitando che estranei possano facilmente venire a conoscenza di notizie riservate e che il luogo dove si svolge l'attività non metta inutilmente a repentaglio la strumentazione eventualmente fornita dall'Ente.

Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

Un ruolo importante nella programmazione del lavoro agile è svolto dai responsabili dell'organizzazione (dirigenti e p.o.). Sono chiamati a operare un monitoraggio mirato in itinere ed ex-post e sono intensamente coinvolti nella mappatura e reingegnerizzazione dei processi di lavoro, compatibili con il lavoro agile.

Si possono avvalere della collaborazione di vari soggetti:

- Organismo indipendente di valutazione per la misurazione della performance organizzativa e per verificare la definizione degli indicatori;
- Responsabile Transizione al Digitale: ha un ruolo fondamentale nella gestione del POLA, perché nei fatti già governa il cambiamento digitale dell'Amministrazione. Allo stesso tempo è in grado di intervenire sulla mappatura delle attività smartabili e sull'ammodernamento dei servizi digitali offerti all'utenza in totale aderenza al ruolo strategico già previsto dal Piano Triennale per l'Informatica, che gli assegna il compito di definire un modello di maturità (maturity model) dell'Ente che individui i cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari;
- Responsabile della Protezione dei Dati per l'approfondimento sul tema della privacy in contesto di Smart Working ed eventuale aggiornamento dei regolamenti in essere;
- Comitato unico di garanzia nell'ottica di sviluppo delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata.

Soggetti coinvolti:

Giunta Municipale	- Adozione del P.O.L.A, quale allegato al Piano della Performance
Dirigenti e P.O.	- Promozione dell'innovazione dei sistemi organizzativi - Definizione e monitoraggio obiettivi organizzativi - Assegnazione obiettivi ai dipendenti, definizione delle priorità - Individuazione attività agili e mappatura
Servizio Gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione	- Supporto ai servizi per mappatura attività - Realizzazione e aggiornamento Piano Formazione - Supporto e chiarimenti in relazione alla corretta applicazione del lavoro agile - Definizione e monitoraggio di cambiamenti e adeguamenti organizzativi
Servizio Gestione e sviluppo delle tecnologie e dei sistemi informativi	- Individuazione soluzioni tecnologiche - Digitalizzazione procedure e processi - Gestione dispositivi e piattaforme videoconferenza - Abilitazione del collegamento in sw per i singoli utenti - Attivazione utenti in modalità Guest/Enterprise - Supporto al processo di formazione delle competenze digitali
Servizio Pianificazione, programmazione e controllo	- Definizione indicatori per misurazione risultati (valutazione Performance) - Rilevazione indicatori della Performance Organizzativa e inserimento dati nel documento della Performance
Servizio di comunicazione e relazioni con la città	- Miglioramento della comunicazione "interna" attraverso la Intranet comunale - Supporto all'individuazione di metodologie/modalità di comunicazione più adeguate allo smart working
Dipendenti	- Sottoscrizione accordo individuale per attivazione del lavoro agile - Partecipazione a corsi di Formazione
OO.SS	- Confronto "ante" adozione Pola
O.I.V._Organismo Indipendente di Valutazione	- Verifica dell'adeguatezza metodologica nella definizione degli indicatori di misurazione della Performance
RTD_Responsabile Transizione al Digitale	- Definizione di un "maturity model" per il lavoro agile che individui cambiamenti organizzativi e adeguamenti tecnologici necessari;
RPD_Responsabile della Protezione dei Dati	- Approfondimento sul tema della privacy in contesto di SW
RSPP_Responsabile del servizio di prevenzione e protezione	- Esercita una funzione consultiva e propositiva, - Rileva i fattori di rischi ed elabora un piano contenete le misure di sicurezza da applicare per la tutela dei lavoratori; - Collabora alla stesura dei piani formativi ed informativi per l'addestramento del personale
CUG_Comitato unico di garanzia (è in fase di rinnovo)	- Sviluppo di politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo.

Programmi di sviluppo del lavoro agile

La scelta sulla progressività e sulla gradualità dello sviluppo del lavoro agile è rimessa all'Amministrazione, che ne deve programmare l'attuazione, fotografando una baseline e definendo i livelli attesi degli indicatori scelti per misurare le condizioni abilitanti, lo stato di implementazione, i contributi alla performance organizzativa e, infine, gli impatti attesi, in base ai tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

E' necessario che il vertice dell'Ente accresca in modo significativo la consapevolezza sulle risorse assegnate ed il loro utilizzo, efficace ed efficiente, perché è indispensabile che il processo di pianificazione strategica, programmazione, allocazione delle risorse e misurazione dei risultati, consenta di effettuare una valutazione della Performance Organizzativa e Individuale da utilizzare per l'avvio di nuove modalità lavorative.

La gestione della Performance risiede all'interno del processo di Pianificazione Strategica dell'Ente caratterizzato da logica unitaria e ciclica.

Alla fase di Pianificazione Strategica segue la fase di programmazione operativa e la definizione degli indicatori da utilizzare per il controllo in coerenza con quanto definito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). (atto G.C.....)

Avvio della fase sperimentale

Per individuare gli smart workers si procederà a realizzare un' analisi di fattibilità e formulazione, a cura dei Responsabili, di un progetto specifico di *smart working*, contenente l'identificazione delle attività da svolgere e degli obiettivi da raggiungere e stipulare un accordo individuale di lavoro nel quale si definiscono gli aspetti gestionali e contrattuali oltre alla dotazione informatica adeguata (scheda Progetto- Allegato C).

Le attività di monitoraggio saranno trasversali a tutto il periodo di realizzazione del progetto, perché serviranno a monitorare lo stato di avanzamento e l'andamento della sperimentazione, focalizzare punti di forza e aree di miglioramento, la soddisfazione dei beneficiari e i risultati dei servizi coinvolti e dell'Ente nel suo complesso.

Il monitoraggio potrà avvenire attraverso colloqui periodici con il personale coinvolto e con la rilevazione degli indicatori predisposti. La periodicità della rilevazione può essere definita in accordo con il dirigente di riferimento.

Le modalità con cui l'Amministrazione intende attuare la modalità di lavoro agile per i propri dipendenti possono essere riassunte nelle seguenti fasi:

- definizione del progetto di smart working da parte del dirigente
- definizione degli accordi individuali: il lavoratore che intende avviare la modalità di lavoro agile dovrà concordare con il proprio responsabile, in forma scritta, un accordo che contenga la descrizione e le modalità di esecuzione del lavoro da remoto: obiettivi, attività, tempi, fasce di contattabilità, durata, modalità di valutazione, dotazioni messe a disposizione dall'Ente e clausole di rispetto in materia di protezione dati personali
- avvio della modalità di lavoro agile: il dipendente presta la propria attività lavorativa, in accordo col proprio responsabile e in modo da garantire il presidio delle attività della struttura, utilizzando lo strumento del lavoro agile e rispettando i contenuti previsti dall'accordo individuale;
- valutazione della performance del lavoratore agile: al termine del periodo previsto dall'accordo individuale, la prestazione resa sarà valutata dal Responsabile, secondo quanto specificatamente previsto dall'accordo individuale e in coerenza con i criteri e le modalità indicate nel presente POLA.

La scheda di progetto (Allegato C), il Regolamento attuativo (Allegato D) e lo schema di accordo tipo (Allegato E) sono inseriti nel presente Piano. Tale documentazione è stata inviata alle rappresentanze sindacali il 13 aprile 2021.

Riflesso economico

Le riduzioni di costo in relazione alla riduzione dell'utilizzo di spazi nell'Ente per le attività lavorative svolte da remoto saranno quantificate in sede di chiusura del bilancio consuntivo, in relazione ai costi sostenuti per materiale di cancelleria e carta, diminuzione dei permessi per assenze e straordinari, diminuzione buoni pasto, ecc

Nelle tabelle allegate, sono riportate le dimensioni che devono essere considerate e monitorate al fine di valutare gli impatti dell'implementazione del lavoro agile in termini di miglioramento della salute complessiva dell'organizzazione.

I dati e la programmazione

Condizioni abilitanti

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

Poichè per condizioni abilitanti si intendono i presupposti che aumentano la probabilità di successi di una determinata misura organizzativa, il Comune deve procedere ad un'analisi preliminare del suo stato di salute, al fine di individuare eventuali punti critici, che possono ostacolare l'implementazione del lavoro agile, così come eventuali fattori abilitanti che potrebbero favorirlo.

Devono essere valutate:

la **Salute organizzativa**: occorre osservare l'organizzazione reale del lavoro, le modalità che si stabiliscono all'interno dei gruppi e l'impatto che potrebbe avere l'introduzione del lavoro agile sulle dinamiche relazionali, sia verticali che orizzontali.

La **Salute Professionale**: è utile che l'Amministrazione conosca le competenze presenti nell'organizzazione (direzionali, organizzative, digitali, ecc).

La **Salute Digitale**: la verifica del possesso di accessi sicuri ai dati e agli applicativi, della disponibilità di documenti in formato digitale, della compatibilità di vari sistemi di telecomunicazione, ecc.

L'implementazione del lavoro agile per valutare se le attività si sono svolte effettivamente in modalità agile.

La **performance organizzativa** che permette di valutare attraverso gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati.

Allegati:

A) Piano strumentazione digitale

B) Piano Formazione

C) Scheda Progetto

D) Regolamento attuativo

E) Schema accordo tipo

F) Esiti Survey

DIMENSIONI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FONTE
SALUTE ORGANIZZATIVA						
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	Presenza di un Coordinamento organizzativo del lavoro agile	SI/NO	In fase di predisposizione	SI	SI	Peg 2021 del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione
	Presenza di un sistema di Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	SI/NO	Adattamento dell'organizzazione e del lavoro alla gestione della fase emergenziale attraverso l'adeguamento delle attività ordinarie alle nuove modalità lavorative	Sperimentazione del lavoro agile per obiettivi attraverso la l'applicazione degli accordi individuali di lavoro agile	Continuo miglioramento della programmazione attraverso il collegamento con la performance in un'ottica di gestione per obiettivi	Continuo miglioramento della programmazione attraverso il collegamento con la performance in un'ottica di gestione per obiettivi
						DUP - PEG - accordi individuali di lavoro agile

Aggiornamento elenco processi dell'Ente, suddivisi per struttura	SI/NO	Parziale	Parziale	Da integrare	Da integrare	Progetto di aggiornamento mappatura processi nell'ambito del POLA
Mappatura e digitalizzazione dei processi dei servizi erogati a distanza	%	0	Almeno 1 processo dei servizi erogati a distanza per ogni struttura	Almeno 1 processo dei servizi erogati a distanza per ogni struttura	Almeno 1 processo dei servizi erogati a distanza per ogni struttura	Progetto di mappatura delle attività nell'ambito del POLA
Strutture che sperimentano la modalità di gestione dello Smart working e adottano accordi individuali per il lavoro agile	%	0	Almeno il 10% delle strutture	Almeno il 20% delle strutture	Almeno il 30% delle strutture	Progetto nell'ambito del Pola

SALUTE PROFESSIONALE

Sviluppo delle Competenze direzionali: capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione, attitudine verso l'innovazione e l'uso delle tecnologie digitali	% dirigenti e P.O. che hanno partecipato a corsi di formazione e sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	75%	100% nelle strutture in cui è attivato lo SW	100% nelle strutture in cui è attivato lo SW	100% nelle strutture in cui è attivato lo SW	Piano triennale di formazione 2021-2023
--	---	------------	--	--	--	---

Sviluppo delle Competenze organizzative: competenze del personale - organizzative	% lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione e sulle competenze specifiche e del lavoro agile nell'ultimo anno	28 %	100% lavoratori agili	100% lavoratori agili	100% lavoratori agili	Piano triennale di formazione 2021-2023
Sviluppo delle competenze digitali dei dipendenti	% lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione e sulle competenze digitali nell'ultimo anno	23 %	100% lavoratori agili	100% lavoratori agili	100% lavoratori agili	Piano triennale di formazione 2021-2023
Piano triennale di formazione	SI/NO	SI	SI	SI	SI	

**SALUTE
ECONOMICO-
FINANZIARIA**

€ Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	€	Bando RER per contributi per l'avvio e il consolidamento dei progetti di SW € 66.000,00	Budget specifico nell'ambito del Piano triennale di formazione 2021-2023	Budget specifico nell'ambito del Piano triennale di formazione 2021-2023	Budget specifico nell'ambito del Piano triennale di formazione 2021-2023	Servizio Personale Ufficio Organizzazione e Formazione
--	---	---	--	--	--	--

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	
ATTUAZIONE LAVORO AGILE	QUANTITA'					
	Lavoratori in SW rispetto al totale dei lavoratori	%	31% (calcolato sul totale dipendenti)	Il target sarà definito in coerenze con la % degli accordi individuali adottati	Il target sarà definito in coerenze con la % degli accordi individuali adottati	

							FONTE
							Peg 2021 del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione
							DUP - PEG - accordi individuali di lavoro agile
							Progetto di aggiornamento mappatura processi nell'ambito del POLA
							Progetto di mappatura delle attività nell'ambito del POLA
							Progetto nell'ambito del Pola
							Piano triennale di formazione 2021-2023
							Piano triennale di formazione 2021-2023
							Piano triennale di formazione 2021-2023
							Servizio Personale Ufficio Organizzazione e Formazione

						FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	FONTE
						Il target sarà definito in coerenze con la % degli accordi individuali adottati	

Per quanto riguarda gli allegati al POLA da L1 a L6 si rimanda alla Delibera di Giunta Comunale n. 2021/133 del 13/07/2021.

Per il 2022 si intende proseguire la fase di applicazione sperimentale dell'attuale quadro di regolazione del lavoro agile, così come definito nello "Schema di Disciplina in materia di smart working".

Si specifica che, alla luce della cessazione dello stato di emergenza al 31/03/2022 e per facilitare l'ordinata programmazione ed organizzazione del lavoro, il limite di 8 giornate/mese previsto dall'attuale disciplina interna del lavoro agile, di cui 2 giornate a settimana, deve intendersi di norma equamente distribuito sull'orario settimanale (2 giornate/settimana), eventualmente cumulabili esclusivamente nell'arco del mese solare.

Si intende conseguentemente applicare, a far data dal 01/07/2022, salvo ulteriore proroga del termine di cui alla Legge n. 52/2022, l'attuale disciplina sperimentale del lavoro agile, approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 133/2021, anche al personale per il quale ricorrono condizioni di fragilità (così come definite da Decreto Ministeriale del 4 Febbraio 2022 emanato dal Ministero della salute), ad eccezione di quanto diversamente disposto dal Medico Competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale.

Aggiornamento Piano Organizzativo del Lavoro Agile P.O.L.A. 2021

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile costituisce una sezione del Piano della Performance e a partire dal 2021, ai sensi dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, le P. A. lo redigono e annualmente lo aggiornano. Il P.O.L.A. del Comune di Reggio Emilia è stato approvato con atto G.C. n. 133 del 13/07/2021. I vari provvedimenti del periodo emergenziale in materia di lavoro agile che hanno caratterizzato il biennio 2020 - 2021 hanno mantenuto sia la valenza di strumento di evoluzione organizzativa delle prestazioni lavorative per garantire la qualità dei servizi alla collettività, sia la valenza di strumento di conciliazione dei tempi. La programmazione del lavoro agile sarà oggetto di disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 e con l'attuazione dell'art. 6 del D.L. 80/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle P.A. funzionale all'attuazione del PNRR", il P.O.L.A convergerà nel Piano integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.). Nel frattempo, con Decreto 8.10.2021 del Ministro per la P.A. è stato disposto il rientro in presenza dei dipendenti, da realizzarsi entro il 30.10.2021, segnando la conclusione del lavoro agile quale modalità ordinaria e riportando l'istituto a modalità da formalizzare mediante accordo individuale scritto. Di conseguenza, da tale data, in linea con i provvedimenti emanati a livello nazionale, l'Amministrazione comunale si è preparata al passaggio dal lavoro agile emergenziale a quello ordinario e l'anno 2021 ha rappresentato il primo anno di implementazione della modalità di lavoro da remoto attraverso la stesura di Progetti specifici e la sottoscrizione di Accordi individuali cercando di tenere monitorati gli obiettivi indicati con i relativi indicatori oltre ad osservare le modalità di gestione delle relazioni e delle comunicazioni con gli interlocutori interni ed esterni. Anche con la pianificazione del lavoro agile, il Comune ha continuato a perseguire l'obiettivo di organizzare e gestire le informazioni in ottica di semplificazione, velocizzazione dei procedimenti amministrativi e soprattutto dematerializzazione degli stessi oltre a promuovere l'uso delle tecnologie digitali più innovative come leva per la trasformazione digitale e rafforzare la cultura dei sistemi di misurazione e valutazione della performance.

Livello di attuazione 2021

Dall'inizio dell'emergenza sanitaria, l'Amministrazione Comunale ha assunto vari provvedimenti per l'organizzazione del lavoro consentendo l'accesso al lavoro agile ad un buon numero di dipendenti e prevedendo, con provvedimenti successivi, le misure organizzative per la pianificazione del rientro in ufficio cercando di garantire una particolare tutela per i dipendenti in situazioni di fragilità.

Struttura	% giornate lavorate in sw 2021
Politiche di partecipazione	48,86%
Comunicazione	46,34%
Legale	44,79%
Area servizi culturali	42,43%
Ambiente	41,39%
Tecnologie e sistemi informativi	40,21%
Politiche di welfare	37,64%
Policy mobilità	34,45%
Appalti e contratti	29,57%
Amm.vo LL. PP. e patrimonio	27,12%
Direzione generale	26,35%
Area servizi educativi	26,11%
Ingegneria edifici	24,70%
Officina Educativa	24,61%
Gabinetto sindaco	23,04%
Area servizi alla persona	21,78%
Servizi sociali	21,09%
Cura della città	20,93%
Prog. Complesse	17,94%
Area progetti speciali	16,19%
Rigenerazione urbana	15,96%
UDP Marketing	15,61%
Area Risorse	13,39%
Sportello attività produttive	13,14%
Pianificaz.ProgramControllo	12,31%
Entrate	11,46%
Finanziario	10,92%
Area sviluppo territoriale	8,93%
Servizi culturali	8,55%
Servizi ai cittadini	5,13%
Personale e organizzazione	4,50%
Polizia Locale	3,09%
Nidi e scuole amm.vi	0,97%
Totale Ente	15,47%

Le soluzioni di tipo tecnico, organizzativo e informatico che sono state portate avanti per cercare di garantire lo svolgimento delle attività, hanno insistito sulla semplificazione dei processi attraverso la mappatura e il ridisegno di quelli più rilevanti, la loro digitalizzazione e l'individuazione dei KPI per valutarne l'impatto sui servizi; diffondere la consapevolezza delle norme sulla protezione dei dati personali, imparando a valutare i rischi connessi alla gestione dei dati e dei documenti oltre alla conoscenza del Codice dell'amministrazione digitale. La disposizione di documenti digitalizzati, infatti, facilita lo scambio di informazioni tra i vari uffici. Un archivio di documenti interamente digitalizzati, inoltre, richiede fisicamente uno spazio più limitato rispetto al corrispondente cartaceo e migliora notevolmente la velocità di reperimento delle informazioni e la velocità di eventuali processi di verifica.

Piano strumentazione digitale

Il Piano di Trasformazione Digitale, aggiornato con atto di G.C. n.228 del 28/12/2020 "Approvazione del Piano di Trasformazione digitale del Comune di Reggio Emilia 2021-2023" per recepire i nuovi target individuati da AgID per il triennio 2021-2023 continua a perseguire due specifiche direzioni:

- una interna, riguardante processi e organizzazione, presupposto necessario per poter essere partecipi del cambiamento della modalità lavorativa (protocollazione digitale, strumenti digitali di supporto, archiviazione e consultazione in rete di materiale, ecc.);
- una esterna, focalizzata sulla digitalizzazione della relazione con utenti e imprese (istanze on line, prenotazione appuntamenti, segnalazione reclami, PagoPA, ecc.) per incentivare l'utilizzo da parte dei cittadini degli sportelli virtuali e dei servizi on-line già disponibili, attraverso informative mirate sui principali canali di comunicazione utilizzati.

Anche il vigente Piano di Trasformazione digitale deve essere coerentemente raccordato con gli strumenti di programmazione e gestione (DUP - PTPCT - PEG) per perseguire un cambiamento sostenibile verso la trasformazione digitale attraverso specifiche linee d'azione, soprattutto organizzative, tenendo conto delle dotazioni delle infrastrutture fisiche e di quelle immateriali attualmente disponibili.

Le tecnologie rivestono un ruolo determinante nell'agevolare e rendere possibili nuovi modi di lavorare. Attraverso la connessione tramite rete VPN ai server comunali sono stati consentiti accessi sicuri agli applicativi e ai dati dall'esterno. Molti applicativi sono accessibili da remoto, così come le caselle mail dei dipendenti e le cartelle di rete condivise. La intranet permette una condivisione delle informazioni tra i dipendenti e l'assistenza informatica è contattabile tramite mail interna.

L'organizzazione di video riunioni con condivisione di materiali e schermo è possibile utilizzando la piattaforma LifeSize.

Come nel 2020, il Servizio Tecnologie ha svolto un importante supporto ai lavoratori in smart working in particolare per la risoluzione di problematiche in genere legate all'utilizzo di dispositivi personali (Pc, stampanti, cellulari, linee di collegamento casalinghe, ecc.) o all'uso di strumenti di comunicazione/collaborazione prima poco sfruttati.

Più in particolare l'Ente ha acquistato le seguenti attrezzature:

2021		
n.	93	Pc portatili
n.	356	Webcam con microfono
n.	325	cuffie con microfono
n.	150	auricolari
n.	236	adattatori per auricolari

Modalità attuative nel 2021

Il P.O.L.A. definisce le modalità attuative del lavoro agile per raggiungere gli obiettivi perseguiti dall'Amministrazione individuando le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

Il D.L. 24 del 24 marzo 2022 ha prorogato fino al 30 giugno 2022 lo stato d'emergenza e sino a tale data i singoli dirigenti programmano il lavoro agile sulla base dei progetti e accordi individuali, con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile, tenendo conto della prevalente esecuzione della prestazione in presenza.

Nell'ambito della programmazione organizzativa, l'attenzione per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile era mirata a non pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi all'Amministrazione a favore degli utenti e garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione. La richiesta di poter effettuare il lavoro agile viene presentata dal lavoratore previa interlocuzione con il dirigente, finalizzato a valutarne la fattibilità e successivamente a formulare l'accordo individuale e stilare il progetto individuale (scheda progetto).

I contenuti dell'accordo individuale comprendono la specifica delle giornate di lavoro agile, le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché le fasce di contattabilità, mentre la scheda progetto allegata riporta gli obiettivi della prestazione resa in modalità agile, i relativi indicatori e i criteri di misurazione della prestazione medesima.

L'inquadramento del P.O.L.A. come sezione del Piano della Performance assume un ruolo strategico nell'implementazione del lavoro agile perché lo svolgimento della prestazione in modalità agile impone ancor più la necessità di individuare in maniera puntuale i risultati attesi, sia in relazione all'attività svolta che ai comportamenti agiti, ma anche perché il sistema di misurazione e valutazione è unico e prescinde dal fatto che la prestazione sia resa in ufficio, in luogo diverso o in modalità mista. La valutazione della performance misura sia l'impatto dell'introduzione del lavoro agile sulle politiche pubbliche dell'Ente ed il miglioramento organizzativo sui servizi rivolti all'utenza e sui processi di lavoro interni. I profili professionali maggiormente coinvolti in attività svolte a distanza appartengono principalmente alle seguenti famiglie professionali:

Informatica
Comunicativa
Pianificazione e sviluppo territoriale
Amministrativa
Educativa
Tecnica
Sociale
Culturale

Ai responsabili delle strutture dell'Ente è stato chiesto di effettuare una ricognizione delle attività che possono o non possono essere svolte in modalità agile, cercando di identificare le funzioni prioritarie su cui intervenire per la digitalizzazione del processo.

Piano Formazione

La formazione è necessaria per sviluppare le competenze richieste dal lavoro agile, per accompagnare il cambiamento culturale e per fornire solide basi teoriche e pratiche per rispettare la tutela dei dati personali e la sicurezza durante il lavoro agile.

Praticare il lavoro da remoto nel periodo emergenziale, ha costituito, per molti, una repentina alfabetizzazione digitale. In ogni caso, è utile investire in maniera strutturata sulle conoscenze e sulle competenze digitali partendo dall'analisi della situazione di partenza e valutando come valuta come combinare gli strumenti a disposizione per fornire risposte sempre più efficaci.

Tali strumenti, ad oggi, sono principalmente due:

- La piattaforma *Self- Sistema di E-Learning Federato*, attraverso la quale è possibile promuovere corsi (organizzati in unità didattiche composte da video espositivi, materiali di sintesi e di approfondimento) realizzati nell'ambito del Progetto Digitale Comune a seguito dell'Accordo tra Regione Emilia-Romagna e Dipartimento per la Trasformazione digitale - Presidenza del Consiglio dei Ministri, finalizzati ad accompagnare il personale delle amministrazioni nella comprensione della trasformazione digitale, fornendo conoscenze ed esemplificazioni utili ad inquadrare il processo in atto.
- Il *Syllabus*, redatto dal Dipartimento di Funzione Pubblica, rappresenta lo strumento per realizzare un'autoverifica delle competenze digitali su cui basare interventi formativi mirati, nell'ottica della transizione al digitale delle P. A., con l'obiettivo di creare una base condivisa di conoscenze e capacità tecnologiche e d'innovazione tra il personale, che caratterizzano il set minimo di competenze digitali che ciascun dipendente pubblico dovrebbe possedere per poter operare agilmente in una PA sempre più digitale.

Già nel corso del 2020 sono stati attivati vari corsi di formazione sulla piattaforma formativa digitale *Self-Sistema di E-Learning Federato* ed il personale ha iniziato ad acquisire una certa consapevolezza e familiarità con la modalità telematica.

I moduli formativi con l'indicazione delle competenze da acquisire, i destinatari e le metodologie da adottare, sono indicate nel Piano Formativo approvato con Determinazione Dirigenziale RUAD n. 672 del 20/04/2022.

Scelte logistiche

Il lavoro a distanza ha bisogno di uno spazio ed attrezzature adeguati. Deve essere tale da garantire la necessaria riservatezza delle attività, evitando che estranei possano facilmente venire a conoscenza di notizie riservate e che il luogo dove si svolge l'attività non metta inutilmente a repentaglio la strumentazione eventualmente fornita dall'Ente.

Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

I principali attori coinvolti nell'implementazione e gestione del lavoro agile sono:

- i rappresentanti sindacali (RSU e Organizzazioni Sindacali),
- il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG),
- Nucleo di valutazione,
- il Gruppo di coordinamento organizzativo del lavoro agile ed il Responsabile Transizione al Digitale, che governa il cambiamento digitale dell'Amministrazione,
- il Responsabile della Protezione dei Dati per l'approfondimento sul tema della privacy in contesto di Smart.

Un ruolo importante nella programmazione del lavoro agile è svolto dai responsabili dell'organizzazione (dirigenti e posizioni organizzative). Sono chiamati a operare un monitoraggio mirato in itinere ed ex-post e sono intensamente coinvolti nella mappatura e reingegnerizzazione dei processi di lavoro, compatibili con il lavoro agile.

Programmi di sviluppo del lavoro agile

La scelta sulla progressività e sulla gradualità dello sviluppo del lavoro agile è rimessa all'Amministrazione, che ne deve programmare l'attuazione e definirne la regolamentazione. (Regolamento attuativo)

In coerenza con quanto indicato nelle Linee Guida per la redazione del P.O.L.A. da parte delle P. A. il documento si conclude con la rappresentazione in formato tabellare, al fine di rendere in maniera sintetica il percorso e i passaggi realizzati e da realizzare per l'applicazione del lavoro agile in Comune.

DIMENSIONI	INDICATORI		STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023	SOURCE
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	SALUTE ORGANIZZATIVA						
	Presenza di un Coordinamento organizzativo del lavoro agile	SI/NO	In fase di predisposizione	SI	SI	SI	Peg del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione
	Presenza di un sistema di Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	SI/NO	Adattamento dell'organizzazione e del lavoro alla gestione della fase emergenziale attraverso l'adeguamento delle attività ordinarie alle nuove modalità lavorative.	Sperimentazione del lavoro agile per obiettivi attraverso la l'applicazione degli accordi individuali di lavoro agile	Continuo miglioramento della programmazione attraverso il collegamento con la performance in un'ottica di gestione per obiettivi	Continuo miglioramento della programmazione attraverso il collegamento con la performance in un'ottica di gestione per obiettivi.	DUP - PEG - accordi individuali di lavoro agile
	Aggiornamento elenco processi dell'Ente, suddivisi per struttura	SI/NO	Parziale	Parziale	Da integrare	Da integrare	Progetto di aggiornamento mappatura processi nell'ambito del POLA

	N° Accordi individuali sottoscritti per il lavoro agile/numero lavoratori Comune RE	%	0	178/1524 = 11,68%			Progetto nell'ambito del Pola
	SALUTE PROFESSIONALE						
	Sviluppo delle competenze digitali dei dipendenti	% lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	23 %	30% lavoratori agili	30% lavoratori agili	30% lavoratori agili	Piano triennale di formazione
	Piano triennale di formazione	SI/NO	SI	SI	SI	SI	
	SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA						
	€ Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	€	Bando RER per contributi per l'avvio e il consolidamento dei progetti di SW € 66.000,00	Budget specifico nell'ambito del Piano triennale di formazione	Budget specifico nell'ambito del Piano triennale di formazione	Budget specifico nell'ambito del Piano triennale di formazione	Servizio Personale Ufficio Organizzazione e Formazione

DIMENSIONI	OGGETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2023
ATTUAZIONE LAVORO AGILE	QUANTITA'					
	Lavoratori in SW rispetto al totale dei lavoratori	%	31% (calcolato sul totale dipendenti)	11,68% (calcolato sulla base degli accordi individuali sottoscritti)	Il target sarà definito in coerenza con la % degli accordi adottati	Il target sarà definito in coerenza con la % degli accordi individuali adottati

3.3 Piano delle Azioni Positive (PAP) 2021-2023

La struttura della popolazione per genere

Analizzando la composizione demografica attraverso le fasi di vita legate alla dimensione della cura e della conciliazione vita-lavoro, si può osservare che nell'area conciliazione vita e lavoro (20-59 anni) le donne sono 45.484; di queste il 31,2% ha un'età compresa tra 45-54 anni (si può ipotizzare che questa sia una fascia con un'alta percentuale di donne lavoratrici e di donne con almeno un figlio under 18).

Nell'area di "cura anziani" si rileva una cospicua presenza di donne ultraottantenni (61,7% dei residenti 80 e +). Sempre in questa area, su un totale di 12.129 anziani (80 e +) le donne monopersonali rappresentano il 32%.

	Classi di età	F	% F	M	% M	Totale
Area di cura infanzia e adolescenza	0-4	3.218	21,4%	3.502	21,3%	6.720
	5-9	3.661	24,3%	4.102	25,0%	7.763
	10-14	4.070	27,0%	4.397	26,8%	8.467
	15-19	4.104	27,3%	4.415	26,9%	8.519
Totale		15.053	100,0%	16.416	100,0%	31.469
Area di conciliazione famiglia e lavoro	20-24	4.123	9,1%	4.709	10,2%	8.832
	25-29	4.526	10,0%	4.819	10,4%	9.345
	30-34	4.952	10,9%	5.148	11,1%	10.100
	35-39	5.224	11,5%	5.319	11,5%	10.543
	40-44	5.813	12,8%	5.973	12,9%	11.786
	45-49	7.239	15,9%	7.128	15,4%	14.367
	50-54	6.956	15,3%	6.868	14,8%	13.824
	55-59	6.651	14,6%	6.357	13,7%	13.008
Totale		45.484	100,0%	46.321	100,0%	91.805
Area di assistenza e supporto	60-64	5.689	30,2%	5.104	31,8%	10.793
	65-69	4.710	25,0%	4.098	25,6%	8.808
	70-74	4.719	25,0%	3.868	24,1%	8.587
	75-79	3.731	19,8%	2.961	18,5%	6.692
Totale		18.849	100,0%	16.031	100,0%	34.880
Area di cura anziani	80-84	3.487	46,5%	2.586	55,8%	6.073
	85-89	2.290	30,6%	1.395	30,1%	3.685
	90-94	1.241	16,6%	523	11,3%	1.764
	95+	473	6,3%	134	2,9%	607
Totale		7.491	100,0%	4.638	100,0%	12.129

La struttura del personale dell'ente per genere

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Reggio Emilia ha adottato in data 13/5/2021 il Piano delle Azioni Triennale delle Azioni positive 2021-2023. Con Delibera di Giunta comunale n. 2021/112 del 22/06/2021 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Reggio Emilia relativo al triennio 1/1/2021-31/12/2023.

Al 30/6/2020 i dipendenti complessivi dell'ente sono 1.588. Le donne rappresentano il 77,3% dei dipendenti complessivi. Analizzando la sola componente femminile, la fascia di età maggiormente rappresentativa è quella tra i 51 e i 60 anni (38,4%).

		Femmine	% sul totale dipendenti	% su genere F	Maschi	% sul totale dipendenti	% su genere M	Totale dipendenti
Totale personale a tempo indeterminato		979	74,9%		328	25,1%		1.307
di cui	<30	8	0,6%	0,8%	3	0,2%	0,9%	11
	31-40	105	8,0%	10,7%	41	3,1%	12,5%	146
	41-50	326	24,9%	33,3%	102	7,8%	31,1%	428
	51-60	429	32,8%	43,8%	140	10,7%	42,7%	569
	>60	111	8,5%	11,3%	42	3,2%	12,8%	153
di cui part-time		227	17,4%	23,2%	24	1,8%	7,3%	251
Totale personale a tempo determinato		249	88,6%		32	11,3%		281
di cui	<30	53	18,8%	21,3%	1	0,4%	3,1%	54
	31-40	80	28,4%	32,1%	2	0,7%	6,3%	82
	41-50	70	24,8%	28,1%	13	4,6%	40,6%	83
	51-60	43	15,2%	17,3%	12	4,3%	37,5%	55
	>60	3	1,1%	1,2%	4	1,4%	12,5%	7
di cui part-time		89	31,7%	35,7%	4	1,4%	12,5%	93
Totale complessivo		1.228	77,3%		360	22,7%		1.588

3.4 Piano triennale dei fabbisogni di Personale 2021-2023, Stralcio 2022

Si riporta il Piano triennale dei fabbisogni di Personale 2021-2023, stralcio 2022, approvato con atto di Giunta Comunale n. 2021/245 del 23/12/2021.



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 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 Conferenza Stato-Città, dove, nella seduta dell'11 dicembre 2019, era stata approvata la bozza del Decreto attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 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 ECCEDENZA 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 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 indicazione 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 sospenderne 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



LUCA VECCHI
COMUNE DI
REGGIO
NELL'EMILIA
27.12.2021
11:29:30
UTC

IL SEGRETARIO GENERALE

GANDELLINI Dr. Stefano



STEFANO
GANDELLINI
23.12.2021
13:16:50
UTC

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.

Pertanto 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 programmatica 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 s.m.i., 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 ***“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 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 -> rinviato l'esame nel merito al successivo paragrafo "5. Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano",

¹ La 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	Dal 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 *“debba 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.

ALLEGATO A)

RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 31.12.2021

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

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	30	1	0	0	0	1	20.852,39
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	2	30	1	0	0	0	1	20.852,39
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	3	18	0	0	0	1	1	12.511,44
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4	30	1	0	0	0	1	20.852,39
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	5	30	1	0	0	0	1	20.852,39
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	6	30	1	0	0	0	1	20.852,39
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	7	30	1	0	0	0	1	20.852,39
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	8	30	1	0	0	0	1	20.852,39
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	9	30	1	0	0	0	1	20.852,39
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	10	30	1	0	0	0	1	20.852,39
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	11	30	1	0	0	0	1	20.852,39
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	12	30	1	0	0	0	1	20.852,39
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	13	30	1	0	0	0	1	20.852,39
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	14	30	1	0	0	0	1	20.852,39
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	15	12	0	0	0	1	1	8.340,96
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	16	18	0	0	0	1	1	12.511,44
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	17	18	0	0	0	1	1	12.511,44
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	18	30	0	0	0	1	1	20.852,39
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	19	30	0	0	0	1	1	20.852,39
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	20	35	1	0	0	0	1	24.327,79
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	21	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	22	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	23	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	24	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	25	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	26	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	27	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	29	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	31	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	33	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	34	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	35	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	36	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	37	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	38	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	39	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	40	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	41	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	42	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	43	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	44	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	45	14	0	0	0	1	1	9.731,12
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	47	18	1	0	0	0	1	13.225,83
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	48	20	1	0	0	0	1	14.695,37

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	49	20	1	0	0	0	1	14.695,37
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	50	20	1	0	0	0	1	14.695,37
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	52	24	1	0	0	0	1	17.634,44
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	53	30	1	0	0	0	1	22.043,05
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	54	30	1	0	0	0	1	22.043,05
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	55	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	56	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	57	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	58	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	59	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	60	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	61	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	62	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	63	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	64	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	65	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	66	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	67	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REISNI	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	68	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	69	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	70	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	71	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	72	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	73	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N001.3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	74	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	75	12	0	0	0	1	1	9.409,36
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	76	12	0	0	0	1	1	9.409,36
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	77	12	0	0	0	1	1	9.409,36
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	78	18	1	0	0	0	1	14.114,04
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	79	21	1	0	0	0	1	16.466,38
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	80	24	1	0	0	0	1	18.818,72
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	81	24	1	0	0	0	1	18.818,72
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	82	24	1	0	0	0	1	18.818,72
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	83	24	1	0	0	0	1	18.818,72
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	84	24	1	0	0	0	1	18.818,72
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	85	24	1	0	0	0	1	18.818,72
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	86	24	1	0	0	0	1	18.818,72
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	87	24	1	0	0	0	1	18.818,72
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	88	25	1	0	0	0	1	19.602,83
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	89	25	1	0	0	0	1	19.602,83
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	90	27	1	0	0	0	1	21.171,06
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	91	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	92	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	93	30	1	0	0	0	1	23.523,40

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	94	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	95	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	96	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	97	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	98	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	99	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	100	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	101	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	102	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	103	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	104	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	105	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	106	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	107	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	108	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	109	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	110	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	111	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	112	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	113	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	114	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	115	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	116	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	117	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	118	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	119	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	120	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	121	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	122	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	123	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	124	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	125	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	126	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	127	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	128	33	1	0	0	0	1	25.875,74
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	129	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	130	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	131	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	132	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	133	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	134	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	135	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	136	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	137	36	1	0	0	0	1	28.228,08

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	138	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	139	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	140	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	141	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	142	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	143	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	144	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	145	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	146	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	147	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	148	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	149	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	150	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	151	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	152	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	153	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	154	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	155	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	156	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	157	36	0	0	1	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	158	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	159	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	160	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	161	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	162	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	163	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	164	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	165	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	166	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	167	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	168	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	169	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	170	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	171	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	172	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	173	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	174	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	175	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	176	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	177	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	178	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	179	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	180	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	181	36	1	0	0	0	1	28.228,08

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	182	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	183	36	0	0	1	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	184	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	185	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	186	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	187	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	188	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	189	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	190	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	191	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	192	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	193	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	194	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	195	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	196	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	197	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	198	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	199	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	200	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	201	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	202	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	203	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	204	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	205	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	206	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	207	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	208	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	209	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	210	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	211	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	212	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	213	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	214	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	215	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	216	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	217	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	218	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	219	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	220	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	221	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	222	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	223	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	224	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	225	36	1	0	0	0	1	28.228,08

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	226	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	227	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	228	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	229	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	230	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	231	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	232	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	233	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	234	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	235	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	236	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	237	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	238	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	239	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	240	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	241	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	242	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	243	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	244	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	245	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	246	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	247	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	248	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	249	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	250	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	251	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	252	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	253	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	254	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	255	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	256	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	257	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	258	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	259	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	260	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	261	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	262	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	263	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	264	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	265	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	266	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	267	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	268	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	269	36	1	0	0	0	1	28.228,08

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	270	36	0	0	1	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	271	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	272	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	273	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N002	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	274	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	275	24	1	0	0	0	1	20.475,80
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	276	25	1	0	0	0	1	21.328,96
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	277	27	1	0	0	0	1	23.035,28
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	278	30	0	0	0	1	1	25.594,75
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	279	30	1	0	0	0	1	25.594,75
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	280	30	1	0	0	0	1	25.594,75
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	281	30	0	0	0	1	1	25.594,75
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	282	30	1	0	0	0	1	25.594,75
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	283	30	1	0	0	0	1	25.594,75
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	284	30	1	0	0	0	1	25.594,75
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	285	30	1	0	0	0	1	25.594,75
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	286	30	1	0	0	0	1	25.594,75
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	287	30	1	0	0	0	1	25.594,75
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	288	30	1	0	0	0	1	25.594,75
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	289	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	290	33	1	0	0	0	1	28.154,23
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	291	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	292	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	293	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	294	36	0	0	1	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	295	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	296	18	1	0	0	0	1	15.356,85
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	297	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	298	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	299	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	300	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	301	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	302	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	303	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	304	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REISNI	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	305	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	306	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	307	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	308	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	309	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	310	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	311	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	312	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	313	36	1	0	0	0	1	30.713,70

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	314	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	315	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	316	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	317	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	318	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	319	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	320	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	321	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	322	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	323	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	324	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	325	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	326	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	327	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	328	36	0	0	1	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	329	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	330	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	331	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	332	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	333	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	334	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	335	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	336	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	337	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REISNI	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	338	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	339	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	340	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	341	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REISNI	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	342	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	343	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	344	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	345	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	346	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	347	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	348	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	349	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	350	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REISNI	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	351	36	0	0	1	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	352	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	353	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	354	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	355	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	356	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	357	36	1	0	0	0	1	30.713,70

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	358	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	359	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	360	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	361	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	362	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	363	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	364	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	365	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	366	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	367	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	368	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	369	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	370	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	371	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	372	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	373	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	374	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	DG3	N003.3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	375	25	1	0	0	0	1	24.524,52
REEM	DG3	N003.3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	376	30	1	0	0	0	1	29.429,43
REEM	DG3	N003.3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	377	30	1	0	0	0	1	29.429,43
REEM	DG3	N003.3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	378	30	1	0	0	0	1	29.429,43
REEM	DG3	N003.3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	379	36	0	1	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N003.3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	380	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N003.3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	381	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N003.3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	382	36	0	1	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N003.3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	383	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N003.3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	384	36	0	1	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N003.3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	385	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N003.3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	386	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N003.3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	387	36	0	1	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N003.3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	389	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N003.3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	390	36	0	1	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N003.3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	391	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N003.3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	393	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N003.3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	394	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	395	24	1	0	0	0	1	20.475,80
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	396	24	1	0	0	0	1	20.475,80
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	397	27	1	0	0	0	1	23.035,28
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	398	30	1	0	0	0	1	25.594,75
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	399	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	400	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	401	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	402	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	403	36	1	0	0	0	1	30.713,70

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	404	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	405	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	406	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	407	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	408	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	409	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	410	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	411	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	412	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	413	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	414	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	415	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	416	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	417	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	418	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	419	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N004	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	420	36	0	0	1	0	1	30.713,70
REEM	DG3	N004.3	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO / 3	421	30	1	0	0	0	1	29.429,43
REEM	DG3	N004.3	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO / 3	422	36	0	1	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N004.3	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO / 3	423	36	0	1	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N004.3	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO / 3	424	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	A1	N005	OPERATORE TECNICO OPERATIVO	425	18	1	0	0	0	1	11.836,34
REEM	A1	N005	OPERATORE TECNICO OPERATIVO	426	20	0	0	0	1	1	13.151,48
REEM	A1	N005	OPERATORE TECNICO OPERATIVO	427	25	1	0	0	0	1	16.439,35
REEM	A1	N005	OPERATORE TECNICO OPERATIVO	428	36	1	0	0	0	1	23.672,67
REEM	A1	N005	OPERATORE TECNICO OPERATIVO	429	36	1	0	0	0	1	23.672,67
REEM	A1	N005	OPERATORE TECNICO OPERATIVO	430	36	1	0	0	0	1	23.672,67
REEM	B1	N006	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	431	12	0	0	0	1	1	8.340,96
REEM	B1	N006	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	432	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N006	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	433	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N006	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	434	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N006	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	435	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N006	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	436	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N006	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	437	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N006	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	438	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N006	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	439	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N006	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	440	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N006	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	441	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N006	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	442	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N006	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	443	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N006	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	444	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N006	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	445	36	0	0	0	1	1	25.022,87
REEM	B1	N006	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	446	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N006	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	447	36	1	0	0	0	1	25.022,87

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	BG3	N006.3	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO / 3	448	12	0	0	0	1	1	8.817,22
REEM	BG3	N006.3	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO / 3	449	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REEM	BG3	N006.3	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO / 3	450	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N006.3	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO / 3	451	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REEM	BG3	N006.3	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO / 3	452	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N006.3	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO / 3	453	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N006.3	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO / 3	454	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N006.3	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO / 3	455	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N006.3	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO / 3	456	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N006.3	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO / 3	457	0	0	0	0	0	0	-
REEM	BG3	N006.3	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO / 3	458	0	0	0	0	0	0	-
REEM	BG3	N006.3	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO / 3	459	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N006.3	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO / 3	460	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	461	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	462	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	463	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	464	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	465	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	466	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	467	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	468	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	469	36	0	0	1	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	470	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	471	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	472	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	473	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	474	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	475	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	476	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	477	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	478	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	479	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	480	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	481	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	482	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	483	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	484	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	485	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	486	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	487	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	488	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REEM	C1	N007	GESTORE PROCESSI TECNICI	489	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	490	18	1	0	0	0	1	15.356,85
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	491	30	1	0	0	0	1	25.594,75

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	492	30	0	0	0	1	1	25.594,75
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	493	30	1	0	0	0	1	25.594,75
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	494	30	1	0	0	0	1	25.594,75
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	495	30	1	0	0	0	1	25.594,75
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	496	30	1	0	0	0	1	25.594,75
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	497	30	0	0	0	1	1	25.594,75
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	498	33	1	0	0	0	1	28.154,23
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	499	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	500	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	501	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	502	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	503	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	504	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	505	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	506	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	507	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	508	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	509	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	510	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	511	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	512	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	513	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	514	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	515	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	516	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	517	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	518	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	519	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	520	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	521	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	522	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	523	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	524	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	525	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	526	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	527	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	528	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	529	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	530	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	531	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	532	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	533	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	534	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	535	36	1	0	0	0	1	30.713,70

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	536	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	537	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	538	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	539	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	540	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	541	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	542	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	543	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	544	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	545	30	1	0	0	0	1	25.594,75
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	546	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	547	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	548	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	549	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	550	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	551	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	552	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	553	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	554	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	555	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REISNI	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	556	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	1619	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	1620	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	557	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	DG3	N008.3	FUNZIONARIO TECNICO / 3	558	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N008.3	FUNZIONARIO TECNICO / 3	559	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N008.3	FUNZIONARIO TECNICO / 3	560	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N008.3	FUNZIONARIO TECNICO / 3	561	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N008.3	FUNZIONARIO TECNICO / 3	562	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N008.3	FUNZIONARIO TECNICO / 3	563	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N008.3	FUNZIONARIO TECNICO / 3	565	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N008.3	FUNZIONARIO TECNICO / 3	566	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N008.3	FUNZIONARIO TECNICO / 3	567	36	0	1	0	0	1	35.315,31
REEM	C1	N009	GESTORE PROCESSI INFORMATICI	568	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N009	GESTORE PROCESSI INFORMATICI	569	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N009	GESTORE PROCESSI INFORMATICI	570	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N009	GESTORE PROCESSI INFORMATICI	571	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N009	GESTORE PROCESSI INFORMATICI	572	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N009	GESTORE PROCESSI INFORMATICI	573	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N009	GESTORE PROCESSI INFORMATICI	574	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N009	GESTORE PROCESSI INFORMATICI	575	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N009	GESTORE PROCESSI INFORMATICI	576	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	D1	N010	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	577	18	1	0	0	0	1	15.356,85
REEM	D1	N010	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	578	30	1	0	0	0	1	25.594,75

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	D1	N010	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	579	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N010	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	580	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N010	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	581	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N010	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	582	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N010	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	583	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N010	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	584	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N010	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	585	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N010	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	586	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N010	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	587	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N010	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	588	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N010	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	589	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N010	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	590	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N010	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	591	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N010	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	592	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	DG3	N010.3	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI / 3	593	30	1	0	0	0	1	29.429,43
REEM	DG3	N010.3	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI / 3	594	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N010.3	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI / 3	595	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N010.3	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI / 3	596	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N010.3	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI / 3	597	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	B1	N012	COLLABORATORE CULTURALE	598	20	1	0	0	0	1	13.901,59
REEM	B1	N012	COLLABORATORE CULTURALE	599	24	1	0	0	0	1	16.681,91
REEM	B1	N012	COLLABORATORE CULTURALE	600	30	1	0	0	0	1	20.852,39
REEM	B1	N012	COLLABORATORE CULTURALE	601	30	0	0	0	1	1	20.852,39
REEM	B1	N012	COLLABORATORE CULTURALE	602	31	1	0	0	0	1	21.547,47
REEM	B1	N012	COLLABORATORE CULTURALE	603	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N012	COLLABORATORE CULTURALE	604	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N012	COLLABORATORE CULTURALE	605	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N012	COLLABORATORE CULTURALE	606	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N012	COLLABORATORE CULTURALE	607	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	BG3	N012.3	COLLABORATORE CULTURALE / 3	609	18	1	0	0	0	1	13.225,83
REEM	BG3	N012.3	COLLABORATORE CULTURALE / 3	610	18	1	0	0	0	1	13.225,83
REEM	BG3	N012.3	COLLABORATORE CULTURALE / 3	611	24	0	0	0	1	1	17.634,44
REEM	BG3	N012.3	COLLABORATORE CULTURALE / 3	612	24	1	0	0	0	1	17.634,44
REEM	BG3	N012.3	COLLABORATORE CULTURALE / 3	613	30	1	0	0	0	1	22.043,05
REEM	BG3	N012.3	COLLABORATORE CULTURALE / 3	614	30	1	0	0	0	1	22.043,05
REEM	BG3	N012.3	COLLABORATORE CULTURALE / 3	615	30	0	0	0	1	1	22.043,05
REEM	BG3	N012.3	COLLABORATORE CULTURALE / 3	616	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N012.3	COLLABORATORE CULTURALE / 3	617	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N012.3	COLLABORATORE CULTURALE / 3	618	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N012.3	COLLABORATORE CULTURALE / 3	619	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N012.3	COLLABORATORE CULTURALE / 3	620	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REEM	BG3	N012.3	COLLABORATORE CULTURALE / 3	621	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N012.3	COLLABORATORE CULTURALE / 3	622	0	0	0	0	0	0	-
REEM	BG3	N012.3	COLLABORATORE CULTURALE / 3	623	36	1	0	0	0	1	26.451,66

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	BG3	N012.3	COLLABORATORE CULTURALE / 3	624	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N012.3	COLLABORATORE CULTURALE / 3	625	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	BG3	N012.3	COLLABORATORE CULTURALE / 3	626	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	627	14	0	0	0	1	1	10.977,59
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	628	15	0	0	0	1	1	11.761,70
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	629	24	1	0	0	0	1	18.818,72
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	630	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	631	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	632	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	633	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	634	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	635	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	636	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	637	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	638	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	639	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	640	33	1	0	0	0	1	25.875,74
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	641	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	642	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	643	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	644	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	645	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	646	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	647	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	648	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	649	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	650	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	651	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	652	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	653	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	654	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	655	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	656	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	657	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	658	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	659	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	660	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	661	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	662	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	663	36	0	0	1	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	664	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	665	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	666	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	D1	N014	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	667	12	0	0	0	1	1	10.237,90

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	D1	N014	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	668	18	0	0	0	1	1	15.356,85
REEM	D1	N014	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	669	30	1	0	0	0	1	25.594,75
REEM	D1	N014	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	670	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N014	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	671	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N014	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	672	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N014	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	673	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N014	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	674	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N014	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	675	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N014	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	676	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N014	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	677	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N014	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	678	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N014	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	679	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N014	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	680	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N014	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	681	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N014	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	682	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N014	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	683	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N014	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	684	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N014	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	685	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N014	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	687	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	DG3	N014.3	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI / 3	690	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N014.3	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI / 3	691	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	C1	N015	GESTORE PROCESSI SOCIALI	693	18	0	0	0	1	1	14.114,04
REEM	C1	N015	GESTORE PROCESSI SOCIALI	694	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N015	GESTORE PROCESSI SOCIALI	695	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N015	GESTORE PROCESSI SOCIALI	696	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N015	GESTORE PROCESSI SOCIALI	697	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N015	GESTORE PROCESSI SOCIALI	698	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N015	GESTORE PROCESSI SOCIALI	699	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N015	GESTORE PROCESSI SOCIALI	700	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N015	GESTORE PROCESSI SOCIALI	701	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N015	GESTORE PROCESSI SOCIALI	702	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N015	GESTORE PROCESSI SOCIALI	703	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N015	GESTORE PROCESSI SOCIALI	704	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N015	GESTORE PROCESSI SOCIALI	705	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N015	GESTORE PROCESSI SOCIALI	706	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N015	GESTORE PROCESSI SOCIALI	707	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N015	GESTORE PROCESSI SOCIALI	708	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N015	GESTORE PROCESSI SOCIALI	709	0	0	0	0	0	0	-
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	711	18	1	0	0	0	1	15.356,85
REEM	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	712	18	1	0	0	0	1	15.356,85
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	713	30	1	0	0	0	1	25.594,75
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	714	31	1	0	0	0	1	26.447,91
REEM	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	715	36	0	0	1	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	716	36	1	0	0	0	1	30.713,70

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	717	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	718	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	719	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	720	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	721	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	722	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	723	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	724	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	725	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	726	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	727	36	0	1	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	728	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	729	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	730	36	0	0	1	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	731	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	732	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	733	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	734	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	735	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	736	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	737	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	738	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	739	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	740	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	741	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	742	30	1	0	0	0	1	25.594,75
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	743	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	744	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	745	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	746	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	747	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	748	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	749	36	0	0	0	1	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	750	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	751	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	752	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	753	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	754	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	755	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	756	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	757	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	758	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	759	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	760	36	1	0	0	0	1	30.713,70

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	761	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	762	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	763	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	764	36	0	0	0	1	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	765	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	766	36	0	0	0	1	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	767	36	1	0	0	0	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	768	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	DG3	N016.3	FUNZIONARIO RETI SOCIALI / 3	769	36	0	1	0	0	1	35.315,31
REEM	A1	N017	OPERATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	770	30	1	0	0	0	1	19.727,23
REEM	A1	N017	OPERATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	771	24	1	0	0	0	1	15.781,78
REEM	A1	N017	OPERATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	772	24	1	0	0	0	1	15.781,78
REEM	A1	N017	OPERATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	773	36	1	0	0	0	1	23.672,67
REEM	A1	N017	OPERATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	774	36	1	0	0	0	1	23.672,67
REEM	A1	N017	OPERATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	775	36	1	0	0	0	1	23.672,67
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	776	24	1	0	0	0	1	16.681,91
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	777	24	1	0	0	0	1	16.681,91
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	778	24	0	0	0	1	1	16.681,91
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	779	30	1	0	0	0	1	20.852,39
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	780	30	1	0	0	0	1	20.852,39
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	781	30	1	0	0	0	1	20.852,39
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	782	30	1	0	0	0	1	20.852,39
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	783	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	784	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	785	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	786	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	787	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	788	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	789	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	790	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	791	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	792	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	793	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	794	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	795	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	796	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	797	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	798	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	799	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	800	36	0	0	0	1	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	801	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	802	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	803	36	0	0	0	1	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	804	36	1	0	0	0	1	25.022,87

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	805	36	0	0	0	1	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	806	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	807	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REEM	B1	N018	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	808	36	0	0	0	1	1	25.022,87
REEM	C1	N019	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	809	18	1	0	0	0	1	14.114,04
REEM	C1	N019	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	810	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N019	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	811	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N019	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	812	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N019	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	813	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N019	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	814	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N019	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	816	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N019	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	817	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N019	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	818	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N019	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	819	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N019	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	820	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N019	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	821	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N019	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	822	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N019	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	823	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N019	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	824	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N019	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	825	36	0	0	1	0	1	28.228,08
REEM	D1	N020	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	826	30	1	0	0	0	1	25.594,75
REEM	D1	N020	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	827	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N020	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	828	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N020	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	829	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N020	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	830	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N020	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	831	36	0	0	1	0	1	30.713,70
REEM	D1	N020	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	832	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N020	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	833	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N020	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	834	36	0	1	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N020	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	835	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N020	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	836	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N020	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	837	36	0	0	1	0	1	30.713,70
REEM	D1	N020	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	838	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N020	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	839	0	0	0	0	0	0	-
REEM	D1	N021	FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE	840	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N021	FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE	841	36	0	1	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N021	FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE	842	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	DG3	N021.3	FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE / 3	843	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	DG3	N021.3	FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE / 3	844	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	D1	N022	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	845	30	1	0	0	0	1	25.594,75
REEM	D1	N022	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	846	36	0	0	1	0	1	30.713,70
REEM	D1	N022	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	847	36	0	0	1	0	1	30.713,70
REEM	D1	N022	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	848	18	1	0	0	0	1	15.356,85
REEM	D1	N022	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	849	36	1	0	0	0	1	30.713,70

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	D1	N022	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	850	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N022	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	851	36	0	0	1	0	1	30.713,70
REEM	D1	N022	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	852	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N022	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	853	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N022	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	854	36	0	0	1	0	1	30.713,70
REEM	D1	N022	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	855	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N022	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	856	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N022	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	857	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N022	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	858	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N022	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	859	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	DG3	N022.3	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE / 3	860	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	861	12	0	0	0	1	1	7.890,89
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	862	12	0	0	0	1	1	7.890,89
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	863	12	0	0	0	1	1	7.890,89
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	864	12	0	0	0	1	1	7.890,89
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	865	12	0	0	0	1	1	7.890,89
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	866	12	0	0	0	1	1	7.890,89
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	867	12	0	0	0	1	1	7.890,89
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	868	12	0	0	0	1	1	7.890,89
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	869	12	0	0	0	1	1	7.890,89
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	870	12	0	0	0	1	1	7.890,89
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	871	36	1	0	0	0	1	23.672,67
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	872	12	0	0	0	1	1	7.890,89
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	873	12	0	0	0	1	1	7.890,89
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	874	12	0	0	0	1	1	7.890,89
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	875	18	1	0	0	0	1	11.836,34
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	876	18	1	0	0	0	1	11.836,34
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	877	36	1	0	0	0	1	23.672,67
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	878	18	1	0	0	0	1	11.836,34
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	879	27	1	0	0	0	1	17.754,50
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	880	36	1	0	0	0	1	23.672,67
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	881	21	1	0	0	0	1	13.809,06
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	882	21	1	0	0	0	1	13.809,06
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	883	27	1	0	0	0	1	17.754,50
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	884	14	0	0	0	1	1	9.206,04
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	885	21	0	0	0	1	1	13.809,06
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	886	36	1	0	0	0	1	23.672,67
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	887	36	1	0	0	0	1	23.672,67
REISNI	A1	N023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	888	36	1	0	0	0	1	23.672,67
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	889	18	1	0	0	0	1	12.511,44
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	890	18	1	0	0	0	1	12.511,44
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	891	18	0	0	0	1	1	12.511,44
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	892	18	1	0	0	0	1	12.511,44
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	893	18	1	0	0	0	1	12.511,44

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	894	18	1	0	0	0	1	12.511,44
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	895	18	0	0	0	1	1	12.511,44
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	896	18	0	0	0	1	1	12.511,44
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	897	21	0	0	0	1	1	14.596,67
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	898	23	0	0	0	1	1	15.986,83
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	899	23	1	0	0	0	1	15.986,83
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	900	27	0	0	0	1	1	18.767,15
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	901	27	1	0	0	0	1	18.767,15
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	902	27	0	0	0	1	1	18.767,15
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	903	27	1	0	0	0	1	18.767,15
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	904	27	0	0	0	1	1	18.767,15
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	905	27	1	0	0	0	1	18.767,15
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	906	27	0	0	0	1	1	18.767,15
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	907	27	1	0	0	0	1	18.767,15
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	908	27	0	0	0	1	1	18.767,15
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	909	27	0	0	0	1	1	18.767,15
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	910	27	1	0	0	0	1	18.767,15
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	911	27	1	0	0	0	1	18.767,15
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	912	27	1	0	0	0	1	18.767,15
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	913	27	1	0	0	0	1	18.767,15
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	914	27	0	0	0	1	1	18.767,15
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	915	27	1	0	0	0	1	18.767,15
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	916	27	0	0	0	1	1	18.767,15
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	917	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	918	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	919	36	0	0	0	1	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	920	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	921	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	922	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	923	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	924	36	0	0	0	1	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	925	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	926	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	927	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	928	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	929	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	930	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	931	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	932	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	933	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	934	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	935	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	936	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	937	36	1	0	0	0	1	25.022,87

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	938	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	939	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	940	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	941	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	942	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	943	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	944	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	945	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	946	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	947	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	948	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	949	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	950	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	951	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	952	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	953	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	954	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	955	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	956	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	957	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	958	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	959	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	960	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	961	36	0	0	0	1	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	962	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	963	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	964	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	965	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	966	36	0	0	0	1	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	967	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	968	36	1	0	0	0	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	969	36	0	0	0	1	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	970	36	0	0	0	1	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	971	36	0	0	0	1	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	972	36	0	0	0	1	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	973	36	0	0	0	1	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	974	36	0	0	0	1	1	25.022,87
REISNI	B1	N024	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	975	36	0	0	0	1	1	25.022,87
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	976	27	1	0	0	0	1	19.838,75
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	977	27	1	0	0	0	1	19.838,75
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	978	27	0	0	0	1	1	19.838,75
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	979	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	980	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	981	36	1	0	0	0	1	26.451,66

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	982	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	983	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	984	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	985	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	986	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	987	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	988	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	989	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	990	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	991	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	992	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	993	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	994	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	995	36	1	0	0	0	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	996	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	997	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	998	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	999	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	1000	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	1001	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	1002	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	1003	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	1004	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	1005	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	1006	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	1007	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	1008	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	1009	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	1010	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REISNI	BG3	N025	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA / 3	1011	36	0	0	0	1	1	26.451,66
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1012	18	0	0	0	1	1	14.114,04
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1013	18	0	0	0	1	1	14.114,04
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1014	18	0	0	0	1	1	14.114,04
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1015	18	1	0	0	0	1	14.114,04
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1016	18	0	0	0	1	1	14.114,04
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1017	18	0	0	0	1	1	14.114,04
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1018	18	0	0	0	1	1	14.114,04
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1019	21	1	0	0	0	1	16.466,38
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1020	21	1	0	0	0	1	16.466,38
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1021	21	1	0	0	0	1	16.466,38
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1022	21	1	0	0	0	1	16.466,38
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1023	27	1	0	0	0	1	21.171,06
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1024	27	0	0	0	1	1	21.171,06
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1025	27	0	0	0	1	1	21.171,06

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1026	27	1	0	0	0	1	21.171,06
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1027	27	1	0	0	0	1	21.171,06
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1028	27	0	0	0	1	1	21.171,06
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1029	27	1	0	0	0	1	21.171,06
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1030	27	1	0	0	0	1	21.171,06
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1031	27	0	0	0	1	1	21.171,06
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1032	27	1	0	0	0	1	21.171,06
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1033	27	1	0	0	0	1	21.171,06
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1035	27	0	0	0	1	1	21.171,06
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1036	27	1	0	0	0	1	21.171,06
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1037	27	1	0	0	0	1	21.171,06
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1038	27	1	0	0	0	1	21.171,06
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1039	27	0	0	0	1	1	21.171,06
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1040	27	0	0	0	1	1	21.171,06
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1041	27	0	0	0	1	1	21.171,06
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1042	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1043	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1044	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1045	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1046	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1047	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1048	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1049	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1050	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1051	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1052	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1053	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1054	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1055	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1056	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1057	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1058	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1059	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1060	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1061	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1062	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1063	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1064	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1065	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1066	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1067	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1068	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1069	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1070	36	1	0	0	0	1	28.228,08

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1071	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1072	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1073	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1074	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1075	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1076	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1077	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1078	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1079	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1080	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1081	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1082	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1083	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1084	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1085	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1086	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1087	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1088	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1089	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1090	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1091	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1092	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1093	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1094	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1095	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1096	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1097	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1098	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1099	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1100	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1101	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1102	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1103	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1104	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1105	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1106	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1107	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1108	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1109	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1110	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1111	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1112	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1113	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1114	36	1	0	0	0	1	28.228,08

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1115	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1116	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1117	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1118	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1119	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1120	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1121	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1122	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1123	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1124	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1125	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1126	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1127	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1128	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1129	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1130	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1131	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1132	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1133	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1134	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1135	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1136	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1137	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1138	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1139	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1140	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1141	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1142	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1143	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1144	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1145	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1146	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1147	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N026	EDUCATORE	1148	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1149	18	1	0	0	0	1	14.114,04
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1150	18	1	0	0	0	1	14.114,04
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1151	18	1	0	0	0	1	14.114,04
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1152	18	1	0	0	0	1	14.114,04
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1153	18	1	0	0	0	1	14.114,04
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1154	18	1	0	0	0	1	14.114,04
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1155	18	0	0	0	1	1	14.114,04
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1156	18	1	0	0	0	1	14.114,04
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1157	18	0	0	0	1	1	14.114,04
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1158	18	0	0	0	1	1	14.114,04

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1159	18	0	0	0	1	1	14.114,04
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1160	21	1	0	0	0	1	16.466,38
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1161	21	1	0	0	0	1	16.466,38
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1162	21	1	0	0	0	1	16.466,38
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1163	21	1	0	0	0	1	16.466,38
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1164	21	1	0	0	0	1	16.466,38
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1165	21	1	0	0	0	1	16.466,38
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1166	21	1	0	0	0	1	16.466,38
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1167	21	0	0	0	1	1	16.466,38
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1168	21	0	0	0	1	1	16.466,38
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1169	27	0	0	0	1	1	21.171,06
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1170	27	1	0	0	0	1	21.171,06
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1171	27	1	0	0	0	1	21.171,06
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1172	27	1	0	0	0	1	21.171,06
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1173	27	1	0	0	0	1	21.171,06
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1174	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1175	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1176	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1177	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1178	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1179	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1180	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1181	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1182	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1183	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1184	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1185	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1186	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1187	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1188	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1189	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1190	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1191	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1192	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1193	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1194	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1195	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1196	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1197	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1198	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1199	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1200	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1201	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1202	36	1	0	0	0	1	28.228,08

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1203	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1204	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1205	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1206	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1207	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1208	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1209	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1210	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1211	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1212	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1213	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1214	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1215	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1216	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1217	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1218	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1219	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1220	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1221	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1222	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1223	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1224	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1225	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1226	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1227	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1228	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1229	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1230	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1231	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1232	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1233	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1234	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1235	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1236	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1237	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1238	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1239	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1240	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1241	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1242	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1243	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1244	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1245	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1246	36	1	0	0	0	1	28.228,08

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazione e organica	costo
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1247	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1248	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1249	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1250	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1251	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1252	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1253	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1254	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1255	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1256	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1257	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1258	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1259	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1260	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1261	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1262	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1263	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1264	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1265	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1266	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1267	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1268	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1269	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1270	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1271	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1272	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1273	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1274	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1275	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1276	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1277	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1278	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1279	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1280	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1281	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1282	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1283	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1284	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1285	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1286	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1287	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1288	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1289	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1290	36	1	0	0	0	1	28.228,08

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1291	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1292	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1293	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1294	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1295	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1296	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1297	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1298	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1299	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1300	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1301	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1302	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1303	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1304	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1305	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1306	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1307	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1308	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1309	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1310	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1311	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1312	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1313	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1314	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1315	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1316	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1317	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1318	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1319	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027	INSEGNANTE	1320	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1321	12	0	0	0	1	1	9.409,36
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1322	21	1	0	0	0	1	16.466,38
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1323	21	1	0	0	0	1	16.466,38
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1324	21	0	0	0	1	1	16.466,38
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1325	27	1	0	0	0	1	21.171,06
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1326	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1327	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1328	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1329	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1330	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1331	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1332	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1333	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1334	36	1	0	0	0	1	28.228,08

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1335	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1336	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1337	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1338	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1339	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1340	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1341	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1342	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1343	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REEM	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1621	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REEM	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1344	30	1	0	0	0	1	25.594,75
REEM	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1345	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1346	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1347	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1348	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REISNI	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1349	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1350	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1351	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1352	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1353	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1354	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1355	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1356	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1357	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1358	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1359	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1360	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REISNI	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1361	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REISNI	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1363	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REISNI	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1364	36	0	0	0	1	1	30.713,70
REISNI	DG3	N028.3P	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE / 3 - Specializzazione Pedagogico	1365	30	1	0	0	0	1	29.429,43
REISNI	DG3	N028.3P	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE / 3 - Specializzazione Pedagogico	1366	30	1	0	0	0	1	29.429,43
REISNI	DG3	N028.3P	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE / 3 - Specializzazione Pedagogico	1368	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REISNI	DG3	N028.3P	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE / 3 - Specializzazione Pedagogico	1369	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REISNI	DG3	N028.3P	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE / 3 - Specializzazione Pedagogico	1370	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REISNI	DG3	N028.3P	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE / 3 - Specializzazione Pedagogico	1371	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REISNI	DG3	N028.3P	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE / 3 - Specializzazione Pedagogico	1372	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REISNI	DG3	N028.3P	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE / 3 - Specializzazione Pedagogico	1373	36	1	0	0	0	1	35.315,31
70030000	C1	N029	AGENTE	1374	18	1	0	0	0	1	14.114,04
70030000	C1	N029	AGENTE	1375	24	1	0	0	0	1	18.818,72
70030000	C1	N029	AGENTE	1376	36	0	0	0	1	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1377	30	1	0	0	0	1	23.523,40
70030000	C1	N029	AGENTE	1378	30	1	0	0	0	1	23.523,40
70030000	C1	N029	AGENTE	1379	36	1	0	0	0	1	28.228,08

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
70030000	C1	N029	AGENTE	1380	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1381	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1382	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1383	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1384	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1385	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1386	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1387	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1388	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1389	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1390	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1391	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1392	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1393	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1394	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1395	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1396	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1397	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1398	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1399	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1400	36	0	0	0	1	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1623	36	0	0	0	1	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1624	36	0	0	0	1	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1625	36	0	0	0	1	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1622	36	0	0	0	1	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1401	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1402	36	0	0	0	1	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1403	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1404	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1405	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1406	36	0	0	0	1	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1407	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1408	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1409	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1410	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1411	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1412	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1413	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1414	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1415	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1416	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1417	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1418	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1419	36	1	0	0	0	1	28.228,08

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
70030000	C1	N029	AGENTE	1420	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1421	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1422	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1423	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1424	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1425	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1426	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1427	36	0	0	0	1	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1428	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1429	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1430	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1431	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1432	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1433	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1434	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1435	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1436	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1437	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1438	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1439	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1440	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1441	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1442	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1443	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1444	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1445	36	0	0	0	1	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1446	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1447	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1448	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1449	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1450	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1451	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1452	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1453	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1454	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1455	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1456	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1457	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1458	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1459	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1460	36	0	0	0	1	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1461	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1462	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1463	36	1	0	0	0	1	28.228,08

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
70030000	C1	N029	AGENTE	1464	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1465	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1466	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1467	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1468	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1469	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1470	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1471	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1472	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1473	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1474	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1475	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1476	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1477	36	0	0	0	1	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1478	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1479	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1480	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1481	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1482	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1483	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1484	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1485	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1486	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1487	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1488	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1489	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1490	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1491	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1492	36	0	0	0	1	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1493	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1494	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1495	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1496	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1497	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1498	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1499	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1500	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1501	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1502	36	0	0	0	1	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1503	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1504	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1505	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1506	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1507	36	1	0	0	0	1	28.228,08

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
70030000	C1	N029	AGENTE	1508	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1509	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1510	36	0	0	0	1	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1511	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1512	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1513	36	1	0	0	0	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1514	36	0	0	0	1	1	28.228,08
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1515	36	0	0	0	1	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1516	36	1	0	0	0	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1517	36	1	0	0	0	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1518	36	0	0	0	1	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1519	36	1	0	0	0	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1520	36	1	0	0	0	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1521	36	1	0	0	0	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1522	36	1	0	0	0	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1523	36	0	0	0	1	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1524	36	1	0	0	0	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1525	36	1	0	0	0	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1526	36	1	0	0	0	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1527	36	0	0	0	1	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1528	36	1	0	0	0	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1529	36	1	0	0	0	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1530	36	1	0	0	0	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1531	36	1	0	0	0	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1532	36	0	0	0	1	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1533	36	1	0	0	0	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1534	36	1	0	0	0	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1535	36	1	0	0	0	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1536	36	0	0	0	1	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1537	36	1	0	0	0	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1538	36	1	0	0	0	1	30.713,70
70030000	D1	N030	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	1539	36	1	0	0	0	1	30.713,70
70030000	DG3	N030.3	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO / 3	1540	36	1	0	0	0	1	35.315,31
70030000	DG3	N030.3	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO / 3	1541	36	1	0	0	0	1	35.315,31
70030000	DG3	N030.3	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO / 3	1542	36	1	0	0	0	1	35.315,31
REEM	C1	N031	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	1543	18	1	0	0	0	1	14.114,04
REEM	C1	N031	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	1544	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N031	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	1545	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N031	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	1546	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N031	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	1547	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N031	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	1548	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N031	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	1549	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N031	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	1550	30	1	0	0	0	1	23.523,40
REEM	C1	N031	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	1551	30	1	0	0	0	1	23.523,40

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	C1	N031	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	1552	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N031	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	1553	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N031	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	1554	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N031	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	1555	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N031	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	1556	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N031	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	1557	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N031	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	1558	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N031	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	1559	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N031	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	1560	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	C1	N031	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	1561	36	1	0	0	0	1	28.228,08
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1562	36	0	0	1	0	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1563	36	1	0	0	0	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1564	36	0	0	1	0	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1565	36	1	0	0	0	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1566	36	0	0	1	0	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1567	36	0	0	1	0	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1568	36	0	0	1	0	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1569	36	1	0	0	0	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1570	36	1	0	0	0	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1571	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1572	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1573	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1574	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1575	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REISNI	DIR	2075	DIRIGENTE	1576	36	0	0	1	0	1	55.472,58
REISNI	DIR	2075	DIRIGENTE	1577	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1578	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1579	36	0	0	1	0	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1580	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1581	36	0	0	1	0	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1582	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1583	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1584	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1585	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1586	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1587	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1588	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1589	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1590	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1591	36	0	0	1	0	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1592	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1593	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1594	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1595	36	0	0	0	1	1	55.472,58

assegnazione	cat. giuridica	figura	profilo professionale	numero posto	ore	posti coperti a tempo indeterminato	posti coperti da dipendenti in aspettativa per incarico D.Lgs. n. 267/2000	posti coperti a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000	posti vacanti	totale postidotazion e organica	costo
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1596	36	0	0	1	0	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1597	36	0	0	1	0	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1598	36	0	0	0	1	1	55.472,58
REEM	DIR	2075	DIRIGENTE	1599	36	0	0	1	0	1	55.472,58
70030000	DIRI	2077	DIRIGENTE COMANDANTE POLIZIA MUNICIPALE	1600	36	1	0	0	0	1	55.472,58
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1601	18	1	0	0	0	1	12.511,44
REEM	D1	N008	FUNZIONARIO TECNICO	1602	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1603	12	0	0	0	1	1	8.340,96
REEM	B1	N001	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1604	12	0	0	0	1	1	8.340,96
REEM	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1605	36	1	0	0	0	1	30.713,70
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1606	0	0	0	0	0	0	-
REISNI	D1	N028	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	1607	36	0	0	0	1	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	1608	36	0	0	0	1	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	1609	36	0	0	0	1	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	1610	36	0	0	0	1	1	30.713,70
75020000	D1	N016	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	1611	36	0	0	0	1	1	30.713,70
70030000	C1	N029	AGENTE	1612	36	0	0	0	1	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1613	36	0	0	0	1	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1614	36	0	0	0	1	1	28.228,08
70030000	C1	N029	AGENTE	1615	36	0	0	0	1	1	28.228,08
REISNI	C1	N027A	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	1616	27	1	0	0	0	1	21.171,06
REEM	D1	N003	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1617	0	0	0	0	0	0	-
REEM	C1	N013	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	1618	36	1	0	0	0	1	28.228,08
						1297	12	30	261	1600	43.946.189,90

ALLEGATO B)

PROSPETTO CESSAZIONI 2021 – PRIMA QUANTIFICAZIONE CESSAZIONI 2022

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

CIFRATURE	DEC	PROFILO PROFESSIONALE	ORE	CAT.	IMPORTI RISPARMIATI 2022 (DA DATA CESSAZIONE AL 31.12.2022)	SPESA SOSTENUTA PER ANNO 2021
M.R.	23.03.2021	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO /3		B/3		7.488,73
C.R.	01.06.2021	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO /3		B/3		13.881,54
V.A.	01.06.2021	COLLABORATORE CULTURALE	30	B		11.037,71
T.A.	09.07.2021	OPERATORE TECNICO OPERATIVO	20	A		8.775,82
P.G.	26.08.2021	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INF.VI		D		24.679,19
S.A.	01.10.2021	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO		D		29.551,07
M.G.	11.10.2021	FUNZIONARIO RETI SOCIALI		D		29.449,11
T.E.	16.10.2021	GESTORE PROCESSI TECNICI		C		27.846,58
P.A.	25.11.2021	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO		B		28.669,01
S.S.	01.12.2021	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	30	D		28.947,92
P.S.	16.04.2021	INSEGNANTE		C		10.934,23
F.E.M.	09.08.2021	INSEGNANTE		C		22.796,85
D.S.E.	23.08.2021	INSEGNANTE		C		24.240,99
C.B.	25.08.2021	INSEGNANTE		C		24.447,30
P.B.	25.08.2021	INSEGNANTE		C		24.447,30
D.M.C.	01.09.2021	INSEGNANTE		C		25.169,37
L.G.	16.09.2021	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	27	B		16.926,91
T.M.	15.10.2021	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA /3		B/3		26.301,87
S.V.	08.11.2021	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO		D		-
C.M.M	01.11.2021	AGENTE		C		27.439,63
C.T	01.12.2021	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO		D		34.737,51
H.V.	01.12.2021	INSEGNANTE		C		37.650,90
C.M.	10.12.2021	EDUCATORE		C		34.964,14
F.A.	23.12.2021	EDUCATORE	21	C		21.166,52
B.S.	31.12.2021	INSEGNANTE		C		37.650,90
P.S.	01.01.2022	FUNZIONARIO RETI SOCIALI		D	37.848,33	
P.R.	01.01.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	35.169,55	
T.E.	01.01.2022	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO		D	37.848,33	
U.N.	02.01.2022	COLLABORATORE CULTURALE		B/3	33.242,64	
B.M.	13.01.2022	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	30	D	30.503,33	
V.C.	15.01.2022	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO		B/3	32.055,41	
P.S.	22.01.2022	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO		D	35.670,75	
S.M.	31.01.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	32.278,90	
P.T.	01.01.2022	GESTORE PROCESSI SOCIALI	30	C	29.307,96	
P.M.	14.02.2022	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO		B	27.971,89	
M.G.	28.02.2022	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO		B	26.751,93	
M.R.	28.02.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	29.580,96	
G.M.	06.03.2022	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO		D/3	35.505,13	
B.G.	07.03.2022	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO		B/3	27.397,78	
P.M.	09.03.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	28.713,77	
F.B.	23.03.2022	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE		C	27.364,80	
F.S.	26.03.2022	FUNZIONARIO TECNICO		D	29.138,03	
C.A.T.	01.04.2022	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO		D	28.515,87	
T.C.	01.05.2022	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	30	B	17.791,05	
G.G.	02.05.2022	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO		B	21.262,12	
F.F.	16.05.2022	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO		D	23.849,63	
G.R.	27.05.2022	COLLABORATORE CULTURALE		B/3	20.000,38	
D.M.	01.06.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	20.619,96	
Z.M.	04.06.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	20.330,89	
C.A.	10.06.2022	COLLABORATORE CULTURALE		B/3	18.721,82	
F.L.	29.06.2022	AGENTE		C	18.695,14	
P.M.G.	01.07.2022	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO		B	16.033,73	
V.M.	01.07.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	17.729,31	
M.R.	10.07.2022	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI		D	18.146,46	
M.D.	26.07.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	15.320,43	
B.R.	01.08.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	14.742,30	

CIFRATURE	DEC	PROFILO PROFESSIONALE	ORE	CAT.	IMPORTI RISPARMIATI 2022 (DA DATA CESSAZIONE AL 31.12.2022)	SPESA SOSTENUTA PER ANNO 2021
S.M.	15.08.2022	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO		D	14.413,47	
P.A.	05.09.2022	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI		D	12.235,90	
F.A.	18.09.2022	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI		C	10.117,27	
P.M.	12.10.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	7.804,75	
T.O.	11.11.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	4.914,10	
M.M.	15.11.2022	FUNZIONARIO TECNICO		D	4.873,62	
I.E.	15.11.2022	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO		B	4.095,57	
B.M.G.	01.12.2022	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO		D	3.343,37	
F.P.	07.12.2022	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	30	C	2.007,39	
P.P.	27.12.2022	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	30	D	432,06	
P.L.	01.01.2022	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI		B	31.806,04	
R.M.	17.05.2022	INSEGNANTE		C	23.622,07	
S.A.	06.06.2022	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA		B/3	19.087,12	
C.L.	05.10.2022	INSEGNANTE		C	9.077,48	
R.E.	08.12.2022	INSEGNANTE	21	C	1.444,14	
B.C.	23.12.2022	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA	27	B/3	616,45	
A.S.	30.12.2022	INSEGNANTE		C	206,31	
		PRIMA QUANTIFICAZIONE PRESUNTA RISPARMIO CESSATI		100,00%	958.205,70	579.201,09
						1.537.406,80

ALLEGATO C)

PROSPETTO BUDGET / PIANO ASSUNZIONALE 2022

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

PTFP di autorizzazione	NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA	CAT.	TOTALE SPESA IN RAGIONE ANNUA		
2021	6	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	Stabilizzazione art. 20 - comma 1 - D.Lgs. n. 75/2017	31/12/2021	D		227.089,98	GIA' AUTORIZZATA NEL PIANO 2021 - NEL COMPLESSIVO RISPARMIO DEI CESSATI ANNO 2021 DECORRENZA ENTRO IL 31.12.2021
2021	9	AGENTE	Scorrimento graduatoria unica regionale	01/01/2022	C		330.180,21	GIA' AUTORIZZATA NEL PIANO 2021 - NEL COMPLESSIVO RISPARMIO DEI CESSATI ANNO 2021
2021	2	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	Scorrimento graduatoria altro ente	01/01/2022	D		72.170,03	GIA' AUTORIZZATA NEL PIANO 2021 - NEL COMPLESSIVO RISPARMIO DEI CESSATI ANNO 2021
2021	1	DIRIGENTE - AMBITO TECNICO	Concorso Pubblico in corso di espletamento	01/01/2022	DIR		125.266,14	GIA' AUTORIZZATA NEL PIANO 2021 - NEL COMPLESSIVO RISPARMIO DEI CESSATI ANNO 2021
2021	1	DIRIGENTE - AVVOCATO	Indizione Concorso Pubblico	01/07/2022	DIR		62.633,07	GIA' AUTORIZZATA NEL PIANO 2021 - NEL COMPLESSIVO RISPARMIO DEI CESSATI ANNO 2021
2021	2	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	Ricerca e scorrimento graduatoria altro Ente	dal primo momento utile 2022	D		75.696,66	GIA' AUTORIZZATA NEL PIANO 2021 - NEL COMPLESSIVO RISPARMIO DEI CESSATI ANNO 2021
2021	1	DIRIGENTE - AMBITO GIURIDICO/ECONOMICO/AMMINISTRATIVO - ENTRATE	Indizione Concorso Pubblico	01/07/2022	DIR		62.633,07	GIA' AUTORIZZATA NEL PIANO 2021 - NEL COMPLESSIVO RISPARMIO DEI CESSATI ANNO 2021
2022	12	AGENTE	Scorrimento graduatoria propria in subordine scorrimento graduatoria altro ente	01/03/2022	C	366.866,90		
2022	2	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	Scorrimento graduatoria altro ente	01/02/2022	D	72.170,03		
2022	20	INSEGNANTE	Stabilizzazione art. 20 - comma 2 - D.Lgs. n. 75/2017 - indizione procedura riservata	25/08/2022	C		251.006,00	GIA' SOSTENUTA NEL TEMPO DETERMINATO
2022	1	EDUCATORE	Scorrimento graduatoria propria	01/03/2022	C		30.915,48	GIA' SOSTENUTA NEL TEMPO DETERMINATO
2022	5	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	Scorrimento graduatoria propria in subordine scorrimento graduatoria altro ente	01/03/2022	C	146.539,79		
2022	5	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	Ricerca e scorrimento graduatoria altro Ente in subordine Indizione Nuovo Concorso Pubblico	01/03/2022	D	157.701,38		
2022	1	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	Scorrimento graduatoria propria	01/03/2022	D	31.540,28		
2022	5	FUNZIONARIO TECNICO	Indizione Concorso Pubblico e/o Scorrimento graduatoria altro Ente	01/03/2022	D	157.701,38		
2022	3	FUNZIONARIO TECNICO	Concorso riservato a personale interno (art. 22 - comma 15 - del D.Lgs .n. 75/2017)	01/05/2022	D	4.629,56		
2022	3	GESTORE PROCESSI TECNICI	Ricerca e scorrimento graduatoria altro Ente	01/03/2022	C	87.923,88		
2022	1	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	Stabilizzazione art. 20 - comma 1 - D.Lgs. n. 75/2017	01/03/2022	D	31.540,28		
2022	2	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	Stabilizzazione art. 20 - comma 1 - D.Lgs. n. 75/2017	01/03/2022	D	63.080,55		
2022	2	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE - SPECIALIZZAZIONE PEDAGOGICO	Concorso riservato a personale interno (art. 22 - comma 15 - del D.Lgs .n. 75/2017)	01/09/2022	D	131,62		
2022	1	DIRIGENTE - AMBITO TECNICO	Scorrimento graduatoria propria	01/03/2022	DIR	104.388,45		
2022	1	DIRIGENTE - AMBITO AMMINISTRATIVO	Scorrimento graduatoria propria	01/12/2022	DIR	10.438,85		
TOTALE SPESA						1.234.652,92	1.010.500,66	

SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2009 E MONITORAGGIO SPESA ANNO 2021

		Bilancio Consuntivo Anno 2009				
Spesa personale a tempo determinato - Istituzione Sci/An			2.963.731,23			
Spesa personale a tempo determinato - Comune			940.603,61			
Spesa Direttore Generale art. 108 T.U. Comune			182.376,01			
Spesa Dirigenti art. 110 c.2 T.U. Comune			86.926,65			
Spesa personale Alta Specializzazione art. 110 c.1 e 2 T.U. Comune			520.300,16			
Spesa personale art.90 D.Lgs. 267/2000			363.636,78			
Spesa Co.Co.Co. (compresa Irap)			1.190.458,84			
Spesa personale a tempo determinato - Servizi Sociali	490.727,39		547.384,82			
Spesa personale Alta Specializzazione art. 110 c.1 e 2 T.U. Servizi Sociali	56.657,43					
	547.384,82					
Spesa complessiva personale a tempo determinato anno 2009	1° aggregato		6.795.418,10	(**)		
(**) al netto della spesa per personale in "comando in"						
Spesa per Tirocini formativi ANNO 2009	2° aggregato		53.349,45			
		Bilancio Anno 2021 - Monitoraggio				
Spesa personale a tempo determinato - Comune				Anno 2020	Differenza	
Spesa personale a tempo determinato – Comune			719.648,77	1.019.539,51	-299.890,74	
Spesa personale a tempo determinato Elezioni Amm. - Comune			-	-	0,00	
Spesa Dirigenti art. 110 c.2 T.U. Comune			185.724,68	152.930,59	32.794,09	
Spesa Direttore Generale art. 108 T.U. Comune			178.695,97	178.450,07	245,90	
Spesa personale Alta Specializzazione art. 110 c. 2 T.U. Comune			126.116,48	92.559,10	33.557,38	
Spesa personale art.90 D.Lgs. 267/2000			908.212,98	858.386,03	49.826,95	
Scorporo oneri rinnovo CCNL triennio 2016-2018			-115.812,59	-117.835,68		
Spesa Co.Co.Co. (compresa Irap) – Comune			- (*)	-	0,00	
			2.002.586,29	2.184.029,62	-181.443,33	
(*) al netto delle spese rimborsate dall' Unione Europea						
Spesa personale a tempo determinato - Servizi Sociali				Anno 2020	Differenza	
Spesa personale a tempo determinato - Servizi Sociali (***)			352.160,88	284.382,80	67.778,08	
Spesa personale Alta Specializzazione art. 110 c. 2 T.U. Servizi Sociali			118.478,71	68.520,99	49.957,72	
Spesa co.co.co.(compresa Irap) - Servizi Sociali			-	-	0,00	
			470.639,59	352.903,79	117.735,80	
(***) al netto delle spese PON SIA (cap. 30827) e REI – RDC fondo povertà (cap. 31889)						
Spesa personale a tempo determinato - Istituzione Scuole e Nidi				2020	Differenza	

Spesa personale a tempo determinato - Istituzione (no insegnanti/educatori)		-	-	0,00
Spesa personale art.90 D.Lgs. 267/2000		77.516,46	77.490,92	25,54
Spesa personale Alta Specializzazione art. 110 c. 2 T.U.		13.859,03	45.261,02	-31.401,99
Spesa personale a tempo determinato Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia		4.784.602,70	4.367.776,92	416.825,78
Scorporo oneri rinnovo CCNL triennio 2016-2018		-258.747,90	-251.395,37	
Scomputo spesa personale scolastico, educativo e ausiliario - D.L. 104/2020		-449.701,11		
		4.167.529,18	4.239.133,49	-71.604,31
Spesa complessiva personale a tempo determinato anno 2021	1° aggregato	6.640.755,06	6.776.066,90	-135.311,84
(Personale a TD o con convenzione ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa)				
Spesa per Tirocini formativi e Somministrazione Lavoro anno 2021	2° aggregato	-	-	0,00
Spesa personale in somministrazione lavoro - cap. 310 (compreso Irap)				
(contratti di Formazione Lavoro, altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro, lavoro accessorio di cui all'art.70, co.1, lett. d) del D.Lgs. 276/2003 e s.m.i.)				
L'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, riguardante le limitazioni al tetto di spesa del 2009 per il lavoro flessibile, è stato da ultimo modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 2014, 24 giugno, n. 90, introdotto in fase di conversione dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, che ha inserito, in forma di inciso novellato, il settimo periodo, secondo cui: <i>"Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente"</i> . All'incisione fa seguito il periodo immediatamente successivo, l'ottavo, già presente, che contiene la seguente disposizione: <i>"Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009"</i> .				
La spesa di personale per lavoro flessibile deve, pertanto, rimanere all'interno del tetto del 100% di quanto speso nel 2009. Deliberazione della Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie - n. 2/SEZAUT/2015/QMIG del 29 gennaio 2015.				
Rivedendo, da ultima, la Deliberazione della Corte dei Conti - Sezione Autonomie - n. 21/SEZAUT/2014/QMIG, si escludono dalla spesa di personale per il lavoro flessibile unicamente i costi delle assunzioni finanziate esclusivamente da fondi dell'Unione Europea o da privati.				
Sulla base dell'art. 16 comma 1- quater del D.L. 113/2016 (convertito nella legge 7 agosto 2016, n.160) che ha modificato l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, non si considera la spesa del personale dirigenziale assunto ai sensi dell'art. 110 co.1 del TU n. 267/2000, sia nell'anno 2009 che 2017.				
La deliberazione della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – n.12 del 04/05/2017 esclude dall'ambito applicativo dell'art. 9, co. 28 del D.L. n.78/2010 la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando.				
La deliberazione della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo – n.121 del 13/09/2018 esclude dall'ambito applicativo dell'art. 9, co. 28 del D.L. n.78/2010 gli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali contemplati dalla contrattazione collettiva nazionale.				
Il D.L. 14 agosto 2020, n.104, art. 48-bis (convertito con Legge n. 126/2020 del 13 ottobre 2021), in deroga a quanto stabilito dall'art. 9, co. 28 del D.L. n. 78/2010, stabilisce che per l'anno scolastico 2020 - 2021 la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti a tempo determinato del personale educativo, scolastico e ausiliario impiegato nei Comuni non si computa ai fini delle limitazioni finanziarie di cui al D.L. n. 78/2010				
Reggio Emilia, 10/12/2021				



Area Risorse
Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione

**PERCORSO ADOTTATO DAL COMUNE DI REGGIO EMILIA PER L'APPLICAZIONE
DELL'ART. 20 COMMA 1 DEL D.LGS. 75/2017 e s.m.i.**

così come innovato dall'art. 1, comma 1-bis, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, dall' art. 1, comma 7-bis, lett. a), D.L. 31 dicembre 2020, n. 183, convertito, con modificazioni, dalla L. 26 febbraio 2021, n. 21, e da ultimo dall' art. 1, comma 3-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113.

PREMESSE

Nell'anno 2018, il Comune di Reggio Emilia ha adottato apposito percorso per l'applicazione dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 assumendo tutte le figure interessate che all'epoca erano in possesso dei requisiti richiesti dalla normativa per la stabilizzazione "diretta" ed in particolare:

N.	POSTI DI PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	RAPPORTO ORARIO	DECORRENZA
5	Funzionario Reti Sociali - Specializzazione Servizi Sociali	D1	Tempo pieno	01/01/2019
1	Funzionario Tecnico	D1	Tempo pieno	01/01/2019
1	Funzionario Reti Educative - Specializzazione Pedagogico	D/3	Tempo pieno	01/09/2018

specificando che n. 1 unità con profilo di Funzionario Reti Sociali - Specializzazione Servizi Sociali aveva rinunciato alla stabilizzazione "diretta" in quanto non più interessata.

Richiamati i recenti Piani Triennali dei Fabbisogni, in particolare da ultimo il "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale anni 2021-2022-2023 - Anno 2021 Primo Stralcio. Provvedimento conseguenti - Rideterminazione della Dotazione Organica" approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 06.03.2021 dove al paragrafo 5) RICOGNIZIONE FABBISOGNI - PIANO DEI FABBISOGNI 2021-2022-2023 è riportato quanto segue:

"Si confermano altresì, per gli anni 2021 - 2022 le assunzioni di personale di talune professionalità, facendo ricorso alle particolari modalità di reclutamento speciale transitorio di cui all'art. 20 comma 1) e 22 comma 15 del Decreto Legislativo n. 75/2017 e plurime ss.mm.ii. (percorsi di "stabilizzazione" e di "verticalizzazione"), per le professionalità, con le tempistiche e secondo il percorso, così come esattamente già indicati all'interno delle 2 suddette deliberazioni, in particolare nella Deliberazione G.C. 223 del 22/12/2020, Capoversi A) e B) e come riassunto nelle 2 Tabelle più sotto riportate.

Si specifica altresì che si rinvia a successive integrazioni al presente Piano, ogni altra valutazione circa l'eventuale ampliamento del numero di stabilizzazioni /di soggetti/ di profili professionali che si deciderà di effettuare tenuto conto dei propri fabbisogni, delle risorse e della D.O. entro il 31/12/2021, in relazione alle recentissime novelle normative intervenute e alle modifiche testè apportate alla principale norma di riferimento (all'art. 20 Dlgs.75/2017) dall'art. 1 co. 7-bis della legge n. 21 del 26/02/2021 (pubblicata sulla G.U. solo in data 01/03/2021) di conversione in legge, con modificazioni, del D.L. Milleproroghe n. 183/2020, che ha prorogato il termine per la maturazione dei requisiti di stabilizzazione di 1 ulteriore anno, sino al 31/12/2021, ampliando la platea dei soggetti potenzialmente stabilizzabili.

TABELLA STABILIZZAZIONI - art. 20 co. 1 D.Lgs. 75/2017 e smi - da effettuare entro il 31/12/2021

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 - anche in relazione alle ultime ed ulteriori modificazioni testè apportate all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, dal D.L. "Milleproroghe" n. 183/2020, così come recentemente convertito in Legge n. 21 del 26/02/2021 (art. 1 co. 7-bis) pubblicata in G.U. in data 01/03/2021, attualmente in fase di lettura, analisi e valutazione - 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. 2 assunzioni 36 h. profilo prof.le "Gestore processi culturali" - Cat. C
n. 6 assunzioni 36 h. profilo prof.le "Funzionario Reti Sociali" Spec. servizi sociali - Cat. D

Sono contestualmente autorizzate 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."

Considerato che, come già in parte annunciato nel Piano Triennale dei Fabbisogni sopracitato, l'art. 1, comma 7-bis, lett. a), D.L. 31 dicembre 2020, n. 183, convertito, con modificazioni, dalla L. 26 febbraio 2021, n. 21, aveva ampliato il periodo nel quale poter attuare la stabilizzazione diretta e la maturazione dei requisiti per le "stabilizzazioni" al 31.12.2021 e che successivamente è intervenuta una ulteriore modifica normativa apportata dall'art. 1, comma 3-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 che ha nuovamente modificato l'art. 20 avente ad oggetto "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni" in particolare comma 1 del Decreto Legislativo n. 75/2017 ampliando ulteriormente il periodo nel quale poter attuare la stabilizzazione diretta e la maturazione dei requisiti utili alla stabilizzazione al 31.12.2022 - e pertanto occorre ora procedere alla redazione di un percorso per l'applicazione del comma 1 dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017.

La norma di reclutamento speciale transitorio per le Amministrazioni ha applicazione facoltativa e prevede all'art. 1, comma 3-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 - l'ampliamento del periodo di applicazione del comma 1 fino al 31.12.2022 e mira a superare e a dare risposta per quanto possibile, al fenomeno del precariato nelle pubbliche amministrazioni, da attuare nell'ambito di autonomia dei singoli Enti, ed in coerenza con i propri fabbisogni di professionalità, tramite la stabilizzazione dei soggetti potenzialmente interessati, in possesso dei diversi requisiti per la stabilizzazione previsti al comma 1) del medesimo articolo 20.

Tenuto presente quanto già determinato dal Piano Triennale dei Fabbisogni adottato con Deliberazione G.C. 35 del 06.03.2021, in materia di stabilizzazioni come sopra esposto, che ha individuato i fabbisogni di personale, i relativi profili professionali ed il numero dei posti da coprire con tale modalità di reclutamento speciale da effettuarsi entro il **31.12.2021**, è opportuno procedere ad effettuare una mappatura dei soggetti potenzialmente stabilizzabili che maturano i requisiti previsti entro la data del **31.12.2021** per poter dare attuazione alle assunzioni previste dal Piano Triennale dei Fabbisogni entro l'anno 2021.

Pertanto il presente percorso di stabilizzazione fissa la data del **31.12.2021** quale termine temporale per la maturazione dei requisiti per dare corso a quanto già stabilito dal Piano Triennale dei Fabbisogni fin da subito.

Si rimanda all'anno 2022 la possibilità di destinare ad un ulteriore percorso di stabilizzazioni ai sensi dell'art. 20 c. 1 i posti non coperti a coloro i quali dovessero maturare i requisiti entro il 31.12.2022 nel caso le manifestazioni di interesse fossero in numero inferiore rispetto ai posti previsti in copertura.

A tal fine si richiama quanto indicato nella Circolare n. 3/2017 del 23.11.2017 del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione - Dipartimento della Funzione Pubblica detta "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato".

L'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 individua al comma 1) la modalità di assunzione a tempo indeterminato dei soggetti potenzialmente interessati alle stabilizzazioni mediante assunzione diretta - senza necessità di ulteriore procedura selettiva, avendola i soggetti interessati già superata - a tempo indeterminato del personale non dirigenziale che possiede TUTTI e 3 i sottoriportati requisiti:

- a. risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della *legge n. 124 del 2015* con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;
- b. sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
- c. abbia maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni

La Circolare n. 3/2017 del 23.11.2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica dettando *"Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato"*, di cui occorre tenere conto tuttora, ribadiva il forte invito del legislatore a "stabilizzare" e a superare le forme di precariato protrattesi nel tempo, al fine della riduzione del ricorso ai contratti a termine, valorizzando le professionalità da tempo maturate e prestate al servizio delle pubbliche amministrazioni, in coerenza con i fabbisogni e le esigenze organizzative e funzionali di queste ultime.

La stessa circolare, per tali finalità di stabilizzazione, introduceva poi in via interpretativa nuovi elementi di valutazione, in merito ai requisiti che i soggetti "stabilizzabili" devono possedere, chiarendo e definendo che:

- con riferimento al requisito di cui al punto b) dell'art. 20 comma 1): per assunzione tramite procedura concorsuale pubblica si intende l'assunzione a tempo determinato avvenuta per il tramite di una graduatoria, sia a tempo determinato che indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale / selettiva ordinaria, per esami e/o titoli, in relazione alle medesime attività svolte e intese come mansioni della categoria professionale di appartenenza;
- con riferimento al requisito di cui al punto c) dell'art. 20 comma 1): "l'aver maturato alle dipendenze della stessa amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativo, negli ultimi otto anni", si specifica che *"gli anni utili da conteggiare ricomprendono tutti i rapporti di lavoro prestato direttamente con l'amministrazione, anche con diverse tipologie di contratto flessibile, ma devono riguardare attività svolte o riconducibili alla medesima area o categoria professionale che determina poi il riferimento per l'amministrazione per l'inquadramento da operare...."*, con espressa esclusione dei contratti di somministrazione.

La Circolare pertanto, in un'ottica di sollecitazione ai percorsi di stabilizzazione, si muove in senso ampliativo della platea del personale individuabile nel comma 1, e stabilizzabile mediante assunzione diretta a tempo indeterminato, ricomprendendo nei 3 anni da maturare complessivamente presso la stessa amministrazione che procede all'assunzione, la somma di periodi di lavoro prestato sia a tempo determinato (di cui comunque deve esservi almeno 1 giorno di assunzione maturato in data successiva al 28/08/2015 tramite procedura selettiva/concorsuale e che rappresenta il profilo/categoria professionale di successivo inquadramento e di confronto anche per il cumulo con altri contratti di lavoro flessibile) che con altre tipologie di "contratto flessibile" - quali contratti di "collaborazione coordinata e continuativa", dovendosi in ogni caso ricondurre e riferire ad attività assimilabili a mansioni e categorie professionali proprie del profilo di successivo inquadramento da operare.

Tali forme di lavoro flessibile (co.co.co.) cosiddette "para-subordinate", sono le uniche che consentono di poter ricondurre, per quanto possibile, l'attività prestata nell'ambito del contratto di collaborazione ad analoghe mansioni tipizzanti uno specifico profilo e categoria professionale di lavoro dipendente, anche al fine del suo cumulo con altro rapporto di lavoro prestato a tempo determinato, ed al fine di un opportuno congruo e corretto inquadramento professionale.

Le suddette tipologie di "lavoro flessibile", sono inoltre le uniche che, ai fini della spesa, rientrano a pieno titolo tra le spese di personale, sia ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006 e smi, che ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e smi (appunto nel contenitore del "lavoro flessibile"), assimilabili in tal senso al tempo determinato, e che consentirebbero pertanto (in caso di scelta dell'Amministrazione) di ridurre di pari valore la spesa dell'aggregato di cui all'art. 9 comma 28, ai fini della stabilizzazione.

Nello stesso modo la Circolare chiarisce la portata dell'ambito applicativo dell'art. 20 comma 2) lettera a), con riferimento ai soggetti destinatari delle procedure concorsuali riservate, in senso ampliativo, specificando che tali procedure sono riservati ai soggetti che successivamente alla data del 28 agosto 2015

risultino titolari di un contratto di lavoro flessibile presso la stessa Amministrazione che bandisce il concorso, consentendo *“di ricomprendere nel reclutamento speciale transitorio per il triennio 2018-2020 i titolari di varie tipologie di contratto flessibile, quali ad esempio anche le collaborazioni coordinate e continuative”*.

Si rileva che:

- la data di entrata in vigore della Legge n. 124 del 2015 risulta essere il 28.08.2015;
- l'arco temporale degli “ultimi otto anni” viene pertanto riferito al periodo che va dal 01.01.2014 al 31.12.2021, dovendo provvedere alle assunzioni entro il 31.12.2021 come previsto dal vigente Piano Triennale dei Fabbisogni approvato con Deliberazione n. 35 del 06.03.2021.

Si rileva inoltre che tale norma rappresenta una facoltà che gli Enti possono utilizzare tenuto conto:

- del proprio effettivo fabbisogno di determinate professionalità;
- della disponibilità complessiva di posti in Dotazione Organica, da ritrovare anche con apposita rimodulazione della stessa funzionalmente alle esigenze di stabilizzazione;
- dell'effettiva capacità assunzionale, in relazione al regime di limitazione vigente, da destinare in quota massima 50% alle stabilizzazioni;
- della valutazione circa il possibile utilizzo delle risorse di cui all'art. 9 comma 28 (lavoro flessibile) per finalità di stabilizzazione, riducendo però stabilmente ed in via definitiva tale tetto di spesa, anche ai fini di successive ulteriori assunzioni a tempo determinato;
- dei complessivi vincoli di spesa e delle capacità di Bilancio.

Tenuto conto di quanto sopra, in considerazione dell'attenzione da sempre dimostrata dal Comune di Reggio Emilia ai lavoratori e ai propri collaboratori, ed alle possibili soluzioni tecniche che potessero superare il fenomeno del “precariato”, se corrispondenti anche ad effettivi fabbisogni di personale e ad esigenze organizzative - coerentemente con le precedenti azioni intraprese, si è prestata particolare attenzione alla norma in oggetto, e alla fattiva possibilità di darvi seguito, nei limiti sopraindicati, nell'ambito della programmazione del Piano Triennale dei Fabbisogni 2021-2023 - come previsto anche dall'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 e dal punto 3.2.2 *“Adempimenti preliminari e Piano Triennale dei Fabbisogni”* della Circolare n. 3/2017, secondo un percorso chiaro, imparziale e trasparente.

Percorso propedeutico all'applicazione della norma in esame, adottato dal Comune di Reggio Emilia per l'eventuale assunzione dei soggetti aventi titolo, tenuto conto del proprio fabbisogno di determinate professionalità e sulla scorta delle risorse dotazionali e finanziarie disponibili come già stabilito dal Piano Triennale dei Fabbisogni, in particolare da ultimo il “Piano Triennale dei Fabbisogni di personale anni 2021-2022-2023 - Anno 2021 Primo Stralcio. Provvedimento conseguenti - Rideterminazione della Dotazione Organica” approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 di I.D. del 06.03.2021

ART. 20 COMMA 1 - D.LGS. N. 75/2017 così come modificato dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, dall' art. 1, comma 7-bis, lett. a), D.L. 31 dicembre 2020, n. 183, convertito, con modificazioni, dalla L. 26 febbraio 2021, n. 21, e da ultimo dall' art. 1, comma 3-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113

1^ FASE - VERIFICA DELLA NORMATIVA

L'art. 20 del Decreto Legislativo n. 75/2017 così come modificato dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, dall' art. 1, comma 7-bis, lett. a), D.L. 31 dicembre 2020, n. 183, convertito, con modificazioni, dalla L. 26 febbraio 2021, n. 21, e da ultimo dall' art. 1, comma 3-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 prevede testualmente quanto segue:

“

Art. 20. Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni

1. Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2022, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

... omissis ...

- a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2022, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso

3. Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, fino al 31 dicembre 2022, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.

... omissis ...

7. Ai fini del presente articolo non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 165 del 2001 o degli organi politici delle regioni, secondo i rispettivi ordinamenti, né quello prestato in virtù di contratti di cui agli articoli 90 e 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

8. Le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

9. Il presente articolo non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali. Fino all'adozione del regolamento di cui all'articolo 2, comma 7, lettera e), della legge 21 dicembre 1999, n. 508, le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle Istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica. I commi 5 e 6 del presente articolo non si applicano agli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per i predetti enti pubblici di ricerca il comma 2 si applica anche ai titolari di assegni di ricerca in possesso dei requisiti ivi previsti. Il presente articolo non si applica altresì ai contratti di somministrazione di lavoro presso le pubbliche amministrazioni.

...omissis..."

La Circolare 3 del 23.11.2017 del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione - Dipartimento della Funzione Pubblica in riferimento al comma 1 dell'art. 20, come anzidetto, ha ampliato la platea dei soggetti destinatari della norma ed ha altresì indicato, in sintesi, quanto segue:

“

Al punto 3.2.2 “ADEMPIMENTI PRELIMINARI E PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI” si specificava in particolare quanto segue:

“L’articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017 prevede che le procedure di reclutamento speciale ivi previste devono svolgersi in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all’articolo 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e con l’indicazione della relativa copertura finanziaria.

*Tuttavia, nelle more dell’adozione delle linee di indirizzo e di orientamento nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, le amministrazioni possono comunque procedere all’attuazione delle misure previste dall’articolo 20 a partire dal 2018, tenendo conto dei limiti derivanti dalle risorse finanziarie a disposizione e delle figure professionali già presenti nella pianta organica. Omissis... **Naturalmente, appare opportuno che le amministrazioni, anche ove intendano avviare le procedure di cui all’articolo 20 già a partire dal primo gennaio 2018 e comunque prima dell’adozione del piano dei fabbisogni o della scadenza del termine del suddetto articolo 22, operino comunque una ricognizione del personale potenzialmente interessato e delle esigenze di professionalità da reclutare attraverso tali procedure.** Ciò al fine di poter definire anche in modo coerente, nel piano dei fabbisogni, le professionalità da reclutare sia in relazione al reclutamento ordinario rivolto all’esterno sia di quello speciale dedicato al superamento del precariato ed alla valorizzazione delle esperienze lavorative.*

Cosicché, una volta adottato il piano dei fabbisogni di cui all’articolo 6, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le procedure programmate ai sensi dell’articolo 20 risultino coordinate rispetto a quelle previsioni e possano comunque essere eventualmente aggiornate in coerenza.

A tal fine, è opportuno che le amministrazioni adottino in ogni caso un atto interno, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale, in cui diano evidenza del personale in possesso dei requisiti previsti dall’articolo 20, distinguendo i destinatari del comma 1 da quelli del comma 2, e definiscano le ragioni delle loro scelte con riferimento all’an, al quomodo e al quando. Si ritiene fondamentale stabilire preventivamente criteri trasparenti sulle procedure da svolgere dandone la dovuta pubblicità.

...omissis...

Le procedure speciali di reclutamento finalizzate al superamento del precariato hanno una disciplina che sottende un interesse prevalente rispetto alla mobilità prevista dall’articolo 30 del d.lgs. 165/2001 che, conseguentemente, non è da svolgere in via propedeutica all’avvio delle relative procedure. Rimane, invece, prevalente la posizione giuridica alla ricollocazione del personale in disponibilità ed è, pertanto, necessario adempiere a quanto previsto dall’articolo 34-bis del d.lgs. 165/2001.”

Al punto 3.2.3 “RISORSE FINANZIARIE AGGIUNTIVE UTILIZZABILI PER LE PROCEDURE DELL’ARTICOLO 20” si specifica quanto segue:

*“Il piano di reclutamento speciale previsto in via transitoria dall’articolo 20 consente di utilizzare, in deroga all’ordinario regime delle assunzioni e per finalità volte esclusivamente al superamento del precariato, le risorse dell’articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017. Tali risorse, quindi, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, purché siano destinate per intero alle assunzioni a tempo indeterminato del personale in possesso dei requisiti previsti dall’articolo 20 e nel rispetto delle relative procedure. Le amministrazioni devono essere in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell’organo di controllo interno di cui all’articolo 40-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001. **Devono, altresì, prevedere nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione del valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.** Le risorse del predetto comma 28 dovranno coprire anche il trattamento economico accessorio e conseguentemente, solo ove necessario, andranno ad integrare i relativi fondi oltre il limite previsto dall’articolo 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017.”*

Al punto 3.2.4 “LE FACOLTÀ DI ASSUNZIONE UTILIZZABILI PER LE FINALITÀ DELL’ARTICOLO 20” si specifica quanto segue:

“Per dare attuazione all’articolo 20 le amministrazioni possono utilizzare, in aggiunta alle risorse di cui all’articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010 (cfr. supra, sub § 3.2.3.), anche le risorse finanziarie ordinariamente previste dal rispettivo regime delle assunzioni con riferimento al triennio 2018-2020, al netto di quelle da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure di reclutamento ordinario a garanzia dell’adeguato accesso dall’esterno.

Il piano deve contenere un dettaglio che dimostri, in relazione ai risparmi da cessazione (o alla spesa del personale tenendo conto delle diverse discipline), le modalità di calcolo dell'ammontare delle risorse riconducibili alle facoltà ordinarie di assunzione.”
...omissis...

Al punto 3.2.6 “PROROGA DEI RAPPORTI DI LAVORO” si specifica quanto segue:

“Nelle more della conclusione delle procedure speciali previste dall’articolo 20, commi 1 e 2, le amministrazioni possono dunque prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle relative procedure (articolo 20, comma 8).

Poiché la proroga o la durata dei relativi rapporti di lavoro è prevista in deroga alla disciplina del d.lgs. 81/2015, la stessa è consentita per coloro che, come detto, partecipano alle procedure dell’articolo 20, in quanto chiaramente destinatari di misura volta al superamento del precariato.

Naturalmente, ove le amministrazioni intendano accedere alle procedure di reclutamento speciale in esame, a partire dal 2018, essendo in grado di indicare le professionalità da reclutare secondo risorse e fabbisogni, appare ragionevole che, al fine di garantire la continuità dei servizi, possano procedere al rinnovo o alla proroga dei corrispondenti contratti in essere, nel rispetto dei limiti e dei requisiti di legge, anche prima di iniziare le suddette procedure.

...omissis...”

La sentenza del Consiglio di Stato 03.02.2020 n. 872 dalla quale si evince che la procedura di stabilizzazione non è consentita ai dipendenti già in servizio a tempo indeterminato presso una Pubblica Amministrazione in quanto tale evidenza entra in contrasto con la “ratio” della norma di cui all’art. 20 del D.Lgs 75/2017.

L’ulteriore recente sentenza del Consiglio di Stato 26.11.2021 n. 7911 che riprende le motivazioni della sentenza del 03.02.2020 n. 872 sopramenzionata e che ribadisce che è presupposto essenziale per la partecipazione alle procedure di stabilizzazione, previste dall’Art. 20 del D.Lgs 75/2017, l’assenza in capo ai candidati di rapporti di lavoro pubblico a tempo indeterminato.

La Sentenza della Corte di Cassazione n. 6310 del 08.03.2021 con la quale si afferma che la *ratio* della norma relativa alle stabilizzazioni ha carattere speciale e transitorio rivolto e ristretto ai dipendenti tuttora precari in quanto titolari di contratti a tempo determinato e che pertanto è legittima l’esclusione dalle procedure di stabilizzazione dei soggetti già titolari di contratti a tempo indeterminato, ribadendo infatti che la finalità delle procedure di stabilizzazione stesse è quella di eliminare il precariato e che in via interpretativa ha introdotto un principio giuridico della non estensione a chi è già titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato alle procedure di accesso semplificato di cui si discute.

2^ FASE - MAPPATURA DEI PRECARI STABILIZZABILI AI SENSI DELL’ART. 20 COMMA 1) ALLA DATA DEL 31.12.2021
--

In relazione a quanto previsto dalla Circolare 3 e tenuto conto degli orientamenti assunti in merito, si è proceduto pertanto alla ricognizione dei soggetti di cui all’articolo 20 comma 1) che hanno già maturato i requisiti di stabilizzazione o che sono titolari di un contratto a tempo determinato sulla base del quale maturano i requisiti di stabilizzazione alla data del 31.12.2021 per dare attuazione a quanto previsto dal Piano Triennale dei Fabbisogni come meglio esplicitato nelle Premesse

Al fine di una puntuale “mappatura” dei soggetti potenzialmente stabilizzabili dal Comune di Reggio Emilia ai sensi dell’art. 20 comma 1) del D. Lgs.vo n. 75/2017 come sopra descritto, si sono presi in considerazione ed opportunamente valutati tutti e 3 i requisiti che gli stessi precari devono necessariamente possedere ai sensi delle lettere a) b) e c) del medesimo comma, per l’assunzione in via diretta.

Occorre prioritariamente evidenziare che tale mappatura è stata effettuata per tutti i soggetti già assunti a tempo determinato del Comune di Reggio Emilia, **con esclusione del personale con profilo scolastico /educativo assegnato all’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia del Comune di Reggio Emilia per il quale sono state previste nei recenti Piani Triennali dei Fabbisogni diverse modalità di copertura dei posti vacanti.**

Si è pertanto proceduto come segue:

- 1) E' stata effettuata una prima analisi estrapolando informaticamente dal sistema operativo, tutti coloro che risultavano in servizio a tempo determinato in data successiva al 28.08.2015. Sono stati pertanto presi in esame e verificati i certificati di servizio di tutti i soggetti che risultavano aver prestato almeno un giorno di servizio con contratto a tempo determinato successivamente al 28.08.2015 e così fino al 31.12.2021 - con esclusione dei contratti del personale che presta servizio negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici di cui agli artt. 90 e 110 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e smi, dei contratti di somministrazione, del personale scolastico educativo dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, e del personale dirigenziale - (*verifica del possesso del requisito di cui alla lettera a*);
- 2) Tra coloro che risultavano in possesso del suddetto requisito, è stata effettuata l'ulteriore verifica circa l'avvenuta assunzione a tempo determinato attingendo da una graduatoria per assunzioni a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale o selettiva - ordinaria, per esami e/o titoli e/o titoli ed esami del Comune di Reggio Emilia o di altro ente - (*verifica del possesso del requisito di cui alla lettera b*);
- 3) Ancora si è verificato chi, tra i suddetti soggetti, abbia maturato o maturerà sulla base di un contratto in essere a tempo determinato nel periodo ricompreso tra il 01.01.2014 e il 31.12.2021, almeno 3 anni di servizio alle dipendenze del Comune di Reggio Emilia, anche non continuativo, ricomprendendo e cumulando, al fine del raggiungimento dei 3 anni (pari ad almeno 1080 giornate), i diversi rapporti di lavoro flessibile prestato direttamente con l'Amministrazione, secondo quanto indicato a pagina 4 delle premesse, ed in particolare cumulando i periodi maturati con rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, con i periodi maturati nell'ambito di contratti di "collaborazione coordinata e continuativa", purché riguardanti medesime attività svolte o riconducibili alla medesima area e categoria professionale di cui al profilo professionale di assunzione subordinata, che determina il riferimento dell'inquadramento futuro da operare - (*verifica del possesso del requisito di cui alla lettera c*).

PUNTO 1) ELENCO DEL PERSONALE CHE HA PRESTATO ALMENO UN GIORNO DI SERVIZIO A TEMPO DETERMINATO SUCCESSIVAMENTE AL 28.08.2015 E FINO ALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL PRESENTE PERCORSO.
VERIFICA DEL POSSESSO DEL REQUISITO DI CUI ALLA LETTERA A) DELL'ARTICOLO 20 COMMA 1)

Si è prioritariamente individuato il personale non dirigenziale (e con esclusione delle categorie soprarichiamate) che presenta almeno un giorno di servizio a tempo determinato successivamente al 28.08.2015 e fino alla data di approvazione del presente percorso.

L'elenco dei soggetti individuati, su cui sono state operate le successive verifiche al fine di accertare la presenza di tutti e 3 i requisiti, risulta essere il seguente:

N.	INIZIALI COGNOME	INIZIALI NOME
1	A.	R.
2	A.	G.
3	A.	E.
4	A.	E.
5	A.	V.
6	A.	R.
7	A.	M.
8	B.	D.
9	B.	A.
10	B.	M.
11	B.	L.
12	B.	C.
13	B.	M.
14	B.	B.
15	B.	F.
16	B.	L.
17	B.	M.

18	B.	S.
19	B.	G.
20	B.	A.
21	B.	M.
22	B.	M.
23	B.	M.
24	B.	F.
25	B.	S.
26	B.	D.C.
27	C.	B.
28	C.	A.
29	C.	C.
30	C.	N.
31	C.	S.
32	C.	D.C.
33	C.	C.
34	C.	M.
35	C.	L.
36	C.	M.
37	C.	S.
38	C.	S.
39	C.	M.
40	C.	N.
41	C.	P.
42	C.	V.
43	C.	M.
44	D.	M.
45	D.A.	S.
46	D.P.	C.
47	D.R.	S.
48	D.S.	C.
49	D.	S.
50	F.	M.
51	F.	R.
52	F.	S.
53	F.	S.
54	F.	C.
55	F.	M.
56	F.	S.
57	F.	D.
58	F.	V.
59	F.	G.
60	F.	F.
61	F.	S.
62	G.	L.
63	G.	M.
64	G.	E.M.
65	G.	L.
66	G.	V.R.A.

67	G.	S.
68	G.	G.
69	G.	V.
70	I.	E.
71	I.	G.
72	I.	E.R.
73	I.M.	G.
74	I.	F.
75	L.F.	A.
76	L.	S.
77	L.	G.
78	L.	M.
79	L.	T.
80	L.	L.
81	M.	S.
82	M.	G.
83	M.	R.
84	M.	S.
85	M.	I.
86	M.	C.
87	M.	B.
88	M.	L.
89	M.	M.T.
90	M.	R.
91	M.	S.
92	M.	G.
93	M.	P.
94	M.	I.
95	M.	V.
96	M.	L.
97	M.	M.
98	M.	A.R.
99	M.	A.
100	M.	C.
101	M.	A.
102	M.	A.
103	M.	R.
104	M.	B.
105	M.	E.
106	M.	E.
107	M.	V.
108	M.	M.C.
109	M.	M.
110	N.	E.
111	N.	Y.
112	N.	G.
113	O.	A.
114	P.	A.
115	P.	L.
116	P.	M.

117	P.	V.
118	P.	E.
119	P.	F.
120	P.	I.C.
121	P.	E.
122	P.	C.
123	P.	D.
124	P.	T.
125	P.	S.
126	R.	N.
127	R.	M.
128	R.	C.
129	R.	E.
130	S.	D.
131	S.	G.
132	S.	F.
133	S.	F.
134	S.	E.
135	S.	A.
136	S.	E.
137	S.	L.
138	S.	L.
139	S.	G.
140	S.	V.A.
141	T.	P.
142	T.	M.
143	T.	S.
144	T.	F.
145	V.	L.
146	V.	R.
147	V.	V.
148	V.	R.
149	W.	M.
150	Z.	F.
151	Z.	A.M.
152	Z.	S.

PUNTO 2) VERIFICA PROCEDURE SELETTIVO / CONCORSUALI UTILIZZATE PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO - VERIFICA DEL POSSESSO DEL REQUISITO DI CUI ALLA LETTERA B) DELL'ARTICOLO 20 COMMA 1)

Per tutti i sopraindicati soggetti si è verificato che essi siano stati assunti a tempo determinato attingendo da una graduatoria per assunzioni a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale o selettiva - ordinaria, per esami e/o titoli e/o titoli ed esami del Comune di Reggio Emilia o di altra Pubblica Amministrazione - *verifica del possesso del requisito di cui alla lettera b).*

A tal fine si specifica quanto segue:

Il Comune di Reggio Emilia ha provveduto all'indizione di Bandi di Concorso / Selezioni pubblici sia per assunzioni a tempo determinato che indeterminato per molti profili professionali di categoria C e D. Inoltre dal 2017 in poi sono stati indetti nuove Bandi di Concorso per assunzioni a tempo indeterminato per profili di famiglia amministrativa, informatica, della vigilanza, sociale, poiché le precedenti procedure

concorsuali o risultavano non avere più la disponibilità di candidati idonei o addirittura non risultavano essere state espletate in periodi recenti.

Questo ha consentito all'Ente di dotarsi di graduatorie utili da utilizzare sia per assunzioni a tempo indeterminato che determinato in relazione ai diversi profili professionali di cui necessitava.

Il Comune di Reggio Emilia ha pertanto utilizzato, in via prioritaria, le graduatorie scaturite dai propri Concorsi Pubblici valide per assunzioni a tempo indeterminato anche per assunzioni a tempo determinato in risposta ad esigenze temporanee o sostitutive che si venivano a creare nei diversi Servizi dell'Amministrazione, ed in subordine, in assenza di queste, od in carenza di sufficienti candidati assumibili a tempo determinato, ha utilizzato le specifiche graduatorie costituite appositamente per assunzioni a tempo determinato, o in subordine ancora, ha utilizzato le graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni, previa accordi o convenzioni.

Le procedure direttamente indette / richieste al Centro Impiego dal Comune di Reggio Emilia che fanno riferimento ai soggetti sopraindicati, che risultano aver prestato almeno un giorno di servizio a tempo determinato successivamente al 28.08.2015 sono le seguenti:

Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Istruttore Direttivo Amministrativo" cat. D - profilo professionale ora denominato "Funzionario Amministrativo" - indetto con Deliberazione G.C. 19/03/2008 P.G. N. 6162/89. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 03.03.2009 P.G. n. 4815.

Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Istruttore Direttivo Tecnico" cat. D - profilo professionale ora denominato "Funzionario Tecnico" indetto con Deliberazione G.C. 19/03/2008 P.G. n. 6162/89. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 13/06/2009 P.G. n. 14678 .

Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Istruttore Amministrativo" cat. C - profilo professionale ora denominato "Gestore processi Amministrativi" indetto con Deliberazione G.C. 11.04.2007 P.G. n. 6678/99. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 18.03.2008 P.G. n. 6309.

Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Istruttore Tecnico" Cat. C - profilo professionale ora denominato "Gestore processi Tecnici" indetto con Deliberazione G.C. 11.04.2007 P.G. n. 6678/99. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 13.03.2008 P.G. n. 5682 .

Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Pedagogista" cat. D3 - profilo professionale ora denominato "Funzionario Reti Educative/3 " indetto con Deliberazione G.C. 11/02/2008 P.G. n. 2407. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 18/06/2008 P.G. n. 13974 .

Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Assistente Sociale" cat. D - profilo professionale ora denominato "Funzionario Reti Sociali" - Specializzazione Servizi Sociali indetto con Deliberazione G.C. 05/11/2008 P.G. n. 23240. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 24/02/2009 P.G. n. 4160.

Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Istruttore alle attività socio-culturali" cat. C - profilo professionale ora denominato "Gestore Processi Sociali" indetto con Deliberazione G.C. 05/11/2008 P.G. n. 23240. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 04/07/2009 P.G. n. 16396.

Concorso Pubblico per esami per "Istruttore di attività e beni culturali" cat. C - profilo professionale ora denominato "Gestore Processi e Iniziative Culturali" indetto con Deliberazione G.C. 05/11/2008 P.G. n. 23240. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 29/07/2009 P.G. n. 18110.

Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 2 posti vacanti di "Funzionario Reti e Servizi Culturali" (Cat. D1) - di cui n. 1 con diritto di riserva ai sensi di quanto disposto dall'art. 39, comma 15, del D.Lgs. n.196/1995 così come modificato dagli artt. 18 comma 6 e 26 del D.Lgs. 215 dell'8.05.2001, e successive modificazioni ed integrazioni - valevole anche per assunzioni a tempo determinato, con diritto di riserva, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 560 della Legge n. 296/2006, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 18229 di P.G. del 30.07.2009

Concorso Pubblico per esami per la copertura di 2 posti vacanti d'organico di Istruttore Direttivo all'Informazione / Funzionario Servizi di Comunicazione" Cat. D1. Graduatoria approvata con D.D. 21.11.2009 P.G. n. 26307.

Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Economico Finanziario" Cat. D - indetto con Determinazione Dirigenziale n. 16211 di P.G. del 24.08.2010. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 06.12.2010 n. 23387 di P.G.

Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Sviluppo Territoriale" cat. D - indetto con Determinazione Dirigenziale n. 508 di R.U.A.D. del 31.03.2016. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 28.07.2016 n. 1076 di R.U.A.D..

Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi" cat. D - indetto con Determinazione Dirigenziale n. 1114 del 05.08.2016. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 29.11.2016 n. 1703 di R.U.A.D..

Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato di personale con profilo di Funzionario Reti Sociali - Specializzazione Servizi Sociali (Assistente Sociale) - categoria D indetta con Determinazione Dirigenziale n. 408 di P.G. del 12.01.2012. Graduatoria iniziale approvata con Determinazione Dirigenziale del 23.03.2012 P.G. n. 5395.

Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializzazione Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con Determinazione Dirigenziale n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 03.02.2016 P.G. n. 145.

Richiesta di avviamento a selezione per il tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente di n. 3 unità part-time 30 ore settimanali con profilo di "Collaboratore Amministrativo" - (Categoria B1) - Operatore terminalista di computer con conoscenze informatiche di base per assunzione a tempo determinato inviata in data 06.04.2016. Graduatoria redatta da Centro Impiego e comunicata in data 02.05.2016 - P.G. n. 29803 del 03.05.2016.

Richiesta di avviamento a selezione per il tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente di di n. 2 unità tempo pieno con profilo di "Collaboratore Amministrativo" - (Categoria B1) - Operatore terminalista di computer con conoscenze informatiche di base per assunzione a tempo determinato inviata in data 06.04.2016. Graduatoria redatta da Centro Impiego e comunicata in data 02.05.2016 - P.G. n. 29803 del 03.05.2016.

Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 6 posti vacanti di "Funzionario Reti Educative" (Cat. D1) presso il Comune di Reggio Emilia - di cui n. 2 con diritto di riserva ai sensi di quanto disposto dagli artt. n. 1014 co. 1 - lettera a) e n. 678 co. 9) del D.Lgs. n. 66/2010 e ss.mm.ii. (forze armate) e n. 1 con diritto di riserva a personale interno già dipendente dell'ente indetto con Determinazione Dirigenziale n. 1091 di R.U.A.D. del 07.08.2017 - Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale R.U.A.D. n. 319 del 06.03.2018.

Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 3 posti di FUNZIONARIO RETI SOCIALI" Specializzazione Servizi Sociali Cat. D, a tempo pieno, di cui n. 1 riservato ai sensi di quanto disposto dagli artt. n. 1014 co. 1 - lettera a) e n. 678 co. 9) del D.Lgs. n. 66/2010, e s.m.i. (FORZE ARMATE) indetto con Determinazione Dirigenziale n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale R.U.A.D. n. 1015 del 24.06.2019.

Concorso Pubblico per la copertura di 3 p.v. di **Gestore Processi Amministrativi** - categoria C - a tempo pieno, di cui n. 1 riservato a favore di determinate categorie di soggetti (in via prioritaria ai sensi di quanto disposto dagli artt. 1014 co. 1 - lettera a) e n. 678 co. 9) del D.Lgs. n. 66/2010 e s.m.i. (FORZE ARMATE) nei confronti dei soggetti ivi contemplati e, in via secondaria, a favore del personale interno già dipendente a tempo indeterminato dell'Ente in possesso dei requisiti previsti dal bando) indetto con Determinazione Dirigenziale n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019.

Richiesta avviamento a selezione per tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente per assunzioni a tempo determinato di unità a tempo pieno con profilo di "Collaboratore Amministrativo" -

(Categoria B1) - Collaboratore Amministrativo con Conoscenze Informatiche di base Cat. B. Graduatoria redatta da Agenzia Regionale Lavoro - Centro per l'Impiego di Reggio Emilia N. 386923 del 04.12.2017 - P.G. n. 128862 di P.G del 06.12.2017.

Le procedure indette da altre Pubbliche Amministrazioni che il Comune di Reggio Emilia ha utilizzato con accordi / convenzioni con le stesse statuiti, in carenza di graduatorie proprie, che fanno riferimento ad alcuni soggetti sopraindicati, che risultano aver prestato almeno un giorno di servizio a tempo determinato successivamente al 28.08.2015 e fino al 31.12.2021 sono le seguenti:

Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato con profilo di "Responsabile Direttivo Contabile Cat. D/3 da assegnare al Servizio Tributi dell'Unione Bassa Reggiana. Graduatoria approvata dall'Unione Bassa Reggiana con Determinazione Dirigenziale del 31.10.2014 n. 253.

Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato con profilo di "Istruttore Direttivo Tecnico Sociale / Assistente Sociale" Cat. D del Comune di Parma. Graduatoria approvata dal Comune di Parma con Determinazione n. 193573 del 29.10.2010, successivamente rettificata con Determinazione n. 196895 del 04.11.2010.

Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato con profilo di "Assistente Sociale" Cat. D dell'Unione Terre d'Argine. Graduatoria approvata dall'Unione Terre d'Argine con Determinazione n. 460 del 03.07.2014.

Concorso Pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di una unità con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D della Provincia di Reggio Emilia approvata con D.D. n. 491 del 11.10.2019.

Concorso Pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di personale nel profilo di Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D dell'Unione Terra di Mezzo, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 582 del 08.10.2018.

Selezione Pubblica per la copertura di 1 posto a tempo indeterminato di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D1, del Comune di Cavezzo approvata con atto n. 122/ap del 30.08.2017.

Concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di quattro posti di istruttore direttivo tecnico, categoria D, a tempo indeterminato e pieno con riserva di due posti a favore degli appartenenti delle forze armate" della Provincia di Reggio Emilia approvata con determinazione n. 505 del 17.11.2020.

Concorso Pubblico per esami per l'assunzione, a tempo pieno e indeterminato, di n. 2 unità di personale nel profilo professionale di "Istruttore", categoria C da destinare all'Area Cultura-Sport-Politiche Giovanili" dell'Unione Terra di Mezzo approvata con determinazione n. 390 del 6 agosto 2020.

Concorso Pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di tre unità di personale nel profilo di Istruttore Direttivo Contabile Cat. D dell'Unione Tresinaro Secchia approvata con Determinazione Dirigenziale n. 719 del 04.09.2018.

Al termine della verifica si accerta che tutti i sopraindicati soggetti sono stati assunti a tempo determinato, nel tempo, attingendo da una o più delle suddette graduatorie concorsuali / selettive pubbliche, come meglio più sotto specificato in apposito prospetto riepilogativo.

PUNTO 3) VERIFICA PER I SOGGETTI SOPRAINDICATI DEL POSSESSO DEI 3 ANNI DI SERVIZIO EFFETTUATO DIRETTAMENTE ALLE DIPENDENZE DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA NEL PERIODO 01.01.2014 - 31.12.2021, ANCHE CUMULANDO LE DIVERSE TIPOLOGIE DI CONTRATTO FLESSIBILE DI: TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA PURCHE' RIFERITE ALLA MEDESIMA / ANALOGA ATTIVITA' / AREA / CATEGORIA PROFESSIONALE OGGETTO DI SUCCESSIVO INQUADRAMENTO CONTRATTUALE. VERIFICA DEL POSSESSO DEL REQUISITO DI CUI ALLA LETTERA C) DELL'ARTICOLO 20 COMMA 1)

A questo punto si è analizzato chi, tra i suddetti soggetti, abbia maturato nel periodo ricompreso tra il 01.01.2014 e il 31.12.2021, almeno 3 anni di servizio alle dipendenze del Comune di Reggio Emilia, anche non continuativo, ricomprendendo e cumulando, al fine del raggiungimento dei 3 anni, i diversi rapporti di

lavoro flessibile prestato direttamente con l'Amministrazione, secondo quanto indicato a pagina 4 delle premesse, ed in particolare cumulando i periodi contrattuali prestati nei rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato e i periodi contrattuali dei contratti di "collaborazione coordinata e continuativa", purché riguardanti attività svolte o riconducibili alla medesima area e categoria professionale di cui al profilo professionale di assunzione subordinata, che determina il riferimento dell'inquadramento futuro da operare - *verifica del possesso del requisito di cui alla lettera c).*

A tal fine si specifica che per 3 anni di servizio anche non continuativo prestato presso il Comune di Reggio Emilia, si intendono convenzionalmente, **almeno 1080 giornate** di attività pari a 360 giorni per 3 anni.

Si sono pertanto verificati nuovamente i certificati di servizio di tutti i soggetti indicati al punto 1)., utilmente classificati in una o più delle suddette graduatorie valide per assunzioni a tempo determinato e/ o indeterminato derivanti dalle procedure concorsuali/selettive indette dal Comune di Reggio Emilia o da altre Pubbliche Amministrazioni, di cui al punto 2), ed assunti in servizio a tempo determinato mediante utilizzo di una o più delle citate graduatorie di medesimo profilo professionale.

Si è ulteriormente verificato - per i medesimi soggetti indicati al punto 1) (già assunti a tempo determinato per almeno 1 giorno successivamente al 28.08.2015 a seguito di utilizzo di una delle graduatorie concorsuali pubbliche di cui al punto 2), al fine della determinazione di 3 anni di complessivo servizio alle dipendenze del Comune di R.E. - anche l'eventuale possesso di ulteriori contratti di "collaborazione coordinata e continuativa" effettuati direttamente presso il Comune di Reggio Emilia nello stesso arco temporale, riconducibili alle medesime attività / area / categoria professionale di cui al profilo professionale oggetto di cumulo, e che costituisce il riferimento per l'Ente del futuro inquadramento contrattuale.

Si è definita pertanto la situazione che riporta nella Tabella sottostante:

N.	INIZIALE COGNOME	INIZIALE NOME	REQUISITO DI CUI ALLA LETTERA A) DELL'ART. 20 CO. 1	REQUISITO DI CUI ALLA LETTERA B) DELL'ARTICOLO 20 COMMA 1	REQUISITO DI CUI ALLA LETTERA C) DELL'ARTICOLO 20 COMMA 1			POSSESSO DI TUTTI E 3 I REQUISITI DI STABILIZZAZI ONE
			ALMENO 1 GIORNO DI SERVIZIO PRESTATO A TEMPO DETERMINATO SUCCESSIVAMENTE AL 28.08.2015 ALLE DIPENDENZE DEL COMUNE DI R.E.	ESSERE STATO ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO DA GRADUATORIA CONCORSUALE / SELETTIVA PUBBLICA PER ESAMI / PER TITOLI /PER TITOLI ED ESAMI	AVER MATURATO ALMENO 3 ANNI DI SERVIZIO ANCHE NON CONTINUATIVI PRESSO IL COMUNE DI R.E. NEL PERIODO 01.01.2014 - 31.12.2021 A TEMPO DETERMINATO / CON CONTRATTO DI LAVORO FLESSIBILE CO.CO.CO. IN ATTIVITA' / AREA / CAT. EQUIVALENTI (PERIODO PARI O SUPERIORE A 1080 GG.)			
					PERIODO PRESTATO CON CONTRATTO DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO	PERIODI CON CONTRATT O CO.CO.CO. IN ATTIVITA' / AREA /CAT. EQUIVALEN TI	TOTALE PERIODO PRESTAT O	
1	A.	R.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di “Funzionario Reti Sociali” - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	03.07.2017 - 31.08.2018 10.12.2018 - 07.10.2020	/	pari a 1093 gg. conteggiabili	SI DATA DI MATURAZIONE E DEL REQUISITO 1080 GG: 24.09.2020
2	A.	G.	SI	Richiesta avviamento a selezione per tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente per assunzioni a tempo determinato di unità a tempo pieno con profilo di “Collaboratore Amministrativo” - (Categoria B1) - Collaboratore Amministrativo con Conoscenze Informatiche di base Cat. B. Graduatoria N. 120882 redatta da Centro Impiego e comunicata in data 02.05.2016 - P.G. n. 29803 del 03.05.2016.	IN RUOLO DAL 01.06.2019 per applicazione del diritto di precedenza di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015			NO

3	A.	E.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Istruttore alle attività socio-culturali" cat. C - profilo professionale ora denominato "Gestore Processi Sociali" indetto con Delib. G.C. 05/11/2008 P.G. n. 23240. Graduatoria approvata con D.D. del 04/07/2009 P.G. n. 16396.	IN RUOLO DAL 09.10.2017 per scorrimento graduatoria			NO
4	A.	E.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019. (Graduatoria valida solo per il tempo determinato scaturita dalla procedura concorsuale).	18.01.2021 - 31.12.2021		pari a 348 gg. Conteggia bili	NO
5	A.	V.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Assistente Sociale" cat. D - profilo professionale ora denominato "Funzionario Reti Sociali" - Specializz. Servizi Sociali indetto con Delib. G.C. 05/11/2008 P.G. n. 23240. Graduatoria approvata con D.D. del 24/02/2009 P.G. n. 4160. Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	01.07.2014 - 30.06.2017 e 01.08.2017 - 01.10.2017		Totale pari a 1158 gg. Conteggia bili	SI la Dr.ssa Alessandrini ha già rinunciato (PG 83026 del 27.06.2018) all'assunzione e a tempo indeterminato o in occasione del precedente percorso di stabilizzazione e nell'anno 2018
6	A.	R.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019.	IN RUOLO DAL 16.12.2020 per scorrimento graduatoria			NO
7	A.	M.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Sviluppo Territoriale" cat. D - indetto con D.D. n. 508 di R.U.A.D. del 31.03.2016. Graduatoria approvata con D.D. 28.07.2016 n. 1076 di R.U.A.D..	15.09.2016 - 14.09.2019		pari a 1095 gg. conteggia bili	SI il Dr. Angioletti ha già rinunciato all'assunzione e a tempo indeterminato o nell'anno 2019 (PG 214898 del 27.11.2019) a seguito di

								scorrimento della graduatoria da cui è stato assunto a tempo determinato
8	B.	D.	SI	Richiesta di avviamento a selezione per il tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente di di n. 2 unità tempo pieno con profilo di "Collaboratore Amministrativo" - (Categoria B1) - Operatore terminalista di computer con conoscenze informatiche di base per assunzione a tempo determinato. Graduatoria redatta da Centro Impiego e comunicata in data 02.05.2016 - P.G. n. 29803 del 03.05.2016.	IN RUOLO DAL 01.06.2019 per applicazione del diritto di precedenza di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015			NO
9	B.	A.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145. Concorso Pubblico per la copertura di n. 3 posti di "FUNZIONARIO RETI SOCIALI" - Specializzazione Servizi Sociali (Assistente Sociale) Cat. D1, approvata dal Comune di Reggio Emilia con Determinazione Dirigenziale n. 1015 del 24.06.2019	16.08.2017 - 26.05.2019 14.10.2019 - 31.12.2021		pari a 1459 gg. conteggia bili	SI DATA DI MATURAZIONE E DEL REQUISITO 1080 GG: 17.12.2020
10	B.	M.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Sviluppo Territoriale" cat. D - indetto con D.D. n. 508 di R.U.A.D. del 31.03.2016. Graduatoria approvata con D.D. 28.07.2016 n. 1076 di R.U.A.D..	15.09.2016 - 14.10.2017		pari a 395 gg. conteggia bili	NO
11	B.	L.	SI	Richiesta avviamento a selezione per tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente per assunzioni a tempo determinato di unità a tempo pieno con profilo di "Collaboratore Amministrativo" - (Categoria B1) - Collaboratore Amministrativo con Conoscenze Informatiche di base Cat. B. Graduatoria redatta da Agenzia Regionale Lavoro - Centro per l'Impiego di Reggio Emilia N. 386923 del 04.12.2017 - P.G. n. 128862 di P.G del 06.12.2017.	25.06.2018 - 31.12.2018		pari a 190 gg. conteggia bili	NO

12	B.	C.	SI	Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 2 posti vacanti di "Funzionario Reti e Servizi Culturali" (Cat. D1) - di cui n. 1 con diritto di riserva ai sensi di quanto disposto dall'art. 39, comma 15, del D.Lgs. n.196/1995 così come modificato dagli artt. 18 comma 6 e 26 del D.Lgs. 215 dell'8.05.2001, e successive modificazioni ed integrazioni - valevole anche per assunzioni a tempo determinato, con diritto di riserva, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 560 della Legge n. 296/2006, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 18229 di P.G. del 30.07.2009	03.12.2018 - 02.12.2021		pari a 1096 gg. conteggia bili	SI DATA DI MATURAZIONE DEL REQUISITO 1080 GG: 16.11.2021
13	B.	M.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019. (Graduatoria valida solo per il tempo determinato scaturita dalla procedura concorsuale).	02.03.2020 - 05.04.2020		pari a 35 gg. conteggia bili	NO
14	B.	B.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019.	IN RUOLO DAL 16.12.2020 per scorrimento graduatoria			NO
15	B.	F.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Sviluppo Territoriale" cat. D - indetto con D.D. n. 508 di R.U.A.D. del 31.03.2016. Graduatoria approvata con D.D. 28.07.2016 n. 1076 di R.U.A.D..	IN RUOLO DAL 01.01.2018 per scorrimento graduatoria			NO
16	B.	L.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato con profilo di "Istruttore Direttivo Tecnico Sociale / Assistente Sociale" Cat. D del Comune di Parma. Graduatoria approvata dal Comune di Parma con Determinazione n. 193573 del 29.10.2010, successivamente rettificata con Determinazione n. 196895 del 04.11.2010.	24.06.2015 - 19.09.2016		pari a 454 gg. conteggia bili	NO
17	B.	M.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Sviluppo Territoriale" cat. D - indetto con D.D. n. 508 di R.U.A.D. del 31.03.2016. Graduatoria approvata con D.D. 28.07.2016 n. 1076 di R.U.A.D..	IN RUOLO DAL 01.01.2017 per scorrimento graduatoria			NO
18	B.	S.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Sviluppo Territoriale" cat. D - indetto con D.D. n. 508 di R.U.A.D. del 31.03.2016. Graduatoria approvata con D.D. 28.07.2016 n. 1076 di R.U.A.D..	IN RUOLO DAL 17.09.2019 per scorrimento graduatoria			NO
19	B.	G.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Sviluppo Territoriale"	IN RUOLO DAL			NO

				cat. D - indetto con D.D. n. 508 di R.U.A.D. del 31.03.2016. Graduatoria approvata con D.D. 28.07.2016 n. 1076 di R.U.A.D..	15.05.2017 per scorrimento graduatoria			
20	B.	A.	SI	Concorso Pubblico per la copertura di n. 3 posti di "FUNZIONARIO RETI SOCIALI" - Specializzazione Servizi Sociali (Assistente Sociale) Cat. D1, approvata dal Comune di Reggio Emilia con Determinazione Dirigenziale n. 1015 del 24.06.2019	22.03.2021 - 31.12.2021		pari a 285 gg. conteggiabili	NO
21	B.	M.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Reti Educative" - Cat. D1 - indetto con D.D. n. 1091 di R.U.A.D. del 07.08.2017 - Graduatoria approvata con D.D. R.U.A.D. n. 319 del 06.03.2018.	IN RUOLO DAL 16.12.2020 per scorrimento di altra graduatoria			NO
22	B.	M.	SI	Richiesta avviamento a selezione per tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente per assunzioni a tempo determinato di unità a tempo pieno con profilo di "Collaboratore Amministrativo" - (Categoria B1) - Collaboratore Amministrativo con Conoscenze Informatiche di base Cat. B. Graduatoria redatta da Agenzia Regionale Lavoro - Centro per l'Impiego di Reggio Emilia N. 386923 del 04.12.2017 - P.G. n. 128862 di P.G del 06.12.2017.	IN RUOLO DAL 08.02.2021 per applicazione del diritto di precedenza di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015			NO
23	B.	M.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019.	IN RUOLO DAL 16.12.2019 per scorrimento graduatoria			NO
24	B.	F.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	24.09.2018 - 31.12.2021		pari a 1195 gg. conteggiabili	SI DATA DI MATURAZIONE E DEL REQUISITO 1080 GG: 07.09.2021
25	B.	S.	SI	Concorso Pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di tre unità di personale nel profilo di Istruttore Direttivo Contabile Cat. D dell'Unione Tresinaro Secchia approvata con Determinazione Dirigenziale n. 719 del 04.09.2018;	12.11.2018 - 15.12.2020 IN RUOLO DAL 16.12.2020 per scorrimento di altra graduatoria		pari a 765 gg. conteggiabili	NO
26	B.	D.C.	SI	Richiesta di avviamento a selezione per il tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente di di n. 2 unità tempo pieno con profilo di "Collaboratore Amministrativo" - (Categoria B1) - Operatore terminalista di computer con conoscenze informatiche	IN RUOLO DAL 01.06.2019 per applicazione del diritto di			NO

				di base per assunzione a tempo determinato. Graduatoria redatta da Centro Impiego e comunicata in data 02.05.2016 - P.G. n. 29803 del 03.05.2016.	precedenza di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015 e successivamente in data 16.12.2020 assunta in categoria C a seguito di scorrimento graduatoria			
27	C.	B.	SI	Concorso Pubblico per esami per "Istruttore di attività e beni culturali" cat. C - profilo professionale ora denominato "Gestore Processi e Iniziative Culturali" indetto con Delib. G.C. 05/11/2008 P.G. n. 23240. Graduatoria approvata con D.D. 29/07/2009 P.G. n. 18110. Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019. (Graduatoria valida solo per il tempo determinato scaturita dalla procedura concorsuale).	10.05.2017 - 09.05.2020 11.06.2020 - 30.12.2021		pari a 1096 gg. conteggia bili pari a 568 gg. conteggia bili	SI DATA DI MATURAZION E DEL REQUISITO NEL PROFILO DI GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI 1080 GG: 23.04.2020
28	C.	A.	SI	Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 2 posti vacanti di "Funzionario Reti e Servizi Culturali" (Cat. D1) - di cui n. 1 con diritto di riserva ai sensi di quanto disposto dall'art. 39, comma 15, del D.Lgs. n.196/1995 così come modificato dagli artt. 18 comma 6 e 26 del D.Lgs. 215 dell'8.05.2001, e successive modificazioni ed integrazioni - valevole anche per assunzioni a tempo determinato, con diritto di riserva, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 560 della Legge n. 296/2006, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 18229 di P.G. del 30.07.2009	03.12.2018 - 02.12.2021		pari a 1096 gg. conteggia bili	SI DATA DI MATURAZION E DEL REQUISITO 1080 GG: 16.11.2021
29	C.	C.	SI	Concorso Pubblico per la copertura di n. 3 posti di "FUNZIONARIO RETI SOCIALI" - Specializzazione Servizi Sociali (Assistente Sociale) Cat. D1, approvata dal Comune di Reggio Emilia con Determinazione Dirigenziale n. 1015 del 24.06.2019	21.10.2019 - 31.12.2021		pari a 803 gg. conteggia bili	NO
30	C.	N.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019. (Graduatoria valida solo per il	10.02.2020 - 10.12.2021		pari a 670 gg. conteggia bili	NO

				tempo determinato scaturita dalla procedura concorsuale).				
31	C.	S.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019. (Graduatoria valida solo per il tempo determinato scaturita dalla procedura concorsuale).	10.02.2020 - 05.04.2020		pari a 56 gg. conteggia bili	NO
32	C.	D.C.	SI	Richiesta di avviamento a selezione per il tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente di n. 3 unità part-time 30 ore settimanali con profilo di "Collaboratore Amministrativo" - (Categoria B1) - Operatore terminalista di computer con conoscenze informatiche di base per assunzione a tempo determinato. Graduatoria redatta da Centro Impiego e comunicata in data 02.05.2016 - P.G. n. 29803 del 03.05.2016.	IN RUOLO DAL 01.06.2019 per applicazione del diritto di precedenza di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015			NO
33	C.	C.	SI	Concorso Pubblico per la copertura di n. 3 posti di "FUNZIONARIO RETI SOCIALI" - Specializzazione Servizi Sociali (Assistente Sociale) Cat. D1, approvata dal Comune di Reggio Emilia con Determinazione Dirigenziale n. 1015 del 24.06.2019	03.02.2020 - 31.12.2021		pari a 698 gg. conteggia bili	NO
34	C.	M.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Reti Educative" - Cat. D1 - indetto con D.D. n. 1091 di R.U.A.D. del 07.08.2017 - Graduatoria approvata con D.D. R.U.A.D. n. 319 del 06.03.2018.	01.10.2019 - 31.12.2021		pari a 823 gg. conteggia bili	NO
35	C.	L.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Reti Educative" - Cat. D1 - indetto con D.D. n. 1091 di R.U.A.D. del 07.08.2017 - Graduatoria approvata con D.D. R.U.A.D. n. 319 del 06.03.2018.	IN RUOLO DAL 07.01.2021 per scorrimento graduatoria			NO
36	C.	M.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019. (Graduatoria valida solo per il tempo determinato scaturita dalla procedura concorsuale).	11.06.2020 - 30.12.2021		pari a 568 gg. conteggia bili	NO
37	C.	S.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Istruttore alle attività socio-culturali" cat. C - profilo professionale ora denominato "Gestore Processi Sociali" indetto con Deliberazione G.C. 05/11/2008 P.G. n. 23240. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 04/07/2009 P.G. n. 16396.	IN RUOLO DAL 16.12.2019 per scorrimento graduatoria			NO

38	C.	S.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019.	IN RUOLO DAL 16.12.2020 per scorrimento graduatoria			NO
39	C.	M.	SI	Richiesta avviamento a selezione per tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente per assunzioni a tempo determinato di unità a tempo pieno con profilo di "Collaboratore Amministrativo" - (Categoria B1) - Operatore terminalista di computer con conoscenze informatiche di base. Graduatoria redatta da Centro Impiego e comunicata in data 02.05.2016 - P.G. n. 29803 del 03.05.2016.	IN RUOLO DAL 01.06.2019 per applicazione del diritto di precedenza di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015			NO
40	C.	N.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019.	IN RUOLO DAL 16.12.2020 per scorrimento graduatoria			NO
41	C.	P.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Assistente Sociale" cat. D - profilo professionale ora denominato "Funzionario Reti Sociali" - Specializzazione Servizi Sociali indetto con Deliberazione G.C. 05/11/2008 P.G. n. 23240. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 24/02/2009 P.G. n. 4160.	IN RUOLO DAL 01.02.2016 per scorrimento graduatoria			NO
42	C.	V.	SI	Concorso Pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di una unità con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D della Provincia di Reggio Emilia approvata con D.D. n. 491 del 11.10.2019;	IN RUOLO DAL 31.12.2020 per scorrimento graduatoria			NO
43	C.	M.	SI	Richiesta avviamento a selezione per tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente per assunzioni a tempo determinato di unità a tempo pieno con profilo di "Collaboratore Amministrativo" - (Categoria B1) - Collaboratore Amministrativo con Conoscenze Informatiche di base Cat. B. Graduatoria redatta da Agenzia Regionale Lavoro - Centro per l'Impiego di Reggio Emilia N. 386923 del 04.12.2017 - P.G. n. 128862 di P.G. del 06.12.2017.	IN RUOLO DAL 01.05.2021 per applicazione del diritto di precedenza di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015			NO
44	D.	M.	SI	Richiesta avviamento a selezione per tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente di n. 3 unità part-time 30 ore sett.li con profilo di "Collaboratore Amministrativo" - (Categoria B1) - Operatore terminalista di computer con conoscenze informatiche di base per assunzione a tempo determinato. Graduatoria redatta da Centro Impiego e	IN RUOLO DAL 01.06.2019 per applicazione del diritto di precedenza di cui all'art. 24			NO

				comunicata in data 02.05.2016 - P.G. n. 29803 del 03.05.2016.	del D.Lgs. n. 81/2015			
45	D.A.	S.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019.	IN RUOLO DAL 01.02.2021 per scorrimento graduatoria			NO
46	D.P.	C.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	21.01.2019 - 31.12.2021		pari a 1076 gg. conteggia bili	NO
47	D.R.	S.	SI	Concorso Pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di personale nel profilo di Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D dell'Unione Terra di Mezzo, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 582 del 08.10.2018	03.12.2018 - 19.01.2020		pari a 413 gg. conteggia bili	NO
48	D.S.	C.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Istruttore Direttivo Tecnico" cat. D - profilo professionale ora denominato "Funzionario Tecnico" indetto con Delib. G.C. 19/03/2008 P.G. n. 6162/89. Graduatoria approvata con D.D. 13/06/2009 P.G. n. 14678 .	IN RUOLO DAL 03.09.2018 per scorrimento graduatoria			NO
49	D.	S.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145. Concorso Pubblico per la copertura di n. 3 posti di "FUNZIONARIO RETI SOCIALI" - Specializzazione Servizi Sociali (Assistente Sociale) Cat. D1, approvata dal Comune di Reggio Emilia con Determinazione Dirigenziale n. 1015 del 24.06.2019.	IN RUOLO DAL 31.12.2020 per scorrimento graduatoria			NO
50	F.	M.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019. (Graduatoria valida solo per il tempo determinato scaturita dalla procedura concorsuale).	10.02.2020 - 10.12.2021		pari a 670 gg. conteggia bili	NO
51	F.	R.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Sviluppo Territoriale" cat. D - indetto con D.D. n. 508 di R.U.A.D. del	IN RUOLO DAL 16.12.2019 per			NO

				31.03.2016. Graduatoria approvata con D.D. 28.07.2016 n. 1076 di R.U.A.D..	scorrimento graduatoria			
52	F.	S.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019. (Graduatoria valida solo per il tempo determinato scaturita dalla procedura concorsuale).	18.01.2021 - 17.11.2021		pari a 304 gg. conteggia bili	NO
53	F.	S.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Istruttore Direttivo Tecnico" cat. D - profilo professionale ora denominato "Funzionario Tecnico" indetto con Delib. G.C. 19/03/2008 P.G. n. 6162/89. Graduatoria approvata con D.D. 13/06/2009 P.G. n. 14678 .	IN RUOLO DAL 01.01.2019 per procedura di stabilizzazione di cui all'art. 20 c. 1 D.Lgs 75/2017 e dimissionaria dal 31.03.2021			NO
54	F.	C.	SI	Concorso Pubblico per esami per "Istruttore di attività e beni culturali" cat. C - profilo professionale ora denominato "Gestore Processi e Iniziative Culturali" indetto con Delib. G.C. 05/11/2008 P.G. n. 23240. Graduatoria approvata con D.D 29/07/2009 P.G. n. 18110.	13.11.2017 - 12.11.2020 03.03.2021 - 31.12.2021		pari a 1400 gg. conteggia bili	SI DATA DI MATURAZION E DEL REQUISITO 1080 GG: 27.10.2020
55	F.	M.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019.	IN RUOLO DAL 16.12.2020 per scorrimento graduatoria			NO
56	F.	S.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019.	IN RUOLO DAL 16.12.2019 per scorrimento di altra graduatoria in categoria superiore			NO
57	F.	D.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019.	IN RUOLO DAL 16.12.2019 per scorrimento di altra graduatoria in categoria superiore			NO
58	F.	V.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Sviluppo Territoriale" cat. D - indetto con D.D. n. 508 di R.U.A.D. del	IN RUOLO DAL 01.01.2017 per scorrimento			NO

				31.03.2016. Graduatoria approvata con D.D. 28.07.2016 n. 1076 di R.U.A.D..	graduatoria e dimissionaria dal 07.05.2017			
59	F.	G.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	IN RUOLO DAL 16.09.2019			NO
60	F.	F.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Assistente Sociale" cat. D - profilo professionale ora denominato "Funzionario Reti Sociali" - Specializz. Servizi Sociali indetto con Delib. G.C. 05/11/2008 P.G. n. 23240. Graduatoria approvata con D.D. 24/02/2009 P.G. n. 4160.	06.10.2014 - 14.09.2015 11.01.2016 - 29.02.2016		pari a 394 gg. conteggia bili	NO
61	F.	S.	SI	Richiesta avviamento a selezione per tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente di n. 3 unità part-time 30 ore sett.li con profilo di "Collaboratore Amministrativo" - (Categoria B1)- Operatore terminalista di computer con conoscenze informatiche di base per assunzione a tempo determinato. Graduatoria redatta da Centro Impiego e comunicata in data 02.05.2016 - P.G. n. 29803 del 03.05.2016.	06.06.2016 - 30.09.2017		pari a 482 gg. conteggia bili	NO
62	G.	L.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	02.05.2017 - 31.12.2018		pari a 609 gg. conteggia bili	NO
63	G.	M.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi" cat. D - indetto con D.D. n. 1114 del 05.08.2016. Graduatoria approvata con D.D. 29.11.2016 n. 1703 di R.U.A.D..	01.02.2017 - 01.01.2018		pari a 335 gg. conteggia bili	NO
64	G.	E.M.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019.	01.10.2019 - 29.12.2019		pari a 90 gg. conteggia bili	NO
65	G.	L.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato con profilo di "Istruttore Direttivo Tecnico Sociale / Assistente Sociale" Cat. D del Comune di Parma. Graduatoria approvata dal Comune di Parma con Determinazione n. 193573 del 29.10.2010, successivamente rettificata con Determinazione n. 196895 del 04.11.2010.	03.06.2015 - 30.11.2015		pari a 181 gg. conteggia bili	NO

66	G.	V.R.A.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Istruttore Amministrativo" cat. C - profilo professionale ora denominato "Gestore processi Amministrativi" indetto con Delib. G.C. 11.04.2007 P.G. n. 6678/99. Graduatoria approvata con D.D. 18.03.2008 P.G. n. 6309.	IN RUOLO DAL 01.10.2016 per scorrimento graduatoria poi dimissionaria dal 15.07.2020			NO
67	G.	S.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Reti Educative" - Cat. D1 - indetto con D.D. n. 1091 di R.U.A.D. del 07.08.2017 - Graduatoria approvata con D.D. R.U.A.D. n. 319 del 06.03.2018.	IN RUOLO DAL 01.02.2019 per scorrimento graduatoria			NO
68	G.	G.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Sviluppo Territoriale" cat. D - indetto con D.D. n. 508 di R.U.A.D. del 31.03.2016. Graduatoria approvata con D.D. 28.07.2016 n. 1076 di R.U.A.D..	IN RUOLO DAL 01.01.2017 per scorrimento graduatoria			NO
69	G.	V.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019. (Graduatoria valida solo per il tempo determinato scaturita dalla procedura concorsuale).	18.01.2021 - 30.07.2021		pari a 194 gg. conteggiabili	NO
70	I.	E.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	IN RUOLO DAL 16.09.2019 per scorrimento di altra graduatoria poi dimissionaria dal 17.11.2019			NO
71	I.	G.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi" cat. D - indetto con D.D. n. 1114 del 05.08.2016. Graduatoria approvata con D.D. 29.11.2016 n. 1703 di R.U.A.D..	02.01.2017 - 19.09.2017		pari a 261 gg. conteggiabili	NO
72	I.	E.R.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato di personale con profilo di Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) - categoria D indetta con D.D. n. 408 di P.G. del 12.01.2012. Graduatoria iniziale approvata con D.D. del 23.03.2012 P.G. n. 5395. Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015.	IN RUOLO DAL 01.01.2019 per procedura di stabilizzazione di cui all'art. 20 c. 1 D.Lgs 75/2017			NO

				Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.				
73	I.M.	G.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Sviluppo Territoriale" cat. D - indetto con D.D. n. 508 di R.U.A.D. del 31.03.2016. Graduatoria approvata con D.D. 28.07.2016 n. 1076 di R.U.A.D..	15.09.2016 - 31.07.2018		pari a 685 gg. conteggia bili	NO
74	I.	F.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Istruttore Direttivo Amministrativo" cat. D - profilo professionale ora denominato "Funzionario Amministrativo" - indetto con Delib. G.C. 19/03/2008 P.G. N. 6162/89. Graduatoria approvata con D.D. 03.03.2009 P.G. n. 4815	IN RUOLO DAL 16.10.2017 per scorrimento graduatoria			NO
75	L.F.	A.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	24.09.2018 - 31.12.2021		pari a 1195 gg. conteggia bili	SI DATA DI MATURAZION E DEL REQUISITO 1080 GG: 07.09.2021
76	L.	S.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Istruttore alle attività socio-culturali" cat. C - profilo professionale ora denominato "Gestore Processi Sociali" indetto con Delib. G.C. 05/11/2008 P.G. n. 23240. Graduatoria approvata con D.D. 04/07/2009 P.G. n. 16396.	08.05.2017 - 31.08.2018		pari a 481 gg. conteggia bili	NO
77	L.	G.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Sviluppo Territoriale" cat. D - indetto con D.D. n. 508 di R.U.A.D. del 31.03.2016. Graduatoria approvata con D.D. 28.07.2016 n. 1076 di R.U.A.D..	IN RUOLO DAL 21.09.2020 per scorrimento graduatoria			NO
78	L.	M.	SI	Concorso Pubblico per la copertura di n. 3 posti di "FUNZIONARIO RETI SOCIALI" - Specializzazione Servizi Sociali (Assistente Sociale) Cat. D1, approvata dal Comune di Reggio Emilia con Determinazione Dirigenziale n. 1015 del 24.06.2019	29.12.2020 - 31.12.2021		pari a 368 gg. conteggia bili	NO
79	L.	T.	SI	Selezione Pubblica per la copertura di 1 posto a tempo indeterminato di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat D1, del Comune di Cavezzo approvata con atto n. 122/ap del 30.08.2017	22.01.2018 - 02.05.2020		pari a 832 gg. conteggia bili	NO
80	L.	L.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di	18.01.2021 - 14.09.2021		pari a 240 gg. conteggia bili	NO

				R.U.A.D. del 24.06.2019. (Graduatoria valida solo per il tempo determinato scaturita dalla procedura concorsuale).				
81	M.	S.	SI	Concorso Pubblico per esami per la copertura di 2 posti vacanti d'organico di Istruttore Direttivo all'Informazione / Funzionario Servizi di Comunicazione" Cat. D1. Graduatoria approvata con D.D. 21.11.2009 P.G. n. 26307.	IN RUOLO DAL 03.10.2016 per scorrimento di altra graduatoria			NO
82	M.	G.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019.	01.10.2019 - 19.01.2020		pari a 111 gg. conteggia bili	NO
83	M.	R.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145. Concorso Pubblico per la copertura di n. 3 posti di "FUNZIONARIO RETI SOCIALI" - Specializzazione Servizi Sociali (Assistente Sociale) Cat. D1, approvata dal Comune di Reggio Emilia con Determinazione Dirigenziale n. 1015 del 24.06.2019	IN RUOLO DAL 31.12.2020 per scorrimento graduatoria			NO
84	M.	S.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019.	IN RUOLO DAL 16.12.2020 per scorrimento graduatoria			NO
85	M.	I.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato di personale con profilo di Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) - categoria D indetta con D.D. n. 408 di P.G. del 12.01.2012. Graduatoria iniziale approvata con D.D. del 23.03.2012 P.G. n. 5395. Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	23.03.2015 - 22.03.2018 12.04.2018 - 10.12.2018		pari a 1339 gg. conteggia bili	SI DATA DI MATURAZION E DEL REQUISITO 1080 GG: 06.03.2018
86	M.	C.	SI	Concorso Pubblico per esami per l'assunzione, a tempo pieno e indeterminato, di n. 2 unità di personale nel profilo professionale di "Istruttore", categoria C da destinare all'Area Cultura,-Sport-Politiche Giovanili"	IN RUOLO DAL 01.12.2021 per scorrimento di			NO

				dell'Unione Terra di Mezzo approvata con determinazione n. 390 del 6 agosto 2020	graduatoria			
87	M.	B.	SI	Richiesta di avviamento a selezione per il tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente di di n. 2 unità tempo pieno con profilo di "Collaboratore Amministrativo" - (Categoria B1) - Operatore terminalista di computer con conoscenze informatiche di base per assunzione a tempo determinato. Graduatoria redatta da Centro Impiego e comunicata in data 02.05.2016 - P.G. n. 29803 del 03.05.2016.	IN RUOLO DAL 01.06.2019 per applicazione del diritto di precedenza di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015			NO
88	M.	L.	SI	Concorso Pubblico per la copertura di n. 3 posti di "FUNZIONARIO RETI SOCIALI" - Specializzazione Servizi Sociali (Assistente Sociale) Cat. D1, approvata dal Comune di Reggio Emilia con Determinazione Dirigenziale n. 1015 del 24.06.2019	04.12.2019 - 31.12.2021		pari a 759 gg. conteggiabili	NO
89	M.	M.T.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	IN RUOLO DAL 01.01.2019 per procedura di stabilizzazione di cui all'art. 20 c. 1 D.Lgs 75/2017			NO
90	M.	R.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Istruttore Tecnico" Cat. C - profilo professionale ora denominato "Gestore processi Tecnici" indetto con Deliberazione G.C.11.04.2007 P.G. n. 6678/99. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 13.03.2008 P.G. n. 5682 .	IN RUOLO DAL 03.10.2016 per scorrimento graduatoria			NO
91	M.	S.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019.	IN RUOLO DAL 16.12.2019 per scorrimento di altra graduatoria in categoria superiore e dimissionaria dal 30.11.2020			NO
92	M.	G.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	IN RUOLO DAL 02.12.2019 per scorrimento di altra graduatoria e dimissionaria da 10.10.2021			NO

93	M.	P.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019. (Graduatoria valida solo per il tempo determinato scaturita dalla procedura concorsuale).	11.06.2020 - 30.12.2021		pari 568 gg. conteggia bili	NO
94	M.	I.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	26.06.2017 - 31.12.2018		pari 127 gg. conteggia bili	NO
95	M.	V.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	15.10.2018 - 31.12.2021		pari 1174 gg. conteggia bili	SI DATA DI MATURAZION E DEL REQUISITO 1080 GG: 28.09.2021
96	M.	L.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019. (Graduatoria valida solo per il tempo determinato scaturita dalla procedura concorsuale).	02.03.2020 - 30.12.2021		pari 669 gg. conteggia bili	NO
97	M.	M.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Istruttore Direttivo Tecnico" cat. D - profilo professionale ora denominato "Funzionario Tecnico" indetto con Delib. G.C. 19/03/2008 P.G. n. 6162/89. Graduatoria approvata con D.D. 13/06/2009 P.G. n. 14678 .	IN RUOLO DAL 03.12.2018 per scorrimento graduatoria			NO
98	M.	A.R.	SI	Richiesta di avviamento a selezione per il tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente di di n. 2 unità tempo pieno con profilo di "Collaboratore Amministrativo" - (Categoria B1) - Operatore terminalista di computer con conoscenze informatiche di base per assunzione a tempo determinato. Graduatoria redatta da Centro Impiego e comunicata in data 02.05.2016 - P.G. n. 29803 del 03.05.2016.	IN RUOLO DAL 01.06.2019 per applicazione del diritto di precedenza di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015			NO
99	M.	A.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Sviluppo Territoriale" cat. D - indetto con D.D. n. 508 di R.U.A.D. del 31.03.2016. Graduatoria approvata con D.D. 28.07.2016 n. 1076 di R.U.A.D..	IN RUOLO DAL 16.12.2019 per scorrimento graduatoria			NO
100	M.	C.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti	IN RUOLO DAL			NO

				Sociali” - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	01.04.2021 per scorrimento di altra graduatoria			
101	M.	A.	SI	Concorso Pubblico per la copertura di n. 3 posti di “FUNZIONARIO RETI SOCIALI” - Specializzazione Servizi Sociali (Assistente Sociale) Cat. D1, approvata dal Comune di Reggio Emilia con Determinazione Dirigenziale n. 1015 del 24.06.2019	21.10.2019 - 31.12.2021		pari 803 gg. conteggia bili	NO
102	M.	A.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di “Istruttore Direttivo Amministrativo” cat. D - profilo professionale ora denominato “Funzionario Amministrativo” - indetto con Deliberazione G.C. 19/03/2008 P.G. N. 6162/89. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 03.03.2009 P.G. n. 4815	IN RUOLO DAL 16.10.2017 per scorrimento graduatoria			NO
103	M.	R.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di “Gestore Processi Amministrativi” - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019.	IN RUOLO DAL 16.12.2019 per scorrimento graduatoria			NO
104	M.	B.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di “Gestore Processi Amministrativi” - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019. (Graduatoria valida solo per il tempo determinato scaturita dalla procedura concorsuale).	11.06.2020 - 30.12.2021		pari a 568 gg. conteggia bili	NO
105	M.	E.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato con profilo di “Responsabile Direttivo Contabile Cat. D/3 da assegnare al Servizio Tributi dell’Unione Bassa Reggiana. Graduatoria approvata dall’Unione Bassa Reggiana con Determinazione Dirigenziale del 31.10.2014 n. 253.	IN RUOLO DAL 02.10.2017 per scorrimento graduatoria			NO
106	M.	E.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato con profilo di “Assistente Sociale” Cat. D dell’Unione Terre d’Argine. Graduatoria approvata dall’Unione Terre d’Argine con Determinazione n. 460 del 03.07.2014.	03.06.2015 - 12.07.2016		pari a 406 gg. conteggia bili	NO
107	M.	V.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di “Funzionario Reti Sociali” - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	IN RUOLO DAL 02.09.2019 per scorrimento di altra graduatoria concorsuale			NO
108	M.	M.C.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di “Gestore Processi Amministrativi” - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del	10.02.2020 - 30.06.2021		pari a 507 gg. conteggia	NO

				16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019. (Graduatoria valida solo per il tempo determinato scaturita dalla procedura concorsuale).			bili	
109	M.	M.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145. Concorso Pubblico per la copertura di n. 3 posti di "FUNZIONARIO RETI SOCIALI" - Specializzazione Servizi Sociali (Assistente Sociale) Cat. D1, approvata dal Comune di Reggio Emilia con Determinazione Dirigenziale n. 1015 del 24.06.2019	20.11.2017 - 19.11.2020 29.12.2020 - 31.12.2021		pari a 1464 gg. conteggia bili	SI DATA DI MATURAZION E DEL REQUISITO 1080 GG: 03.11.2020
110	N.	E.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Sviluppo Territoriale" cat. D - indetto con D.D. n. 508 di R.U.A.D. del 31.03.2016. Graduatoria approvata con D.D. 28.07.2016 n. 1076 di R.U.A.D..	IN RUOLO DAL 01.01.2018 per scorrimento graduatoria			NO
111	N.	Y.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145. Concorso Pubblico per la copertura di n. 3 posti di "FUNZIONARIO RETI SOCIALI" - Specializzazione Servizi Sociali (Assistente Sociale) Cat. D1, approvata dal Comune di Reggio Emilia con Determinazione Dirigenziale n. 1015 del 24.06.2019	01.10.2018 - 30.09.2020 03.11.2021 - 30.11.2021		pari a 759 gg. conteggia bili	NO
112	N.	G.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Sviluppo Territoriale" cat. D - indetto con D.D. n. 508 di R.U.A.D. del 31.03.2016. Graduatoria approvata con D.D. 28.07.2016 n. 1076 di R.U.A.D..	IN RUOLO DAL 01.11.2020 per scorrimento graduatoria			NO
113	O.	A.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	30.10.2017 - 29.10.2020		pari a 1096 gg. conteggia bili	SI DATA DI MATURAZION E DEL REQUISITO 1080 GG: 13.10.2020
114	P.	A.	SI	Richiesta avviamento a selezione per tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente per	IN RUOLO DAL 01.05.2021 per			NO

				assunzioni a tempo determinato di unità a tempo pieno con profilo di “Collaboratore Amministrativo” - (Categoria B1) - Collaboratore Amministrativo con Conoscenze Informatiche di base Cat. B. Graduatoria redatta da Agenzia Regionale Lavoro - Centro per l'Impiego di Reggio Emilia N. 386923 del 04.12.2017 - P.G. n. 128862 di P.G del 06.12.2017.	applicazione del diritto di precedenza di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015			
115	P.	L.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di “Gestore Processi Amministrativi” - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019. (Graduatoria valida solo per il tempo determinato scaturita dalla procedura concorsuale).	11.06.2020 - 30.12.2021		pari a 568 gg. conteggia bili	NO
116	P.	M.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di “Funzionario Reti Educative” - Cat. D1 - indetto con D.D. n. 1091 di R.U.A.D. del 07.08.2017 - Graduatoria approvata con D.D. R.U.A.D. n. 319 del 06.03.2018.	IN RUOLO DAL 02.09.2019 per scorrimento graduatoria			NO
117	P.	V.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di “Funzionario Reti Sociali” - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	21.01.2019 - 31.12.2021		pari a 1076 gg. conteggia bili	NO
118	P.	E.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di “Istruttore Direttivo Tecnico” cat. D - profilo professionale ora denominato “Funzionario Tecnico” indetto con Deliberazione G.C. 19/03/2008 P.G. n. 6162/89. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 13/06/2009 P.G. n. 14678 .	IN RUOLO DAL 03.10.2016 per scorrimento graduatoria			NO
119	P.	F.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di “Funzionario Reti Sociali” - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145. Concorso Pubblico per la copertura di n. 3 posti di “FUNZIONARIO RETI SOCIALI” - Specializzazione Servizi Sociali (Assistente Sociale) Cat. D1, approvata dal Comune di Reggio Emilia con Determinazione Dirigenziale n. 1015 del 24.06.2019	01.08.2017 - 31.07.2020 07.09.2020 - 31.12.2021		pari a 1577 gg. conteggia bili	SI DATA DI MATURAZION E DEL REQUISITO 1080 GG: 15.07.2020

120	P.	I.C.	SI	Richiesta avviamento a selezione per tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente per assunzioni a tempo determinato di unità a tempo pieno con profilo di "Collaboratore Amministrativo" - (Categoria B1) - Collaboratore Amministrativo con Conoscenze Informatiche di base Cat. B. Graduatoria redatta da Agenzia Regionale Lavoro - Centro per l'Impiego di Reggio Emilia N. 386923 del 04.12.2017 - P.G. n. 128862 di P.G del 06.12.2017.	IN RUOLO DAL 01.05.2021 per applicazione del diritto di precedenza di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015			NO
121	P.	E.	SI	Integrazione alla Graduatoria a tempo determinato derivante da Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Assistente Sociale" cat. D - profilo professionale ora denominato "Funzionario Reti Sociali" - Specializzazione Servizi Sociali indetto con Deliberazione G.C. 05/11/2008 P.G. n. 23240. Graduatoria iniziale approvata con Determinazione Dirigenziale del 24/02/2009 P.G. n. 4160 e integrata con Determinazione Dirigenziale del 30.07.2009 P.G. n. 18227. Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato di personale con profilo di Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) - categoria D indetta con D.D. n. 408 di P.G. del 12.01.2012. Graduatoria iniziale approvata con D.D. del 23.03.2012 P.G. n. 5395. Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	IN RUOLO DAL 01.01.2019 per procedura di stabilizzazione di cui all'art. 20 c. 1 D.Lgs 75/2017			NO
122	P.	C.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019. (Graduatoria valida solo per il tempo determinato scaturita dalla procedura concorsuale).	17.05.2021 - 31.12.2021		pari a 229 gg. conteggia bili	NO
123	P.	D.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019. (Graduatoria valida solo per il tempo determinato scaturita dalla procedura concorsuale).	10.02.2020 - 10.12.2021		pari a 670 gg. conteggia bili	NO
124	P.	T.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a				

				tempo determinato con profilo di “Funzionario Reti Sociali” - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	15.05.2017 - 25.05.2017		pari a 11 gg. conteggia bili	NO
125	P.	S.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di “Funzionario Reti Educative” - Cat. D1 - indetto con D.D. n. 1091 di R.U.A.D. del 07.08.2017 - Graduatoria approvata con D.D. R.U.A.D. n. 319 del 06.03.2018.	19.11.2018 - 18.11.2021		pari a 1096 gg. conteggia bili	SI DATA DI MATURAZIONE DEL REQUISITO 1080 GG: 02.11.2021
126	R.	N.	SI	Concorso Pubblico per esami per l’assunzione, a tempo pieno e indeterminato, di n. 2 unità di personale nel profilo professionale di “Istruttore”, categoria C da destinare all’Area Cultura,-Sport-Politiche Giovanili” dell’Unione Terra di Mezzo approvata con determinazione n. 390 del 6 agosto 2020	IN RUOLO DAL 01.12.2021 per scorrimento di graduatoria			NO
127	R.	M.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di “Funzionario Economico Finanziario” Cat. D - indetto con Determinazione Dirigenziale n. 16211 di P.G. del 24.08.2010. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 06.12.2010 n. 23387 di P.G.	IN RUOLO DAL 03.09.2018 per scorrimento graduatoria			NO
128	R.	C.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di “Funzionario Reti Sociali” - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	15.05.2017 - 12.11.2017		pari a 182 gg. conteggia bili	NO
129	R.	E.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di “Funzionario Reti Educative” - Cat. D1 - indetto con D.D. n. 1091 di R.U.A.D. del 07.08.2017 - Graduatoria approvata con D.D. R.U.A.D. n. 319 del 06.03.2018.	24.02.2021 - 23.12.2021		pari a 303 gg. conteggia bili	NO
130	S.	D.	SI	Richiesta di avviamento a selezione per il tramite del Centro per l’Impiego territorialmente competente di di n. 2 unità tempo pieno con profilo di “Collaboratore Amministrativo” - (Categoria B1) - Operatore terminalista di computer con conoscenze informatiche di base per assunzione a tempo determinato. Graduatoria redatta da Centro Impiego e comunicata in data 02.05.2016 - P.G. n. 29803 del 03.05.2016.	IN RUOLO DAL 01.06.2019 per applicazione del diritto di precedenza di cui all’art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015			NO
131	S.	G.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di “Funzionario Sviluppo Territoriale” cat. D - indetto con D.D. n. 508 di R.U.A.D. del 31.03.2016. Graduatoria approvata con D.D. 28.07.2016 n. 1076 di R.U.A.D..	IN RUOLO DAL 01.02.2019 per scorrimento graduatoria			NO

132	S.	F.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019. (Graduatoria valida solo per il tempo determinato scaturita dalla procedura concorsuale).	18.01.2021 - 31.12.2021		pari a 348 gg. conteggia bili	NO
133	S.	F.	SI	Concorso Pubblico per la copertura di n. 3 posti di "FUNZIONARIO RETI SOCIALI" - Specializzazione Servizi Sociali (Assistente Sociale) Cat. D1, approvata dal Comune di Reggio Emilia con Determinazione Dirigenziale n. 1015 del 24.06.2019	16.06.2020 - 02.08.2020		pari a 48 gg. conteggia bili	NO
134	S.	E.	SI	Concorso Pubblico per esami per "Istruttore di attività e beni culturali" cat. C - profilo professionale ora denominato "Gestore Processi e Iniziative Culturali" indetto con Deliberazione G.C. 05/11/2008 P.G. n. 23240. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 29/07/2009 P.G. n. 18110.	IN RUOLO DAL 16.10.2017 per scorrimento graduatoria			NO
135	S.	A.	SI	Concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di quattro posti di istruttore direttivo tecnico, categoria D, a tempo indeterminato e pieno con riserva di due posti a favore degli appartenenti delle forze armate" della Provincia di Reggio Emilia approvata con determinazione n. 505 del 17.11.2020	03.05.2021 - 31.12.2021		pari a 243 gg. conteggia bili	NO
136	S.	E.	SI	Concorso Pubblico per la copertura di n. 3 posti di "FUNZIONARIO RETI SOCIALI" - Specializzazione Servizi Sociali (Assistente Sociale) Cat. D1, approvata dal Comune di Reggio Emilia con Determinazione Dirigenziale n. 1015 del 24.06.2019	14.10.2019 - 17.10.2021		pari a 735 gg. conteggia bili	NO
137	S.	L.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	01.08.2017 - 12.02.2020		pari a 926 gg. conteggia bili	NO

138	S.	L.	SI	Integrazione alla Graduatoria a tempo determinato derivante da Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Assistente Sociale" cat. D - profilo professionale ora denominato "Funzionario Reti Sociali" - Specializzazione Servizi Sociali indetto con Deliberazione G.C. 05/11/2008 P.G. n. 23240. Graduatoria iniziale approvata con Determinazione Dirigenziale del 24/02/2009 P.G. n. 4160 e integrata con Determinazione Dirigenziale del 30.07.2009 P.G. n. 18227. Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato di personale con profilo di Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) - categoria D indetta con D.D. n. 408 di P.G. del 12.01.2012. Graduatoria iniziale approvata con D.D. del 23.03.2012 P.G. n. 5395. Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Sociali" - specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) Categoria D1 indetta con D.D. n. 1279 del 28.09.2015. Graduatoria approvata con D.D. 03.02.2016 P.G. n. 145.	IN RUOLO DAL 01.01.2019 per procedura di stabilizzazione di cui all'art. 20 c. 1 D.Lgs 75/2017			NO
139	S.	G.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi" cat. D - indetto con Determinazione Dirigenziale n. 1114 del 05.08.2016. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 29.11.2016 n. 1703 di R.U.A.D..	IN RUOLO DAL 01.01.2018 per scorrimento graduatoria			NO
140	S.	V.A.	SI	Richiesta avviamento a selezione per tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente per assunzioni a tempo determinato di unità a tempo pieno con profilo di "Collaboratore Amministrativo" - (Categoria B1) - Collaboratore Amministrativo con Conoscenze Informatiche di base Cat. B. Graduatoria redatta da Agenzia Regionale Lavoro - Centro per l'Impiego di Reggio Emilia N. 386923 del 04.12.2017 - P.G. n. 128862 di P.G del 06.12.2017.	01.03.2018 - 30.06.2019		pari a 487 gg. conteggiabili	NO
141	T.	P.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Istruttore Direttivo Tecnico" cat. D - profilo professionale ora denominato "Funzionario Tecnico" indetto con Deliberazione G.C. 19/03/2008 P.G. n. 6162/89. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 13/06/2009 P.G. n. 14678.	IN RUOLO DAL 03.10.2016 per scorrimento di graduatoria			NO
142	T.	M.	SI	Richiesta avviamento a selezione per tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente per	IN RUOLO DAL			NO

				assunzioni a tempo determinato di unità a tempo pieno con profilo di "Collaboratore Amministrativo" - (Categoria B1) - Collaboratore Amministrativo con Conoscenze Informatiche di base Cat. B. Graduatoria N. 120882 redatta da Centro Impiego e comunicata in data 02.05.2016 - P.G. n. 29803 del 03.05.2016.	01.06.2019 per applicazione del diritto di precedenza di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015 e successivamente in data 16.12.2020 assunta in categoria C a seguito di scorrimento graduatoria			
143	T.	S.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019. (Graduatoria valida solo per il tempo determinato scaturita dalla procedura concorsuale).	08.03.2021 - 31.05.2021		pari a 85 gg. Conteggianti	NO
144	T.	F.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019. (Graduatoria valida solo per il tempo determinato scaturita dalla procedura concorsuale).	10.02.2020 - 09.08.2020 18.01.2021 - 31.12.2021		pari a 530 gg. Conteggianti	NO
145	V.	L.	SI	Richiesta avviamento a selezione per tramite del Centro per l'Impiego territorialmente competente per assunzioni a tempo determinato di unità a tempo pieno con profilo di "Collaboratore Amministrativo" - (Categoria B1) - Collaboratore Amministrativo con Conoscenze Informatiche di base Cat. B. Graduatoria redatta da Agenzia Regionale Lavoro - Centro per l'Impiego di Reggio Emilia N. 386923 del 04.12.2017 - P.G. n. 128862 di P.G del 06.12.2017.	IN RUOLO DAL 16.12.2020 scorrimento di altra graduatoria in categoria superiore			NO
146	V.	R.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019.	IN RUOLO DAL 16.12.2019 per scorrimento graduatoria			NO
147	V.	V.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Pedagogista" cat. D3 - profilo professionale ora denominato "Funzionario Reti Educative/3" indetto con Deliberazione G.C.	IN RUOLO DAL 01.09.2018 per procedura di stabilizzazione			NO

				11/02/2008 P.G. n. 2407. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 18/06/2008 P.G. n. 13974 .	di cui all'art. 20 c. 1 D.Lgs 75/2017			
148	V.	R.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Reti Educative" - Cat. D1 - indetto con D.D. n. 1091 di R.U.A.D. del 07.08.2017 - Graduatoria approvata con D.D. R.U.A.D. n. 319 del 06.03.2018.	02.09.2019 - 31.12.2021		pari a 852 gg. conteggia bili	NO
149	W.	M.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Istruttore alle attività socio-culturali" cat. C - profilo professionale ora denominato "Gestore Processi Sociali" indetto con Deliberazione G.C. 05/11/2008 P.G. n. 23240. Graduatoria approvata con Determinazione Dirigenziale del 04/07/2009 P.G. n. 16396.	IN RUOLO DAL 01.10.2016 per scorrimento graduatoria			NO
150	Z.	F.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Funzionario Sviluppo Territoriale" cat. D - indetto con D.D. n. 508 di R.U.A.D. del 31.03.2016. Graduatoria approvata con D.D. 28.07.2016 n. 1076 di R.U.A.D..	22.05.2017 - 30.09.2017		pari a 132 gg. conteggia bili	NO
151	Z.	A.M.	SI	Concorso Pubblico per esami per assunzioni a tempo indeterminato di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C, indetto con D.D. n. 1619 di R.U.A.D. del 16.10.2018 - Graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019.	01.10.2019 - 29.02.2020 18.01.2021 - 12.04.2021		pari a 237 gg. conteggia bili	NO
152	Z.	S.	SI	Selezione Pubblica per esami per eventuali assunzioni a tempo determinato di personale con profilo di Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali (Assistente Sociale) - categoria D indetta con D.D. n. 408 di P.G. del 12.01.2012. Graduatoria iniziale approvata con D.D. del 23.03.2012 P.G. n. 5395.	IN RUOLO DAL 01.01.2019 per procedura di stabilizzazione di cui all'art. 20 c. 1 D.Lgs 75/2017			NO
	TOTALE SOGGETTI IN POSSESSO DEI 3 REQUISITI							16

A seguito della redazione della precedente Tabella riepilogativa si è rilevato quanto segue:

- che parte dei dipendenti citati nel frattempo sono già stati assunti a tempo indeterminato presso l'Ente mediante scorrimento di graduatoria di concorso pubblico nella quale risultavano già utilmente classificati o a seguito di precedenti processi di stabilizzazione o assunzione con diritto di precedenza ai sensi delle normative vigenti;
- che parte dei dipendenti assunti a tempo determinato nell'arco temporale 01.01.2014 - 31.12.2021 (ultimi otto anni), **non** hanno maturato almeno 3 anni di servizio anche non continuativi, anche sommando più periodi effettuati presso l'Amministrazione e **non** risultano pertanto in possesso del requisito di cui alla lettera c) dell'articolo 20 comma 1, al fine della relativa diretta stabilizzazione;
- che n. 16 soggetti presentano unicamente periodi di assunzione a tempo determinato riconducibili al medesimo profilo professionale oggetto di inquadramento, in virtù dei quali maturano almeno 3 anni di servizio anche non continuativi negli ultimi otto anni (01.01.2014 - 31.12.2021) **e pertanto possiedono tutti e 3 i requisiti di cui alle lettere a) b) e c) dell'articolo 20 comma 1, al fine della relativa stabilizzazione;**
- che tra i sopracitati 16 soggetti che possiedono tutti e 3 i requisiti di cui alle lettere a) b) e c) dell'articolo 20 comma 1, al fine della relativa stabilizzazione **n. 1 soggetto** rientrava già nel precedente percorso di stabilizzazione ed aveva rinunciato alla proposta di assunzione a tempo indeterminato presso il Comune di Reggio Emilia e pertanto aveva già usufruito del percorso di "stabilizzazione" rinunciandovi e che n. 1 soggetto aveva ricevuto proposta di assunzione a tempo indeterminato da scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica che ne aveva generato l'assunzione a tempo determinato rinunciandovi;
- che nessun soggetto tuttora considerato "precario" presenta sia periodi di assunzione a tempo determinato che periodi contrattuali riferiti ad altre tipologie di contratto flessibile (Co.Co.Co.) riconducibili alle medesime attività / area / categoria professionale/profilo professionale.
- **che pertanto sono n. 14 i soggetti che possiedono tutti e 3 i requisiti di cui alle lettere a) b) e c) dell'articolo 20 comma 1, e che possono essere valutati ai fini del presente percorso di stabilizzazione;**
- **che al più tardi alla data del 16.11.2021 tutti i soggetti in possesso dei requisiti di stabilizzazione hanno già maturato il requisito di "3 anni di servizio negli ultimi 8" e che pertanto non occorra attendere la data del 31.12.2021 per il raggiungimento di tale requisito da parte di nessun candidato;**

Al termine del percorso di ricognizione, dall'esame di tutto quanto soprariportato, si è pertanto riscontrato che unicamente **14 soggetti**, tra tutti quelli presi in esame quale base di partenza, risultano in possesso di TUTTI e 3 i requisiti obbligatori previsti dall'art. 20, comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017 e dalla successiva Circolare n. 3 del 2017, utili ai fini dell'eventuale assunzione diretta a tempo indeterminato presso il Comune di Reggio Emilia e possono accedere al presente percorso di stabilizzazione e precisamente i sottoriportati candidati per il profilo a fianco di ciascuno indicato:

INIZIALI COGNOME E NOME	PROFILO PROFESSIONALE DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO / DI RICONDUZIONE PROFESSIONALE	AREA / CAT. PROFESSIONALE	ATTUALMENTE IN SERVIZIO / NON IN SERVIZIO
A.R.	Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE - CAT. D	NON IN SERVIZIO
B.A.	Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE - CAT. D	IN SERVIZIO
B.C.	Funzionario Reti e Servizi Culturali	CULTURALE - CAT. D	NON IN SERVIZIO
B.F.	Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE - CAT. D	IN SERVIZIO
C.B.	Gestore Processi e Iniziative Culturali	CULTURALE - CAT. C	IN SERVIZIO (con altro profilo)
C.A.	Funzionario Reti e Servizi Culturali	CULTURALE - CAT. D	NON IN SERVIZIO
F.C.	Gestore Processi e Iniziative Culturali	CULTURALE - CAT. C	IN SERVIZIO
L.F.A.	Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE - CAT. D	IN SERVIZIO
M.I.	Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE - CAT. D	NON IN SERVIZIO
M.V.	Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE - CAT. D	IN SERVIZIO
M.M.	Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE - CAT. D	IN SERVIZIO
O.A.	Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE - CAT. D	NON IN SERVIZIO
P.F.	Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE - CAT. D	IN SERVIZIO
P.S.	Funzionario Reti Educative	EDUCATIVA - CAT. D	NON IN SERVIZIO

Si rileva inoltre che 8 soggetti sono tuttora in servizio a tempo determinato presso il Comune di Reggio Emilia, mentre 6 sono cessati dal servizio.

FASE 3 - VERIFICA DEI FABBISOGNI - DEI POSTI - DELLE RISORSE

F

Come già esposto nelle premesse, il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale anni 2021-2022-2023 - Anno 2021 Primo Stralcio. Provvedimento conseguenti - Rideterminazione della Dotazione Organica" approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 06.03.2021 dove al paragrafo 5) RICOGNIZIONE FABBISOGNI - PIANO DEI FABBISOGNI 2021-2022-2023 aveva già individuato il fabbisogno di personale da ricoprire mediante percorso di stabilizzazione come di seguito riportato:

TABELLA STABILIZZAZIONI - art. 20 co. 1 D.Lgs. 75/2017 e smi - da effettuare entro il 31/12/2021

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 - anche in relazione alle ultime ed ulteriori modificazioni testè apportate all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, dal D.L. "Milleproroghe" n. 183/2020, così come recentemente convertito in Legge n. 21 del 26/02/2021 (art. 1 co. 7-bis) pubblicata in G.U. in data 01/03/2021, attualmente in fase di lettura, analisi e valutazione - 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. 2 assunzioni 36 h. profilo prof.le "Gestore processi culturali" - Cat. C

n. 6 assunzioni 36 h. profilo prof.le "Funzionario Reti Sociali" Spec. servizi sociali - Cat. D

Sono contestualmente autorizzate 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 rileva pertanto che:

- per il profilo professionale di Gestore Processi e Iniziative Culturali i soggetti che al termine della mappatura risultano in possesso dei requisiti di "Stabilizzazione" sono n. 2 e pertanto in pari numero rispetto al fabbisogno deliberato nel Piano Triennale dei Fabbisogni e che tali soggetti hanno entrambi già presentato istanza di parte di "inserimento" nel percorso di stabilizzazione deliberato dal Piano Triennale dei Fabbisogni e precisamente:

INIZIALI COGNOME E NOME	PROFILO PROFESSIONALE DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO / DI RICONDUZIONE PROFESSIONALE	AREA / CAT. PROFESSIONALE	ATTUALMENTE IN SERVIZIO / NON IN SERVIZIO
C.B.	Gestore Processi e Iniziative Culturali	CULTURALE - CAT. C	IN SERVIZIO (con altro profilo)
F.C.	Gestore Processi e Iniziative Culturali	CULTURALE - CAT. C	IN SERVIZIO

- che per quanto riguarda il profilo professionale di Funzionario Reti Sociali - Specializzazione Servizi Sociali Cat. D i soggetti che al termine della mappatura risultano in possesso dei requisiti di stabilizzazione sono n. 9 e precisamente:

INIZIALI COGNOME E NOME	PROFILO PROFESSIONALE DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO / DI RICONDUZIONE PROFESSIONALE	AREA / CAT. PROFESSIONALE	ATTUALMENTE IN SERVIZIO / NON IN SERVIZIO
A.R.	Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE - CAT. D	NON IN SERVIZIO
B.A.	Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE - CAT. D	IN SERVIZIO
B.F.	Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE - CAT. D	IN SERVIZIO
L.F.A.	Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE - CAT. D	IN SERVIZIO
M.I.	Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE - CAT. D	NON IN SERVIZIO
M.V.	Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE - CAT. D	IN SERVIZIO
M.M.	Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE - CAT. D	IN SERVIZIO
O.A.	Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE - CAT. D	NON IN SERVIZIO
P.F.	Funzionario Reti Sociali - Specializz. Servizi Sociali	SOCIALE - CAT. D	IN SERVIZIO

e pertanto risultano in numero superiore al fabbisogno deliberato nel Piano Triennale dei Fabbisogni per cui si rimanda alle considerazioni esposte nel paragrafo successivo "ASSUNZIONI".

- che risultano aver maturato i requisiti utili alla stabilizzazione di cui all'art. 1 c. 20 del D. Lgs 75/2017 anche altri soggetti con profili professionali diversi da quelli previsti in copertura dall'attuale Piano dei Fabbisogni e precisamente:

INIZIALI COGNOME E NOME	PROFILO PROFESSIONALE DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO / DI RICONDUZIONE PROFESSIONALE	AREA / CAT. PROFESSIONALE	ATTUALMENTE IN SERVIZIO / NON IN SERVIZIO
B.C.	Funzionario Reti e Servizi Culturali	CULTURALE - CAT. D	NON IN SERVIZIO
C.A.	Funzionario Reti e Servizi Culturali	CULTURALE - CAT. D	NON IN SERVIZIO
P.S.	Funzionario Reti Educative	EDUCATIVA - CAT. D	NON IN SERVIZIO

Riferibilmente ai profili professionali di Funzionario Reti e Servizi Culturali e Funzionario Reti Educative Cat. D ove nella presente mappatura sono stati ritrovati soggetti che presentano i requisiti di stabilizzazione di cui all'art. 20 c. 1 del D.Lgs 75/2017 alla data del 31.12.2021, non rientrando nei profili professionali individuati nel Piano Triennale dei Fabbisogni 2021-2023 - Annuale 2021 approvato con Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021 si rimandano le valutazioni sui fabbisogni di personale ed alle relative modalità di copertura in occasione del prossimo Piano Triennale dei Fabbisogni.

FASE 4 - ASSUNZIONE

Al termine di tutte le operazioni preliminari e di verifica delle situazioni e dei dati, visto il loro esito positivo, si ritiene opportuno e si propone, per tutte le motivazioni sopraesposte, di cogliere l'opportunità offerta dalla norma di reclutamento speciale transitorio di cui all'art. 20, co. 1 del D.Lgs. n. 75/2017, tramite assunzione a tempo indeterminato di:

N.	POSTI DI PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	RAPPORTO ORARIO
6	Funzionario Reti Sociali - Specializzazione Servizi Sociali	D1	Tempo pieno
2	Gestori Processi e Iniziative Culturali	C1	Tempo pieno

Valutato che dal monitoraggio effettuato risultano in possesso del requisito di stabilizzazione:

PROFILO GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI

- n. 2 soggetti con profilo di Gestori Processi e Iniziative Culturali a fronte di n. 2 posti previsti in copertura con profilo di Gestore Processi e Iniziative Culturali Cat. C che hanno già presentato istanza di assunzione ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs 75/2017 tuttora in servizio a tempo determinato presso l'Ente e che pertanto per tali figure si possa procedere ad assunzione a tempo pieno e dal primo momento utile in via diretta a seguito dell'approvazione del presente percorso riferito alla possibilità prevista dall'art. 20 comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017

INIZIALI COGNOME E NOME	PROFILO PROFESSIONALE DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO / DI RICONDUZIONE PROFESSIONALE	CAT.
C.B.	Gestore Processi e Iniziative Culturali	CAT. C
F.C.	Gestore Processi e Iniziative Culturali	CAT. C

PROFILO FUNZIONARIO RETI SOCIALI SPECIALIZZAZIONE SERVIZI SOCIALI

- n. 9 soggetti con profilo di Funzionario Reti Sociali Specializzazione Servizi Sociali a fronte di n. 6 posti previsti in copertura con profilo di Funzionario Reti Sociali Specializzazione Servizi Sociali Cat. D e che pertanto occorre definire un percorso di selezione pubblico riservato ai soggetti in possesso di tutti i requisiti di stabilizzazione al fine di individuare le 6 figure da assumere a tempo indeterminato dal primo momento utile.

Verificata la necessità di pubblicare un **“Avviso per la manifestazione di interesse alla procedura di stabilizzazione del personale precario ai sensi dell'art. 20 c.1 d.lgs. 75/2017 riservato a coloro che hanno maturato i requisiti di “stabilizzazione” nel profilo di Funzionario Reti Sociali Spec. Servizi Sociali nel periodo 01.01.2014 - 31.12.2021”** che garantisca la dovuta pubblicità e che applichi dei criteri di selezione predeterminati qualora il numero di manifestazioni di interesse pervenute dovesse essere superiore al numero dei posti disponibili (n. 6).

Considerato che tutti i soggetti che al termine della mappatura risultano in possesso dei requisiti di stabilizzazione con profilo di Funzionario Reti Sociali Specializzazione Servizi Sociali Cat. D hanno già maturato al più tardi alla data del 28.09.2021 il requisito di cui alla lettera c) dell'art. 20 c. 1 del D.Lgs 75/2017 e cioè aver maturato *“...almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni”* si stabilisce - al fine di ricondurre ad una data certa la data del possesso del requisito anche prima del 31.12.2021 per poter procedere quanto prima e comunque entro tale data come determinato dal Piano Triennale dei Fabbisogni ad effettuare le assunzioni di che trattasi - che il requisito di anzianità debba essere posseduto alla data di scadenza dell'avviso per la manifestazione di interesse, non andando a ledere in alcun modo la possibilità di partecipazione di alcun candidato in possesso dei requisiti;

Occorre ora utilmente considerare che qualora, il numero di assunzioni a seguito della raccolta di manifestazione di interesse dovesse essere inferiore ai posti messi in copertura (n.6) riservati a coloro che hanno maturato i requisiti di “stabilizzazione” nel profilo di Funzionario Reti Sociali Spec. Servizi Sociali al 31.12.2021, tali posti non coperti dovranno essere destinati a coloro che matureranno i requisiti di stabilizzazione entro il 31.12.2022 a fronte di un nuovo percorso di stabilizzazione contenente la mappatura dei soggetti precari che matureranno i requisiti alla data del 31.12.2022 poiché il piano dei fabbisogni vigente ha già destinato a questo profilo professionale n. 6 posti complessivi.

Occorre infine definire i criteri di accesso di selezione nonché i criteri per la formazione di una eventuale graduatoria qualora il numero delle manifestazioni di interesse risulti essere superiore al numero di stabilizzazioni da effettuare, previa dichiarazione di ammissibilità delle domande di manifestazioni di interesse pervenute che di seguito si riportano:

REQUISITI PER L'AMMISSIONE ALLA PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE

Possono accedere alla procedura di stabilizzazione per n. 6 posti di Funzionario Reti Sociali Specializzazione Servizi Sociali ai sensi del D.Lgs 75/2017, art. 20, comma 1 e ss.mm.ii., mediante presentazione di apposita manifestazione di interesse ad essere assunto a tempo indeterminato presso il Comune di Reggio Emilia, coloro che risultino in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, comma 1, D.Lgs 75/2017 e ss.mm.ii., ovvero:

- aver prestato servizio presso il Comune di Reggio Emilia successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 (28 agosto 2015) con contratto a tempo determinato con profilo di Funzionario Reti Sociali - Specializzazione Servizi Sociali Cat. D;
- essere stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse dal Comune di Reggio Emilia;
- aver maturato alla data di scadenza dell'avviso, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, nel periodo ricompreso negli ultimi otto anni (01.01.2014 - 31.12.2021) alle dipendenze del Comune di Reggio Emilia, con profilo di Funzionario Reti Sociali - Specializzazione Servizi Sociali Cat. D. A tal fine si specifica che non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione di cui all'articolo 14 del D.Lgs. n. 165/2001 o degli organi politici delle regioni, secondo i rispettivi ordinamenti, né quello prestato in virtù di contratti di cui agli articoli 90 e 110 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267. Sono inoltre esclusi i periodi prestati con contratto di somministrazione di lavoro.

Gli anni da conteggiare comprendono unicamente rapporti di lavoro prestato con il Comune di Reggio Emilia nel medesimo profilo professionale e categoria giuridica oggetto della presente procedura di stabilizzazione.

N.B. Ai fini della maturazione del requisito del servizio si terrà conto della durata dei rapporti di servizio intercorsi con il Comune di Reggio Emilia fino alla concorrenza di almeno tre anni compiuti. A tal fine il periodo triennale richiesto corrisponde, convenzionalmente, a n. 1080 giorni complessivi, assumendo l'anno di servizio quale periodo di 12 mesi ed il mese di 30 giorni ciascuno.

Non possono partecipare i titolari alla data di scadenza dell'Avviso per la Manifestazione di interesse alla stabilizzazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso una Pubblica Amministrazione in profilo professionale e categoria giuridica equivalente o superiore a quello previsto in copertura.

essere in possesso:

- dei requisiti generali previsti per l'accesso al pubblico impiego;
- di uno dei seguenti titoli di studio:
Lauree di cui al Decreto Ministeriale 270/04 appartenenti alla Classe di Laurea:
L-39 Servizio Sociale

o:

- Lauree Triennali di cui al D.M. 509/99 ad esse equiparate unicamente così come previsto dalla Tabella allegata al Decreto Interministeriale 09-07-2009 (09A11794);
- Diplomi delle Scuole Dirette ai fini speciali istituite ai sensi del D.P.R. n. 162/1982 di durata triennale ad esse equiparate unicamente così come previsto dalla Tabella allegata al Decreto Interministeriale 11.11.11;
- Diplomi Universitari istituiti ai sensi della L. n. 341/1990 della medesima durata ad esse equiparate unicamente così come previsto dalla Tabella allegata al Decreto Interministeriale 11.11.11;
- Diploma di Scuola Universitaria per Assistenti Sociali e di Servizio Sociale conseguito presso le Università di Siena, Parma, Firenze, Perugia, Pisa, Roma "La Sapienza" e Istituto Pareggiato "Maria SS. Assunta" di Roma;
- Diploma di Assistente Sociale, comunque conseguito, per coloro che - in possesso di diploma di istruzione secondario di secondo grado - alla data del 5 febbraio 1987 si trovavano in servizio quali Assistenti Sociali presso le Amministrazioni dello Stato o avevano svolto tale servizio per almeno un quinquennio presso tali Amministrazioni.

oppure Lauree Magistrali di cui al Decreto Ministeriale 270/04 appartenenti alle Classi:
LM-87 "Servizio sociale e politiche sociali";

Q:

Lauree Specialistiche (LS) di cui al D.M. 509/99 e i Diplomi di Laurea vecchio ordinamento (DL) ad esse equiparate unicamente così come previsto dalla Tabella allegata al Decreto Interministeriale 09-07-2009 (09A11795);

Qualora un Diploma di Laurea conseguito secondo il vecchio ordinamento, trovi corrispondenza con più classi di Laurea Specialistiche o Magistrali ai sensi del citato D. Interministeriale 09.07.2009 (09A11795), il candidato dovrà dichiarare sulla domanda di partecipazione al concorso a quale singola classe è equiparato il titolo di studio conseguito; tale dichiarazione dovrà essere resa conformemente e sulla scorta di specifica certificazione rilasciabile unicamente a cura dell'Ateneo che ha conferito il Diploma di Laurea (così come previsto dal citato Decreto), a seguito di richiesta effettuata dal candidato interessato all'equiparazione.

Per i titoli conseguiti all'estero l'ammissione è subordinata al riconoscimento degli stessi ad uno dei titoli di studio previsti per l'accesso, ai sensi della normativa vigente.

- dell'iscrizione all'Albo professionale Assistenti Sociali;

CRITERI PER LA FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE - PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE

Qualora il numero delle manifestazioni di interesse sia superiore al numero dei posti messi in copertura, successivamente alla dichiarazione di ammissibilità delle manifestazioni di interesse pervenute, si procederà alla formazione di una graduatoria al fine di individuare i soggetti con cui procedere alla stipula del contratto individuale di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il Comune di Reggio Emilia.

- avranno la priorità nel posizionamento in graduatoria coloro che - in possesso di tutti i requisiti - risultavano in servizio alla data del 22.06.2017 (così come disposto dall'art. 20 - comma 12 del D.Lgs. n. 75/2017) nel medesimo profilo professionale e categoria giuridica oggetto della presente procedura di stabilizzazione;
- i candidati NON in servizio alla data del 22.06.2017 saranno inseriti nella graduatoria tenendo conto del momento di maturazione del requisito dei 3 anni di servizio (1080 giorni). Precede il candidato che ha maturato prima il requisito dei 3 anni di servizio;
- qualora - dopo l'applicazione dei precedenti criteri - dovessero risultare a pari merito più candidati posizionati nella graduatoria, le posizioni saranno assegnate avuto presente nell'ordine:
 - il totale del periodo complessivo di servizio svolto oltre i 3 anni minimi richiesti per la stabilizzazione (1080 giorni), calcolati alla data di scadenza del presente Avviso, servizio che deve essere stato prestato unicamente presso il Comune di Reggio Emilia;
 - la minore età.

Si opera, come già anticipato nelle premesse del presente Documento, un successivo rinvio all'anno 2022 per un ulteriore percorso di stabilizzazioni ai sensi dell'art. 20 c. 1 qualora non dovessero essere coperti tutti i posti messi in copertura con profilo di Funzionario Reti Sociali - Specializzazione Servizi Sociali (n.6) riservato a coloro che matureranno i requisiti di stabilizzazione con tale profilo professionale entro il 31.12.2022 a fronte di una nuova mappatura dei soggetti pecari che matureranno i requisiti alla data del 31.12.2022.



COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Verbale n. 34 del 15/12/2021

- Il giorno 16/12/2021 i Revisori, ognuno dalle rispettive sedi, dopo aver ricevuto e analizzato tutta la documentazione ricevuta, rilasciano parere sulla seguente proposta di Delibera di Giunta:

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2021-2022-2023 – stralcio ANNO 2022 e parziale modifica del piano 2021, PROVVEDIMENTI CONSEQUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.

Il Collegio dei Revisori, previo richiamo del proprio verbale n. 4 del 8.3.2021 avente ad oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2021-2022-2023 – PROVVEDIMENTI CONSEQUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.

Visto

- la proposta di Deliberazione di cui all'oggetto presentata dalla Dirigente del Servizio gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione;
- la Legge di Bilancio per l'anno 2021 - legge n. 178 del 30 dicembre 2020 nonché la Legge n. 160 del 27 dicembre 2019;
- il Decreto Legislativo n. 75/2017 (così come modificato dall'art 1 comma 1 del Decreto Legge 162 del 30 dicembre 2019 cd "*Milleproroghe*");
- la Legge di conversione n. 26 del 28 marzo 2019 del D.L. 28/01/2019, n. 4 - ed in particolare l'art. 14 bis denominato "Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali" che interviene a modificare ed integrare l'art. 3 del D.L. 24/06/2014 n. 90, nonché l'art. 14-ter della medesima Legge;
- la Legge n. 56/2019 del 19 giugno 2019 "*Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo*";
- il D.L. n. 34/2019 "*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*";

preso atto

- di quanto disposto dall'art. 19 comma 8 della legge 448/2001 che dispone che l'organo di revisione accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al principio di riduzione complessiva della spesa di cui

all'art. 39 L. 449/1997 smi e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- della deliberazione Integrativa al Piano G.C. 167 del 16.10.2019 (cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 22.10.2019), ed i relativi prospetti allegati B) e C), che opera in effetti un richiamo integrale a tutto quanto già contenuto in termini normativi all'interno della precedente Deliberazione G.C. 14.12.2018 n. 214 di I.D. sottoposta a verifica da parte di questo collegio in data 15/10/2019 verbale n. 21 e che:
 - 1) fa riferimento e richiama tutti gli atti / documenti più sottoindicati di programmazione e rendicontazione contabile del Comune di Reggio Emilia successivamente approvati (e di cui si è già verificato il rispetto a norma con apposite certificazioni del Collegio dei Revisori dei Conti);
 - 2) presenta il quadro delle disposizioni normative in materia assuntiva intervenute successivamente, più sotto indicate al fine della motivazione delle nuove assunzioni che vengono disposte nel suddetto provvedimento;
- che la programmazione dei fabbisogni contenuta nell'atto dovrà essere inserita nel DUP e negli strumenti di programmazione pluriennali previsti dalle norme, di cui il piano triennale dei fabbisogni è documento obbligatorio.
- della deliberazione di G.C. 22/12/2020 nr. 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);*

Il Collegio

rilevato che

- 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 stabilita 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)”

considerato che:

- dai documenti prodotti il predetto parametro, consuntivo 2020, risulta definitivamente attestato al 27,85%,
- sempre rispetto ai dati forniti dai competenti uffici dell'Area Risorse, il parametro provvisoriamente calcolato con i valori di bilancio assestati dell'anno 2021, da prendersi a riferimento per il piano assunzionale 2021, si attesta al 27,84 %, in linea con quanto indicato dalla normativa richiamata;

verificato che:

- in relazione al disposto dell'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e smi, la spesa di personale sostenuta nel 2020 e certificata nel Rendiconto 2020 è pari a euro **43.688.907,56** ed è contenuta nel limite di spesa del triennio 2011-2013 (euro 46.683.158,86) imposto dall'art. soprarichiamato. In sede di monitoraggio della spesa di personale per l'anno 2021, il contenimento risulta confermato anche per l'anno 2021. Il bilancio di previsione 2022 attesterà l'osservanza del disposto normativo anche in fase di previsione della spesa;
- in riferimento alle limitazioni delle spese di personale per lavoro flessibile - art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i., il Rendiconto 2020 attesta una spesa complessiva per lavoro flessibile (lavoro subordinato, co.co.co, somministrazione e rapporti formativi) contenuta all'interno del tetto del 100% di quanto speso per le medesime finalità nell'anno 2009:
 - 1° aggregato anno 2009: euro 6.795.418,10;
 - 1° aggregato anno 2020: euro 6.776.066,90.

Dalle verifiche in fase di monitoraggio, la spesa per lavoro flessibile del 2021, calcolata considerando quanto disposto dall'art. 48-bis del D.L. 14 agosto 2020, n. 104 in deroga a quanto stabilito dall'art.9, co.28 del D.L. 78/2010 *"Per l'anno scolastico 2020/2021, in considerazione delle eccezionali esigenze organizzative necessarie ad assicurare il regolare svolgimento dei servizi educativi e scolastici gestiti direttamente dai comuni, anche in forma associata, nonché per l'attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione e al contenimento dell'epidemia da Covid-19, la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale educativo, scolastico e ausiliario impiegato dai comuni e dalle unioni dei comuni, fermi restando la sostenibilità finanziaria della stessa e il rispetto dell'equilibrio di bilancio degli enti asseverato dai revisori dei conti, non si computa ai fini delle limitazioni finanziarie stabilite dall'art. 9, co.28 del D.L.78/2010"*, si conferma contenuta nel limite di spesa del 2009. L'individuazione delle misure organizzative messe in atto per fronteggiare l'emergenza Covid-19 nelle Scuole e nei Nidi d'infanzia a gestione diretta del Comune e la rendicontazione della relativa spesa per lavoro flessibile sono state definite a cura dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia con propria Determinazione Dirigenziale Ruid nr. 152 del 09/12/2021 per una spesa pari a euro 449.701,11.

Il bilancio di previsione 2022 attesterà l'osservanza del disposto normativo anche in fase di previsione della spesa:

- in relazione agli obblighi di rispetto del Patto di stabilità il Comune di Reggio Emilia ha sempre rispettato il Patto di stabilità interno sino al 2015, e a decorrere dall'anno 2016 ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica 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);
- che i Documenti di programmazione ed in particolare il Bilancio di Previsione 2022-2024 e relativi allegati tra cui il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) di cui il piano triennale dei fabbisogni è documento obbligatorio dovrà riconsiderare le predette variazioni.

riscontrato che:

- nell'atto di programmazione, le azioni già programmate vengono in parte confermate ed in parte riordinate rispetto alle nuove esigenze organizzative (figure tecniche, dirigenti tecnici e funzionari economico finanziari) ulteriori figure analiticamente indicate in apposita tabella;
- l'atto contiene il rispetto dei suddetti limiti che risultano confermati anche per l'anno 2021 sia in relazione all'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e smi (contenimento entro la Media triennio 2011-2013) che in relazione al disposto dell'art. 9 co. 28 del D.L. 78/2010 e smi – Spesa di personale per lavoro flessibile / tempo determinato contenuta nel 100% del tetto di spesa dell'anno 2009;
- l'atto indica che il Bilancio previsionale 2022/2024 , comprensivo dei fabbisogni di personale inerenti il P.T.F.P. 2021/2023 – annuale 2021, sottoposto a nostro parere, verrà approvato tenendo conto dei suddetti vincoli e limiti di spesa;

Rilevato che la proposta di deliberazione di cui all'oggetto:

- risulta conforme a quanto previsto dall'art. 1 comma 557, bis, ter e quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. in materia di contenimento della spesa di personale - rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 e di tutte le ulteriori disposizioni legislative successivamente intervenute;
- evidenzia, nello specifico, che la spesa necessaria per le assunzioni a tempo determinato risulta compatibile con i vincoli di spesa per tali tipologie di assunzioni di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii. (come modificato dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014 che ha eliminato di fatto i vincoli in materia di riduzione della spesa per assunzioni a tempo determinato per gli Enti locali

rispettosi delle regole, contenendola solo complessivamente entro quella sostenuta nel 2009);

- che i documenti (integrativi in termini di maggior dettaglio) di programmazione del fabbisogno di personale che dovrà essere approvata dalla Giunta Comunale relativamente a tutte le assunzioni programmate in esse contenute per l'anno 2021/2022, sono coerenti con le norme attualmente vigenti ed improntate al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale e di effettuazione di nuove assunzioni nel limite previsto dal vigente regime vincolistico.

esprime

Parere favorevole alla proposta di: *“Piano Triennale dei fabbisogni di personale – anni 2021-2022-2023 – stralcio anno 2022 e parziale modifica del piano 2021, provvedimenti conseguenti – rideterminazione dotazione organica”* inviata a questo Collegio dagli uffici competenti e contestualmente:

- a) rammenta quanto evidenzia la Corte dei Conti del Veneto (delibera 104/2020) sulla necessità che, anche gli enti virtuosi, mantengano un atteggiamento cauto nel disporre delle proprie capacità di assumere, tenendo conto della possibile evoluzione, straordinaria o strutturale, delle condizioni del contesto e dei bilanci nei prossimi anni;
- b) raccomanda 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 del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Il Collegio dei Revisori dei Conti:

- Bai Marina (Presidente)
- Merzari Gabriele
- Minzoni Vincenzo

Rapporto di verifica

Nome file **verbale 34 16-12-2021.pdf (1).p7m**

Data di verifica **17/12/2021 07:55:03 UTC**

Versione CAPI **6.4.19**

Livello	Firmatario	Autorità emittente	Pagina	Esito
1	 MERZARI GABRIELE	CN=InfoCert Firma Qualificata ...	2	
1	 MINZONI VINCENZO	CN=InfoCert Firma Qualificata ...	3	
1	 BAI MARINA	CN=InfoCert Firma Qualificata ...	4	
	Appendice A		5	

Esito

- ✓ Firma valida
- ✓ La firma è in formato CADES-BES
- La firma è integra

Il certificato è attendibile

Verifica alla data di sistema: 17/12/21 8.55

Data-ora di firma dichiarata dal firmatario: 16/12/2021 16:16:23 UTC

Validazione certificato eseguita tramite OCSP

Il certificato ha validità legale

Certificato Qualificato conforme al Regolamento UE N. 910/2014 - eIDAS

Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni

La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014 (QSCD - Qualified Signature/Seal Creation Device)

PKI Disclosure Statements (PDS): (EN) <https://www.firma.infocert.it/pdf/PKI-DS.pdf>

Certificato di firma elettronica conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014

Dettagli certificato

Nome Cognome soggetto: MERZARI GABRIELE

Seriale: c75897

Organizzazione: non presente

Nazione: IT

Codice Fiscale: TINIT-MRZGRL59L15F0830

Autorità emittente: CN=InfoCert Firma Qualificata 2,SERIALNUMBER=07945211006,OU=Certificatore

Accreditato,O=INFOCERT SPA,C=IT

Utilizzo chiavi: nonRepudiation

Policies:

1.3.76.36.1.1.1,CPS URI: <http://www.firma.infocert.it/documentazione/manuali.php>,

1.3.76.24.1.1.2,

0.4.0.194112.1.2,

Validità: da 23/05/2019 09:00:38 UTC a 23/05/2022 00:00:00 UTC

La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014(QSCD - Qualified Signature/Seal Creation Device)

Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni

Certificato di firma elettronica conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014

Dichiarazione di Trasparenza:

- (EN) <https://www.firma.infocert.it/pdf/PKI-DS.pdf>

Esito

- ✓ Firma valida
- ✓ La firma è in formato CADES-BES
- La firma è integra

Il certificato è attendibile

Verifica alla data di sistema: 17/12/21 8.55

Data-ora di firma dichiarata dal firmatario: 16/12/2021 15:36:57 UTC

Validazione certificato eseguita tramite OCSP

Il certificato ha validità legale

Certificato Qualificato conforme al Regolamento UE N. 910/2014 - eIDAS

Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni

La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014 (QSCD - Qualified Signature/Seal Creation Device)

PKI Disclosure Statements (PDS): (EN) <https://www.firma.infocert.it/pdf/PKI-DS.pdf>

Certificato di firma elettronica conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014

Dettagli certificato

Nome Cognome soggetto: MINZONI VINCENZO

Seriale: ceb88d

Organizzazione: non presente

Nazione: IT

Codice Fiscale: TINIT-MNZVCN55B14E730Q

Autorità emittente: CN=InfoCert Firma Qualificata 2,SERIALNUMBER=07945211006,OU=Certificatore

Accreditato,O=INFOCERT SPA,C=IT

Utilizzo chiavi: nonRepudiation

Policies:

1.3.76.36.1.1.1,CPS URI: <http://www.firma.infocert.it/documentazione/manuali.php>,

1.3.76.24.1.1.2,

0.4.0.194112.1.2,

Validità: da 25/06/2019 07:43:56 UTC a 25/06/2022 00:00:00 UTC

La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014(QSCD - Qualified Signature/Seal Creation Device)

Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni

Certificato di firma elettronica conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014

Dichiarazione di Trasparenza:

- (EN) <https://www.firma.infocert.it/pdf/PKI-DS.pdf>

Esito

- ✓ Firma valida
- ✓ La firma è in formato CADES-BES
- La firma è integra

Il certificato è attendibile

Verifica alla data di sistema: 17/12/21 8.55

Data-ora di firma dichiarata dal firmatario: 17/12/2021 07:41:16 UTC

Validazione certificato eseguita tramite OCSP

Il certificato ha validità legale

Certificato Qualificato conforme al Regolamento UE N. 910/2014 - eIDAS

Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni

La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014 (QSCD - Qualified Signature/Seal Creation Device)

PKI Disclosure Statements (PDS): (en) <https://www.firma.infocert.it/pdf/PKI-DS.pdf>

Certificato di firma elettronica conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014

Dettagli certificato

Nome Cognome soggetto: BAI MARINA

Seriale: 01365e78

Nazione: IT

Codice Fiscale: TINIT-BAIMRN57L64B880Q

Autorità emittente: CN=InfoCert Firma Qualificata 2,SERIALNUMBER=07945211006,OU=Certificatore Accreditato,O=INFOCERT SPA,C=IT

Utilizzo chiavi: nonRepudiation

Policies:

1.3.76.36.1.1.32,CPS URI: <http://www.firma.infocert.it/documentazione/manuali.php>,

1.3.76.24.1.1.2,

0.4.0.194112.1.2,

1.3.76.16.6,displayText: Questo certificato rispetta le raccomandazioni previste dalla Determinazione

Agid N. 121/2019,

Validità: da 08/10/2020 07:17:38 UTC a 08/10/2023 00:00:00 UTC

La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014(QSCD - Qualified Signature/Seal Creation Device)

Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni

Certificato di firma elettronica conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014

Dichiarazione di Trasparenza:

- (en) <https://www.firma.infocert.it/pdf/PKI-DS.pdf>

Certificati delle autorità radice (CA)

InfoCert Firma Qualificata 2

Seriale: 01

Organizzazione: INFOCERT SPA

Nazione: IT

Codice Fiscale: 07945211006

Utilizzo chiavi: keyCertSign | cRLSign

Autorità emittente: CN=InfoCert Firma Qualificata 2,SERIALNUMBER=07945211006,OU=Certificatore

Accreditato,O=INFOCERT SPA,C=IT

Validità: da 19/04/2013 14:26:15 UTC a 19/04/2029 15:26:15 UTC



Comune di Reggio nell'Emilia

DIREZIONE GENERALE

Proposta di delibera di Giunta Comunale

Proponente: DIRG
Proposta: 2021/727

del 17/12/2021

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.

PARERE DEL DIRIGENTE ai sensi dell'Art. 49 - I° comma - T.U.E.L./2000 (regolarità tecnica)

Parere Favorevole

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

Reggio Emilia, 22/12/2021

Il Dirigente





Comune di Reggio nell'Emilia

Servizio Finanziario

Parere di Regolarità Contabile

Proponente: DIRG
Proposta: 2021/727

del 17/12/2021

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.

Ai sensi dell'art. 49 ,comma 1, del D.Lgs. 267/2000, si appone parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di delibera in oggetto.

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

Reggio nell'Emilia, 22/12/2021

Il Responsabile del Servizio Finanziario


BENEDETTI
LORENZA
COMUNE DI
REGGIO
NELL'EMILIA
22.12.2021
12:52:06
UTC

3.5 Piano di formazione e aggiornamento del Personale per il triennio 2022-2024

Si riporta il Piano di Formazione e aggiornamento del personale del Comune di Reggio Emilia per il triennio 2022-2024 - stralcio 2022 approvato con atto dirigenziale n. 2022/612 del 20/04/2022.

La formazione e l'aggiornamento del personale sono un'esigenza basilare che costituisce parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro, come uno dei fattori determinanti per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione riveste un ruolo fondamentale, oltre che per l'acquisizione di nuove competenze e per la manutenzione di quelle esistenti, anche come fattore di crescita ed innovazione. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione ha assunto una rilevanza ancora più strategica vista l'esigenza di sopperire alla progressiva limitazione del turn over imposta dalla normativa vigente con personale sempre più preparato in ambiti trasversali ed in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi.

La formazione, anche quando obbligatoria ex lege, non deve essere considerata un mero adempimento burocratico, ma un'opportunità per garantire a tutti i lavoratori una formazione adeguata, poiché fornisce competenze e conoscenze utili allo svolgimento in sicurezza dei propri compiti e alla identificazione e riduzione della gestione dei rischi" (es: rendere consapevoli gli operatori dei rischi connessi al trattamento dei dati, incidere positivamente sui comportamenti e favorire un concreto miglioramento degli standard di sicurezza e salute, evitare danni reputazionali, ridurre i rischi di sanzioni amministrative) tenendo conto, altresì, che il venir meno all'obbligo formativo costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale.

In tale prospettiva complessiva, l'obiettivo principale della formazione risulta essere quello della valorizzazione delle risorse umane, sia in termini di investimento ai fini del miglioramento delle conoscenze e competenze tecnico professionali e relazionali dei dipendenti e dei processi lavorativi, sia come stimolo alla motivazione, al miglioramento dei servizi, nonché per il miglioramento della Performance organizzativa e individuale, intesa come l'insieme dei risultati, delle azioni strategiche e delle attività poste in essere per il perseguimento delle proprie finalità istituzionali. In quest'ottica, la formazione rappresenta sia un diritto che un dovere per il dipendente.

Come sancito dal CCNL per il personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 (art. 49 bis), nel quadro dei processi di riforma e di modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. La formazione per gli Enti diviene una leva strategica per l'evoluzione professionale, l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento organizzativo. La formazione, in particolare, è finalizzata a valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti, ad assicurare il supporto conoscitivo e la conseguente operatività dei servizi migliorandone qualità ed efficienza, a garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative o di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle innovazioni intervenute anche per effetto di nuove disposizioni legislative, di favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle sue potenzialità in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti, di incentivare infine comportamenti innovativi in grado di ottimizzare i livelli di qualità ed efficienza dei pubblici servizi.

Il documento programmatico che ha il compito di pianificare l'intervento formativo è il Piano della Formazione

del Personale che, partendo dalle linee di mandato e dalle necessità professionali dell'Ente, definisce le iniziative ed i percorsi formativi. Esso richiede da un lato l'investimento da parte della Amministrazione, dall'altro l'impegno alla partecipazione da parte dei dipendenti.

Indirizzi strategici

La programmazione per predisporre un Piano di Formazione del personale discende dall'analisi dei bisogni di sviluppo professionale, dalla rilevazione delle esigenze formative segnalate dai Responsabili dell'Ente, dai cambiamenti organizzativi, dalle innovazioni normative e dalla formazione obbligatoria prevista per legge. Il documento che ne discende deve essere "flessibile" e costantemente aggiornato rispetto a nuove necessità professionali e organizzative, coerentemente con l'evoluzione del contesto e gli obiettivi della Amministrazione.

Proprio in funzione delle finalità che la formazione e l'aggiornamento del personale perseguono, il Piano di Formazione per il triennio 2022-2024 deve pertanto essere pensato in sinergia con le più recenti scelte organizzative dell'Ente da un lato, e con le novità legislative dall'altro e, conseguentemente, attuato nell'obiettivo di valorizzare quelle specifiche competenze che le politiche dell'Amministrazione e la normativa vigente indicano come quelle da promuovere e sviluppare.

I principali ed imprescindibili strumenti di riferimento per raggiungere gli obiettivi e le finalità del Piano sono, ad oggi, indubbiamente:

- sul piano della normativa nazionale, gli obiettivi strategici del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), con particolare *focus* alle missioni: “M1. Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo”; “M2. Rivoluzione verde e transizione ecologica”; “M3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile”; “M4.

Istruzione e Ricerca”; “M5. Inclusione e Coesione”;

- sul piano delle politiche di sviluppo dell’Ente, il contratto decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune di Reggio Emilia in applicazione del CCNL siglato in data 21.05.2018 (triennio 2016-2018), sottoscritto in data 27.10.2021.

In quest’ottica non si potrà prescindere innanzitutto dal progetto in atto di aggiornamento dei profili professionali, tenendo conto di tutti quei lavoratori maggiormente coinvolti dalla revisione dei profili stessi; né tanto meno dalla strutturazione di percorsi sia per i cosiddetti “lavoratori maturi” (ovvero lavoratori che per raggiungere l’età pensionabile necessitano di essere avviati a percorsi di valorizzazione volti ad accrescerne la motivazione ed a favorirne la riconversione professionale e la consapevolezza del sé) che per le nuove risorse umane in ingresso, che necessitano di uno sviluppo accelerato di quelle competenze che sono sempre più richieste dal mercato interno del lavoro, e comunque di tutte quelle competenze tecniche e relazionali che hanno natura trasversale rispetto alle politiche dell’Ente.

Particolare attenzione dovrà essere rivolta poi alle esigenze formative che dovessero derivare dalla sperimentazione del cosiddetto “sportello del dipendente”, ovvero uno strumento organizzativo che nasce come riferimento professionale di tipo psicologico per valutare le zone dove gli standard di salute organizzativa (in relazione a professionalità particolarmente colpite dai disagi più ricorrenti cui sono soggette determinate aree/servizi di maggiore criticità) sono compromessi e, conseguentemente, le opportune azioni da intraprendere - anche a livello formativo/di orientamento - per prevenire ed affrontare dinamiche organizzative disfunzionali, per promuovere occasioni di incontro e di empowerment, per migliorare le capacità di problem finding e problem solving, per migliorare la capacità di gestione del tempo e di motivare se stessi.

Analogamente, non si potrà non tenere in debita considerazione la sostanziale crescita ed implementazione che il lavoro agile, quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, ha visto nel corso del periodo pandemico, allorquando ha rappresentato la modalità ordinaria di lavoro.

Ad oggi, terminato il periodo emergenziale, visto il progressivo consolidamento del lavoro agile nella sua nuova veste “a regime”, è compito dell’Amministrazione prevedere degli orientamenti sul tema, anche in quegli ambiti - già peraltro oggetto di formazione specifica - che sono però legati a doppio filo con l’esecuzione della prestazione in un luogo diverso dalla sede di lavoro, come ad esempio lo svolgimento in sicurezza della prestazione stessa, la tutela della privacy nell’utilizzo e nella consultazione di dati in un ambiente diverso da quello normalmente deputato al loro uso, o ancora la sicurezza informatica, sia in riferimento alle minacce digitali in generale che al corretto e sicuro utilizzo dei sistemi informativi di cui il lavoratore dispone.

Uno sguardo attento verrà rivolto anche al progetto di formazione-intervento volto allo sviluppo delle competenze e delle professionalità tecniche ed amministrative che operano nell’ambito dei lavori pubblici, nell’intento di sfruttare efficacemente le opportunità di miglioramento (in termini di qualità, efficienza, efficacia, uniformità dei processi) prospettate dai processi di digitalizzazione e dall’introduzione dei sistemi e dei metodi elettronici di modellizzazione per l’edilizia e le infrastrutture. La finalità del progetto è quella di costruire e mettere in atto un percorso strutturato di innovazione dei processi, degli strumenti e delle metodologie di lavoro che coinvolga contestualmente molteplici dimensioni: i processi di lavoro, gli aspetti normativi, le competenze, le tecnologie e i metodi di lavoro.

Interesse della Amministrazione per il prossimo triennio 2022-2024 è anche quello di far crescere l’attenzione ai temi della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, delle discriminazioni, alla promozione cultura di genere e alla valorizzazione delle differenze ponendo particolare attenzione al benessere lavorativo. In particolare la promozione di una gestione sensibile e semplificata del linguaggio di genere e della comunicazione istituzionale, rappresenta uno strumento operativo e di riferimento per l’applicazione dei principi di parità e pari opportunità, coerentemente con normativa in materia, tenendo conto del contesto interno e delle dimensioni dell’Ente.

Formatori Interni e Tutor

L’attività formativa dell’Ente, nel suo complesso, è realizzata per il tramite sia di docenti esterni (professionisti e specialisti con esperienza pluriennale nell’ambito della formazione preferibilmente presso la Pubblica Amministrazione in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, ed in possesso di tutte le abilitazioni necessarie in base al tipo di docenza erogata), sia di docenti interni alla amministrazione.

Per quanto riguarda questi ultimi, in particolare, il sistema di formazione dell’Ente prevede che, per la realizzazione degli interventi formativi organizzati direttamente dall’Amministrazione Comunale, ogni qualvolta sia possibile, ci si avvalga di personale interno dotato delle competenze e della professionalità necessarie. Il ricorso ai Formatori Interni costituisce dunque una modalità di realizzazione delle attività

formative, contribuisce alla valorizzazione e alla socializzazione del patrimonio di competenze ed esperienze maturate all'interno dell'Ente e rappresenta, al contempo, un utile strumento di contenimento dei costi della formazione. I formatori interni saranno indirizzati, laddove necessario, a percorsi formativi *ad hoc* che consentano loro di "restare al passo" con le tecniche formative più efficaci, per essere capaci di accompagnare e supportare i lavoratori nel costante percorso di aggiornamento o di riqualifica professionale, in diverse aree tematiche.

Se necessario, percorsi formativi sui temi della comunicazione e delle conoscenze di base trasversali alle varie aree tematiche, verranno programmati a supporto del personale (tutor) - individuato dai dirigenti di riferimento - deputato ad "accogliere" nell'organizzazione delle diverse strutture di assegnazione le nuove risorse in ingresso (nuove assunzioni e riconversioni professionali) e di accompagnarle nella conoscenza del contesto relazionale, del sistema di regole, mission di servizio, macro processi della struttura, compiti, attività e ruoli.

Tanto premesso, il Servizio "*Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione*" redige, alla luce dei presupposti sopra esposti, il Piano della Formazione del personale per il triennio 2022-2024, ed in particolare per l'anno 2022, per impostare il proprio programma delle attività formative e per gestire le risorse a sua disposizione, valutandone la priorità di attuazione.

IMPATTO DELL'EMERGENZA SANITARIA DA COVID-19 SULL'ATTIVITA' FORMATIVA E RENDICONTAZIONE 2021

L'emergenza sanitaria dovuta a Covid - 19 è entrata, oltre che nelle nostre vite quotidiane, anche nei luoghi di lavoro, modificandone l'organizzazione e mutandone le priorità, ponendo aziende, enti ed operatori in materia di salute e sicurezza in condizioni nuove e difficili, anche per quanto riguarda l'obbligo che la vigente normativa impone al datore di lavoro. In questo scenario si è assistito, a decorrere da marzo 2020, ad una iniziale sospensione totale dei corsi e delle attività formative in aula e in presenza, ed a successivi provvedimenti normativi che, a più riprese, hanno dapprima riammesso, poi limitato, di nuovo vietato ed infine nuovamente consentito, seppur con specifiche prescrizioni, la formazione del personale.

L'evoluzione della normativa in questo contesto ha dunque fortemente influenzato le modalità di erogazione della formazione: le disposizioni legislative che si sono succedute e che hanno regolamentato le attività formative in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro nel periodo pandemico non sempre sono state in sintonia tra loro ed anzi, talvolta, sono state emanate addirittura in netta discrasia le une con le altre.

A fronte di una attività formativa che nel corso del 2020 ha avuto un impatto fortemente inibitorio della formazione del personale in presenza, sia in termini numerici che di differenziazione delle materie e degli ambiti formativi, l'attività formativa nel corso del 2021 - alla luce di disposizioni normative maggiormente elastiche e possibilistiche - ha visto invece la possibilità di proseguire nel proprio percorso, andando prevalentemente a recuperare quell'"arretrato" formativo che si era prodotto l'anno precedente.

Parliamo principalmente di formazione obbligatoria per legge, in parte programmata e realizzata con modalità a distanza (videoconferenza, webinar, e-learning, ecc..) ed in parte con modalità in presenza nel rispetto del distanziamento e delle norme igienico sanitarie.

Formazione in modalità a distanza (e-learning sincrono e asincrono / webinar)

Per quanto riguarda la **modalità e-learning**, in conformità a quanto suggerito ed incentivato dal Dipartimento

della Funzione Pubblica, l'Amministrazione Comunale ha promosso ed implementato, dal mese di marzo 2020, il ricorso alla formazione in modalità e-learning e webinar per il proprio personale, stipulando una convenzione con **Self- Sistema di E-Learning Federato**, piattaforma messa gratuitamente a disposizione dalla Regione Emilia-Romagna per le P.A. della Regione, così consentendo ai propri dipendenti di fruire di parte dei corsi obbligatori con tale modalità.

Proprio grazie alla Convenzione citata, è stato possibile procedere, nel corso del 2021, alla formazione obbligatoria (segnatamente formazione Generale e Specifica sulla sicurezza nei luoghi di lavoro per mansioni a basso rischio e aggiornamento in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro per livello di rischio basso ex D. Lgs. 81/2008, nonché corso di base sul sistema di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione ex L. 190/2012 ed il corso obbligatorio in materia di protezione dei dati personali) di un importante numero di dipendenti in modalità e-learning, come di seguito specificato:

Tipologia corso	n. ore durata corso	n. partecipanti	Periodo di svolgimento	N. totale di ore formative per sessione
Sicurezza Basso Rischio – Ed. 4	8	10	20/1/21 – 20/02/21	80
Sicurezza Basso Rischio – Ed. 5	8	10	02/02/21 – 02/03/21	80
Sicurezza Basso Rischio – Ed. 6	8	8	15/02/21 – 15/03/21	64
Sicurezza Basso Rischio – Ed. 7	8	5	08/04/21 – 10/05/21	40
Sicurezza Basso Rischio – Ed. 8	8	3	01/06/21 – 08/06/21	24
Sicurezza Basso Rischio – Ed. 9	8	1	06/09/21 – 10/09/21	8
Sicurezza Basso Rischio – Ed. 10	8	8	10/11/21 – 10/12/21	64
Aggiornamento Sicurezza BR – Ed. 7	6	29	26/01/21 – 26/02/21	174
Aggiornamento Sicurezza BR – Ed. 8	6	29	27/01/21 – 10/03/21	174
Aggiornamento Sicurezza BR – Ed. 9	6	27	03/02/21 – 05/03/21	162
Aggiornamento Sicurezza BR – Ed. 10	6	29	09/02/21 – 09/03/21	174
Aggiornamento Sicurezza BR – Ed. 11	6	23	08/03/21 – 12/04/21	138
Aggiornamento Sicurezza BR – Ed. 12	6	32	09/03/21 – 09/04/21	192
Aggiornamento Sicurezza BR – Ed. 13	6	31	10/03/21 – 15/04/21	186
Aggiornamento Sicurezza BR – Ed. 14	6	30	18/03/21 – 20/04/21	180
Aggiornamento Sicurezza BR – Ed. 15	6	28	20/04/21 – 25/05/21	168
Aggiornamento Sicurezza BR – Ed. 16	6	12	12/05/21 – 11/06/21	72
Aggiornamento Sicurezza BR – Ed. 17	6	15	20/10/21 – 22/11/21	90
Anticorruzione Base – Ed. 3	4	44	20/01/21 – 20/02/21	176

Anticorruzione Base – Ed. 4	4	86	08/02/21 – 08/03/21	344
Anticorruzione Base – Ed. 5	4	50	10/03/21 – 15/04/21	200
Anticorruzione Base – Ed. 6	4	55	18/03/21- 20/04/21	220
Anticorruzione Base – Ed. 7	4	53	24/03/21 – 26/04/21	212
Anticorruzione Base – Ed. 8	4	47	08/04/21 – 10/05/21	188
Anticorruzione Base – Ed. 9	4	51	30/03/21 – 30/04/21	204
Anticorruzione Base – Ed. 10	4	52	08/04/21 – 10/05/21	208
Anticorruzione Base – Ed. 11	4	21	16/04/21 – 31/05/21	84
Anticorruzione Base – Ed. 12	4	58	28/04/21 – 28/05/21	232
Anticorruzione Base – Ed. 13	4	37	12/05/21 – 11/06/21	148
Anticorruzione Base – Ed. 14	4	21	01/06/21 – 09/07/21	84
Anticorruzione Base – Ed. 15	4	7	12/07/21 – 31/08/21	28
Anticorruzione Base – Ed. 16	4	36	30/09/21 – 02/11/21	144
Anticorruzione Base – Ed. 17	4	30	20/10/21 – 22/11/21	120
Anticorruzione Base – Ed. 18	4	28	12/11/21 – 31/12/21	112
Sicurezza Generale	4	7	10/02/21 – 05/03/21	28
Privacy asincrono – Ed. 2	4	48	05/05/21 – 04/06/21	192
Privacy asincrono – Ed. 3	4	48	12/05/21 – 11/06/21	192
Privacy asincrono – Ed. 4	4	78	12/05/21 – 11/06/21	312
Privacy asincrono – Ed. 5	4	61	07/06/21 – 20/07/21	244
Privacy asincrono – Ed. 6	4	74	28/06/21 – 20/08/21	296
Privacy asincrono – Ed. 7	4	41	28/06/21 – 20/08/21	164
Privacy asincrono –	4	29	28/06/21 – 20/08/21	116

Ed. 8				
Privacy asincrono – Ed. 9	4	81	06/09/21 – 08/10/21	324
Privacy asincrono – Ed. 10	4	64	01/10/21 – 08/11/21	256
Privacy asincrono – Ed. 11	4	49	20/10/21 – 22/11/21	196
Privacy asincrono – Ed. 12	4	27	22/10/21 – 23/11/21	108
Privacy asincrono – Ed. 13	4	33	12/11/21 – 31/12/21	132
Competenze manageriali	4	25	Diversi periodi in corso d'anno	100

Altra opportunità di assolvere all'obbligo formativo previsto *ex lege* con modalità a distanza, precisamente in modalità videoconferenza sincrona, è stata possibile grazie all'affidamento diretto del servizio di formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro in favore della società "Ambiente Lavoro Salute Srl, Partita Iva: IT01873190357, Via Cecati 13/G, Reggio nell'Emilia (Determinazione Dirigenziale n. 806 di RUD del 23.09.2020), che oltre alla formazione in presenza di cui si dirà infra, ha consentito di attuare i seguenti corsi:

Tipologia corso	n. ore durata corso	n. partecipanti	Periodo di svolgimento	N. totale di ore formative per sessione
Sicurezza Specifica BR	4	28	22/03/21	112
Sicurezza Specifica MR	8	28	16-18/03/21	224
Sicurezza Specifica AR	12	28	23-30/03/21 – 01/04/21	336

Ulteriore formazione in modalità a distanza è stata realizzata in favore di alcuni dipendenti che rivestono specifici ruoli della sicurezza, quali ASPP e RLS, aderendo ad una iniziativa formativa dell'azienda Ausl di Reggio Emilia (Determinazione Dirigenziale RUD n. 1159/2021):

Tipologia corso	n. ore durata corso	n. partecipanti	Periodo di svolgimento	N. totale di ore formative per sessione
Agg.to RLS/ASPP	3/6/9	5	10/11/21 – 14/12/21	36

Nel corso del 2021 l'Amministrazione Comunale ha inoltre proposto ai propri dipendenti un percorso formativo col fine di approfondire/implementare le rispettive competenze tecniche sul tema degli affidamenti diretti di servizi e forniture, materia che interessa trasversalmente quasi tutto l'Ente e che - in ragione della sua continua evoluzione - merita di essere periodicamente approfondita e studiata stando al passo con le modifiche e le integrazioni legislative che la riguardano. Il percorso, suddiviso in due moduli da 4 ore ciascuno ed organizzato in due sessioni (per un totale di 16 ore formative), è stato così articolato, con particolare riguardo alle seguenti tematiche, anche alla luce della norma transitoria prevista dal Decreto Semplificazioni (decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito in Legge 11 settembre 2020, n. 120), ed ha visto la partecipazione, di oltre 100 dipendenti:

MODULO 1:

- Le soglie degli affidamenti diretti
- Il Capitolato a base di gara
- La disciplina dell'affidamento diretto all'interno del Codice dei Contratti e delle linee guida 4
- Il principio di rotazione
- La comparazione delle offerte
- L'adesione alle convenzioni negli acquisti sottosoglia

MODULO 2:

- Il Responsabile del Procedimento
- Le piattaforme telematiche (MEPA, SATER)
- Verifica requisiti post-aggiudicazione
- La stipula del contratto
- La fase esecutiva e il Direttore dell'Esecuzione

La modalità formativa a distanza ha pertanto interessato complessivamente, nel corso del 2021, oltre n. 1860 dipendenti, per un totale di n. 8.158 ore formazione erogate.

Formazione in presenza

La formazione in presenza del personale dell'Ente è stata realizzata nel corso del 2021 per il tramite della già citata società "Ambiente Lavoro Salute Srl, Partita Iva: IT01873190357, Via Cecati 13/G, Reggio nell'Emilia, alla quale il Comune di Reggio Emilia ha affidato (Determinazione Dirigenziale n. 806 di RUD del 23.09.2020) l'erogazione di un servizio finalizzato alla formazione obbligatoria in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro rivolto al personale del Comune di Reggio Emilia. In particolare si è provveduto alla organizzazione di corsi Antincendio, Primo soccorso, Lavori in altezza e uso dei DPI di terza categoria, che prevedono normativamente - oltre alla parte teorica - anche lo svolgimento di una esercitazione pratica che richiede necessariamente una formazione di tipo frontale. Si elencano di seguito le sessioni formative svolte nel corso del 2021 negli ambiti summenzionati:

Tipologia corso	n. ore durata corso	n. partecipanti	Periodo di svolgimento	N. totale di ore formative per sessione
Antincendio Rischio Medio	8	18	18/02/21	144
Antincendio Rischio Medio	8	23	21/04/21	184
Antincendio Rischio Medio	8	25	28/04/21	200

Antincendio Rischio Medio	8	20	12/10/21	160
Agg.to Antincendio Rischio Medio	5	19	21/09/21	95
Agg.to Antincendio Rischio Medio	5	14	28/09/21	70
Agg.to Antincendio Rischio Medio	5	19	01/10/21	95
Agg.to Antincendio Rischio Medio	5	17	07/10/21	85
Agg.to Primo Soccorso – Ed. 1	4	20	10/06/21	80
Agg.to Primo Soccorso – Ed. 2	4	19	10/06/21	76
Agg.to Primo Soccorso – Ed. 3	4	18	11/11/21	72
Agg.to Primo Soccorso – Ed. 4	4	14	11/11/21	56
Agg.to Primo Soccorso – Ed. 5	4	19	18/11/21	76
Agg.to Primo Soccorso – Ed. 6	4	16	18/11/21	64
Primo Soccorso 12 ore	12	15	09/12/21 – 14/12/21	180
Lavori in quota e DPI di III° cat.	8	16	01/07/21 – 07/07/21	128
Lavori in quota e DPI di III° cat.	8	19	26/10/21-05/11/21	152

Attività formativa in presenza è stata svolta, poi, presso il **Comando dei Vigili del Fuoco di Reggio Emilia**, da un lato al fine di consentire ai dipendenti dell'Ente incaricati delle emergenze antincendio (rischio medio) che avessero già svolto la formazione base di poter sostenere l'apposito esame teorico/pratico per ottenere il certificato di idoneità tecnica richiesto dalla normativa vigente in presenza di determinate caratteristiche dei luoghi e delle sedi di lavoro, quanto ad afflusso di utenza e vincoli storici/artistici/architettonici; dall'altro di procedere alla formazione base ed all'esame di idoneità tecnica per una dipendente dell'Ente incaricata alle emergenze presso una sede di lavoro classificata a rischio alto (Determinazione Dirigenziale RUD 98/2021; Determinazione Dirigenziale RUD 155/2021; Determinazione Dirigenziale RUD 525/2021; Determinazione Dirigenziale RUD 896/2021; Determinazione Dirigenziale RUD 1172/2021).

Di seguito l'elenco delle attività formative svolte nel corso del 2021 presso il Comando dei Vigili del Fuoco di Reggio Emilia:

Tipologia corso	n. ore durata corso	n. partecipanti	Periodo di svolgimento	N. totale di ore formative per sessione
Antincendio Rischio	16	1	1-2-3-4/03/21	16

Alto				
Esame idoneità tecnica VV.FF. RM	4	13	05/05/21	52
Esame idoneità tecnica VV.FF. RM	4	14	29/06/21	56
Esame idoneità tecnica VV.FF. RM	4	10	22/09/21	40
Esame idoneità tecnica VV.FF. RM	4	6	14/12/21	24
Esame idoneità tecnica VV.FF. RA	4	1	08/03/21	4
Esame idoneità tecnica VV.FF. RM	4	8	23/09/21	32

Formazione in presenza, erogata per il tramite del DPO dell'Ente, è stata poi riservata in materia di protezione dei dati personali in favore di parte del personale con mansioni di collaboratore/operatore servizi di accoglienza e di taluni dipendenti impossibilitati a seguire il relativo corso nella modalità e-learning.

Tipologia corso	n. ore durata corso	n. partecipanti	Periodo di svolgimento	N. totale di ore formative per sessione
Privacy in presenza	4	15	24/06/21	60
Privacy in presenza	4	10	15/06/21	40

La modalità formativa in presenza ha così interessato complessivamente, nel corso del 2021, **n. 389 dipendenti**, per un totale di **n. 2.241 ore formazione erogate**.

FINALITA' E OBIETTIVI DEL PIANO DELLA FORMAZIONE L'ESIGENZA FORMATIVA PER L'ANNO 2022

Per cercare di raggiungere gli obiettivi propri del programma di formazione del personale, di norma l'Ufficio Formazione e Organizzazione procede alla verifica del fabbisogno formativo mediante incontri con i Dirigenti

finalizzati ad analizzare gli obiettivi e le strategie in modo che la formazione costituisca uno strumento per migliorare i risultati e per essere effettivamente compatibile con le esigenze manifestate. La rilevazione dei bisogni formativi deve tenere conto dei fabbisogni trasversali, delle conoscenze e competenze da sviluppare e potenziare, di quelle da acquisire a seguito delle eventuali revisioni della struttura organizzativa, della formazione relativa alle innovazioni tecnologiche ed informatiche, di quella inerente a specifiche tematiche di settore, nonché alla formazione obbligatoria normata da leggi.

Il Piano di Formazione per l'anno 2022, tuttavia, in ragione della corposa mole di formazione obbligatoria che

dovrà essere erogata in ragione del numero di dipendenti coinvolti dalla scadenze già maturate ed in corso di maturazione nel corso del 2022, si concentrerà *in primis* sulla erogazione della formazione normata per legge, sia quella in ingresso che quella di aggiornamento, senza trascurare le esigenze formative che dovessero sorgere in corso d'anno e che verranno manifestate dai Dirigenti dei Servizi interessati.

Formazione obbligatoria

La formazione obbligatoria per legge è da intendersi come l'insieme di tutte quelle attività formative che permettono ad una organizzazione di adeguarsi alle normative vigenti con l'obiettivo di garantire la qualità e l'efficienza della prestazione professionale, nell'interesse dell'utente e della collettività. Rientrano in questa categoria i percorsi formativi che i dipendenti devono frequentare per adempiere ad obblighi di legge e/o per acquisire o mantenere determinate competenze (es. patentini, Aspp, ecc..) e si differenziano tra formazione iniziale e formazione di aggiornamento.

L'Amministrazione comunale, per poter adempiere a tale obbligo formativo, si deve organizzare per pianificare un percorso di formazione per tutte le figure coinvolte, tenendo conto della struttura dell'Ente, dei profili professionali, delle modifiche normative, organizzative e tecniche che potranno intervenire. L'elevato numero di destinatari della formazione obbligatoria (nel suo complesso) richiederà l'organizzazione di molteplici edizioni che, verosimilmente, non si esauriranno nel corso del 2022 (anche alla luce, si ribadisce, dello stallo derivante dal 2020). Sarà necessario prevedere idonee misure organizzative e risorse in generale per raggiungere gli obiettivi formativi prefissati, e più nello specifico per stabilire le aree di priorità partendo, ad esempio, dal coinvolgimento dei neo assunti e dalle figure designate quali addetti a ruoli specifici, fino a quegli ambiti che coinvolgono tutto il personale (ad esempio anticorruzione, trasparenza e privacy).

La formazione obbligatoria, sulla base delle attuali normative, riguarda in particolare le seguenti materie:

- **Sicurezza del Lavoro** (D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.), anche in relazione al lavoro agile come nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa: il D.lgs n° 81/2008 "Testo Unico" della sicurezza sul lavoro dà alla formazione un ruolo centrale per alimentare la cultura della sicurezza e tutti i lavoratori devono frequentare un corso di Formazione Generale più un corso di Formazione Specifica, la cui durata minima varia in base alla classe di rischio. Sono obbligatori anche i rispettivi corsi di aggiornamento;
- **Sicurezza del Lavoro - Dirigenti** (D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.): il D.lgs n° 81/2008 "Testo Unico" della sicurezza sul lavoro, unitamente all'accordo Stato Regioni del 21.12.2011, prevede una specifica formazione per i Dirigenti, della durata minima di 16 ore, suddivise in quattro moduli, nonché un aggiornamento quinquennale della durata minima di 6 ore;
- **Anticorruzione** (L. 190/2012) : l'attuale PTPC 2022-2024, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 23 del 03.03.2022, prevede che, seguendo le indicazioni fornite dalla determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, la formazione debba riguardare, con approcci differenziati, tutti i soggetti che partecipano, a vario titolo, alla formazione e attuazione delle misure: Responsabile della Prevenzione della Corruzione, referenti, organi di indirizzo, titolari di uffici di diretta collaborazione e di verrà differenziata in rapporto alla diversa funzione dei soggetti destinatari ed in ragione delle funzioni ad essi attribuite (Dirigenti e responsabili di posizioni organizzative): complessivamente si stimano circa 40/50 persone coinvolte nel percorso formativo specifico;
- **Privacy** (D. Lgs. 196/2003 e nuovo Regolamento Europeo 679/2016), anche in relazione al lavoro agile come nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Un'efficace attività formativa in materia di privacy costituisce un tassello rilevante del sistema di gestione della tutela dei dati personali, in grado di dare concretezza al principio di accountability, inteso come capacità di dimostrare di aver adottato misure di sicurezza idonee ed efficaci. Il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, ufficialmente regolamento n. 2016/679 in sigla R.G.P.D., e il D.lgs. 196-2003 (così come modificato dal D.lgs. 101-2018) definisce la formazione privacy come una misura di Sicurezza obbligatoria per tutte le pubbliche amministrazioni che intendono far trattare dati personali a tutte le figure presenti nell'organizzazione;
- **Formazione e aggiornamento addetti emergenze Antincendio:** la formazione degli addetti all'antincendio ha durata variabile a seconda del livello di rischio riportato sul DVR: gli addetti con rischio basso devono svolgere un corso di 4 ore, mentre in merito ai rischi medio e alto, la durata dei corsi è rispettivamente di 8 ore o 16 ore. E' prevista una parte pratica e l'aggiornamento periodico è obbligatorio; in relazione a determinate attività e a determinate sedi di lavoro individuate *ex lege* è poi necessario che la formazione antincendio degli addetti nominati venga integrata dal relativo certificato di idoneità rilasciato dai Vigili del Fuoco a seguito del superamento di apposito esame;
- **Formazione e aggiornamento addetti emergenze Primo Soccorso:** per gli addetti al primo soccorso, la durata, gli argomenti e le modalità di svolgimento dei corsi sono riportati sul DM 388/2003. Il corso base, per le aziende appartenenti ai gruppi B-C, ha una durata di 12 ore e l'aggiornamento, di 4 ore, è obbligatorio ogni 3 anni;
- **Formazione di base/aggiornamento BLS laico per l'utilizzo del DAE (defibrillatore automatico esterno);**
- **Trasparenza:** formazione del personale in relazione al quadro normativo di riferimento in materia a seguito dell'approvazione del D.Lgs. 33/13, il concetto di trasparenza come strumento fondamentale di contrasto ai fenomeni corruttivi, dati e documenti soggetti a obbligo di pubblicazione, la figura del Responsabile della trasparenza, il Piano Triennale sulla trasparenza, le correlazioni al codice di comportamento dei dipendenti.

Per far fronte alla previsione delle esigenze formative sopra specificate, si è provveduto ad aderire (DD n. 1361/2021) alla Convenzione per la Gestione integrata della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro per le

Pubbliche Amministrazioni - edizione 4 - (di seguito, per brevità, anche Convenzione), attiva dal 15/02/2021, stipulata, ai sensi dell'art. 26 L. 23 dicembre 1999 n. 488 e ss.mm.ii., dell'art. 58 L. 23 dicembre 2000 n. 388, del D.M. 24 febbraio 2000 e del D.M. 2 maggio 2001, da Consip S.p.A., per conto del Ministero dell'Economia e delle Finanze, con i fornitori aggiudicatari della relativa procedura di gara RTI COM METODI S.P.A. (con sede legale in VIA AGOSTINO BERTANI 2 - 20154 - MILANO, iscritta al Registro delle Imprese di Milano n. 07120730150, Partita Iva 10317360153), in particolare il Lotto 4 (Emilia Romagna, Marche e Abruzzo), CIG n. 6522499871, per l'acquisto del servizio a catalogo 7.3.2 "Corsi di Formazione (CdF)".

Parte delle sessioni formative sopra elencate, in particolare in relazione a quelle che richiedono l'espletamento di un modulo pratico, verrà organizzata in presenza (compatibilmente con le disposizioni normative vigenti al momento della organizzazione attinenti alla perdurante situazione pandemica), mentre la formazione (sia di base che l'aggiornamento) riservata ai Dirigenti, nonché i moduli specifici della formazione lavoratori, potrà avvenire anche in modalità videoconferenza sincrona.

L'esigenza formativa obbligatoria in materia di anticorruzione, privacy, trasparenza, formazione generale, formazione generale e specifica per basso livello di rischio, e aggiornamento per basso livello di rischio continuerà ad essere svolta tramite **Self- Sistema di E-Learning Federato**, la piattaforma messa gratuitamente a disposizione dalla Regione Emilia-Romagna per le P.A., ed interesserà tutti i dipendenti che ancora non abbiano effettuato tali percorsi formativi nel corso del 2021 e tutti i neo assunti nel corso del 2022 che non siano già in possesso di un valido attestato di frequenza conseguito presso altri datori di lavoro pubblici o privati.

Nel corso del 2022 continueranno ad essere organizzate presso il Comando dei Vigili del Fuoco di Reggio Emilia sessioni di esame per l'ottenimento del certificato di idoneità tecnica antincendio, riservate a tutti i dipendenti dell'Ente incaricati delle emergenze antincendio che abbiano già ricevuto la formazione base ed a

coloro che la riceveranno in corso d'anno.

Si procederà infine ad assolvere l'obbligo formativo (di base o di annuale aggiornamento) in relazione a tutti i

dipendenti che ricoprono all'interno dell'Ente ruoli della sicurezza (Aspp - Rls - etc...) tramite i webinar in modalità sincrona organizzati dall'Ausl di Reggio Emilia, come accaduto nel 2021 e negli anni precedenti, o ricorrendo a differenti iniziative qualora quest'ultima non fosse percorribile nel corso del 2022.

Alla luce di tutto quanto sopra esposto si riporta, nella tabella che segue, il dettaglio della formazione obbligatoria programmata per l'anno 2022:

Tipologia di corso	Destinatari	Ore corso	N. destinatari	N. edizioni
Sicurezza base + specifica Rischio basso	Tutti i dipendenti con mansioni a rischio basso	8 ore	Da definire in base alle nuove assunzioni	Indicativamente 4
Sicurezza Generale	Parte Tutti i dipendenti	4 ore	Da definire in base alle nuove assunzioni	Da definire in base alle nuove assunzioni
Sicurezza specifica per i diversi livelli di rischio	Tutti i dipendenti che abbiano svolto il solo modulo generale	4/8/12 ore	Da definire in base alle nuove assunzioni	Da definire in base alle nuove assunzioni
Sicurezza aggiornamento per mansioni a rischio basso	Tutti i dipendenti che abbiano già svolto il corso base	8 ore	80	4
Corso base dirigenti	Dirigenti	16 ore	9	Da definire
Corso antincendio attività a rischio medio / corso agg.to antincendio attività a rischio elevato	Tutti i dipendenti designati quali addetti alle squadre emergenza antincendio per attività a rischio medio	8 ore	80	3
Corso antincendio per attività a rischio medio	Tutti i dipendenti designati quali addetti alle squadre emergenza antincendio per attività a rischio medio che abbiano già svolto il corso di base	5 ore	100	5
Corso primo soccorso base	Tutti i dipendenti designati quali addetti alle squadre gestione emergenze primo	12 ore	40	2

soccorso				
Corso primo soccorso aggiornamento	Tutti i dipendenti designati quali addetti alle squadre gestione emergenze primo soccorso che abbiano già svolto il corso base	4 ore	100	5
Dae aggiornamento	Tutti i dipendenti designati che abbiano già svolto il corso base	3 ore	85	15
Anticorruzione base	Tutti i dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato	4 ore	100	Indicativamente 5
Anticorruzione specifica	Dirigenti e Responsabili di Posizioni Organizzative	2 ore	40/50	1/2
Trasparenza	Tutti i dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato	4 ore	200	Indicativamente 8
Privacy	Tutti i dipendenti che, ai sensi del Regolamento Europeo 679/2016, trattano dati personali	4 ore	150	Indicativamente 5

Formazione tecnica e trasversale

Come già precisato, intenzione e dovere dell'Amministrazione è altresì di tenere conto, nell'ambito della programmazione, delle esigenze formative che già segnalate o che verranno segnalate *in itinere* dai Responsabili dell'Ente sulla base delle necessità che si manifesteranno, anche attraverso il ricorso a seminari, convegni, webinar e che abbiano ad oggetto approfondimenti di particolari materie e che siano interesse di specifiche famiglie e/o profili professionali.

Di seguito le attività di formazione tecnica e trasversale che, salvo implementazioni derivanti da esigenze manifestate in corso d'anno, saranno realizzate/iniziate nel 2022.

CORSO PER NEO ASSUNTI E PER PERSONALE SOGGETTO A RICONVERSIONE PROFESSIONALE

Tra le priorità di intervento delle politiche di formazione e sviluppo del personale, l'organizzazione di interventi formativi atti a facilitare l'inserimento e la socializzazione con l'ambiente di lavoro da parte del personale neoassunto o del personale soggetto a riconversione professionale riveste senz'altro un ruolo fondamentale: si tratta della cosiddetta formazione in ingresso. La formazione in ingresso è pensata per offrire al personale di più recente assunzione la possibilità di acquisire conoscenze generali in merito alle procedure, le prassi e le regole che guidano il funzionamento complessivo dell'Ente, nell'intento di accelerare ed arricchire il naturale processo di apprendimento e addestramento. Si tratta di competenze ritenute di base, che dovrebbero essere dominio di tutto il personale dell'Ente, a prescindere dal profilo professionale ricoperto, dalla struttura di assegnazione e dalla categoria di inquadramento, ovvero il punto di partenza sul quale il dipendente potrà costruire la propria specifica professionalità.

Oltre al personale neoassunto, la formazione in ingresso è pensata anche per il personale soggetto a riconversione professionale, ovvero per i dipendenti cui sono stati modificati il profilo di appartenenza, le mansioni o il servizio di assegnazione. In genere, infatti, la riconversione vede la trasformazione di profili tecnico-professionali (insegnanti, educatori, agenti, operatori di cucina ecc...) in profili amministrativi o di accoglienza, ovvero da profili ad elevata specializzazione tecnico-professionale, a profili dotati di competenze più trasversali e polifunzionali. Si ritiene, pertanto, opportuno prevedere, anche per queste persone, un percorso formativo incentrato sulle competenze di base, poiché, pur costituendo presupposto indispensabile per la costruzione della rinnovata professionalità, difficilmente tali competenze risultano già acquisite nella precedente storia professionale, quantomeno non nella misura utile ad un efficace svolgimento dei nuovi compiti lavorativi.

Questa edizione del corso di formazione in ingresso è rivolta, in prima istanza, al personale neoassunto o soggetto a riconversione professionale a far data dal 01.01.2020. In particolare, il corso è rivolto al personale di nuova assunzione, al personale in ingresso tramite mobilità esterna da altro Ente, al personale soggetto a

riconversione professionale, qualora, al fine di un'agevole inserimento nel nuovo contesto lavorativo, manifesti la necessità di un supporto formativo nell'ambito delle competenze di base.

Nel caso in cui i Dirigenti ne segnalino la necessità, è possibile integrare ulteriormente il gruppo d'aula, inserendo anche personale non identificabile come neoassunto o soggetto a riconversione, prevedendo anche la possibilità limitare la loro partecipazione ad alcuni moduli formativi di specifico interesse.

La maggior parte dei moduli sarà tenuta in presenza e vedrà quali relatori dirigenti e funzionari dell'Ente, mentre alcuni moduli - riguardanti in particolare la formazione normata per legge - saranno fruibili in modalità e-learning per coloro che ancora non avessero assolto al relativo obbligo formativo nel corso del 2020 e del 2021.

Il percorso formativo, relativamente alla parte frontale, avrà una durata complessiva di 32 ore, nel corso delle

quali saranno trattate le seguenti tematiche:

1) Organi istituzionali ed elementi di diritto amministrativo (organi istituzionali e organizzazione politica dell'Ente, svolgimento del procedimento amministrativo e diritto di accesso)

2) Gli atti amministrativi e la gestione documentale digitale (la redazione degli atti amministrativi, utilizzo della suite J-Ente, la gestione documentale in ambito digitale e le caratteristiche del documento informatico, la formazione, registrazione e trasmissione dei documenti informatici, la firma elettronica e la posta elettronica certificata, la conservazione dei documenti informatici, gli strumenti per la gestione documentale)

3) La struttura organizzativa - Il lavoro per processi - il lavoro per obiettivi (la struttura organizzativa dell'Ente, l'applicazione del modello di organizzazione del lavoro per processi per favorire la comunicazione e l'integrazione tra le differenti figure professionali impegnate nell'erogazione dei servizi, gli elementi costitutivi e le tipologie del processo di lavoro, la pianificazione e la gestione dei processi di lavoro, l'integrazione interfunzionale e la relazione cliente/fornitore, il lavoro per obiettivi)

4) La comunicazione dell'Ente (gli strumenti di comunicazione dell'Ente, le regole base per la redazione di testi semplici e comprensibili, la comunicazione social dell'Ente)

5) La disciplina dei contratti pubblici (le procedure di affidamento di servizi, lavori, forniture dell'Ente: principi generali e aspetti pratici)

6) Le Politiche di genere dell'Ente e la tutela dei diritti (le politiche di pari opportunità e di contrasto alla discriminazione: gli strumenti di tutela agiti dall'Ente)

7) I sistemi di programmazione e controllo e il sistema finanziario dell'Ente (gli strumenti di programmazione dell'Ente, il bilancio e le procedure contabili: nozioni sui procedimenti di entrata e di spesa, la fatturazione elettronica, l'utilizzo del software J-Ente contabilità)

8) Le regole di gestione del personale - smart working (il contratto decentrato del Comune di Reggio Emilia: le famiglie e i profili professionali, il sistema di valutazione e sviluppo professionale, il salario accessorio, istruzioni operative di gestione del personale, il codice di comportamento dei pubblici dipendenti, lo smart working;

9) I sistemi informativi dell'Ente e la sicurezza informatica (i sistemi informativi dell'Ente, il disciplinare per gli utenti dei sistemi informativi dell'Ente, SPID e altre credenziali on line, la gestione delle password, phishing, Ransomware e altre minacce digitali).

Si evidenzia sin d'ora la trattazione, tra gli argomenti in programma, del tema della sicurezza informatica (modulo 9 - i sistemi informativi dell'Ente, il disciplinare per gli utenti dei sistemi informativi dell'Ente, SPID e altre credenziali on line, la gestione delle password, phishing, Ransomware e altre minacce digitali), e dello smart working (modulo 8), tasselli che andranno ad implementare ed arricchire non solo il percorso formativo

sulle competenze digitali di cui si dirà meglio *infra*, ma che costituiranno anche un valido orientamento in merito alla sicurezza informatica nell'ambito della prestazione lavorativa resa in modalità agile; in relazione a tale ultima finalità, il materiale didattico prodotto dai relatori sarà messo a disposizione di tutto il personale dell'Ente, compresi i dipendenti non direttamente interessati dalla iniziativa formativa.

Nel dettaglio, i contenuti del corso complessivamente inteso (ovvero comprensivo anche della parte in modalità a distanza) sono organizzati come indicato nel sottoriportato programma.

Percorso formativo di orientamento per neo assunti e personale soggetto a riconversione professionale

Schema Programmazione del Corso

Modulo	Durata	Contenuti	Docente
1° Modulo : Gli organi istituzionali ed elementi di diritto amministrativo	4 ore	• Gli organi istituzionali (Giunta, Consiglio, Dirigenti) o l'organizzazione politica dell'Ente • Lo svolgimento del procedimento amministrativo: tipologia, elementi essenziali e iter procedimentali • Il diritto di accesso	MONTAGNANI ROBERTO
2° Modulo : Gli atti amministrativi e la gestione documentale digitale	4 ore	• La redazione degli atti amministrativi: determinazioni dirigenziali, delibere, ordinanze • La suite jEnte e l'utilizzo del software "jEnte Atti" • La gestione documentale in ambiente digitale: caratteristiche del documento informatico • Formazione, registrazione e trasmissione dei documenti informatici: l'utilizzo del software "jEnte Protocollo" • Firma elettronica e posta elettronica certificata • La conservazione dei documenti informatici • Strumenti per la gestione documentale: il Manuale di gestione.	CORONA VALENTINA SABATTINI STEFANIA
3° Modulo : La struttura organizzativa Il lavoro per processi Il lavoro per obiettivi	4 ore	• La struttura organizzativa dell'Ente: organigramma e funzioni • L'applicazione del modello di organizzazione del lavoro per processi per favorire la comunicazione e l'integrazione tra le differenti figure professionali impegnate nell'erogazione dei servizi • Cos'è un processo di lavoro: elementi costitutivi e tipologie • La pianificazione e la gestione dei processi di lavoro • L'integrazione interfunzionale e la relazione cliente/fornitore • Il lavoro per obiettivi	GIGLI VANESSA CAMPANI LORELLA
4° Modulo : La comunicazione dell'Ente	3 ore	• Gli strumenti di comunicazione dell'Ente • La scrittura: regole base per la redazione di testi semplici e comprensibili • La comunicazione social dell'Ente	CORRADINI EMILY
5° Modulo : La disciplina dei contratti pubblici	3 ore	• Procedura di affidamento di servizi, lavori, fornitura dell'Ente: principi generali o aspetti pratici	PRAMPOLINI ALBERTO
6° Modulo : Le Politiche di genere dell'Ente e la tutela dei diritti	2 ore	• Le politiche di pari opportunità e di contrasto alla discriminazione: gli strumenti di tutela agiti dal Comune di Reggio Emilia	FILIPPI GRAZIA BATTINI MAURIZIO DE SILVA ANTONELLA
7° Modulo: I sistemi di programmazione o controllo o il sistema finanziario dell'Ente	4 ore	• Gli strumenti di programmazione dell'Ente • Il Bilancio e le procedure contabili: procedimenti di entrata e di spesa - nozioni • La fatturazione elettronica • L'utilizzo del software "J-Ente contabilità"	FORNACIARI ELENA FERRETTI DANIELA
8° Modulo : Le regole di gestione del personale - smart working	4 ore	• Il contratto decentrato del Comune di Reggio Emilia: le famiglie e i profili professionali; il sistema di valutazione e sviluppo professionale; il salario accessorio • Istruzioni operative di gestione del personale: orari di lavoro (straordinario, plus orario, banca d'ora; part time); permessi, indennità, aspettativo e congedi, norme disciplinari, ecc. • Il Codice di comportamento dei Dipendenti Pubblici • Lo smart working	GIUBBANI BATTISTINA
9° modulo: I sistemi informativi dell'Ente o la sicurezza informatica	4 ore	• I sistemi informativi dell'Ente • Il disciplinare per gli utenti dei sistemi informativi dell'Ente • SPID e altre credenziali online • La gestione delle password • Phishing, Ransomware o altro minacce digitali	BERTANI ANDREA
10° Modulo : Corso base sul sistema di prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione <i>per chi ancora non l'ha fatto</i>	4 ore	• Normativa di riferimento • Ambito di applicazione • Concetto di corruzione • La strategia anticorruzione • La responsabilità • Il processo di gestione del rischio di corruzione • La segnalazione degli illeciti e tutela del segnalante • La rotazione degli incarichi • Test di verifica finale	• SELF
11° Modulo : La trasparenza nella pubblica amministrazione <i>per chi ancora non l'ha fatto</i>	4 ore	• Presentazione del corso • Un nuovo approccio alla Trasparenza • Gli attori della Trasparenza • Il Piano • Privacy e Trasparenza • Nuovo diritto di accesso	• SELF

12° Modulo : La sicurezza sui luoghi di lavoro - parte generale <i>per chi ancora non l'ha fatto</i>	4 ore	• La sicurezza o la salute come valore nella normativa attuale • Introduzione alla valutazione dei rischi • Organi di vigilanza, controllo o assistenza • Applicazione del D. Lgs 81/2008 nella Regione Emilia-Romagna • Test di verifica finale	• SELF
13° Modulo : La sicurezza sui luoghi di lavoro - corso base per basso rischio - uffici <i>per chi ancora non l'ha fatto</i>	4 ore + 4 ore	• La sicurezza o la salute come valore nella normativa attuale • Introduzione alla valutazione dei rischi • Organi di vigilanza, controllo o assistenza • Sicurezza o salute nel lavoro in ufficio • La valutazione dei rischi • Cenni di comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo • Applicazione del D. Lgs 81/2008 nella Regione Emilia-Romagna • Test di verifica finale	• SELF
14° Modulo : La sicurezza sui luoghi di lavoro - parte specifica vari livelli di rischio <i>per chi ancora non l'ha fatto</i>	4 ore oppure 8 ore oppure 12 ore	Contenuti declinati in base ai rischi specifici connessi alle effettive mansioni lavorative.	• DOCENTI VARI
15° Modulo : La protezione dei dati personali <i>per chi ancora non l'ha fatto</i>	4 ore	• Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali 679/2016 (GDPR) o i principi del trattamento • Protezione dei dati e ruoli privacy • Le informative e i diritti degli interessati • Data breach e sicurezza dei dati • Strumenti e indicazioni operative per il corretto trattamento dei dati personali nel Comune di Reggio Emilia • Gli atti amministrativi e la contrattualistica • Test di verifica finale	• SELF

INTRODUZIONE DI METODOLOGIE DI BUILDING INFORMATION MODELING - B.I.M.

Un progetto di particolare importanza che verrà organizzato nel corso del 2022 (che interesserà l'intero biennio 2022-2023, e che forse si protrarrà addirittura oltre tale periodo), su esigenza segnalata dall'Area Sviluppo Territoriale, attiene la formazione sulla progressiva digitalizzazione del processo di progettazione, realizzazione e gestione delle opere pubbliche, con introduzione di sistemi e metodi elettronici di modellizzazione per l'edilizia e le infrastrutture (B.I.M. Building Information Modeling).

Introdotta a livello normativo dalla Direttiva UE n. 2014/24 "European Union Public Procurement Directive", con la quale il Parlamento Europeo invita gli Stati membri ad incoraggiare, attraverso l'adozione di specifici provvedimenti normativi, l'utilizzo del BIM quale standard di riferimento per la realizzazione delle opere pubbliche, il BIM è parte di una più ampia strategia di utilizzo degli appalti pubblici come leva di innovazione.

Compare per la prima volta nella legislazione italiana nel 2016 con l'approvazione del Codice degli appalti, il quale fa più genericamente riferimento a *metodi e strumenti elettronici specifici quali quelli di modellazione per l'edilizia e le infrastrutture*. Più recentemente, il Decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e della mobilità sostenibile n. 312, approvato in data 03/08/2021 in applicazione dell'art. 48 comma 6 del Dlgs 77/2021 ("Decreto Semplificazioni"), ha ripreso ed innovato la precedente disciplina di dettaglio contenuta nel Decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti n. 560/2017 (cosiddetto Decreto B.I.M.), emanato in attuazione dell'art. 23 co. 13 del Dlgs 50/2016, introducendo modifiche e chiarimenti al DM 560/2017, ed in particolare individuando regole e specifiche tecniche, nonché criteri premiali per l'utilizzo del B.I.M. negli investimenti finanziati in parte o totalmente con le risorse previste dal PNRR, dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea. Soprattutto, però, sembra voler imprimere un'accelerazione al processo di informatizzazione del settore delle costruzioni, quale leva primaria per la semplificazione e la qualificazione delle procedure tecnico-amministrative di realizzazione delle opere.

La finalità del progetto è dunque quella di costruire e mettere in atto un percorso strutturato di innovazione dei processi, degli strumenti e delle metodologie di lavoro e, soprattutto, di sviluppo delle competenze e delle

professionalità - tecniche ed amministrative - che operano nell'ambito dei lavori pubblici, nell'intento di sfruttare efficacemente le opportunità di miglioramento (in termini di qualità, efficienza, efficacia, uniformità dei processi) prospettate dai processi di digitalizzazione e dall'introduzione dei sistemi e dei metodi elettronici di modellizzazione per l'edilizia e le infrastrutture.

Il progetto è configurabile di fatto come formazione-intervento e coinvolge contestualmente molteplici dimensioni: i processi di lavoro, gli aspetti normativi, le competenze, le tecnologie e i metodi di lavoro.

Il progetto si svolgerà preferibilmente in presenza. Tuttavia, in relazione alle condizioni e ai vincoli di natura sanitaria e logistica, si potrà valutare anche lo svolgimento di tutte o parte delle attività a distanza attraverso strumenti di web conference.

COMPETENZE DIGITALI

Nel periodo emergenziale i dipendenti pubblici che si sono trovati a praticare un lavoro da remoto a tempo pieno hanno dovuto improvvisamente svolgere a distanza ogni attività, comprese quelle di collaborazione e relazione interpersonale. L'emergenza ha permesso di fare in pochi mesi un corso

accelerato di sviluppo delle competenze digitali che in condizioni normali avrebbe richiesto anni; le persone hanno imparato a utilizzare strumenti di collaborazione avanzati, a fruire di servizi digitali, a comunicare, formarsi e relazionarsi efficacemente attraverso canali digitali. In un certo senso il lavoro agile emergenziale ha costituito, per molti,

una repentina alfabetizzazione digitale.

Vi sono buone ragioni affinché le pubbliche amministrazioni continuino ad investire in maniera strutturata sulle conoscenze e sulle competenze digitali dei dipendenti: ragioni connesse alla crescita e alla valorizzazione professionale del proprio capitale, ragioni legate all'opportunità di innovare le modalità operative e i servizi resi a cittadini e imprese, ragioni motivate dalla necessità di sostenere la diffusione del lavoro agile.

Ragioni comuni a tutte le amministrazioni, quelle dello sviluppo delle competenze digitali, che però devono essere declinate, in ciascuna di esse, in investimenti da realizzare in maniera mirata, a partire dall'analisi della situazione di partenza in ciascuna amministrazione e, all'interno di queste, in ciascuna famiglia professionale.

Le competenze digitali, intese come l'insieme delle conoscenze e delle abilità richieste ai dipendenti pubblici in un'ottica di crescita per il loro sistema di competenze organizzative e finalizzato a fornire una risposta sempre più efficace e di qualità ai bisogni dei cittadini, saranno pertanto al centro dell'interesse formativo dell'Ente.

Si tratta di un percorso che richiederà tempistiche di realizzazione che, seppur intraprese già a partire dal 2022, interesseranno tutto il triennio. Sarà in sede di progettazione di dettaglio che si valuterà come meglio combinare, in sinergia tra loro, gli strumenti a disposizione per raggiungere l'obiettivo.

Tali strumenti, ad oggi, sono principalmente due:

- La piattaforma **Self- Sistema di E-Learning Federato**, attraverso la quale è possibile promuovere corsi (organizzati in unità didattiche composte da video espositivi, materiali di sintesi e di approfondimento) realizzati nell'ambito del Progetto Digitale Comune a seguito dell'Accordo tra Regione Emilia-Romagna e Dipartimento per la Trasformazione digitale - Presidenza del Consiglio dei Ministri, finalizzati ad accompagnare il personale delle amministrazioni nella comprensione della trasformazione digitale, fornendo conoscenze ed esemplificazioni utili ad inquadrare il processo in atto.

- Il **Syllabus - Competenze digitali per la PA**, riferimento principale all'interno del Piano strategico del DFP per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA, con finalità di descrivere ed individuare le conoscenze e le abilità di base richieste ad un qualsiasi dipendente pubblico, non specialista ICT, per poter partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione italiana e far sì che il personale operi attivamente in modo sicuro, consapevole, collaborativo ed orientato al risultato all'interno di una pubblica amministrazione sempre più digitale. L'iniziativa si fonda essenzialmente sulla somministrazione di test online basati sugli argomenti coperti dal Syllabus per la verifica del possesso di un set predeterminato di conoscenze ed abilità; il Syllabus rappresenta dunque lo strumento di riferimento per l'attività di autoverifica delle competenze digitali su cui poter basare interventi di formazione mirata e di valorizzazione delle competenze del personale pubblico. Lo strumento che consente la somministrazione di test di autovalutazione on line basati sul Syllabus è la piattaforma per l'assessment delle competenze, realizzata dal DFP, che rappresenta un passaggio importante e fondamentale per comprendere come utilizzare gli esiti dei test e per stabilire, conseguentemente, il personale da coinvolgere ed i percorsi formativi da attuare. L'esito ottenuto da ciascun partecipante al termine dei test, infatti, consente di identificare quali corsi, tra quelli presenti nel catalogo corsi della piattaforma, ciascuno dovrebbe seguire in coerenza con l'esito del test effettuato. Al fine di garantire l'aumento di efficienza e di efficacia nelle performance degli enti è però necessario che le competenze digitali indicate dal Syllabus siano "calate" nel contesto delle singole amministrazioni, ciascuna definendo una propria strategia di assessment in linea con le proprie priorità di programmazione strategica, così da individuare il perimetro di copertura ideale del Syllabus e produrre un effettivo sviluppo/accrescimento delle competenze ritenute necessarie attraverso i percorsi di formazione da programmare a valle della valutazione. Il primo passo da compiere nell'ottica sopra descritta è senz'altro, per l'Ente, quello di procedere all'assessment delle competenze digitali dei propri dipendenti quale passaggio propedeutico alla partecipazione ai successivi percorsi formativi. Per procedere in tal senso l'Ente dovrà provvedere a segnalare i nominativi dei dipendenti che potranno accedere all'autovalutazione delle proprie competenze digitali sulla piattaforma <https://www.competenzedigitali.gov.it/> e, in base agli esiti di tale valutazione iniziale, la piattaforma proporrà ai dipendenti i moduli formativi (33 corsi, gratuiti, progettati e creati con la collaborazione di FormezPA) mirati per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze. A valle della formazione ricevuta sarà possibile valutare il miglioramento ottenuto in termini di conoscenze/abilità effettivamente acquisite. Al fine di intraprendere questo percorso, l'Amministrazione ha provveduto ad aderire al progetto indicando il mese di giugno 2022 quale periodo di inizio delle attività. **Nel corso del**

2022 si provvederà pertanto preliminarmente alla fase di individuazione del personale che parteciperà all'assessment nonché ad un primo monitoraggio dei test di autovalutazione, rimandando alle successive annualità la programmazione dei percorsi formativi che ne conseguiranno.

L'ESIGENZA FORMATIVA PER GLI ANNI 2023-2024

Formazione obbligatoria

Se allo stato attuale non sarebbe agevole né tanto meno rispondente alla realtà procedere ad una puntuale programmazione delle esigenze formative per gli anni 2022-2023, ciò che invece è possibile avere ad oggi è una panoramica a largo raggio di coloro che saranno i destinatari della formazione obbligatoria in tali annualità e, conseguentemente, stabilire in linea di massima quale sarà l'impegno formativo derivante dalle relative scadenze.

Per quanto concerne i percorsi formativi di base per i neo assunti in materia di sicurezza (formazione generale + formazione specifica a seconda del livello di rischio o formazione di base per nuovi addetti alle emergenze), non è dato preventivare il numero di destinatari, essendo lo stesso fisiologicamente collegato al numero delle assunzioni che verrà effettuato, compatibilmente e nell'osservanza delle disposizioni normative in materia di reclutamento del personale.

In merito invece alla formazione degli addetti alle emergenze, ai fini della quantificazione delle persone interessate ai percorsi di aggiornamento va tenuta in considerazione la nuova normativa introdotta dal Decreto Ministeriale 2 settembre 2021 (che entrerà in vigore il 04.10.2022) recante disposizioni in materia di prevenzione e protezione antincendio, modificativa del Decreto del Ministero dell'Interno del 10.03.1998, ed in particolare l'**Allegato III - Corsi di formazione e aggiornamento antincendio per addetti al servizio antincendio**.

Le novità introdotte dalla nuova legislazione in merito alla formazione degli addetti riguardano principalmente i seguenti aspetti:

- è previsto che gli addetti al servizio antincendio frequentino specifici corsi di aggiornamento con cadenza almeno quinquennale (e non più triennale come considerata finora);
- è previsto che eventuali corsi già programmati ai sensi del D.M. 10 marzo 1998 entro il 04/10/2022 possano essere completati entro sei mesi dalla entrata in vigore (04 aprile 2023);
- è previsto che se alla data di entrata in vigore del decreto siano trascorsi più di cinque anni dalla data di svolgimento delle ultime attività di formazione o aggiornamento, l'obbligo sia ottemperato con la frequenza di un corso di aggiornamento entro dodici mesi dall'entrata in vigore del decreto stesso (ovvero entro il 04.10.2023). Vengono ridenominati i livelli di rischio: da attività ad alto rischio ad **attività di livello 3**, da attività a medio rischio ad **attività di livello 2**, da attività a basso rischio ad **attività di livello 1**.

Alla luce di quanto sopra, pertanto, i dati ad oggi risultanti (e comunque indicativi in quanto suscettibili di variazione in base alle cessazioni/modifiche di assegnazione del personale) sono i seguenti:

- aggiornamento del corso in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro ex D. Lgs. 81/08 : all'incirca 50 le persone interessate per quanto riguarda l'annualità 2023, indicativamente 80 per l'annualità 2024;
- formazione degli addetti antincendio per attività di livello 2 (ex medio rischio) : circa 60 le persone interessate dagli aggiornamenti a rischio medio nel 2023; una ventina quelle interessate dall'aggiornamento nel 2024. I dipendenti che necessitano invece della formazione in ingresso sono, ad inizio 2022, all'incirca 60.
- formazione degli addetti antincendio per attività di livello 3 (ex rischio elevato) : una decina i dipendenti interessati all'aggiornamento nell'arco del triennio 2022-2024.
- formazione degli addetti primo soccorso : all'incirca 70 le persone interessate per quanto riguarda l'annualità 2023, circa 110 per l'annualità 2024. I dipendenti che necessitano invece della formazione in ingresso sono, ad inizio 2022, all'incirca 75.

Formazione tecnica e trasversale

COMPETENZE DIGITALI

Il progetto formativo che ha come *focus* la valutazione e l'ampliamento delle competenze digitali del personale dell'Amministrazione - anche in relazione allo sviluppo del lavoro agile - interesserà, come già specificato, l'intero triennio. Si rimanda a tale proposito a tutto quanto già esposto nel relativo paragrafo.

INTRODUZIONE DI METODOLOGIE DI BUILDING INFORMATION MODELING - B.I.M.

Il progetto inerente la progressiva digitalizzazione del processo di progettazione, realizzazione e gestione delle opere pubbliche, con introduzione di sistemi e metodi elettronici di modellizzazione per l'edilizia e le infrastrutture (B.I.M. Building Information Modeling) - di cui si è più approfonditamente parlato infra - interesserà anche, in tutto o in parte, le annualità 2023/2024.

FORMAZIONE CONTINUA DELLA DIRIGENZA

Come già evidenziato nel precedente PTF 2021-2023, una rosa di percorsi formativi specifici rispetto alla quale l'Ente investirà tempo e risorse nel biennio 2022-2023 è quella afferente la **formazione continua della dirigenza**, prevista espressamente dal CCNL 2016-2018 relativo al personale delle funzioni locali - Area Dirigenti, sottoscritto in data 17 dicembre 2020 il quale, all'art. 1 Capo II, Titolo III, definisce, per l'appunto, la formazione continua della dirigenza quale *"leva fondamentale nella strategia di cambiamento diretta a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle amministrazioni"*.

In particolare, il processo di stabilizzazione e rafforzamento del corpo dirigenziale che dovrà guidare l'Ente nei prossimi anni (che ha preso il via con l'autorizzazione, contenuta nel *"Piano Triennale dei fabbisogni di personale anni 2020-2021-2022 - piano annuale 2020"* alla assunzione a tempo indeterminato di 8 unità di personale di qualifica dirigenziale e che ad oggi ha già portato alla assunzione di n. 3 unità) parte necessariamente dalla revisione delle Job Description attraverso un lavoro di analisi che - tra l'altro - rileva, individua e descrive, per ciascuna posizione dirigenziale presente in organigramma, il nucleo delle competenze professionali, manageriali, comportamentali ed attitudinali necessarie ad un efficace svolgimento del ruolo; tale analisi delle competenze - che rappresenta il vero *focus* del progetto ed in relazione alla quale l'Ente verrà affiancato ed assistito tecnicamente - rappresenta un passaggio indispensabile anche per la definizione del piano di formazione continua della Dirigenza previsto dal citato CCNL, e sarà pertanto in esito alle risultanze di detta mappatura - alle quali si rimanda - che sarà possibile determinare i percorsi formativi che tutte le posizioni dirigenziali (con precedenza a quelle che ad oggi sono ricoperte *ad interim* e che saranno oggetto delle programmate procedure di reclutamento a tempo indeterminato sopra citate) dovranno seguire.

Inoltre dovranno essere realizzate specifiche iniziative formative per implementare il processo di cambiamento nella gestione delle risorse umane e per affrontare una "nuova normalità", all'interno della quale molti dei cambiamenti che oggi si vivono per la prima volta diventeranno i nuovi standard di domani. A titolo esemplificativo e non esaustivo si cita ad esempio il lavoro agile, inteso come indispensabile strumento per innovare le "tradizionali" modalità di organizzazione del lavoro, che dovrà continuare ad essere accompagnato - anche a livello dirigenziale - da attività formative a sostegno del cambiamento culturale e digitale richiesto.

PROFILI PROFESSIONALI E SPORTELLI DEL DIPENDENTE

In esito al progetto sulla rivisitazione dei profili professionali saranno valutati gli eventuali fabbisogni formativi funzionali alla copertura dei gap che dovessero emergere a seguito dei percorsi di assessment. Analogamente saranno valutati i fabbisogni formativi derivanti dalla sperimentazione dello sportello del dipendente.

PARI OPPORTUNITÀ

Come specificato nel Piano Triennale delle azioni positive 2021-2023, approvato con Deliberazione di G.C. n. 112 ID del 29.06.2021, verranno promosse nell'arco del triennio iniziative di formazione e aggiornamento, con modalità da individuarsi, per lo sviluppo della consapevolezza organizzativa in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, orientata ad ambedue i generi, nonché l'adozione di un adeguato linguaggio di genere nei documenti prodotti dall'Ente.

Sia in relazione alla programmazione per l'anno 2022, che per il biennio 2023-2024, si precisa che - in ragione della sua natura "flessibile" - **il Piano Triennale potrà essere aggiornato ed integrato** in base alle esigenze contingenti legate alle priorità dell'Amministrazione, in coerenza con le evoluzioni dello stato dell'emergenza sanitaria, del contesto organizzativo, delle modifiche normative e di qualunque altra esigenza organizzativa si dovesse riscontrare.

LE MODALITÀ FORMATIVE

In relazione alle risorse a disposizione e degli obiettivi formativi - in particolar modo ora in tempi di emergenza sanitaria - potranno essere combinate diverse modalità formative:

- erogazione della formazione in modalità videoconferenza sincrona o asincrona;
- erogazione della formazione da parte del Comando dei Vigili del Fuoco di Reggio Emilia, in modalità frontale, per quanto riguarda gli esami di idoneità di cui necessitano gli addetti antincendio incaricati dall'Ente che svolgano le rispettive attività in luoghi e ambiti che richiedano tale "supplemento" formativo o anche nel caso in cui, al di là dell'obbligatorietà normativa, esso sia ritenuto dalla Amministrazione opportuno e necessario per ragioni di sicurezza ed incolumità pubblica;
- erogazione della formazione, attraverso la piattaforma messa a disposizione dalla Regione Emilia-Romagna "Self" con modalità videoconferenza asincrona o sincrona;
- erogazione della formazione in presenza.

I DESTINATARI

I destinatari dei percorsi formativi sopra esposti sono tutti i dipendenti del Comune di Reggio Emilia, appartenenti alle diverse famiglie professionali, ovvero:

Amministrativa

Economico-finanziaria

Comunicazione e Accoglienza

Culturale

Educativa

Informatica

Pianificazione e Sviluppo Territoriale

Sociale

Tecnica

Vigilanza

L'accesso alle attività formative è consentito a tutti i dipendenti comunali, senza distinzione di categoria, posizione economica o profilo professionale e rientra nell'orario di servizio del dipendente. La formazione costituisce un diritto-dovere per il personale indipendentemente dalla qualifica di appartenenza e nel pieno rispetto delle pari opportunità, come stabilito dai contratti di lavoro in materia di personale ed organizzazione degli uffici. All'uopo si conferma l'impegno a garantire pari condizioni di accesso ai potenziali partecipanti e alla massima trasparenza sulle informazioni inerenti l'attività formativa (sito web) in coerenza con i principi espressi nella Carta dei servizi della formazione, adottata con determina R.U.A.D. 1905 del 29/11/2019.

RIFERIMENTI NORMATIVI

La programmazione e la gestione dell'attività formativa devono tenere conto delle numerose disposizioni normative che, nel corso degli anni, sono state emanate da un lato per sancire l'obbligo formativo del datore di lavoro ed il correlato diritto/dovere del lavoratore di essere formato, e dall'altro per promuovere la predisposizione di Piani formativi ai fini dello sviluppo delle risorse umane e del rispetto dei doveri e degli obblighi datoriali.

Si richiamano in particolare:

- il Dlgs 165/2001 e ss.mm.ii., all'art. 1, comma 1, lettera c., stabilisce di *“realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica”* e all' art. 7, comma 4, sancisce che *“Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*;
- la legge n. 190/2012 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* individua nella formazione del personale uno dei più rilevanti strumenti gestionali di contrasto alla corruzione;
- il D.Lgs. 33/13 *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*;
- l'art. 18, comma 1, lett. b) del D. Lgs 81/2008 e ss.mm.ii. impone al Datore di Lavoro e al Dirigente di *“designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza”*;
- l'art. 37, comma 9, del D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii. sancisce che i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico, conformemente a quanto prescritto dal DM 10.03.1998;
- il DM 02.09.2021 recante *“Criteri per la gestione nei luoghi di lavoro in esercizio ed in emergenza e caratteristiche dello specifico servizio di prevenzione e protezione antincendio, ai sensi dell'art. 46, comma 3, lettera a), punto 4 e lettera b) del decreto legislativo 09 aprile 2008 n. 81”*;
- l'art. 7 del DM 10.03.1998 stabilisce che i datori di lavoro assicurano la formazione dei lavoratori addetti alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione dell'emergenza secondo quanto previsto nell'allegato IX;
- il D. Lgs. 7 marzo 2005 n. 82 *“Codice dell'amministrazione digitale”*;
- D. Lgs. 26 agosto 2016 n. 179 *“Modifiche ed integrazioni al Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005 n.82, ai sensi dell'articolo 1 della legge 7 agosto 2015 n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;

- D. Lgs 27 ottobre 2009 n. 150 *“Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- D. Lgs. 25.05.2017 n. 74 *“Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione all’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015 n. 124”*;
- D. Lgs 25 maggio 2017 n. 74 *“Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 in attuazione dell’art. 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015 n. 124”*;
- Direttiva Funzione Pubblica n. 10 del 30.07.2010 e successiva del 13.12.2011 in materia di formazione delle Amministrazioni Pubbliche;
- D.L. 31 maggio 2010 n. 78 *“Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”*;
- Regolamento (UE) 2016/79 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27.04.2016 *“Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”*;
- D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 *“Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165...omissis...”*;
- il nuovo CCNL 21/05/2018, Capo IV *“Formazione del personale”*, all’art. 49-bis *“Principi generali e finalità della formazione”* e all’art. 49-ter *“Destinatari e processi della formazione”* conferma il ruolo primario della formazione del personale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle Amministrazioni;
- il contratto decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune di Reggio Emilia in applicazione del CCNL siglato in data 21.05.2018 (triennio 2016-2018), sottoscritto in data 27.10.2021;
- il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza);
- art. 1, comma 9, lett. s) del DPCM 14.01.2021;
- DPCM 02.03.2021, art. 25;
- *“Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro”* sottoscritto in data 06.04.2021 tra le parti sociali, che aggiorna e rinnova e precedente accordi in attuazione della disposizione di cui all’art.1, comma 1, numero 9) del DPCM 11.03.2020 che raccomanda intese tra le organizzazioni datoriali e sindacali.

TEMPI DI ELABORAZIONE DEL PIANO ANNUALE

A regime, il processo di realizzazione del Piano di formazione annuale si prevede venga effettuato nel periodo Gennaio 2022 - Dicembre 2022.

SEZIONE 4 - PIANO DI TRASFORMAZIONE DIGITALE 2021-2023

Con delibera di Giunta Comunale n. 2020/228 del 29/12/2020 è stato approvato il Piano di Trasformazione digitale del Comune di Reggio Emilia 2021-2023 mediante aggiornamento dei target del piano di trasformazione digitale approvato con delibera di Giunta Comunale n. 2021/216 del 19/12/2019.

Si riporta di seguito l’allegato A alla delibera 2020/228 del 29/12/2020

AGGIORNAMENTO E ALLINEAMENTO DEI NUOVI TARGET DI RIFERIMENTO DEL PTD 2019-2021 IN SEGUITO ALLE MODIFICHE PRESENTI NEL PIANO STRATEGICO DIGITALE 2021-2023

TARGET PTD 2021-2023			
LAYER [PNPA 2020-2022]	2021	2022	2023
COMPONENTI TECNOLOGICHE			
SERVIZI			
Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi digitali	Condivisione delle buone pratiche in uso presso il Comune di Reggio Emilia e, dove opportuno, messa a riuso. Dispiegamento e messa a sistema degli asset digitali a tutti i servizi dell'Ente; promozione e diffusione interna di risorse quali: - Il Mio Spazio; - sistema per la predisposizione di invio messaggi tramite app IO; - istanze online.	Alimentazione del catalogo dei servizi della PA.	
Migliorare l'esperienza d'uso e l'accessibilità dei servizi	Pubblicazione degli obiettivi di accessibilità Pubblicazione della dichiarazione di accessibilità delle app entro il 23 giugno 2021	Pubblicazione degli obiettivi di accessibilità	Pubblicazione degli obiettivi di accessibilità
DATI			
Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e il riutilizzo da parte di cittadini	Avvio dell'adeguamento al modello di	Documentazione delle API coerenti con il modello di	

ALLEGATO A

e imprese	interoperabilità e documentazione nel relativo catalogo delle API - (Titolari delle banche dati di interesse nazionale). Individuazione di dataset di tipo dinamico da pubblicare in open data.	interoperabilità nei relativi cataloghi di riferimento nazionali	
Aumentare la qualità dei dati e dei metadati	Prosecuzione dell'attività di pubblicazione e aggiornamento dei dataset. Adeguamento dei metadati di dati geografici alle specifiche nazionali.	Prosecuzione dell'attività di pubblicazione e aggiornamento dei dataset.	Prosecuzione dell'attività di pubblicazione e aggiornamento dei dataset.
Aumentare la consapevolezza sulle politiche di valorizzazione del patrimonio informativo pubblico e su una moderna economia dei dati	Il Comune di Reggio Emilia partecipa, insieme ad AGID e al Dipartimento per la Trasformazione Digitale, alla definizione di metodologie per monitorare il riutilizzo dei dati aperti sulla base di quanto previsto nella norma di recepimento della Direttiva sui dati aperti. L'Ente, inoltre, porterà avanti un progetto interno volto a: • individuare uno strumento di reportistica che faciliti le analisi interne ai servizi • individuare uno strumento di		

	analisi e integrazione dati che supporti analisi trasversali e abiliti processi di supporto alle decisioni basate sui dati.		
PIATTAFORME			
Incremento dell'adozione e dell'utilizzo dell'identità digitale (SPID e CIE) da parte delle pubbliche amministrazioni	Verifiche ed eventuali adeguamenti per consentire l'accesso a servizi online tramite CIE. Dismissione del rilascio di credenziali proprietarie. Informazione e sensibilizzazione rivolta ai cittadini al fine di aumentare il livello di conoscenza sui diritti di cittadinanza digitale e delle piattaforme nazionali (SPID, PAGOPA, ANPR e CIE) per l'erogazione dei servizi pubblici digitali.	Informazione e sensibilizzazione rivolta ai cittadini al fine di aumentare il livello di conoscenza sui diritti di cittadinanza digitale e delle piattaforme nazionali (SPID, PAGOPA, ANPR e CIE) per l'erogazione dei servizi pubblici digitali.	Informazione e sensibilizzazione rivolta ai cittadini al fine di aumentare il livello di conoscenza sui diritti di cittadinanza digitale e delle piattaforme nazionali (SPID, PAGOPA, ANPR e CIE) per l'erogazione dei servizi pubblici digitali.
Incremento del livello di utilizzo di pagoPA	Ulteriore estensione dei servizi PagoPA con modello 3.	Ulteriore estensione dei servizi PagoPA con modello 3. Integrazione della filiera di processi connessi con la gestione elettronica delle fatture. Cruscotti direzionali per la gestione dei flussi di cassa e la quadratura	

		contabile.	
Aumentare il grado di adozione della Piattaforma IO (l'App dei servizi pubblici)	Dispiegamento del sistema per l'invio di messaggi tramite app IO a tutti i servizi dell'Ente. Collegamento con piattaforma di gestione istanze online. Evoluzione ed estensione dei servizi erogati mediante l'app IO.	Evoluzione ed estensione dei servizi erogati mediante l'app IO.	Evoluzione ed estensione dei servizi erogati mediante l'app IO.
INFRASTRUTTURE			
Migliorare la qualità dei servizi digitali erogati dalle amministrazioni locali favorendone l'aggregazione e la migrazione su infrastrutture sicure ed affidabili	Stesura ed invio ad AgID del piano di migrazione al cloud. Analisi dei servizi legacy esistenti e pianificazione della loro evoluzione in conformità al paradigma del cloud adottato. Ricorso sistematico ai servizi in riuso e all'acquisizione di servizi qualificati da AGID e pubblicati sul marketplace. Il Comune di Reggio Emilia acquisisce esclusivamente servizi cloud (IaaS/PaaS/SaaS) qualificati da AGID e pubblicati sul Cloud Marketplace.	Progressiva evoluzione e trasformazione dei servizi in conformità al paradigma del cloud adottato. Ricorso sistematico ai servizi in riuso e all'acquisizione di servizi qualificati da AGID e pubblicati sul marketplace. Progressiva attivazione dei servizi in cloud per altri servizi migrati.	Progressiva evoluzione e trasformazione dei servizi in conformità al paradigma del cloud adottato. Ricorso sistematico ai servizi in riuso e all'acquisizione di servizi qualificati da AGID e pubblicati sul marketplace. Progressiva attivazione dei servizi in cloud per altri servizi migrati.

ALLEGATO A

Banda Ultra Larga e wi-fi pubblico	Estensione della MAN pubblica per collegare sedi di interesse pubblico e attivare nuovi punti di controllo del territorio. Attivazione di nuovi punti wi-fi pubblici presso i primi 10 centri sociali.	Estensione della MAN pubblica per collegare sedi di interesse pubblico e attivare nuovi punti di controllo del territorio. Attivazione di nuovi punti wi-fi pubblici presso un secondo gruppo di centri sociali.	Estensione della MAN pubblica per collegare sedi di interesse pubblico e attivare nuovi punti di controllo del territorio.
INTEROPERABILITA'			
Favorire l'applicazione della Linea guida sul Modello di Interoperabilità da parte degli erogatori di API	Adesione al Modello di Interoperabilità per la PA per la realizzazione di API di interazione con altre PA e/o soggetti privati.		
Adottare API conformi al Modello di Interoperabilità	Pubblicazione sul Catalogo delle API conformi alla Linea guida sul Modello di Interoperabilità per la PA.	Utilizzo delle API presenti nel Catalogo.	
SICUREZZA INFORMATICA			
Aumentare la consapevolezza del rischio cyber (Cyber Security Awareness) nelle PA	Adeguamento alle Misure minime di sicurezza ICT per le pubbliche amministrazioni aggiornate. Valutazione dell'utilizzo del tool di Cyber Risk Assessment per l'analisi del rischio e la redazione del Piano dei trattamenti.	Adeguamento alle Misure minime di sicurezza ICT per le pubbliche amministrazioni aggiornate. Aggiornamento Disaster recovery - business continuity plan.	
Aumentare il livello di sicurezza informatica dei portali istituzionali della Pubblica Amministrazione	Manutenzione costante dei portali istituzionali e applicazione di aggiornamenti e	Manutenzione costante dei portali istituzionali e applicazione di aggiornamenti e	Manutenzione costante dei portali istituzionali e applicazione di aggiornamenti e

	correzioni alle vulnerabilità. Consultazione della piattaforma Infosec aggiornata per rilevare le vulnerabilità (CVE) dei propri asset.	correzioni alle vulnerabilità. Consultazione della piattaforma Infosec aggiornata per rilevare le vulnerabilità (CVE) dei propri asset.	correzioni alle vulnerabilità. Consultazione della piattaforma Infosec aggiornata per rilevare le vulnerabilità (CVE) dei propri asset.
GOVERNANCE			
STRUMENTI E MODELLI PER L'INNOVAZIONE			
Costruire una rete dei poli di innovazione che diventi catalizzatore e acceleratore della innovazione nella PA	Realizzazione del “laboratorio urbano Internet of Things”: copertura parziale del territorio con rete LoRaWAN e attivazione dei primi progetti pilota. Attivazione e diffusione dell'app Reggio Smart per la sperimentazione della realtà aumentata. Coinvolgimento dei servizi dell'Ente e degli stakeholder locali per la realizzazione di nuovi progetti pilota IoT, per l'applicazione dell'app Reggio Smart a diversi scenari d'uso e per l'erogazione di contenuti aggiuntivi.	Coinvolgimento dei servizi dell'Ente e degli stakeholder locali per la realizzazione di nuovi progetti pilota IoT, per l'applicazione dell'app Reggio Smart a diversi scenari d'uso e per l'erogazione di contenuti aggiuntivi.	Valutazioni sul mantenimento, l'ampliamento o la dismissione dei progetti pilota in funzione del monitoraggio dell'impatto e dei risultati ottenuti durante la sperimentazione.
GOVERNARE LA TRASFORMAZIONE DIGITALE			
Consolidamento del ruolo del Responsabile della transizione al digitale	Definizione del Team stabile di supporto allo Staff RTD. Coinvolgimento degli stakeholder	Coinvolgimento degli stakeholder locali , ed in particolare dei sottoscrittori del Protocollo Reggio Emilia Smart	Coinvolgimento degli stakeholder locali , ed in particolare dei sottoscrittori del Protocollo Reggio Emilia Smart

	locali, ed in particolare dei sottoscrittori del Protocollo Reggio Emilia Smart City, con l'obiettivo di facilitare la collaborazione a progetti condivisi di trasformazione digitale. Partecipazione alle iniziative, sia nazionali che regionali o locali, orientate alla costruzione di una rete, alla condivisione di esperienze, alla formazione e divulgazione.	City, con l'obiettivo di facilitare la collaborazione a progetti condivisi di trasformazione digitale. Partecipazione alle iniziative, sia nazionali che regionali o locali, orientate alla costruzione di una rete, alla condivisione di esperienze, alla formazione e divulgazione.	City, con l'obiettivo di facilitare la collaborazione a progetti condivisi di trasformazione digitale. Partecipazione alle iniziative, sia nazionali che regionali o locali, orientate alla costruzione di una rete, alla condivisione di esperienze, alla formazione e divulgazione.
Rafforzare le competenze digitali per la PA e per il Paese e favorire l'inclusione digitale	Analisi delle esigenze formative del personale e pianificazione degli interventi necessari, riutilizzando ed integrando le risorse formative predisposte attraverso la partecipazione al bando regionale per l'avvio ed il consolidamento dello Smart Working. Coinvolgimento degli stakeholder locali in iniziative di promozione della cultura digitale per cittadini e imprese e nella realizzazione di centri di accompagnamento	Analisi delle esigenze formative del personale e pianificazione degli interventi necessari, riutilizzando ed integrando le risorse formative predisposte attraverso la partecipazione al bando regionale per l'avvio ed il consolidamento dello Smart Working. Coinvolgimento degli stakeholder locali in iniziative di promozione della cultura digitale per cittadini e imprese e nel potenziamento dei	Analisi delle esigenze formative del personale e pianificazione degli interventi necessari, riutilizzando ed integrando le risorse formative predisposte attraverso la partecipazione al bando regionale per l'avvio ed il consolidamento dello Smart Working. Coinvolgimento degli stakeholder locali in iniziative di promozione della cultura digitale per cittadini e imprese e nel potenziamento dei

ALLEGATO A

	al digitale presso i Centri Sociali.	centri di accompagnament o al digitale.	centri di accompagnament o al digitale.
Migliorare i processi di trasformazione digitale e di innovazione della PA: monitoraggio del Piano triennale	Definire KPI di monitoraggio e di impatto in relazione ai set di indicatori proposti da AgID		

SEZIONE 5 - MONITORAGGIO

Nella tabella seguente sono riportate le principali attività e le tempistiche del ciclo della performance.

ATTIVITA'	ATTORI	TEMPISTICA
n. 1 Predisposizione DUP	Dirigenti, Servizio pianificazione, programmazione e controllo	entro 15 Luglio
n. 2 Presentazione DUP al Consiglio	Giunta Comunale	entro 31 Luglio come da norma di legge
n. 3 Relazione del Sindaco: presentazione degli obiettivi strategici dell'Amministrazione agli assessori, ai dirigenti e al Direttore Generale (o in sua mancanza al Segretario Generale)	Sindaco	entro Settembre/Ottobre
n. 4 Presentazione degli obiettivi dell'Amministrazione alle Società Partecipate	Sindaco	entro Settembre/ Ottobre
n. 5 Conferenza dirigenti per presentazione degli obiettivi strategici dell'Amministrazione	Direttore Generale (o in sua mancanza Segretario Generale), Servizio pianificazione, programmazione e controllo	entro 31 Ottobre
n. 6 Negoziazione fabbisogni richiesti dai servizi partendo dagli obiettivi strategici e dalla definizione dei fabbisogni dei prodotti/progetti per le assegnazione delle risorse	Giunta Comunale, Direttore Generale (o in sua mancanza Segretario Generale) e Servizio Pianificazione, programmazione e controllo	entro 15 Novembre
n. 7 Discussione risultati negoziazione e approvazione schema bilancio annuale e relativi allegati	Giunta Comunale	entro 30 Novembre
n. 8 Approvazione Bilancio annuale, suoi allegati e Nota di aggiornamento DUP	Consiglio Comunale	entro 31 Dicembre
n. 9 Definizione priorità da assegnare ai Dirigenti	Sindaco, Giunta Comunale su proposta Direttore Generale (o in sua mancanza Segretario Generale)	entro 31 Dicembre
n. 10 Predisposizione PEG definitivo: definizione fasi progettuali, obiettivi gestionali e indicatori	Direttore Generale (o in sua mancanza Segretario Generale), Servizio pianificazione, programmazione e controllo	entro 15 Gennaio(*)
n. 11 Predisposizione Sistema di misurazione e valutazione della performance e verifica pesature posizioni dirigenziali	Direttore generale (o in sua mancanza Segretario generale), Servizio personale e Servizio Pianificazione programmazione e controllo	entro 15 Gennaio(*)
n. 12 Parere vincolante sul Sistema di misurazione e valutazione della performance	Nucleo di Valutazione	entro 31 Gennaio(*)
n. 13 Approvazione PEG e Piano delle Performance	Giunta Comunale	entro 31 Gennaio(*)
n. 14 Conferenze di Servizio per condivisione Piani di Lavoro	Dirigenti	entro 30 Aprile
n. 15 Rendiconto della Gestione (DUP) Consuntivo degli obiettivi strategici e dei programmi operativi	Consiglio Comunale, Giunta Comunale, Dirigenti, Servizio pianificazione, programmazione e controllo	entro 30 Aprile
n. 16 Valutazione della performance individuale dei Dirigenti di Area/Dirigenti/PO e dipendenti riferite anno precedente	Nucleo di Valutazione: propone al Sindaco la valutazione dei Dirigenti di Area, avvalendosi del report del controllo di gestione sui livelli di conseguimento dei risultati e della valutazione di prima istanza del Segretario/Direttore riguardo a competenze e comportamenti agiti; Segretario/Direttore: propone al Sindaco la valutazione degli altri dirigenti avvalendosi del report del controllo di gestione sui livelli di conseguimento dei risultati e della valutazione di prima istanza dei Coordinatori d'area, riguardo a competenze e comportamenti agiti dai dirigenti inseriti nelle aree; Nucleo di Valutazione: Se richiesto dal Sindaco o dal Segretario/Direttore fornisce supporto metodologico per la valutazione dei dirigenti in termini di congruenza con la metodologia generale	entro 31 Maggio
n. 17 Confronto preliminare con Nucleo di Valutazione in merito alla relazione sulla performance	Servizio personale e Servizio pianificazione, programmazione e controllo	dal 31 Maggio al 15 Giugno
n. 18 Deliberazione della relazione sulla performance e consuntivo PEG	Giunta Comunale	entro 15 Giugno
n. 19 Trasmissione della relazione sulla performance	Servizio pianificazione, programmazione e controllo	entro 16 Giugno
n. 20 Validazione della relazione sulla performance	Nucleo di Valutazione	entro 30 Giugno
21 Valutazione del Segretario/Direttore Generale	Nucleo di Valutazione: propone al Sindaco la valutazione del Segretario generale e del Direttore generale avvalendosi del report del controllo di gestione sui livelli di conseguimento dei risultati e della relazione sulla performance e consuntivo PEG approvato dalla Giunta	entro 30 giugno
n. 22 Pubblicazione della relazione sulla performance	Servizio Comunicazione	entro 30 Giugno
n. 23 Monitoraggio DUP in sede di variazione equilibri	Giunta Comunale, Servizio pianificazione, programmazione e controllo	entro 31 Luglio
n. 24 Monitoraggio PEG / Variazione Bilancio-PEG	Giunta Comunale, Servizio pianificazione, programmazione e controllo	Monitoraggio quadrimestrale (31Maggio-31Ottobre)
n. 25 Nuova programmazione del PEG e del Bilancio	Giunta Comunale, Dirigenti, Direttore Generale (o in sua mancanza Segretario Generale), Servizio pianificazione, programmazione e controllo	entro Settembre/ Ottobre

(*) Le date sono riferite all'ipotesi di approvazione del bilancio entro il 31/12. Nel caso di proroga ministeriale del termine le date slittano di conseguenza.