



COMUNE DI  
REGGIO NELL'EMILIA

I.D. n. **271**

in data **22/12/2022**

# Estratto del Verbale di Seduta

DELLA GIUNTA COMUNALE DI REGGIO EMILIA

L'anno **duemilaventidue** addì **22 - ventidue** - del mese **dicembre** alle ore **09:55** nella sede municipale, ritualmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, per la trattazione del seguente oggetto:

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2022/2024 – MODIFICA PER L'ANNO 2022 – INTEGRAZIONE PRIMO STRALCIO 2023” IN MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.4 DELL'ALLEGATO L) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 127 DEL 30.06.2022.**

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

### Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 del 29.03.2022, dichiarata immediatamente esecutiva, sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2022-2024 e la nota di aggiornamento al DUP (Documento Unico di Programmazione) e relativi allegati;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 19.04.2022 sono stati approvati il Piano delle Performance 2022-2024, il Piano Esecutivo di Gestione 2022 e relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 68 di I.D. del 28.04.2022 sono stati approvati il Rendiconto della Gestione 2021 ed i relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 69 di I.D. del 28.04.2022 sono stati approvati il Bilancio Consuntivo dell'Esercizio 2021 e relativi allegati dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia, Conto che concorre alla definizione del parametro di spesa di personale unitamente al Rendiconto di Gestione del Comune;
- con *Deliberazione di Giunta Comunale n. 112 di I.D. del 22.06.2021 è stata disposta l'“APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE (PAP) DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA. PERIODO 1/1/2021 – 31/12/2023”*;
- con *Deliberazione di Giunta Comunale n. 233 di I.D. del 17/11/2022 è stata disposta l' "Approvazione dello schema di bilancio di previsione finanziario 2023-2025 e relativi allegati. Predisposizione della nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione DUP"*

Letto:

l'articolo 6 del Decreto Legge n. 80/2021, *“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”*, il cosiddetto

“Decreto Reclutamento” convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 il quale prevede che le amministrazioni con più di 50 dipendenti devono riunire in un atto di programmazione (PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE – PIAO), diversi atti pianificatori tra cui: il Piano dei Fabbisogni, il piano organizzativo ed il piano di formazione.

Preso atto:

che il soprariportato provvedimento normativo attribuisce al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), piano di valenza triennale da aggiornare annualmente, la definizione:

- degli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- della strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile e agli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- degli strumenti e degli obiettivi di reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- degli strumenti e delle fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- dell'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- delle modalità e delle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- delle modalità e delle azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;

Richiamate per quanto qui consta:

- la Deliberazione di G.C. n. 127 del 30 giugno 2022 con cui sono stati approvati il Piano Integrato delle Attività ed Organizzazione (PIAO), l'integrazione del Piano delle performance 2022/24, del Piano Esecutivo di Gestione 2022 ed i relativi allegati ed, in particolare, la sotto Sezione 3.4 dell'allegato L) in cui è stato inserito il “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 – stralcio anno 2022” già approvato con Deliberazione G.C. n. 245 del 23.12.2021;

- la deliberazione di GC n. 160 del 03 agosto 2022 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ANNI 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L’ANNO 2022 – PRIMO STRALCIO 2023” IN MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.4. DELL’ALLEGATO L) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 127 DEL 30.06.2022. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01.09.2022, atto che riassumeva:
  1. Capacità assunzionale dell’amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
  2. Programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento;
  3. Strategie di copertura del fabbisogno;
  4. Strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
  5. Presa d’atto della 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;

Richiamato ulteriormente il quadro normativo di carattere generale, che governa la predisposizione del Piano dei Fabbisogni relativamente alle specifiche necessità dotazionali riportato al punto 1.1. Riferimenti normativi dell’Allegato 1) del “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ANNI 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L’ANNO 2022 – PRIMO STRALCIO 2023” approvato con deliberazione di GC n. 160 del 03 agosto 2022;

Richiamato ulteriormente il quadro normativo che definisce le condizioni, i limiti e le possibilità/opportunità della programmazione annuale e pluriennale dei fabbisogni di personale di cui al punto 3. Contesto di riferimento per la predisposizione del piano dei fabbisogni di cui all'Allegato 1) del "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ANNI 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L'ANNO 2022 – PRIMO STRALCIO 2023" approvato con deliberazione di GC n. 160 del 03 agosto 2022 ;

Richiamato per ragioni funzionali e argomentative:

- la Deliberazione Giunta Comunale del 18.06.2015 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;

- 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;*
- la Deliberazione Giunta Comunale 22/12/2020 n. 223 con la quale è stata approvata la *“Conferma integrazione e nuovi indirizzi al Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 (delib GC. n. 33 del 25/02/2020) ricongnizione annuale di situazioni di soprannumero ed eccedenza ex. Art. 33 del dlgs 165/2001 e s.m.i. a valere per l’anno 2021 del Comune di Reggio Emilia;*

nonché la:

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 di I.D. del 06.03.2021, avente ad oggetto *“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 – ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA”* con la quale è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni dell’Ente anno 2021 primo stralcio;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 245 del 23.12.2021, avente ad 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”* con la quale è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni dell’Ente stralcio anno 2022 e parziale modifica del piano 2021;

Acquisito, pertanto, il *“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 – MODIFICA PER L’ANNO 2022 – INTEGRAZIONE PRIMO STRALCIO 2023”*; in modifica e ad integrazione del *“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ANNI 2022/2024 - approvato con deliberazione di GC n. 160 del 03 agosto 2022, che si riporta*

in allegato al presente provvedimento nelle parti aggiornate ed in quelle ancora vigenti (allegato 1), ed in particolare 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;

Considerato che il PIANO DEI FABBISOGNI così come proposto e motivato è coerente con il quadro normativo più sopra indicato ed è in linea con gli indirizzi già approvati 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 2022 – 2024, con contenimento della stessa nei limiti della media del triennio 2011-2013 e di quella per lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per tali finalità nel 2009.
- Periodico monitoraggio dell'andamento della spesa di personale in corso d'anno.
- Contenimento delle assunzioni a tempo indeterminato entro il regime vincolistico previsto per i singoli anni di riferimento (oltre ai resti).
- Mantenimento del regime vincolistico differenziato per le assunzioni di personale a tempo indeterminato con profilo scolastico – educativo dell'ISTITUZIONE SCUOLE E

NIDI D'INFANZIA secondo le facoltà consentite dalla vigente normativa in materia, salvo eventuali modifiche normative.

- Finalizzazione delle assunzioni a tempo indeterminato - a copertura del turn-over e verso gli obiettivi strategici e le priorità individuate dall'Amministrazione nell'ambito dei Programmi funzionali al processo di riorganizzazione in atto - mediante scorrimento delle graduatorie concorsuali pubbliche vigenti e/o indizione di Concorsi pubblici, in carenza di graduatorie, o mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti.
- 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 E.R. 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, nonché le eventuali proroghe dei contratti a tempo determinato in scadenza nell'anno 2023, stipulati ai sensi dell'art. 110 comma 1 e 2 del D.Lgs. n. 267/2000, 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 2022-2024, e troveranno altresì copertura negli stanziamenti relativi alla spesa di personale del Bilancio Previsionale 2022-2024 approvato con Deliberazione G.C. n. 45 del 29.03.2022 e trovano altresì coerenza negli stanziamenti del Bilancio di Previsione 2023-2025 approvato nella seduta consiliare del 20/12/2022;
  - 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.

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

Nel merito dell'inaspettato quadro delle cospicue cessazioni verificatesi, a vario titolo, nel corso del 2022, unitamente alle cessazioni già note e programmate nel corso del 2023, al fine di garantire la funzionalità degli uffici e dei servizi, nonché il raggiungimento degli ulteriori sfidanti obiettivi connessi, in particolare, all'attuazione dei numerosi progetti presentati dal Comune di Reggio Emilia e ammessi al finanziamento sui fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Pnrr),

si ritiene pertanto opportuno e necessario procedere all'adozione del *“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 – MODIFICA PER L'ANNO 2022 – INTEGRAZIONE PRIMO STRALCIO 2023”* in modifica e ad integrazione del

“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ANNI 2022/2024 - approvato con deliberazione di GC n. 160 del 03 agosto 2022, ai sensi di legge andando ad integrare e modificare la sottosezione 3.4 dell’Allegato L) della Deliberazione G.C. n. 127 del 29.06.2022 con la quale è stato approvato il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO”), come da ultimo aggiornato con *Deliberazione di G.C. n. 265 del 15/12/2022 “Aggiornamento al Piano Esecutivo di Gestione 2022 e sotto sezione 2.2 “Performance” del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) approvato con Deliberazione G.C. n. 127 del 30.06.2022”*.

Tenuto conto che si dovrà procedere a rideterminare la dotazione organica per quanto attiene gli effetti economici e giuridici derivanti dall’entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale contenuto nel Contratto Collettivo Nazionale di lavoro - comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, sottoscritto definitivamente in data 16.11.2022, ovvero a far data dal 01/04/2023

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:

- di regolarità tecnica, espresso dal Direttore Generale;
- 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 2022/2024 – MODIFICA PER L’ANNO 2022 – INTEGRAZIONE PRIMO STRALCIO 2023*” in modifica e ad integrazione del “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ANNI 2022/2024 - approvato con deliberazione di GC n. 160 del 03 agosto 2022, che si riporta in allegato al presente provvedimento nelle parti aggiornate ed in quelle ancora vigenti (allegato 1) ed in particolare 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;

ad integrazione e modifica della sottosezione 3.4 dell'Allegato L della Deliberazione di G.C. n. 127 del 30 giugno 2022 con cui è stato approvato il Piano Integrato delle Attività ed Organizzazione (PIAO), come da ultimo aggiornato con *Deliberazione di G.C. n. 265 del 15/12/2022 "Aggiornamento al Piano Esecutivo di Gestione 2022 e sotto sezione 2.2 "Performance" del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) approvato con Deliberazione G.C. n. 127 del 30.06.2022"*

2. di approvare i seguenti prospetti allegati alla sopracitata proposta di Piano:

ALL. A) PROSPETTO CESSAZIONI 2022 – PRIMA QUANTIFICAZIONE CESSAZIONI 2023

ALL. B) PROSPETTO BUDGET/ MODIFICA PIANO ASSUNZIONALE 2022 – INTEGRAZIONE PRIMO STRALCIO 2023

3. di dichiarare, a valere per l'anno 2023, 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 2023 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;

4. 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, autorizzati con la presente Deliberazione, nonché a tutti gli adempimenti indicati e conseguenti alla presente provvedimento, ivi comprese le assunzioni mediante scorrimento di graduatorie concorsuali pubbliche, i recepimenti in mobilità orizzontale ai sensi di quanto disposto dal D.L. 36/2022 convertito con modificazioni con Legge n. 79/2022, con le modalità e secondo i complessivi indirizzi della Giunta indicati negli specifici capoversi dell’Allegato 1) più sopra approvato;
5. di dare mandato alla Dirigente del Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione” di provvedere, con propri atti, alla stipula degli accordi con altri enti per la gestione unica di concorsi e uso di graduatorie, al fine di accelerare le procedure di copertura autorizzate;
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 con profilo dirigenziale, sulla base di quanto autorizzato nel presente Piano dei Fabbisogni, avuto riguardo ai progetti e programmi del PEG 2022 ed all’andamento del turn over;
7. di autorizzare la proroga, fino al termine del mandato del Sindaco, dei contratti a tempo determinato in scadenza nell’anno 2023, stipulati ai sensi dell’art. 110 comma 1 e 2 del D.Lgs. n. 267/2000 con qualifica Dirigenziale, salvo eventuali modifiche organizzative che dovessero rendersi necessarie in seguito ad una verifica circa il permanere delle necessarie condizioni di efficacia gestionale della struttura dell’Ente, soprattutto in riferimento al raggiungimento dei primari obiettivi di attuazione dei numerosi progetti

ammessi al finanziamento del Piano di Ripresa e Resilienza (Pnrr), verifica di cui si conferisce mandato al Direttore Generale;

8. di confermare per il triennio 2022-2024 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 incaricare il Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione, il cui Dirigente è preposto alla sottoscrizione dei contratti di assunzione, degli adempimenti conseguenti al presente atto deliberativo, ivi comprese le determinazioni/i dirigenziali di assunzione degli impegni di spesa relative ai punti 9 e 10;
10. di autorizzare, per l'anno 2022 le assunzioni di personale facendo ricorso alle particolari modalità di reclutamento speciale transitorio di cui all'art. 20 comma 1) del Decreto Legislativo n. 75/2017 e plurime ss.mm.ii. (percorsi di "stabilizzazione" diretta), con le tempistiche, nei profili professionali e le modalità riportate nell'Allegato 1);
11. di confermare l'autorizzazione per il 2023, alla Dirigente 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 accordi 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;

12. di stabilire infine che per tutti gli scorrimenti di graduatorie (sia proprie che di altri Enti) e per l'indizione dei Concorsi Pubblici autorizzati nell'Allegato 1 al presente provvedimento, le procedure di mobilità volontaria previste dall'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001, non verranno effettuate, utilizzando la "deroga" prevista dalla legge n. 56/2019 art. 3 *"Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione"*, comma 8 che afferma: *"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."*;

13. di riservarsi la facoltà di apportare tutti gli eventuali adeguamenti e/o integrazioni che si rendessero necessari nel corso dell'anno 2023 e del triennio a seguito di nuovi interventi normativi, e/o per esigenze organizzative, funzionali e finanziarie e/o di sospendere o di dilazionarne l'attuazione, anche a seguito di modifiche o interventi legislativi e finanziari o di nuovi orientamenti giurisprudenziali contabili, o in

conseguenza di eventuale assegnazioni di personale in applicazione dell'art. 34-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. (che potrebbe modificare il numero dei posti residuali da coprire), nonché sulla base delle verifiche / monitoraggi e delle capacità di Bilancio dell'Ente, al fine del rispetto della normativa e dei vincoli in materia assunzionale;

14.di prendere atto delle attestazioni di competenza del Collegio dei Revisori dei Conti, espresse sulla proposta di Piano triennale dei Fabbisogni di cui all'Allegato 1) e relativi allegati allo stesso.

Inoltre

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Ritenuto che ricorrano particolari motivi d'urgenza, approvare la modifica e integrazione allo stralcio 2023 del PTFP al fine di poter procedere alle assunzioni programmate per garantire le funzionalità degli uffici, nonché per la necessità di indire con urgenza le procedure selettive / concorsuali previste nella proposta di Piano Triennale dei Fabbisogni di cui all'Allegato 1);

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

Con voti unanimi palesemente espressi

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**

**VECCHI Luca**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

**GANDELLINI Dr. Stefano**