



COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA

I.D. n. **124**

in data **25/05/2023**

Estratto del Verbale di Seduta

DELLA GIUNTA COMUNALE DI REGGIO EMILIA

L'anno **duemilaventitre** addì **25 - venticinque** - del mese **maggio** alle ore **15:50** nella sede municipale, ritualmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, per la trattazione del seguente oggetto:

INDIRIZZI PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Alla discussione dell'oggetto sopraindicato, sono presenti:

| | | |
|-----------------------|-------------|----|
| VECCHI Luca | Sindaco | SI |
| PRATISSOLI Alex | Vicesindaco | NO |
| BONVICINI Carlotta | Assessore | SI |
| CURIONI Raffaella | Assessore | SI |
| DE FRANCO Lanfranco | Assessore | SI |
| MARCHI Daniele | Assessore | SI |
| RABITTI Annalisa | Assessore | NO |
| SIDOLI Mariafrancesca | Assessore | SI |
| TRIA Nicola | Assessore | SI |

Presiede: **VECCHI Luca**

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

LA GIUNTA COMUNALE

Letti gli articoli da 1 a 8 del vigente Contratto Collettivo di Lavoro sottoscritto in data 16 novembre 2022;

Letto l'allegato "VERBALE DELLA RIUNIONE PER STATO DI AGITAZIONE - PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO COMUNE DI REGGIO EMILIA E ISTITUZIONE NIDI E SCUOLE DELL'INFANZIA DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA" (Allegato 1) dove si apprende con favore che lo sforzo di una composizione negoziale dello stato di agitazione proclamato dalle OOSS e RSU dell'ente, mediato dall'intervento del Vice Prefetto Vicario ha avuto un parziale esito positivo;

Dato atto che tuttavia dal predetto verbale emerge che la sospensione dello stato di agitazione da parte dei rappresentati dei lavoratori riferibilmente al punto ultimo: "*Proposta di esternalizzazione di personale educativo appartenente all'Istituzione Nidi e Scuole dell'Infanzia*" del documento di "proclamazione dello stato di agitazione" (Allegato 2) è subordinata ad una definizione tramite Deliberazione di Giunta Comunale che "*fissi tempi, modalità e numeri delle assunzioni a tempo indeterminato*" in particolare del personale con profilo di "insegnate", atelierista e cuoco e che valuti la possibilità di procedere a stabilizzare i ruoli anche dei collaboratori scolastici;

Letto ulteriormente 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 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, diversi atti pianificatori tra cui: il piano dei fabbisogni, il piano organizzativo ed il piano di formazione;

Dato atto che il medesimo provvedimento normativo attribuisce al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), piano di respiro triennale ed aggiornato 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 gli 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 gli obiettivi del 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 le 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 le 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 le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;

Richiamata per quanto qui consta la Deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 31/01/2023 avente ad oggetto "*Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 e contestuale aggiornamento del Piano Esecutivo di Gestione approvato con atto di Giunta Comunale n. 2023/2 del*

12/01/2023” ed i relativi allegati ed, in particolare, la sotto Sezione 3.3. con cui è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale, atto che riassume:

- 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;

Ed in particolare attestato quanto indicato nei paragrafi:

- *Rideterminazione dotazione organica*
- *Trend delle cessazioni*
- *Evoluzione dei bisogni e obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse*
- *Strategie di copertura del fabbisogno*
-
- *Reclutamento di personale a tempo determinato*
-

Considerato, in particolare, quanto indicato al punto “Strategie di copertura del fabbisogno”: *“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.”;*

Atteso che il dispositivo della citata deliberazione prevede: *“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”* al fine di garantire la necessaria stabilità degli organici, ed un alleggerimento del parametro di cui all'art. 9 comma 28 e smi D.L. 78/2010 riguardante il contenimento della spesa per lavoro flessibile entro i limiti della spesa sostenuta nel 2009 a medesimo titolo;

Considerato

- quanto previsto dagli artt. 93 seguenti dove il CCNL, nel rivedere l'ordinamento professionale del personale degli enti locali, avvicinandolo al sistema ordinamentale delle funzioni centrali, introduce una sezione che riguarda il personale educativo ed insegnante;
- che per la famiglia EDUCATIVA si prevede un percorso di progressivo inquadramento del personale con profilo di educatore ed insegnante in: AREA FUNZIONARI (EX CATEGORIA D) attraverso nuovi concorsi e, per il personale in servizio, progressioni verticali interne;
- che il CCNL, in sostanza, disegna un nuovo quadro di riferimento che accompagna l'evoluzione sui titoli di studio richiesti per la professione di educatore e di insegnante, così, per le nuove assunzioni prevede l'inquadramento nell'Area dei Funzionari ed EQ (ex categoria D), mentre il personale in servizio alla data di applicazione del nuovo ordinamento rimarrà, ad esaurimento, nell'Area degli Istruttori (ex categoria C), potendo però beneficiare di una speciale normativa transitoria che ne potrebbe agevolare la *progressione all'area superiore (art. 93)*;
- *che il medesimo CCNL all'art. 5 “Confronto”, al comma 3 punto c) rinvia alla fase del “confronto” sia l'“individuazione dei profili professionali” che (punto r) le “materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.”;*

Ritenuto

- che l'obiettivo fondamentale dell'azione amministrativa dell'Ente sia individuare figure educative e scolastiche che possano fare da riferimento pedagogico per l'intero anno scolastico, garantendo così

la continuità educativa sui bambini e le bambine che frequentano le scuole ed i nidi d'infanzia comunali, continuità, che è il pilastro del progetto educativo;

- che l'esigenza fondamentale *della continuità educativa e della unicità dell'educatore rispetto al progetto educativo si accompagna all'idea che il progetto educativo non sia patrimonio solo di alcune figure, ma dell'intero collettivo di lavoro*; è il contributo di tutti che consente un continuo rinnovarsi del pensiero pedagogico e di crescita non solo della comunità delle scuole e nidi di infanzia, ma dell'intera città;
- che pur nelle difficoltà e contingenze che agiscono sull'organizzazione, debba essere mantenuto un presidio diretto ed unitario sul progetto educativo unico e esclusivo delle Scuole e Nidi d'Infanzia della città di Reggio Emilia, poiché lo stesso costituisce un valore ed un elemento di crescita della intera comunità;
- che il contributo dei rappresentati dei lavoratori in termini di stimolo e sollecitazione e di analisi costruttiva delle diverse ipotesi formulate per contenere il costo del tempo determinato (da cui a preso avvio la dichiarazione dello stato di agitazione dal parte dei rappresentati dei lavoratori) del personale scolastico, è stato come al solito prezioso, pur in una interlocuzione complessa, come complesso è il tema in discussione, anche se ad oggi non è stato possibile affermare di avere una chiara condivisione sulle misure non più rinviabili da attivare, in particolare sull'ultima misura, in ordine di tempo, che in maniera articolata prevede:
- trasformazione di 20 posti di dotazione organica per aumentare il reclutamento, da graduatoria dell'Ente, di 20 educatori in luogo degli introvabili insegnanti;
- contabilizzare le 15 assunzioni di insegnanti dal 24 agosto da graduatoria di altro ente (Comune di Modena);
- conferimento in gestione indiretta delle funzioni di collaboratore scolastico attualmente gestite attraverso personale assunto a tempo determinato e reclutato dalle c.d. "Liste del collocamento" (36 unità) per il periodo strettamente necessario a mettere in sicurezza la spesa sul tempo determinato in riferimento al rispetto del parametro legislativo previsto;

Ritenuto pertanto che in fase di apertura delle trattative del rinnovo del CCDI ed in sede di formulazione degli indirizzi al presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica sia necessario evidenziare e mettere a valore gli elementi in cui l'AC e i rappresentanti dei lavoratori convergono, ovvero attivare dei percorsi concorsuali per dare stabilità agli organici delle scuole e nidi d'infanzia, prioritariamente su quei profili che in questo momento appaiono più critici (atelieristi, insegnanti e cuochi) per la tenuta del sistema e, come si legge nel verbale redatto al fine di "raffreddamento del conflitto", anche di valutare il ruolo dei collaboratori scolastici;

Considerato ulteriormente

- che il nuovo CCNL va a toccare diversi aspetti dell'attuale sistema dei profili professionali, in particolare per le scuole;
- che la definizione profili (contributo/ruolo ed attese per i lavoratori) debba essere affrontato in modo organico, ovviamente nell'ambito del confronto con i Sindacati;
- che a prescindere da questioni nominali, infatti, il sistema dei profili professionali riflette, come detto, la micro-organizzazione delle strutture, quindi incide sulla suddivisione di compiti e attività, nonché sulle relazioni organizzative tra le diverse posizioni di lavoro; per questo motivo, già dallo scorso anno, il piano dei fabbisogni prevede una ricognizione, delle necessità di aggiornamento degli attuali profili professionali, sia da un punto di vista descrittivo, che sostanziale;
- che tuttavia, in ragione delle disposizioni del nuovo CCNL nonché delle considerazioni emerse durante il confronto sindacale sulla necessità di riflettere sulle modalità di accesso (per nelle riserve di legge sulla materia del reclutamento) evidentemente occorre definire in ordine di priorità che orienti i lavori del confronto sindacale;

Precisato ulteriormente

- che, come detto, per quanto riguarda l'area EDUCATIVA, il contratto nazionale individua una soluzione classificatoria *SPECIFICA* per il personale della Sezione educativa e scolastica in ADEGUAMENTO alla revisione del percorso universitario ed al titolo necessario per lo svolgimento di queste attività;
- che sulla base dell'attuale ordinamento, infatti, questi profili ricadono ancora nella categoria C anche se, con l'evoluzione normativa, lo svolgimento delle mansioni richiede il diploma di laurea (almeno triennale), creando così una contraddizione tra declaratorie e requisito di accesso;
- che il nuovo CCNL disegna pertanto un nuovo quadro di riferimento, prevedendo che i nuovi assunti dovranno essere inquadrati nell'Area dei Funzionari ed EQ (ex categoria D), mentre il personale in servizio alla data di applicazione del nuovo ordinamento una fase transitoria, ad esaurimento, nell'Area degli Istruttori (ex categoria C), potendo però beneficiare di una speciale normativa per la progressione all'area superiore (art. 93 CCNL);
- che per il personale educativo e scolastico pertanto è necessario uno specifico progetto/programma che partendo dagli inquadramenti automatici ridisegni la mappa delle responsabilità, dei ruoli nonché il sistema degli accessi;

Tutto considerato si ritiene di dare mandato al Presidente della delegazione trattate di parte pubblica di avviare da subito il confronto con i rappresentanti dei lavoratori sul nuovo ordinamento professionale dando priorità all'area educativa, per addivenire nel più breve tempo possibile ad un sistema organico integrato che, tenendo conto delle specificità professionali uniche e distintive del sistema educativo delle Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia consenta entro settembre c.a di indire nuove procedure concorsuali per le professioni oggetto di discussione in sede di "raffreddamento del conflitto", per tutti i posti vacanti, che nel frattempo verranno definiti sulle diverse specialità professionali utili e funzionali al mantenimento in gestione diretta dei servizi che il percorso di confronto individuerà come prioritari;

Visto il seguente parere favorevole formulato sulla presente proposta di provvedimento ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000:

- parere di regolarità tecnica espresso dal Direttore Generale;

Con voti unanimi palesemente espressi

DELIBERA

- di **dare mandato** al Presidente della delegazione trattate di parte pubblica di avviare da subito il confronto con i rappresentanti dei lavoratori per addivenire agli impegni presi come da verbale (Allegato 1) nel corso dell'incontro per la procedura di raffreddamento tenutasi il 18 maggio 2023 presso la Prefettura di Reggio Emilia riguardanti l'anticipo del pagamento dei servizi disagiati e servizi ai privati della Polizia Locale, la revisione del valore economico del buono pasto, il cronoprogramma del pagamento della produttività 2021, 2022 e il cronoprogramma delle assegnazioni delle progressioni orizzontali;
- di **dare mandato** al Presidente della delegazione trattate di parte pubblica di avviare da subito il confronto con i rappresentanti dei lavoratori sul nuovo ordinamento professionale dando priorità all'area educativa, per addivenire entro settembre p.v. ad un sistema organico integrato che, tenendo conto delle specificità professionali uniche e distintive del sistema educativo delle Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia, consenta da ottobre p.v a febbraio 2024 di bandire nuove procedure concorsuali a tempo indeterminato e o stabilizzazioni per le professioni oggetto di discussione in sede di "raffreddamento del conflitto" (insegnante, atelierista, cuoco e collaboratori servizi scolastici) per tutti i posti che nel frattempo si sono resi vacanti sulle diverse specialità professionali utili e funzionali al mantenimento in gestione diretta dei servizi che il percorso di confronto individuerà come prioritari;

- di **dare mandato** al Direttore Generale di predisporre, a valle della chiusura del confronto, una proposta di piano dei fabbisogni aggiornata con gli esiti del confronto stesso;
- di **dare mandato** alla responsabile del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione di adeguare la Dotazione Organica dell'Ente, con proprio atto funzionalmente alle esigenze di realizzazione del progetto che esiterà dal confronto sindacale;
- di **dare mandato** al Direttore dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia di conferire in gestione indiretta le funzioni di collaboratore scolastico attualmente gestite attraverso personale assunto a tempo determinato e reclutato dalle c.d. "Liste del collocamento" (36 unità) per il periodo strettamente necessario a mettere in sicurezza la spesa sul tempo determinato in riferimento al rispetto del parametro legislativo previsto per l'anno 2023.

Inoltre

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuto che ricorrano particolari motivi d'urgenza, al fine di non compromettere il percorso di adeguamento alle intese con i rappresentanti dei lavoratori

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