



COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA

I.D. n. **78**
in data **31/03/2016**
P.G. n.

Estratto del Verbale di Seduta

DELLA GIUNTA COMUNALE DI REGGIO EMILIA

L'anno **duemilasedici** addì **31 - trentuno** - del mese **marzo** alle ore **10:00** nella sede municipale, ritualmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, per la trattazione del seguente oggetto:

PIANO OCCUPAZIONALE TRIENNALE ANNI 2016-2017-2018 - PIANI ANNUALI 2016-2017.

Alla discussione dell'oggetto sopraindicato, sono presenti:

VECCHI Luca	Sindaco	SI
SASSI Matteo	Vice Sindaco	SI
CURIONI Raffaella	Assessore	SI
FORACCHIA Serena	Assessore	SI
MARAMOTTI Natalia	Assessore	SI
MONTANARI Valeria	Assessore	SI
NOTARI Francesco	Assessore	SI
PRATISSOLI Alex	Assessore	SI
TUTINO Mirko	Assessore	SI

Presiede: **VECCHI Luca**

Assiste il Vice Segretario Generale: **BEVILACQUA Alberto**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 78 del 27/04/2015, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2015-2017 e i relativi allegati, tra cui il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 79 del 28.04.2015 P.G. è stato approvato il RENDICONTO DELLA GESTIONE per l'anno 2014 composto dal Conto del Bilancio, dal Conto Economico e dal Conto del Patrimonio e relativi Allegati, nonché la Relazione al rendiconto, ai sensi dell'articolo 151 – 6° comma e 231 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e ai sensi dell'art. 9, comma 3 del DPCM 28.12.2011;
- che con deliberazione di Giunta Comunale del 18/06/2015, n. 110, è stato approvato il 1° stralcio del Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio 2015, nel quale sono stati fissati i requisiti di cui all'art. 169 del D.LGS. 267/00;
- che con successiva delibera di Giunta n. 2015/149 del 30/7/2015, dichiarata immediatamente eseguibile, sono stati approvati il Piano delle Performance, il Piano Esecutivo di Gestione 2015 definitivo, e i relativi allegati;
- che tra gli indirizzi strategici del D.U.P. - Indirizzo strategico 5 – Progetto di innovazione in Comune, è stata inserita tra gli indicatori target la *“Percentuale di copertura della Dotazione Organica di ruolo al 31/12 di ogni anno”*, quale indicatore di misurazione dell'obiettivo di *“Tendenziale mantenimento di un alto livello di copertura della dotazione organica di ruolo”*, per quanto consentito dalla vigente normativa;
- che con Decreto del Ministero dell'Interno del 1 marzo 2016, pubblicato sulla G.U. Serie Generale n. 55 del 7 marzo 2016, è stato differito al 30/4/2016 il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2016-2018;
- che con prossima deliberazione di Consiglio Comunale si provvederà all'approvazione del Bilancio di Previsione 2016 – 2018 e dei relativi allegati in cui si terrà conto dal punto di vista contabile, di tutto quanto già autorizzato nel precedente Piano Occupazionale 2015-2017 per gli anni 2016 e seguenti per quanto ancora valido, e nel Piano Occupazionale 2016-2018 che viene approvato con la presente Deliberazione;
- che con successiva deliberazione di Giunta Comunale si provvederà ad approvare il Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio 2016;
- che con Deliberazione Giunta Comunale del 18.06.2015 n. 111 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, successivamente aggiornato ed integrato con Deliberazione Giunta Comunale del 10.12.2015 n. 229, anch'essa positivamente certificata dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 8 del 23.02.2016;

Visti:

- l'art. 39 comma 1 della Legge 449/1997;
- l'art. 35 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;
- l'art. 6 (in particolare commi 1, 4 e 4 bis) del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;
- l'art. 91 co.1 del T.U.E.L. n. 267/2000;
- l'art. 26 Sezione A - L'Organizzazione – del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Reggio Emilia;
- l'art. 18 Sezione A – L'Organizzazione - del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Reggio Emilia in merito al funzionamento della Direzione Operativa;
- l'art. 41 comma 1 del D.L. 66/2014 convertito in Legge 89/2014;

- l'art. 33 D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

Ritenuto di dover procedere all'adozione del Piano programmatico occupazionale per il triennio 2016-2017-2018 – Piani annuali 2016-2017, ai sensi di legge, tenuto conto di quanto indicato nei documenti di programmazione economico-finanziaria, delle attuali disposizioni normative in materia di assunzioni, e delle cifre che verranno complessivamente destinate alla spesa di personale (subordinato e/o co.co.co.) negli appositi Allegati al Bilancio 2016-2018, che verrà approvato con prossima deliberazione di Consiglio Comunale;

Sentiti i Dirigenti, i Direttori di Area e più complessivamente la Direzione Operativa, in merito ai fabbisogni di personale ed ai profili professionali emergenti e necessari, al fine della realizzazione degli obiettivi e dei nuovi programmi e progetti dell'Ente;

Vista la Deliberazione G.C. 19.03.2014 n. 9703/57 con la quale è stato approvato il "**Piano triennale delle azioni positive** del Comune di Reggio Emilia – 01.02.2014 – 31.01.2017";

Effettuata la "**Ricognizione annuale sulle eventuali situazioni di soprannumero ed eccedenze del personale**" a valere per l'anno 2016, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 33 del Decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i., di cui alla Deliberazione G.C. 10.12.2016 N. 229, nella quale al punto 1) del dispositivo si delibera quanto segue:

"....

- *di dichiarare, a valere per l'anno 2016, 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 2016 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";*

Vista la positiva attestazione del **Servizio Finanziario circa il rispetto dei tempi di pagamento** per l'anno 2014, in conformità a quanto previsto dall'art. 41 co.1 del D.L. 66/2014, convertito in L. 89/2014, con la specificazione dell'Indicatore Annuale di Tempestività nei pagamenti, previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 33/2013 (pari a 0 giornate di ritardo per l'anno 2014) – Prospetto Allegato alla Relazione finanziaria ai sensi art. 151, comma 6 art. 231 del D. Lgs. 267/2000 e ai sensi art. 9 comma 3 del D.P.C.M. 28/12/2011 – Allegato B1) al Rendiconto di Gestione 2014, approvato con Deliberazione C.C. n. 79 del 28/04/2015;

Preso atto della sentenza 22 dicembre 2015 n. 272, con la quale la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del citato art. 41 comma 2 del D.L. 66/2014 convertito in legge 23 giugno 2014, n. 89, con l'effetto che gli enti locali possono ora dare corso alle assunzioni nei limiti di legge, anche se hanno registrato tempi medi di pagamento superiori a 90 giorni nel 2014 e a 60 giorni a decorrere dal 2015, rispetto a quanto disposto dal D. Lgs. 231/2002.

Si rileva che comunque, sentiti i Servizi Finanziari, anche per l'anno 2015 si ritiene che verrà certificato, in allegato al Rendiconto di Gestione 2015, il rispetto dei suddetti tempi di pagamento, anche se ciò non costituisce più vincolo / condizione obbligatoria ai fini assuntivi.

1. PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI

Si richiamano:

- 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

i cui contenuti ed indirizzi si confermano ed alle quali si rimanda, anche per il triennio 2016-2018, per tutto quanto non diversamente o nuovamente disposto col presente provvedimento, in particolare per quanto attiene agli indirizzi di massima sul tempo determinato e sul part-time ivi contenuti;

Si prende atto che nelle due sopraccitate deliberazioni:

- si indicava nel dettaglio tutta la principale normativa intervenuta sino a Dicembre 2015, in materia di vincoli, limiti e possibilità assunzionali / spesa di personale e vigente all'epoca dell'adozione dei due atti, nonché gli orientamenti giurisprudenziali e contabili più accreditati, e ne veniva seguita la rapida evoluzione nel lasso temporale intercorso tra giugno e dicembre, adattando e riattualizzando costantemente la programmazione in linea con l'evolversi della normativa;
- si dava contezza e si acclarava il pieno rispetto di tutta la suddetta normativa vigente per poter effettuare assunzioni nel 2015 e seguenti;
- si seguiva con particolare attenzione l'evoluzione della vicenda "Province", che ha di fatto bloccato per tutto il 2015 e ancora oggi ha sospeso le ordinarie facoltà assunzionali degli Enti Locali, sino al completo riassorbimento del personale esuberante e/o indicato quale disponibile sul Portale "Mobilita.gov" nell'ambito della Regione di riferimento;
- si destinavano a tal fine, posti e disponibilità assuntive a fronte di impellenti fabbisogni di personale, al suddetto personale provinciale e si dichiarava la disponibilità ad inserire nel citato Portale governativo, i posti di professionalità indicati nell'apposita tabella contenuta al capoverso "3.C PROSPETTO RIEPILOGATIVO ATTUALIZZAZIONE DEL PIANO OCCUPAZIONALE" della Deliberazione G.C. 10.12.2015, n. 229;
- **si incaricava la Direzione Operativa** - come integrata ai sensi dell'Art. 18 Sez. A, del vigente "Regolamento sull'Ordinamento Generale degli uffici e dei servizi" - in relazione alle numerosissime cessazioni dal servizio intervenute e non sostituite a causa del "blocco" assuntivo e alle connesse gravi carenze di personale evidenziate da quasi tutti i servizi e per la quasi totalità di professionalità - di presentare una ricognizione dei fabbisogni dei singoli Servizi, da svolgersi nell'arco di 40 giorni dalla data di approvazione della deliberazione di dicembre, indicante le possibili forme di reclutamento consentite dalla Legge, unitamente a un cronoprogramma di massima, tenendo conto:
- della primaria necessità di concentrare le risorse interne già presenti a tempo indeterminato verso i servizi istituzionali e i progetti ritenuti prioritari ed irrinunciabili;
- della necessità di effettuare una valutazione sul mantenimento di quelle attività e progetti ritenuti non più strategici o sostenibili - anche in relazione alle numerose cessazioni dal servizio già intervenute / che interverranno e alla difficoltà di sostituzione integrale di tali figure stanti i ripetuti e ormai consolidati "blocchi assunzionali" a tempo indeterminato - ipotizzando forme di gestione alternative o di abbandono;
- della facoltà di utilizzare tutti gli istituti consentiti dalla Legge nei termini economici consentiti dal Bilancio dell'Ente per far fronte in particolare ad attività progettuali temporanee e sperimentali e "di mandato", anche procedendo all'indizione di nuove procedure selettive per assunzioni a tempo determinato per quelle professionalità di cui non si dispone di valide graduatorie concorsuali / selettive pubbliche, secondo i criteri sul tempo determinato già stabiliti dalla Giunta nella precedente Deliberazione di Piano Occupazionale G.C. n. 111 del 18/6/2015 in apposito capoverso.

2. EVOLUZIONE NORMATIVA INTERVENUTA – VIGENTE NORMATIVA IN MATERIA DI ASSUNZIONI – SPESA DI PERSONALE – VINCOLI E LIMITI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE.

Si prende atto che, successivamente all'approvazione della deliberazione di integrazione al Piano Occupazionale di dicembre 2015, è stata approvata la Legge di stabilità per l'anno 2016, Legge n. 208/2015 che ha introdotto ulteriori limiti e significative modificazioni alla precedente normativa, in particolare per quanto attiene:

- **alla possibilità di assunzione** di personale non dirigenziale. All'art. 1 comma 228 si riduce la % assuntiva degli Enti Locali per il personale non dirigenziale per gli anni 2016-2017-2018, al 25% della spesa virtuale in ragione annua derivante dalle cessazioni intervenute negli anni precedenti;
- **al rispetto del Patto di stabilità**. Cambiano le regole per gli Enti Locali per concorrere agli obiettivi di finanza pubblica. La legge di stabilità richiede il rispetto, a decorrere dall'anno 2016, degli obiettivi di

finanza pubblica, di cui all'art. 1 commi da 707 a 734 e 762, **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)**; si richiede inoltre ancora il **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.

La legge di stabilità 2016 introduce poi l'obbligo per gli Enti Locali e le Regioni di **ricognizione delle proprie dotazioni organiche dirigenziali**, evitando duplicazioni (art. 1 comma 221) e rendendo al contempo indisponibili per ulteriori incarichi/coperture - nelle more dell'emanazione dei Decreti legislativi conseguenti alla Legge 124/2015 (Legge "Madia") - i posti dirigenziali vacanti alla data del 15/10/2015 (salvi quelli coperti da dirigenti in aspettativa o comando ecc.), art. 1 co. 219.

La legge di stabilità 2016 inoltre conferma, all'art. 1 comma 234, che per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità (del personale Provinciale) in attuazione dell'art. 1 commi 424 e 425 della Legge 190/2014 (Stabilità 2015), **le ordinarie facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale** è stato ricollocato tutto il personale interessato alla relativa mobilità. Tale comunicazione di ripristino è reso dal Ministero della Pubblica Amministrazione mediante comunicazione sul Portale "Mobilita.gov".

Si prende atto inoltre del contenuto della deliberazione n. 27/2015/AUT con cui la Corte dei Conti Sez. Autonomie ha ribadito la cogenza dell'obbligo **di riduzione tendenziale dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente di cui all'art. 1 comma 557 lettera a) della legge n. 296/2006 e smi**. Tale riduzione, in relazione anche a orientamenti contabili successivi, si deve intendere con riferimento alla medesima incidenza media del triennio 2011-2013, triennio individuato quale parametro temporale fisso (cfr. anche Deliberazione Corte Conti Toscana n. 532/2015/PAR espressa sulla base del combinato disposto della deliberazione Corte Conti Autonomie N. 25/2014 rispetto alla determinazione della "staticità" della media del triennio 2011-2013, con la deliberazione Corte Autonomie N. 27/2015 che conferma la sua precedente 25/2014 e stabilisce la cogenza della riduzione della spesa di personale sulla spesa corrente).

Alla luce delle intervenute novelle legislative / orientamenti contabili, le disposizioni attualmente vigenti da osservare in materia di possibilità e vincoli assuntivi e di contenimento e riduzione della spesa di personale e le relative residue facoltà assunzionali sono le seguenti:

CONDIZIONI OGGETTIVE:

Contenimento della spesa di personale nella media del triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e smi, come introdotto dall'art. 3 comma 5 bis del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014 (triennio stabile e fisso, precedente l'entrata in vigore del D.L. 90/2014 – cfr. Deliberazione Corte Conti sez. Autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG);

Riduzione, in linea di principio, dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente di cui all'art. 1 comma 557 lettera a) della legge n. 296/2006 e smi, rispetto alla medesima incidenza media del triennio 2011-2013 quale parametro temporale fisso (cfr. Corte Autonomie N. 27/SEZAUT/2015/QMIG; Deliberazione Corte Conti Toscana n. 532/2015/PAR espressa sulla base del combinato disposto della deliberazione Corte Conti Autonomie N. 25/2014 rispetto alla determinazione della staticità della media del triennio 2011-2013, con la deliberazione Corte Autonomie N. 27/SEZAUT/2015/QMIG che conferma la sua precedente 25/2014 e stabilisce la cogenza della riduzione della spesa di personale sulla spesa corrente);

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;

Rispetto, a decorrere dall'anno 2016, degli obiettivi di finanza pubblica di cui all'art. 1 commi da 707 a 734 e 762 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);

Effettuazione di "nuove assunzioni" non dirigenziali, a tempo indeterminato, per gli anni 2016, 2017 e 2018, nel nuovo limite del 25% stabilito dall'art. 1 comma 228 della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015 (limite di assunzione di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni ad

una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, ferme restando le % di spesa stabilite dall'art. 3 comma 5 del DL 90/2014 unicamente per le finalità di definizione dei processi di mobilità e di riassorbimento del personale esuberante di Area vasta (fino all'80% per l'anno 2016);

Possibilità, già stabilita a decorrere dal 2014, e prevista dall'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 e **non abrogata, di cumulare le risorse destinate alle assunzioni nell'arco temporale di un triennio** in termini dinamici, (possono essere cumulate per l'anno 2016, le risorse spendibili per l'anno 2015 e non ancora utilizzate, **pari al 60% della spesa relativa ai cessati del 2014**, di cui all'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014, con finalizzazione di assunzione, sino al termine del blocco province, unicamente per le professionalità consentite dall'art. 4 comma 2 bis del D.L. 78/2015 convertito in Legge 125/2015 (personale scolastico educativo) o per il riassorbimento del personale provinciale collocato nelle liste di disponibilità come indicato dall'art. 1 co. 424 della Legge di stabilità 2015 n.190/2014;

Possibilità di utilizzo “libero” e “svincolato” dal budget riservato alle aree vaste, per assunzioni relative a tutte le tipologie di professionalità unicamente per i **resti derivanti dalle cessazioni del triennio precedente il 2014 (2011 – 2013)** e non ancora utilizzati, come previsto dall'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 modificato dall'art. 4 co. 3 del D.L. 78/2015 convertito in Legge 125/2015 (cfr. anche Deliberazione Corte Conti Autonomie n. 26/SEZAUT/2015/QMIG, Deliberazione Corte Conti Lombardia 398/2015/PAR, Deliberazione Corte Conti Marche 191/2015/PAR, da Deliberazione Corte Conti Molise n. 184/2015/PAR).

Effettuazione di assunzioni a tempo determinato e per lavoro flessibile nel solo limite (100%) della spesa sostenuta a tal titolo nel 2009, così come previsto dall'**art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010** aggiornato da ultimo dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014 e non più nel limite del 50% della spesa 2009 (cfr. deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie N. 2/SEZAUT/2015/QMIG), dedotte le categorie escluse (e tenuto conto di quanto indicato da ultimo dalla Deliberazione n. 13/2015/SEZAUT/INPR del 31/3/2015 della Corte dei Conti Sezioni Autonomie che ha approvato le linee guida al rendiconto 2014 e dal successivo “*Questionario consuntivo 2014*” pervenuto agli Enti locali dalle varie sezioni locali di controllo delle Corti dei Conti, ove viene considerata quale spesa di personale a tempo determinato da quantificare ai fini dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, anche la spesa derivante dalle assunzioni dei Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 co. 1 del D. Lgs. 267/2000, finora escluse).

Si richiamano anche, quale normativa di riferimento utile ai fini assuntivi e della determinazione / spendibilità del budget assunzionale:

- l'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001, in materia di “mobilità volontaria” tra Enti, assegnazioni temporanee, ecc. e s.m.i. (come da ultimo modificato e integrato dal D.L. 90/2014 art. 4 co. 1);
- gli artt. 33, 34 e 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001, in materia di eccedenze, disponibilità, “mobilità obbligatoria”, ecc. e s.m.i. (come da ultimo modificati ed integrati dal D.L. 90/2014, art. 5 co.1);
- l'art. 1 comma 47 della Legge 30.12.2004 n. 311 (in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazioni delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, i trasferimenti per mobilità sono comunque sempre consentiti tra amministrazioni soggette al regime di limitazione e per gli enti locali previa rispetto del patto di stabilità);
- l'art. 14 comma 7 del D.L. 06.07.2012 n. 95 convertito nella legge 07.08.2012 n. 135 (le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni in relazione alle limitazioni del turn-over);
- la **Nota DFP 0020506 P-4.17.1.7.** che specifica, tra l'altro, in tema di “mobilità” che:
- gli adempimenti di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del Decreto Legislativo 165/2001, sono da riferire solo al caso in cui le amministrazioni procedano al reclutamento del personale dall'esterno, e non anche all'ipotesi della mobilità volontaria tra enti di cui all'art. 30 del medesimo decreto;
- che “restano fermi gli adempimenti in materia di mobilità previsti dagli articoli 30, comma 2-bis e 34-bis nell'ipotesi di **espletamento di procedure concorsuali** per l'assunzione di personale dall'esterno. In relazione a ciò, prima di avviare nuove procedure concorsuali, le amministrazioni dovranno esperire le procedure di mobilità preventiva di cui potranno avvalersi anche i dipendenti degli enti di area vasta...” e pertanto, con riguardo all'art. 30, non anche nell'ipotesi di scorrimento di graduatorie;
- introduce inoltre la definizione della “mobilità per interscambio” o “per compensazione”, mutuandola dal DPCM N. 325 /1988, e la riconduce nell'ambito della mobilità volontaria anche intercompartimentale, nei

casi di domanda congiunta con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previa nulla osta delle Amministrazioni di provenienza e di destinazione, anche senza necessità, trattandosi di interscambio, dell'adozione di specifici avvisi pubblici.

- gli artt. 35 e 36 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. in materia di assunzioni a tempo indeterminato e determinato nelle Pubbliche Amministrazioni;
- il Decreto Legislativo n. 81/2015 in merito al lavoro a tempo determinato /flessibile;

CONDIZIONI SOGGETTIVE:

I documenti contabili di indirizzo, programmazione e rendicontazione del Comune di Reggio Emilia sinora approvati per gli anni 2015/2017 e consuntivazione 2014, dimostrano l'osservanza delle anzidette disposizioni in materia di assunzioni e di limitazione della spesa di personale attualmente vigenti, ed in particolare:

In relazione al disposto dell'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e s.m.i., il Comune di Reggio Emilia presenta un ampio contenimento della spesa finale di personale 2014 (e preventivo 2015) entro quella sostenuta nella media del triennio 2011-2013, come già acclarato nei precedenti documenti contabili di rendicontazione e programmazione e certificati dal Collegio dei Revisori (Media triennio 2011-2013 Euro 46.683.158,86 – Rendiconto 2014 Euro 45.986.449,86).

Inoltre, dagli elaborati contabili /finanziari attualmente in fase di consuntivazione utili alla predisposizione del Bilancio previsionale 2016-2018 e del Rendiconto 2015, si rileva che la spesa di personale anche a **consuntivo 2015** (ai sensi dell'art. 1 co. 557), si confermerà in ulteriore notevole riduzione, attestandosi intorno a **Euro 45.342.904,24**; Il Bilancio di previsione 2016-2018 presenterà una spesa di personale inferiore alla media del triennio 2011-2013, pur tenendo conto di tutto quanto autorizzato col presente Piano Occupazionale.

In relazione al disposto dell'art. 1 comma 557 lett. a) della legge n. 296/2006 e s.m.i., il Comune di Reggio Emilia presenta una incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente nella media nel triennio 2011-2013 pari al 40,01% (al netto delle partecipate), e sulla base del rendiconto 2014 tale incidenza è in riduzione, pari al 36,51%.

Inoltre, dagli elaborati contabili /finanziari attualmente in fase di consuntivazione ed utili alla predisposizione del Bilancio previsionale 2016-2018 e del Rendiconto 2015, si rileva che tale incidenza, anche a consuntivo 2015, si confermerà in riduzione rispetto alla Media del triennio 11-13, attestandosi intorno al 36,63% (al netto delle partecipate);

In relazione agli obblighi di rispetto del Patto di stabilità / concorso ai vincoli di finanza pubblica, il Comune di Reggio Emilia ha sempre rispettato il Patto di stabilità interno sino al 2014 come già acclarato in tutti i documenti di rendicontazione e programmazione precedentemente approvati, ed ha già trasmesso per via informatica (Modello acquisito), entro il mese di Gennaio, il Monitoraggio del Patto di Stabilità per l'anno 2015 (Il semestre), dal quale risulta la differenza positiva tra il risultato netto e l'obiettivo annuale saldo finanziario (equivalente al rispetto del Patto);

La spesa di personale a tempo determinato / per lavoro flessibile, a consuntivo 2014 si attesta in netta riduzione rispetto a quella di riferimento (100% del 2009), come già evidenziato all'interno del Prospetto Allegato D) al Piano Occupazionale di Dicembre 2015, ricalcolato in relazione ai nuovi orientamenti contabili (dirigenti inclusi).

Anche a consuntivo 2015, si evidenzia una spesa di personale a tempo determinato / per lavoro flessibile, inferiore a quella sostenuta nel 2009 per analoghe finalità, come indicato nel nuovo prospetto "Spesa Personale a tempo determinato anno 2009 – e a Consuntivo anno 2015", che costituisce ALLEGATO D) alla presente Deliberazione. (Spesa Lavoro flessibile 2009 Euro 8.433.726,81 - Spesa lavoro flessibile 2015 Euro 6.885.379,16). Il Bilancio di previsione 2016-2018 presenterà una spesa di personale per tempo determinato/ lavoro flessibile inferiore a quella sostenuta nel 2009, pur tenendo conto di tutto quanto verrà autorizzato nel presente Piano Occupazionale.

Il residuo budget assunzionale 2014 (resti cessazioni triennio precedente l'entrata in vigore della Legge 190 /2014 - triennio 2011-2013) – Budget svincolato ai sensi di legge - è stato utilizzato per l'assunzione di 1 assistente sociale iscritta agli Albi e non presenta resti.

Il Budget assunzionale del 2015 corrispondente al 60% delle cessazioni 2014, quantificato secondo legge, è stato solo parzialmente utilizzato per le uniche assunzioni consentite ed autorizzate agli inizi del 2016 (personale scolastico educativo) e presenta pertanto ampi residui che verranno utilizzati nel corso del 2016

cumulativamente al **budget di competenza dell'anno 2016** sulle cessazioni 2015 (25%), secondo nuove valutazioni e destinazioni d'uso, come risulta dal Prospetto ALLEGATO C) alla presente deliberazione "Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2016-2017-2018".

Si evidenzia pertanto una situazione di pieno rispetto della normativa vigente in materia di spesa di personale e limiti assuntivi e si valuta pertanto che:

- allo stato attuale tutti i documenti contabili già approvati di indirizzo, programmazione e rendicontazione, nonché gli elaborati contabili /finanziari in corso di predisposizione ed utili alla approvazione dei prossimi Bilanci di previsione 2016-2018, Rendiconto 2015, dimostrano l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale;
- conseguentemente il Comune di Reggio Emilia presenta tutte le condizioni previste per poter programmare ed effettuare assunzioni nell'anno 2016 e seguenti, secondo il regime vincolistico vigente.

3. EVOLUZIONE SITUAZIONE PROVINCE / PORTALE "MOBILITA.GOV"

Si prende atto che - successivamente all'approvazione della deliberazione di integrazione al Piano Occupazionale di dicembre 2015 - è stata "aperta" per gli Enti Locali (in data 18/12/2015) la piattaforma informatica on-line, il cosiddetto Portale governativo "Mobilita.gov", tramite la quale effettuare le richieste di assegnazione di professionalità, riservate unicamente al personale inserito nel Portale dalle rispettive Province.

Si è rilevato, in tale sede, che:

- l'offerta di posti / professionalità **poteva essere indirizzata unicamente al personale** inserito negli elenchi del personale **della Provincia di riferimento**, ovverosia la Provincia di Reggio Emilia;
- che nel caso della Provincia di Reggio Emilia, tale personale constava unicamente di N. 3 figure già in comando presso il Comune di Reggio Emilia (cui a breve si aggiungerà la 4° ed ultima figura già in comando funzionale presso il Comune) **per le quali è stata effettuata "richiesta informatica" di assegnazione**, e di 1 in comando funzionale già presso altro Ente ;
- che la Regione Emilia Romagna ha già comunicato il completo riassorbimento da parte sua, di tutto il personale esuberante delle province ed Aree vaste della Regione, ad eccezione di quello in comando presso altri Enti;
- **che si esauriva pertanto in tal modo anche la facoltà di ritrovare il restante personale / soddisfare fabbisogni** assuntivi del Comune di Reggio Emilia **mediante il Portale**, come precedentemente indicato, quale unica opzione esercitabile, nel Piano Occupazionale di Dicembre 2015.

Successivamente, in data 29.02.2015 è stata pubblicata sul Portale Ministeriale "Mobilita.gov" - ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 234 della Legge di stabilità 2016 n. 208 / 2015 - la comunicazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 0010669 P-4 17.1.7.4, **con la quale sono state ripristinate, per alcune Regioni, tra cui la Regione Emilia Romagna, le ordinarie facoltà assunzionali per il personale di polizia locale**, stante la completa non presenza nella nostra Regione, di personale di polizia provinciale in soprannumero o da ricollocare.

Pertanto, allo stato attuale, unicamente per tale tipologia di personale si può procedere ad effettuare assunzioni, secondo il regime vincolistico vigente, mediante scorrimento di valide graduatorie concorsuali o indizione di concorsi pubblici o mobilità volontaria tra Enti, previa esperimento della mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e smi.

Si prende atto pertanto che, in relazione all'avvenuto ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali, il personale già autorizzato ed indicato in copertura nei precedenti Piani Occupazionali per la Polizia Municipale, con profilo di "Agente" e pari a 8 unità, potrà essere ripianato mediante scorrimento di valida graduatoria concorsuale pubblica di pari profilo professionale, con imputazione nel 25% del Budget assunzionale 2016, come risulta nel Prospetto ALLEGATO C) alla presente deliberazione "Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2016-2017-2018".

Si prevede quale decorrenza di assunzione, il mese di Settembre 2016 o comunque la prima data utile, dopo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria art. 34 bis D.Lgs. 165/2001 e smi, e l'effettuazione di tutte

le visite previste dalla Legge Regionale E.R. n. 24 del 04.12.2003, tenuto conto della necessità di rendere a tali Agenti, nel primo periodo di inserimento al lavoro, la debita formazione obbligatoria di circa 260 ore, prevista dalla Legge Regionale, da tenersi presso la Scuola Interregionale di Polizia. L'ingresso in servizio di tali Agenti pertanto dovrà avvenire coerentemente con lo svolgimento dei suddetti Corsi Regionali organizzati dalla Scuola Inter Regionale di Bologna.

Si prende atto pertanto che rispetto a tutti i fabbisogni di varie professionalità messi a disposizione nel Piano Occupazionale di Dicembre 2015 ed elencati al Capoverso "3.C PROSPETTO RIEPILOGATIVO ATTUALIZZAZIONE DEL PIANO OCCUPAZIONALE" che si intendeva destinare al "Portale", verranno probabilmente assegnate dal Ministero, unicamente 3 / 4 figure attualmente già in posizione di comando funzionale e già autorizzate in tale Piano, ed in particolare le seguenti:

1	Funzionario Amministrativo	D1	36
1	Gestore Processi Amministrativi	C	30
1	Funzionario Reti e Servizi Culturali	D3	36
1	Funzionario Amministrativo	D1	30

che al momento dell'assegnazione, verranno imputate nella quota di budget assunzionale 2016, che fino all'80% è destinabile alla ricollocazione del personale provinciale inserito negli elenchi di disponibilità, come risulta nel Prospetto ALLEGATO C) alla presente deliberazione "Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2016-2017-2018".

Pertanto tutte le restanti esigenze / fabbisogni occupazionali inevasi, cui il Portale non ha dato risposta, e già segnalati precedentemente dai vari Servizi dell'Ente, **sono stati "presi in carico" dalla Direzione Operativa per una nuova opportuna valutazione, da effettuarsi congiuntamente agli ulteriori fabbisogni di altre professionalità emergenti, nell'ambito della più complessiva ricognizione dei fabbisogni di cui la Direzione Operativa è stata incaricata come anzidetto**, dal precedente Piano Occupazionale di Dicembre 2015, e devono pertanto essere nuovamente ri-orientati e riprogrammati con altre modalità di ripiano / altri cronoprogrammi, tenuto conto anche del ridotto Budget assunzionale complessivamente a disposizione.

<p>4. ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA – ADOZIONE DI REGIME VINCOLISTICO DIFFERENZIATO AI SENSI DI LEGGE</p>
--

L'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA del Comune di Reggio Emilia che gestisce i servizi educativi, scolastici e per la prima infanzia da 0 a 6 anni, a seguito del numeroso turn-over di personale docente, scolastico, ausiliario, intercorso negli ultimi anni e solo parzialmente sostituito a causa dei blocchi assuntivi degli Enti Locali, presenta allo stato attuale una fortissima scopertura di posti nella Dotazione Organica / Piano di assegnazione del personale, ad essa assegnata dal Comune, dotazione che rappresenta e corrisponde a precisi standard di servizio educativo erogato alla cittadinanza.

La copertura di tali posti è pertanto fondamentale per garantire e mantenere il corretto rapporto e lo standard di relazione adulto /bambino nelle diverse sezioni di tutte le strutture per l'infanzia sia di Scuola Materna che Asilo Nido direttamente gestite dall'Istituzione.

La cronica carenza di personale a tempo indeterminato ha comportato un notevole aumento del ricorso al lavoro flessibile, di tipo sostitutivo e straordinario, nel tentativo di ripianare temporaneamente, e dare una risposta se non completamente qualitativa e di continuità, almeno quantitativa e di standard, poiché il contingente numerico di personale incide comunque sulla effettiva possibilità di erogazione del servizio.

Tale "soluzione – tampone" tuttavia, presenta forti criticità sia organizzative, nella costante e continua ricerca del personale supplente da assumere a tempo determinato, che di spesa, che viene comunque sostenuta per far fronte alle carenze, che soprattutto educative. Essa non rappresenta comunque la soluzione ideale in un contesto educativo, dove la presenza costante e la continuità delle figure di riferimento nel rapporto adulto-bambino, sono considerate condizioni fondamentali per l'erogazione di un servizio così delicato e sensibile, quale è quello della educazione nella prima infanzia.

L'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA richiede pertanto al Comune (in virtù del contratto di servizio esistente tra le parti approvato inizialmente con Deliberazione G.C. 29.09.2003 n. 18997/255 e prorogato, da ultimo, con Deliberazione G.C. 25.06.2015 n. 116), la copertura a tempo indeterminato, a decorrere dalla riapertura del prossimo anno scolastico 2016-2017, di un consistente numero di posti vacanti in Dotazione Organica, in un primo momento di personale docente - **pari a 15 Educatori d'infanzia e 4 Insegnanti con specializzazione Atelier, oltre ai 2 Pedagogisti già previsti ed autorizzati nel precedente Piano** – nella prossima annualità di personale scolastico (collaboratori, ecc.), al fine del ripristino del numero di risorse necessario alla corretta erogazione degli standard di servizio attualmente in essere, in relazione alle strutture scolastiche direttamente gestite, di fatto a parità di spesa, poiché attualmente tale carenza viene ripianata con assunzioni a tempo determinato; ciò utilizzando **ed applicando la speciale disposizione introdotta recentemente con novella legislativa, per le ISTITUZIONI che operano nei settori educativi, scolastici e per l'infanzia e favorevolmente valutata dalla Corte dei Conti Emilia Romagna con plurime recenti deliberazioni.**

Si è pertanto valutata e presa in considerazione la novella legislativa apportata all'art. 18 comma 2 bis del D.L. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, ad opera dell'art. 4 co. 12 bis del D.L. 66/2014 convertito in Legge n. 89/2014.

Si prende atto che il D.L. 66/2014, ha completamente riscritto l'art. 18 comma 2 bis del DL 112/2008, stabilendo che il regime vincolistico relativo alle assunzioni e alla spesa di personale valevole per i Comuni non si applica direttamente alle aziende speciali, alle ASP e alle Istituzioni comunali *“che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie”* fermo restando per tali organismi unicamente *“l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati”*.

Viste a tal proposito le recenti Deliberazioni della Corte dei Conti Emilia Romagna nn. 172/2014/PAR (che ripercorre e ricostruisce il quadro di riferimento normativo oggi vigente), 34/2015/PAR e da ultimo la n. **106/2015/PAR**, secondo la quale l'Istituzione comunale operante nei cosiddetti settori sensibili – servizi educativi, scolastici e per l'infanzia - che decide di assumere nuovo personale **“può applicare la disposizione contenuta nell'articolo 18, comma 2-bis, d.l. 112/2008, in quanto pienamente rientrante nell'ambito di applicazione soggettivo della norma”**, poiché il fatto che l'Istituzione non ha personalità giuridica, come previsto dall'art. 114, comma 2 TUEL, determina quale unica conseguenza che l'instaurazione del rapporto di lavoro del personale avviene con l'ente locale di riferimento, così come peraltro già avviene ordinariamente per le assunzioni a tempo indeterminato che vengono effettuate dal Comune per conto dell'Istituzione in virtù del contratto di servizio esistente tra le parti approvato inizialmente con Deliberazione G.C. 29.09.2003 n. 18997/255 e prorogato, da ultimo, con Deliberazione G.C. 25.06.2015 n. 116;

Preso atto, pertanto che come evidenziato nella sopracitata Delibera Corte Conti E.R. n. 34/2015/PAR:

- “la disposizione cui fare riferimento per le questioni relative alla spesa di personale di aziende speciali ed istituzioni che gestiscono servizi in settori cd. Sensibili – servizi socio-assistenziali, educativi, scolastici e per l'infanzia,... è tutt'oggi contenuta nell'articolo 18, comma 2 bis, decreto legge 112/2008, e smi”;
- con la modifica introdotta dall'art. 4 comma 12-bis del D.L. 66/2014, il legislatore ha voluto prevedere, per gli organismi che operano in settori cosiddetti “sensibili”, nei quali il contingente di personale occupato può incidere sull'erogazione di prestazioni correlate a funzioni fondamentali o volte alla cura di interessi costituzionalmente protetti, un vincolo alla spesa di personale diverso da quelli previsti per gli enti locali di riferimento, tenuti a rispettare vincoli assunzionali (art. 3 co. 5 del D.L. 90/2014, e oggi art. 1 co. 228 Legge 208/2015) e di riduzione della spesa storica di personale;
- per la spesa di personale degli organismi operanti in settori sensibili è stato introdotto un principio di matrice aziendalistica, che impone unicamente di parametrare il livello dei costi del personale alla quantità dei servizi erogati;
- da ciò discende un obbligo per gli enti locali di riferimento di coordinare le politiche assunzionali dei predetti organismi al fine di ottenere una graduale riduzione dell'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente;

Accertato che comunque in ogni caso, la spesa per le assunzioni di personale da assegnare alla ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA rientra nel limite previsto dall'art. 1 comma 557 quater della Legge n. 296/2006 e smi ed è da sempre consolidato con la spesa comunale;

Dato atto che l'assunzione a tempo indeterminato del suddetto personale richiesto dall'Istituzione :

- è necessario al mantenimento di precisi standard di servizio individuati tenuto conto del numero delle strutture educative direttamente gestite, ed è funzionale alla diretta erogazione dei servizi educativi e scolastici per l'infanzia;
- comporta una spesa che sarebbe comunque sostenuta dall'Istituzione per incarichi a tempo determinato, con l'aggravante, in quest'ultimo caso, del mantenimento di una situazione di precariato nell'ambito di servizi che al contrario, richiedono come anzidetto, continuità e stabilità;
- che detta operazione pertanto non incide sul rispetto dei tetti di spesa indicati sopra;

Si ritiene di poter opportunamente adottare, a decorrere dall'anno scolastico 2016-2017, un regime vincolistico differenziato per le assunzioni di personale a tempo indeterminato da assegnare all'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA con profili scolastico ed educativi per l'infanzia, ad eccezione dei profili tecnici e amministrativi, che verranno effettuate nei limiti della Dotazione Organica assegnata all'Istituzione, nei complessivi limiti di spesa di personale di cui all'art. 1 co. 557 e segg. Legge 296/2006 in maniera consolidata col Comune, ma senza applicazione delle limitazioni % assuntive proprie degli Enti Locali (60% o 25%), trattandosi di Istituzione che gestisce servizi educativi, scolastici e per l'infanzia, in applicazione di quanto previsto dall'art. 18 co. 2 bis del D.L. 112/2008, come da ultimo modificato da D.L. 66/2014 art. 4 co. 12-bis – tenuto conto degli ultimi e ormai consolidati orientamenti della magistratura contabile (cfr. Corte Conti Emilia Romagna Delib. 106/2015/PAR e precedenti 34/2015/PAR e 172/2014/PAR).

Le richieste assunzioni a tempo indeterminato per l'ISTITUZIONE verranno pertanto effettuate, a decorrere dalla riapertura dell'anno scolastico 2016-2017, mediante scorrimento di valide graduatorie concorsuali pubbliche, senza applicazione dello specifico vincolo % assuntivo previsto per gli Enti locali.

Conseguentemente, al fine di garantire omogeneità nella composizione delle voci che concorrono a costituire il budget spendibile annualmente per gli Enti Locali (omogeneità nel conteggio di personale appartenente a profili cessati / profili sostituibili con diversi regimi vincolistici), le cessazioni di personale con profilo scolastico – educativo dell'Istituzione già intervenute nell'anno 2015 (che costituirebbero budget assuntivo 2016), non verranno quantificate come risparmio utile ai fini della determinazione del budget spendibile per nuove assunzioni 2016 (25%) valido solo per le assunzioni di personale da destinare ai restanti Servizi Comunali e/o all'Istituzione con profili professionali diversi da quelli scolastico-educativi (amministrativi e tecnici). Così avverrà pure per gli anni successivi.

Si utilizzerà pertanto il budget Comunale residuo 2015 non ancora speso e derivante dal 60% delle cessazioni 2014 (corrispondente a professionalità non educative), in modo cumulato con il budget 2016 derivante dalle cessazioni 2015 (ricalcolato come risulta dal prospetto ALLEGATO B) "PROSPETTO CESSAZIONI 2015" e quantificato al netto delle cessazioni dell'Istituzione) e tale BUDGET ASSUNTIVO verrà destinato nell'anno 2016, dopo il ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali, alla copertura dei fabbisogni di personale di diverse professionalità più avanti evidenziati - mediante scorrimento delle graduatorie concorsuali in scadenza a fine 2016 – degli altri servizi Comunali (al netto delle ulteriori assunzioni necessarie al funzionamento dell'Istituzione sopraindicate) .

5. CESSAZIONI 2015 – CALCOLO DEFINITIVO ALLEGATO B) "PROSPETTO CESSAZIONI 2015" - RISPARMI UTILI PER DEFINIZIONE BUDGET ASSUNZIONALE 2016.

CESSAZIONI 2016 E 2017 – PRIMA QUANTIFICAZIONE IN VIA PREVISIONALE UTILE PER COSTITUZIONE BUDGET 2017 E 2018. ALLEGATO E)

Visto il prospetto Allegato B) "PROSPETTO RIEPILOGATIVO PREVISIONALE RISPARMI CESSAZIONI 2015", allegato alla Deliberazione di integrazione al Piano Occupazionale del 10.12.2015, nel quale si quantificava in quel momento in via previsionale, il Budget spendibile per nuove assunzioni nel 2016, sulla scorta delle cessazioni già avvenute / programmate, ma ancora in essere, in corso d'anno;

Tenuto conto delle novità successivamente introdotte dalla Legge di stabilità 2016 art. 1 comma 228, che modifica, per il 2016-2017-2018 le % assuntive per il personale NON dirigenziale, riducendolo al 25%, sulla base delle cessazioni del medesimo personale (presumibilmente non dirigenziale) intervenute l'anno precedente;

Tenuto altresì conto del diverso regime vincolistico che viene adottato per l'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA a decorrere dal prossimo anno scolastico 2016-2017, e della conseguente necessità di quantificare un congruente Budget assuntivo 2016 per tutti gli altri Servizi Comunali per professionalità diverse da quelle scolastico-educative dell'ISTITUZIONE, derivante dalle cessazioni 2015, al netto delle cessazioni del personale assegnato all'ISTITUZIONE con professionalità scolastico educative, e di quelle dirigenziali intervenute nel corso del 2015;

Viene ricalcolato in via definitiva, a consuntivo 2015, il "PROSPETTO CESSAZIONI 2015" come risulta ALLEGATO B) alla presente deliberazione.

Da tale prospetto si ricava il risparmio pari al 25% delle cessazioni conteggiate in ragione virtuale ed annua, che costituisce, unitamente al residuo BUDGET 2015 non ancora utilizzato, il complessivo BUDGET 2016, a disposizione per le "nuove" assunzioni dall'esterno (non di mobilità) del Comune per professionalità non scolastico-educative, come riportato nel PROSPETTO ALLEGATO C) "Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2016-2017-2018", alla presente deliberazione.

Si specifica inoltre che in entrambi i Prospetti Allegati B) e C) gli importi relativi ai costi virtuali ed annui, sia per quanto riguarda le cessazioni 2015 che per quanto riguarda le nuove assunzioni 2016, tengono conto di una quota "media di trattamento accessorio" provvisoria e non comprensiva di eventuali risorse aggiuntive che potrebbero essere destinate al fondo 2015 rispetto al fondo 2014.

In relazione all'elevato numero di cessazioni già intervenute nel corso degli anni precedenti anni, e di quelle già in previsione per il 2016 e 2017 si è reso necessario inoltre quantificare, seppur in via previsionale ed indicativa il BUDGET che l'Ente avrà a disposizione per nuove assunzioni per il 2017 e per il 2018, calcolato con le medesime modalità in ragione virtuale ed annua, sulla scorta unicamente delle cessazioni già programmate, in base alle dispense dal servizio che verranno disposte dall'Ente per raggiungimento dell'anzianità / requisito contributivo, cessazioni e conseguentemente Budget, che devono essere considerate quale dato - base di partenza notevolmente incrementabile, tenuto conto dei trend degli ultimi anni.

La suddetta prima quantificazione previsionale delle cessazioni 2016 e 2017, basata unicamente su dati certi, costituisce Allegato E) alla presente Deliberazione "PROSPETTO PRIMA QUANTIFICAZIONE CESSAZIONI 2016 – 2017 – BUDGET ASSUNTIVO 2017-2018";

La conoscenza della disponibilità del budget in ragione annua, spendibile 2016, e previsionale 2017 - 2018 ha costituito fondamentale strumento di lavoro della Direzione Operativa nel corso della ricognizione sui complessivi fabbisogni dell'Ente, per proporre percorribili strategie di ripiano delle diverse professionalità con relativi cronoprogrammi che attraversano il triennio.

6. RICOGNIZIONE FABBISOGNI DIREZIONE OPERATIVA – PIANO OCCUPAZIONALE 2016-2017-2018

Vista la Deliberazione Giunta Comunale 10.12.2015 n. 229, con la quale si procedeva ad aggiornare ed integrare il suddetto Piano Occupazionale 2015-2017 e nella quale, come anzidetto:

- **si incaricava la Direzione Operativa** - come integrata ai sensi dell'Art. 18 Sez. A, del vigente "Regolamento sull'Ordinamento Generale degli uffici e dei servizi" - in relazione alle numerosissime cessazioni dal servizio intervenute e non sostituite a causa del "blocco" assuntivo e alle connesse gravi carenze di personale evidenziate da quasi tutti i servizi e per la quasi totalità di professionalità - di presentare una ricognizione dei fabbisogni dei singoli Servizi, da svolgersi nell'arco di 40 giorni dalla data di approvazione della deliberazione di dicembre, indicante le possibili forme di reclutamento consentite dalla Legge, unitamente a un cronoprogramma di massima, tenendo conto:
- della primaria necessità di concentrare le risorse interne già presenti a tempo indeterminato verso i servizi istituzionali e i progetti ritenuti prioritari ed irrinunciabili;
- della necessità di effettuare una valutazione sul mantenimento di quelle attività e progetti ritenuti non più strategici o sostenibili - anche in relazione alle numerose cessazioni dal servizio già intervenute / che interverranno e alla difficoltà di sostituzione integrale di tali figure stanti i ripetuti e ormai consolidati "blocchi assunzionali" a tempo indeterminato - ipotizzando forme di gestione alternative o di abbandono;
- della facoltà di utilizzare tutti gli istituti consentiti dalla Legge nei termini economici consentiti dal Bilancio dell'Ente per far fronte in particolare ad attività progettuali temporanee e sperimentali e "di

mandato”, anche procedendo all’indizione di nuove procedure selettive per assunzioni a tempo determinato per quelle professionalità di cui non si dispone di valide graduatorie concorsuali / selettive pubbliche, secondo i criteri sul tempo determinato già stabiliti dalla Giunta nella precedente Deliberazione di Piano Occupazionale G.C. n. 111 del 18/6/2015 in apposito capoverso.

Si prende atto che la Direzione Operativa ha effettuato una complessiva ricognizione dei fabbisogni di tutte le diverse professionalità dell’Ente, durante la quale si sono rilevati ed emergono i seguenti significativi dati, elementi e fabbisogni principali:

CESSAZIONI

Anno 2014 - 30 cessazioni complessivamente intervenute

Budget assuntivo 2015 pari al 60% di spesa in ragione annua

Anno 2015 - 70 cessazioni complessivamente intervenute

Budget assuntivo 2016 pari al 25% di spesa in ragione annua

Anno 2016 - 27 cessazioni programmate – prima quantificazione – dato incrementabile in corso d’anno

Budget assuntivo 2017 pari al 25% di spesa in ragione annua

Anno 2017 – 28 cessazioni programmate – prima quantificazione – dato incrementabile in corso d’anni

Budget assuntivo 2018 pari al 25% di spesa in ragione annua

Si evidenzia dai suddetti dati, un altissimo turn-over in quasi tutte le professionalità dell’Ente sostituibili ex lege solo in minima % (60% - 25%).

Si rileva inoltre che nel 2015 e 2016 non è stato possibile procedere ad assumere, stante il perdurante blocco Province. (Si è assunto unicamente personale scolastico educativo da gennaio 2016 in minimi quantitativi, e 1 assistente sociale su resti di budget precedente e si sono inquadrati nei ruoli organici dell’Ente 3 figure ex dipendenti della Provincia di R.E. già in posizione di comando funzionale presso il Comune).

La complessiva Dotazione Organica dell’Ente, che consta complessivamente di 1600 posti, sta perdendo costantemente copertura, sia in termini qualitativi che quantitativi.

Si evidenzia invece al contrario la necessità trasversale a tutte le strutture, di mantenere ripianata e consolidata il più possibile la Dotazione Organica, come peraltro indicato quale obiettivo nel D.U.P. - Indirizzo strategico 5 – Progetto di innovazione in Comune *“Tendenziale mantenimento di un alto livello di copertura della dotazione organica di ruolo”*, per quanto consentito dalla vigente normativa e si prende atto che a tal fine è stato inserito quale indicatore di misurazione dell’obiettivo, **tra gli indicatori target la “Percentuale di copertura della Dotazione Organica di ruolo al 31/12 di ogni anno”**.

Tale percentuale di copertura rilevata al 31/12/2015 è in netta perdita.

La necessità di mantenimento e consolidamento della Dotazione Organica di professionalità stabili a tempo indeterminato è finalizzata e funzionale al raggiungimento:

- degli obiettivi ordinari e dei compiti istituzionali;
- degli obiettivi più strategici e prioritari, “di mandato” di questa legislatura, che coinvolgono ormai quasi tutte le strutture, che prevedono nuovi ed emergenti progetti che richiedono di essere accompagnati e supportati da risorse umane e finanziarie congruenti, di cui già al DUP ed al PEG 2015, quali si elencano solo a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti:

Obiettivo Legalità

Azione Anticorruzione – Progetto Prioritario “Progetto Legalità e trasparenza”

Obiettivo Tecnologie per l’organizzazione

Azione Semplificazione e trasparenza – Progetto prioritario “Semplificazione e dematerializzazione delle procedure amministrative”

Obiettivo/Azione Razionalizzazione delle risorse

Progetto prioritario “Realizzazione di una Centrale di committenza”

Obiettivo Promozione e internazionalizzazione

Azione Internazionalizzazione del sistema (progetto internazionale) - Progetto prioritario "Sviluppo dell'Agenzia Europea e della progettazione internazionale"

Obiettivo Funzionamento Ente

Azione Comunicazione istituzionale - Progetto Prioritario "Progetto visione strategica e governo della spesa di comunicazione"

Obiettivo Città intelligente

Azione Sviluppo di cultura e competenze digitali - Progetto prioritario "Redazione e sottoscrizione del Protocollo Digitale"

Obiettivo Infrastrutture

Azioni Realizzazione del Parco Innovazione (Reggiane) - Parco Mancasale; Nodo Mediopadano; Realizzazione del Campus Universitario (San Lazzaro) - Progetti prioritari:

- Riqualificazione Urbana Area Reggiane;
- Riqualificazione urbana Zona Mancasale 1° stralcio;
- Potenziamento e riorganizzazione servizi mobilità e accoglienza;
- Realizzazione di residenze universitarie padiglioni V. Marchi 2° stralcio.

Obiettivo Promozione e internazionalizzazione

Azioni Promozione eccellenze produttive - Internazionalizzazione del sistema (progettazione internazionale) - Progetti prioritari:

- Potenziamento relazioni internazionali a servizio sistema economico locale;
- Sviluppo dell'Agenzia Europea e della progettazione internazionale.

Obiettivo Talenti creativi

Azione: Produzione e diffusione di cultura della contemporaneità - Progetto prioritario "Completamento progetto di restauro e riqualificazione funzionale di Palazzo dei Musei"

Obiettivo Rigenerazione urbana

Azione Rigenerazione urbana Centro Storico - Progetti prioritari:

- Piano strategico Centro Storico;
- Redazione e sviluppo strategico di rigenerazione quartiere Santa Croce e quartiere Stazione

Azione Rigenerazione Urbana Centro Storico - Progetti prioritari:

- Sviluppo operativo progetto Riuso temporaneo;
- Rigenerazione urbana/aggiornamento strumenti urbanistici

Azione Rigenerazione urbana Paesaggio naturale e agricolo
Progetto prioritario "Progetto agricoltura sociale"

Obiettivo Ambiente

Azione Raccolta differenziata rifiuti - Progetto prioritario "Estensione del sistema di Raccolta differenziata rifiuti"

Obiettivo Protagonismo

Azione Promozione della cittadinanza attiva - Progetto prioritario "Restauro e riqualificazione funzionale dei Chiostri di San Pietro nell'ambito dell'Asse 6 del POR-FESR RER 2014-2020"

Azione Promozione della cittadinanza attiva - Progetti prioritari:

- Laboratori di cittadinanza;
- Restauro e riqualificazione funzionale dei Chiostri di San Pietro nell'ambito dell'Asse 6 del POR-FESR RER 2014-2020

Obiettivo Intercultura

Azione Promozione delle diversità culturali - Progetto prioritario "Promozione delle diversità culturali"

Obiettivo Sport

Azione Riqualificazione degli impianti sportivi primari e di base - Progetto prioritario "Riqualificazione del Palazzetto dello Sport"

Obiettivo Mobilità

Azione Grandi infrastrutture - Progetto prioritario "Realizzazione della Tangenziale Nord"

Obiettivo Cura della città pubblica

Azione Grandi reti infrastrutturali e dei sottoservizi - Progetti prioritari:

- Progetto di riqualificazione dei parchi urbani pubblici;
- Riorganizzazione del sistema delle Manutenzioni a guasto sul territorio

Obiettivo Sicurezza

Azione Contratti di quartiere - Progetto prioritario "Sottoscrizione contratti sicurezza con i comitati cittadini"

Azione Presidio del territorio - Progetto prioritario "Realizzazione del Progetto telecamere"

Obiettivo Razionalizzazione delle risorse

Azione Lotta all'evasione - Progetto prioritario "Progetto entrate: ottimizzazione della capacità dell'ente di attrarre e gestire risorse"

Obiettivo Salute e benessere

Azione Housing sociale - Progetti prioritari:

- Sottoscrizione nuova Convenzione quadro con ACER;
- Completamento programmi complessi e attivazione di nuove progettualità.

Azione Città senza barriere - Progetto prioritario "Realizzazione del Progetto "Città senza barriere"

Azione Promozione delle politiche della salute - Progetto prioritario "Presidio politiche sanitarie di AUSL e AOSMN"

Azione Servizi sociali - Progetto prioritario "Presidio azioni di IREN nell'ambito del progetto di sostenibilità sociale nei condomini"

Azione Riorganizzazione aziende pubbliche - Progetto prioritario "Fusione ASP e Osea"

Obiettivo Cultura

Azione Istituzione di Fondazioni culturali - Progetti prioritari:

- Fusione tra Fondazione Teatri e Fondazione Danza;
- Studio di fattibilità per la realizzazione del Politecnico delle Arti;
- Fotografia Europea 2016 (Comune RE e Palazzo Magnani)

Obiettivo Educazione

Azione Servizi per l'educazione - Progetti prioritari:

- Costruzione di nuovo accordo di programma per una città educante;
- Costruzione di nuovo protocollo d'intesa con UNIMORE.

Azione Creatività e innovazione digitale - Progetto prioritario "Progetto creatività"

Per l'obiettivo Educazione, si specifica che verranno anche rivisti i modelli ed i contenuti di riferimento professionale.

La ricognizione dei fabbisogni ha individuato

5 PRINCIPALI TIPOLOGIE DI ESIGENZE / NECESSITA':

- 1) **Necessità di POTENZIAMENTO** di strutture e/o professionalità per nuove esigenze organizzative
- 2) **Necessità di CONSOLIDAMENTO** / Internalizzazione di Professionalità mancanti
- 3) **Necessità di RIPRISTINO** quantitativo della DOTAZIONE ORGANICA per talune professionalità ai sensi di legge / standard di erogazione di servizi (tipicamente per i profili scolastico-educativi dell'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA di cui si è ampiamente trattato in apposito capoverso o per la POLIZIA MUNICIPALE nella quale la Dotazione Organica è determinata in relazione al rapporto con il numero degli abitanti, su standard di Legge Regionale).
- 4) **Esigenze SOSTITUTIVE** di dipendenti per CESSAZIONE dal servizio
- 5) **Esigenze SOSTITUTIVE** di dipendenti per MOBILITA' INTERNA degli stessi verso altre strutture / servizi, (anche in relazione alla volontà di soddisfare / dare risposta alla domanda di cambiamento, di crescita e sviluppo professionale dei dipendenti, coerentemente con quanto indicato nel Regolamento)

A fianco ed unitamente alla necessità di:

- **mantenere, rafforzare e a volte potenziare** la presenza in Dotazione Organica di tutti i principali profili professionali già utilizzati dalle varie strutture, (figure amministrative, tecniche, sociali, informatiche) **per nuove esigenze organizzative o sostitutive** di cui ai punti 1), 4) e 5);
- **e di ripristinare** i quantitativi di dotazione organica di quelle professionalità mancanti secondo Legge / standard erogazione di servizio di cui al punto 3);
- si evidenzia ultimamente in maniera molto pressante anche **l'esigenza di cui al punto 2) di "consolidare" e "internalizzare"** in Dotazione Organica e nell'ordinaria forza lavoro dell'Amministrazione, una nuova tipologia di professionalità: **quella del "FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE"**, già creata in via sperimentale e sinora unicamente rappresentata quale denominazione, nell'elenco dei profili professionali dell'Amministrazione, ma non ancora implementata anche per la cronica difficoltà assuntiva di cui si è ampiamente trattato.

Si tratta di una professionalità nuova ed emergente soprattutto negli Enti di maggior dimensione, dove la strategia di sviluppo di determinate policy sta diventando dirimente per il governo del territorio.

Tale professionista, per definizione di profilo, dovrebbe infatti partecipare alla definizione e all'attuazione dei processi di pianificazione strategica e delle policy dell'Ente. Nell'ambito del proprio dominio applicativo, deve partecipare ai processi di rilevazione delle esigenze, di studio e analisi dei problemi e delle soluzioni, di pianificazione degli interventi, di promozione delle partnership, di gestione dei programmi e valutazione degli esiti, di comunicazione ai cittadini.

Il Comune ha sinora "testato" e sperimentato l'effettivo fabbisogno di tali emergenti professionalità e competenze mediante il ricorso temporaneo a forme esterne ed autonome di lavoro, prima di concluderne la necessità.

Allo stato attuale, dopo un congruo periodo di sperimentazione su progetti ed obiettivi prioritari, ed una valutazione di necessità sul lungo periodo, **si ritiene opportuno consolidare in dotazione organica questa professionalità** trasversale su più strutture, policy di riferimento - **mediante istituzione di n. 8 nuovi posti** e modifica della Dotazione Organica - che dovrebbe/ potrebbe essere utilmente e prioritariamente impiegata, allo stato attuale, ad esempio per il potenziamento delle funzioni di progettazione e coordinamento dei Laboratori di quartiere, Laboratori di cittadinanza, Progetto Smart-city, per il consolidamento delle funzioni più tipiche di Sviluppo Territoriale in ambito Rigenerazione urbana – sia del Centro storico che di rigenerazione del Paesaggio naturale e agricolo, ecc.

Inoltre si rappresenta in modo molto evidente, l'esigenza di **POTENZIAMENTO** di professionalità di tipo informatico, da destinare ai progetti trasversali su tutto l'Ente di sviluppo informatico e delle Tecnologie, ed in particolare si evidenzia l'esigenza di istituire **n. 3 nuovi posti** - mediante modifica della Dotazione Organica - di profilo professionale **FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI cat. D.**

A fronte di tutti i fabbisogni evidenziati di diverse professionalità e categorie, sono stati poi presi in esame

VARI STRUMENTI DI RISPOSTA POSSIBILE

coerentemente ed in relazione:

- alla normativa assuntiva vincolistica di riferimento per il Comune e adottabile per l'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA;
- all'attuale fase di "blocco" assunzionale, fino al ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali che potrebbe avvenire per la Regione Emilia Romagna, nel corso del secondo semestre 2016;
- alla impossibilità di ritrovare ulteriore personale in disponibilità dalle Provincie, tramite "Portale" ad eccezione di quello attualmente in posizione di comando presso il Comune;
- alla possibilità di ricorrere, anche allo stato attuale, in parte al lavoro flessibile / tempo determinato / assegnazione temporanea di personale in comando funzionale da altri Enti, in temporanea sostituzione di professionalità carenti / mancanti ed in attesa di poter indire Bandi di mobilità volontaria tra Enti o utilizzare graduatorie concorsuali valide per assunzioni indeterminate;
- al budget massimo destinabile per ogni anno del triennio alle nuove assunzioni "dall'esterno" 25% (scorrimento di graduatoria o indizione di nuove procedure concorsuali);

- al residuo budget spendibile 2015;
- alla vigenza / non esistenza di graduatorie concorsuali pubbliche a tempo indeterminato per talune professionalità;
- alla possibilità di indire nuovi Concorsi Pubblici su nuove professionalità, su Budget “non vincolato” dalla Legge 190/2014, cioè sul Budget degli anni 2017 – 2018, con assunzione a tempo indeterminato dopo il ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali;
- alla possibilità di ricorrere alla mobilità interna di personale anche mediante riconversione professionale di personale non più idoneo alle mansioni proveniente dall'ISTITUZIONE, quale strumento integrativo rispetto al reclutamento esterno;
- in via residuale, al lavoro interinale / somministrazione lavoro – solo per esigenze estremamente temporanee e/o di professionalità non esistenti all'interno dell'ente e/o per le quali non si dispone di valida graduatoria selettiva pubblica utilizzabile.

In relazione alle esigenze di fabbisogni rappresentate, agli strumenti di reclutamento a disposizione, al regime vincolistico presente, alla valutazione della congruità delle risorse presenti a Bilancio, **la Direzione Operativa ha proposto il seguente Piano Programmatico Occupazionale per gli anni 2016 – 2017 – 2018, con relativo cronoprogramma di realizzazione**

dopo aver valutato in particolare, per quanto attiene alle modalità di reclutamento mediante Procedure selettive pubbliche, i seguenti elementi e proposto conseguentemente quanto segue:

- che il Comune di Reggio Emilia presenta diverse graduatorie Concorsuali pubbliche, tuttora valide per professionalità Amministrative ed Economico Finanziarie di Cat. C e D, Tecniche di Cat. C e D, Sociali di Cat. C e D, di Agente Polizia Municipale Cat. C, nonché di professionalità scolastico – educative per l'infanzia di Cat. B3, C e D, la cui validità, se non ulteriormente prorogata per legge, si esaurirà in data 31/12/2016 (esse sono state tutte da ultimo prorogate sino al 31/12/2016 da L. 125 del 30.10.2013 di conversione del D.L. 101 del 31.08.2013);
- che in esse sono presenti ancora candidati idonei che potrebbero utilmente essere assunti a tempo indeterminato, dopo il ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali per la nostra Regione (mediante pubblicazione sul Portale “Mobilita.gov”), e previa esperimento della mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001;
- che l'utilizzo e lo scorrimento di valide graduatorie concorsuali pubbliche mediante assunzione dei candidati idonei e già utilmente selezionati, prima dell'indizione di nuove procedure concorsuali, è sempre stato incentivato da vari provvedimenti legislativi ed utilizzato dal Comune di R.E., poiché risponde ai criteri di celerità, economicità e trasparenza della P.A. ed oltretutto fornisce una opportunità lavorativa a candidati idonei già selezionati e spesso lavoratori precari a vario titolo anche delle P.A.;
- **che pertanto si ritiene opportuno e si propone** di utilizzare tutto il budget assuntivo a disposizione per l'anno 2016, con finalizzazione: assunzioni a tempo indeterminato mediante utilizzo e scorrimento di valide graduatorie concorsuali pubbliche per varie professionalità, come più avanti e nel prospetto ALLEGATO C) evidenziato, in tempo utile prima della loro scadenza entro il 31/12/2016, subordinatamente al ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali per la Regione Emilia Romagna (ad eccezioni dei profili di Vigilanza già ripristinati) e previa esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria sopraindicate;
- **che si ritiene inoltre opportuno e si propone**, per la stessa motivazione, effettuare tutte le assunzioni a tempo indeterminato per le professionalità scolastico – educative richieste / da assegnare all'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA – secondo il regime vincolistico differenziato (oltre il budget destinato alle altre professionalità comunali), mediante utilizzo e scorrimento di valide graduatorie concorsuali pubbliche per varie professionalità scolastico educative, come più avanti e nel prospetto ALLEGATO C) evidenziato, in tempo utile prima della loro scadenza entro il 31/12/2016, ed in particolare alla data della prossima riapertura dell'anno scolastico 2016/2017 (fine agosto 2016), già libere da particolari restrizioni assunzionali, trattandosi di **professionalità scolastico-educative** per lo svolgimento delle funzioni fondamentali relative all'organizzazione e gestione dei servizi educativi e scolastici (art. 4 co. 2-bis D.L. 78/2015 – L. 125/2015 e art. 1 co.424 L.

190/2014 e smi), previa verifica, qualora ancora necessario, dell'assenza tra le unità soprannumerarie delle Province, di figure professionali in possesso dei requisiti abilitanti richiesti, in grado di assolvere alle predette funzioni (verifica che dovrà essere effettuata tra le Province della Regione Emilia Romagna seguendo le modalità già indicate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, su proposta del Presidente dell'Anci, e già utilizzate dal Comune, in occasione dell'assunzione a tempo indeterminato da febbraio u.s. di figure di Insegnanti e Cuochi) e verifica dell'assenza di personale in mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;

- **per un totale di circa 41 figure reperibili mediante scorrimento di graduatorie concorsuali pubbliche;**
- che invero l'Ente non dispone più di valide graduatorie per professionalità informatiche, "Funzionario Tecnologie e Sistemi Informativi" Cat. D, in quanto esse sono state completamente esaurite e non dispone inoltre di graduatorie per il nuovo profilo ricercato di "Funzionario Sviluppo Territoriale" Cat. D, in quanto trattasi di nuova professionalità, mai messa a concorso prima, né per profilo di "Funzionario addetto al coordinamento e al controllo" di cat. D dell'Area di Vigilanza, graduatoria scaduta molti anni addietro;
- che pertanto per il ripiano di tali professionalità emergenti e/o assolutamente funzionali ed indispensabili all'attuale organizzazione comunale, **si ritiene opportuno e si propone** di procedere all'indizione di 3 Nuovi Concorsi Pubblici per assunzione a tempo indeterminato, le cui graduatorie potranno essere anche utilizzate per assunzioni a tempo determinato, in caso di necessità di tipo temporaneo o eccezionale (sostitutivo o temporaneo progettuale / straordinario), come da sempre effettuato dal Comune di R.E., e come espressamente previsto anche dalla vigente normativa in materia di assunzioni a tempo determinato (D.L. 101/2013 - L. 125/2013);
- che l'assunzione a tempo indeterminato di nuove figure professionali "impatta", oltre che sul Bilancio dell'Ente che presenta comunque la necessaria disponibilità in relazione alle numerose cessazioni intervenute / programmate, e sulla complessiva spesa di personale ex art. 1 co. 557 L. 296/2006, anche sul Budget massimo disponibile per nuove assunzioni, in relazione al regime vincolistico esistente per il triennio in corso 2016/2018 (25% per ciascun anno);
- che, come indicato dalla **Circolare F.P. n. 1/2015**, a firma congiunta del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione / Ministro per gli affari regionali e le autonomie, Presidenza Consiglio Ministri, per il biennio 2015-2016, *"il budget che è vincolato dalla Legge è quello riferito alle cessazioni 2014-2015"* (pag. 15 circ.) e che *"non è consentito bandire nuovi concorsi a valere sui budget 2015 e 2016, né procedure di mobilità"* (pag. 18 circ.);
- che pertanto non sussiste ad oggi alcun espresso divieto a bandire nuovi Concorsi Pubblici a valere sui budget riferiti agli anni successivi rispetto a quelli "vincolati" dalla legge 190/2014 alla "situazione Province", e cioè a valere sui Budget "non vincolati" degli anni 2017 – 2018, riferiti peraltro alle cessazioni 2016 e 2017;
- che l'esperimento di nuovi Concorsi Pubblici comporta tempi medio/lunghi di realizzazione dall'indizione al loro completamento, sino all'approvazione delle relative graduatorie;
- che pertanto **si ritiene opportuno e si propone** di procedere già da subito, anno 2016, all'indizione di 2 nuove procedure concorsuali pubbliche per:

8 posti di "FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE" Cat. D - disponendone, allo stato attuale l'assunzione a tempo indeterminato, sul biennio 2017-2018 ed in particolare:

n. 4 assunzioni a decorrere dal 1.1.2017 e n. 4 a decorrere dal 01.01.2018, sui BUDGET assuntivi 2017 e 2018, che presentano già allo stato attuale in via previsionale, la sufficiente disponibilità, come si rileva dalle cessazioni 2016 e 2017 già programmate e quantificate in prospetto allegato E) alla presente deliberazione;

3 posti di "FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI" Cat. D - disponendone, allo stato attuale l'assunzione a tempo indeterminato sul biennio 2017-2018 ed in particolare:

n. 1 assunzione a decorrere dal 1.1.2017 e n. 2 a decorrere dal 01.01.2018, sui BUDGET assuntivi 2017 e 2018, che presentano già allo stato attuale in via previsionale, la disponibilità, come si rileva dalle cessazioni 2016 e 2017 già programmate e quantificate in prospetto allegato E) alla presente deliberazione;

evidenziando:

- che la necessità di tali professionalità è assolutamente prioritaria ed emergente e corrisponde ormai ad ordinari fabbisogni di personale. **Pertanto si propone di indire urgentemente** le relative procedure concorsuali pubbliche, pur programmandone le assunzioni a tempo indeterminato nel biennio 2017-2018, nell'intento di addivenire già nel corso del 2016, a graduatorie utilizzabili da subito anche per assunzioni a tempo determinato, nelle more dell'assunzione a tempo indeterminato dei vincitori e comunque per esigenze temporanee o eccezionali, rispondendo a criteri di efficienza, efficacia, economicità e celerità dell'azione amministrativa (1 sola procedura che soddisfa nel tempo diverse tipologie di esigenze : a tempo indeterminato e determinato);
- che le assunzioni a tempo indeterminato dei vincitori potranno anche essere anticipate tutte o parzialmente nel corso dell'anno 2017, coerentemente con le altre assunzioni che verranno programmate, previa monitoraggio e verifica del complessivo Budget assuntivo a disposizione, derivante dalle cessazioni 2016 tuttora in corso ed in via di aumento, e previa verifica delle disposizioni legislative in materia assuntiva vigenti nel tempo;
- **che si propone inoltre**, per maggior celerità e stante l'urgenza di disporre a più presto, di tali professionalità, di svolgere contemporaneamente le operazioni di pubblicazione dei bandi di Concorso, unitamente all'esperimento obbligatorio delle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria, di cui agli artt. 30 e 34 bis del Decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i., **subordinando comunque le assunzioni a tempo indeterminato dei vincitori, all'esito negativo delle procedure stesse di mobilità, e alla nuova verifica, al momento assuntivo, della presenza di tutte le condizioni normative e contabili necessarie per tali finalità.**
- **che si ritiene inoltre opportuno e si propone** già allo stato attuale, l'indizione, nel corso del 2017, di altre nuove procedure concorsuali pubbliche, stante l'assenza e/o la scadenza delle vigenti graduatorie, in particolare per le seguenti professionalità:
 - “FUNZIONARIO RETI SOCIALI” / (Assistente Sociale) Cat. D;
 - “GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI” Cat. C e/o “FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO” Cat. D;
 - “FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E AL CONTROLLO” Cat. D
- **che si ritiene inoltre opportuno rivedere** complessivamente, nel corso del 2016 /2017, i contenuti ed i modelli di riferimento professionale più consoni e coerenti alla “mission” del Servizio “Officina Educativa”, individuando percorsi di reclutamento che tengano conto delle specificità e specializzazioni professionali necessarie;

6.1) SCORRIMENTI GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE

ANNO 2016

SULLE DIVERSE STRUTTURE DEL COMUNE

Si individuano le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, mediante scorrimento di valide graduatorie concorsuali pubbliche (cfr. tutte le sottoelencate graduatorie concorsuali pubbliche, approvate dopo il 2007, sono state da ultimo prorogate, nella loro validità sino al 31/12/2016 da L. 125 del 30.10.2013 di conversione del D.L. 101 del 31.08.2013), con decorrenza 01.09.2016, o comunque dal primo momento utile, dopo il ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali, e previa esperimento di mobilità obbligatoria art. 34 bis D.Lgs. 165/2001 s.m.i, a fronte di altrettanti posti vacanti o che si renderanno tali entro tale data, per effetto di cessazione dall'Ente o di modifica del rapporto orario /profilo professionale, di altrettanti dipendenti dell'Ente:

Con imputazione e completo esaurimento del Budget residuo 2015 non ancora utilizzato (60%cess. 2014) e Budget 2016 (25% cess. 2015 al netto dei profili scolastico / educativi dell'Istituzione).

N. 3 “GESTORI PROCESSI AMMINISTRATIVI” Cat. C (su posti vacanti nn. 4298 ex F.G., 3901 ex V.G., 4210 ex C.A.)

mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. di Istruttore Amministrativo /nuovo profilo Gestore processi amministrativi Cat. C (approvata con D.D. 6309 del 18.03.2008 e valida sino al 31.12.2016)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'allegato C) **TOT. Euro 68.244,24**
corrispondente a:

n. 2 assunzioni a tempo pieno dall'esterno Euro 66.491,22

n. 1 assunzione a tempo pieno dall'interno

(quantificato solo il differenziale di spesa tra B3 e C,

intercettandosi in graduat. 1 dipend. già di ruolo del Comune di Cat. B3) Euro 1.753,02

N. 1 "GESTORE PROCESSI TECNICI" Cat. C (su posto vacante n. 4074 ex C.P.)

mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. di Istruttore Tecnico /nuovo profilo Gestore processi tecnici Cat. C (approvata con D.D. 5682 del 13.03.2008 e valida sino al 31.12.2016)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'allegato C) **TOT. Euro 33.245,61**
corrispondente a n. 1 assunzione a tempo pieno dall'esterno di pari valore

N. 3 "FUNZIONARI TECNICI" Cat. D (su posti vacanti nn. 4106, ex P.W, 9044 ex L.M., 7930 ex S.E.)

mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. di "Istruttore direttivo tecnico" /nuovo profilo "Funzionario Tecnico" Cat. D (approvata con D.D. 14678 del 13.06.2009 e valida sino al 31.12.2016)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'allegato C) **TOT. Euro 101.456,74**
corrispondente a:

n. 2 assunzioni a tempo pieno dall'esterno Euro 71.616,52

n. 1 assunzione dall'esterno part-time 30 ore Euro 29.840,22

N. 1 FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO Cat. D (su posto vacante n. 4638 ex F.D.)

mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. di "Funzionario Economico Finanziario" Cat. D (approvata con D.D. 23387 del 06.12.2010 e valida sino al 31.12.2016)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'allegato C) **TOT. Euro 35.808,26**
corrispondente a:

n. 1 assunzione a tempo pieno dall'esterno di pari valore

N. 1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO Cat. D (su posto vacante n. 5119 ex P.F.)

mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. di "Istruttore direttivo Amministrativo" /nuovo profilo "Funzionario Amministrativo" Cat. D (approvata con D.D. 4815 del 03.03.2009 e valida sino al 31.12.2016)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'allegato C) **TOT. Euro 35.808,26**
corrispondente a:

n. 1 assunzione a tempo pieno dall'esterno di pari valore

N. 3 "GESTORE PROCESSI SOCIALI" Cat. C (su posti vacanti nn. 5041 ex M.T., 7576 ex C.L., 9129 ex M.M)

mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. di "Istruttore socio culturale" /nuovo profilo "Gestore Processi Sociali" Cat. C (approvata con D.D. 16396 del 04.07.2009 e valida sino al 31.12.2016)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'allegato C) **TOT. Euro 88.654,96**
corrispondente a:

n.1 assunzione a tempo pieno dall'esterno Euro 33.245,61

n. 2 assunzione dall'esterno part-time 30 ore Euro 55.409,35

(Si specifica che l'assunzione a tempo pieno dall'esterno verrà proposta prioritariamente a candidata utilmente classificata e già dipendente di ruolo assunta p.t. 30 h dalla predetta graduatoria.

In caso di sua accettazione il budget necessario sarà unicamente di differenziale di spesa tra 30 e 36 ore, pari a 6 h / settimanali, pari a Euro 5.540,93.

Sul residuo posto che la dipendente renderà vacante a 30 h, verrà effettuata in tal caso ulteriore assunzione dall'esterno, per una spesa pari a 30 h/ settimanali, pari a Euro 27.704,68.

In tal caso si effettueranno 4 assunzioni (di cui 1 interna per differenziale di spesa di 6 h e 3 esterne a 30 h), a parità di budget complessivo.)

N. 8 “AGENTI” di Polizia Municipale Cat. C (su posti vacanti nn. 3158 ex B.M., 3229 ex B.M.G., 3925 ex F.G.P., 5337 ex B.C., 5342 ex L.A., 9063 ex S.L.T., 9263 ex D.S., 9305 ex G.C.)
mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. di “Agente” Cat. C (approvata con D.D. 23098 del 30.07.2013 e valida sino al 31.12.2016)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'allegato C)
corrispondente a:

TOT. Euro 278.102,00

n. 8 assunzioni a tempo pieno dall'esterno di pari valore

ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA

Si individuano inoltre le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, mediante scorrimento di valide graduatorie concorsuali pubbliche (cfr. tutte le sottoelencate graduatorie concorsuali pubbliche, approvate dopo il 2007, sono state da ultimo prorogate, nella loro validità sino al 31/12/2016 da L. 125 del 30.10.2013 di conversione del D.L. 101 del 31.08.2013), per l'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA, con decorrenza dalla riapertura del prossimo anno scolastico (fine agosto 2016), previa verifica, qualora si renda ancora necessario, dell'assenza tra le unità soprannumerarie delle Province, di figure professionali in possesso dei requisiti abilitanti richiesti, in grado di assolvere alle predette funzioni (verifica che dovrà essere effettuata tra le Province della Regione Emilia Romagna seguendo le modalità già indicate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, su proposta del Presidente dell'Anci, e già utilizzate dal Comune, in occasione dell'assunzione a tempo indeterminato da febbraio u.s. di figure di Insegnanti e Cuochi) e verifica dell'assenza di personale in mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i.; a fronte di altrettanti posti già vacanti o che si renderanno tali entro il 31/12/2016, per effetto di cessazione dall'Ente o di modifica del rapporto orario /profilo professionale, di altrettanti dipendenti dell'Ente:

Con applicazione di regime vincolistico differenziato ex art. 18 co. 2 bis del D.L. 112/2008, e smi, come da ultimo modificato da D.L. 66/2014 art. 4 co. 12-bis (senza applicazione di % vincolistica)

N. 2 “FUNZIONARI RETI EDUCATIVE/3” (Pedagogista) Cat. D3

(su posti vacanti nn 3558 ex F.T., 3659 ex G.B.) a tempo pieno
mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. “Pedagogista” / nuovo profilo Funzionario Reti Educative /3 Cat. D3 (approvata con D.D. 13974 del 18.06.2008 e valida sino al 31.12.2016)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'allegato C)
corrispondente a:

TOT. Euro 81.601,10

n. 2 assunzioni a tempo pieno dall'esterno di pari valore

N. 4 “INSEGNANTI” (specializzazione Atelier) Cat. C

(su posti vacanti nn 7440 ex M.I., 3140 ex B.A., 4373 ex R.M., 3687 ex F.G. in caso di conferma delle sue dimissioni dal servizio) a tempo pieno
mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. “Insegnante Atelierista” / nuovo profilo “Insegnante” Specializzazione Atelier Cat. C (approvata con D.D. 12593 del 30.05.2008 e valida sino al 31.12.2016)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'allegato C)
corrispondente a:

TOT. Euro 142.907,84

n. 4 assunzioni a tempo pieno dall'esterno di pari valore

Si specifica che per tale tipologia di professionalità le decorrenze di assunzione potranno essere posticipate, comunque entro il 31/12/2016, in relazione all'effettiva vacanza dei posti da ripianare.

N. 15 “EDUCATORI” Cat. C

(su posti vacanti nn 3186 ex B.R., 3267 ex G.F., 3347 ex B.C., 3387 ex C.E., 3634 ex F.E., 3699 ex C.A., 3735 ex D.B., 3759 ex G.S., 3965 ex M.C., 3968 ex M.L., 3976 ex T.C., 4030 ex M.A., 4050 ex R.A., 4054 ex R.A., 4070 ex V.E.) a tempo pieno

mediante utilizzo di valida Graduatoria C.P. "Educatore" Cat. C (approvata con D.D. 28382 del 22.12.2009 e valida sino al 31.12.2016)

Budget di spesa in ragione virtuale ed annua, previsto nell'allegato C)
corrispondente a:
n. 15 assunzioni a tempo pieno dall'esterno di pari valore

TOT. Euro 527.619,60

6.2) ASSUNZIONE TRAMITE PORTALE "MOBILITA.GOV" DI DIPENDENTI PROVINCIALI IN DISPONIBILITA'

ANNO 2016

Si prevede e si auspica, l'assegnazione a tempo indeterminato, in corso d'anno 2016, da parte del Ministero della Funzione Pubblica, delle sottoelencate 4 figure professionali (mediante procedure di mobilità e utilizzo del Portale "Mobilita. Gov", di cui si è trattato più sopra), dipendenti della Provincia di Reggio Emilia, attualmente e da tempo in posizione di comando funzionale presso il Comune di R.E., già autorizzate in precedenti Piani Occupazionali 2015, ed in particolare le seguenti:

1	Funzionario Amministrativo	D1	36
1	Gestore Processi Amministrativi	C	30
1	Funzionario Reti e Servizi Culturali	D3	36
1	Funzionario Amministrativo	D1	30

La spesa corrispondente all'assegnazione di tali 4 figure, all'atto dell'assegnazione, verrà imputata in ragione virtuale ed annua, nella quota di budget assunzionale 2016, che fino all'80% è destinabile alla ricollocazione del personale provinciale inserito negli elenchi di disponibilità, come risulta nel Prospetto ALLEGATO C) alla presente deliberazione "Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2016-2017-2018".

1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO Cat. D1 A TEMPO PIENO	Euro 35.808,26
1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO Cat. D1 part.time 30 h. sett.	Euro 29.840,22
1 FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI /3 Cat. D3 tempo pieno	Euro 40.800,55
1 GESTORE PROCESSI AMM.VI Cat. C part-time 30 h. sett.	Euro 27.704,68

TOTALE Euro 134.153,71

Si specifica che con le sopraindicate figure si esaurisce la modalità di reperimento di personale Provinciale tramite il Portale "Mobilita.gov", e conseguentemente si azzerano i restanti posti, già messi in disponibilità nel precedente Piano integrativo 2015, di cui alla Deliberazione GC n. 229 del 10.12.2015, che vengono riprogrammati e ri-orientati secondo quanto previsto all'interno del presente nuovo Piano Occupazionale compatibilmente anche con le nuove esigenze e fabbisogni riscontrati dalla Direzione Operativa.

6.3) INDIZIONE DI PROCEDURE CONCORSUALI PUBBLICHE

ANNO 2016

Si propone l'indizione immediata, con assunzioni a tempo indeterminato dei vincitori da effettuare sugli anni / a valere sui Budget assuntivi / 2017 e 2018, delle 2 sottoindicate procedure concorsuali pubbliche:

8 posti di "FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE" Cat. D

disponendone, allo stato attuale l'assunzione a tempo indeterminato sul biennio 2017-2018 e per un importo di spesa in ragione virtuale ed annua, come previsto nell'allegato C) sui due esercizi e come segue:

- n. 4 assunzioni a decorrere dal 01.01.2017 BUDGET 2017 Euro 143.233,04
- n. 4 assunzioni a decorrere dal 01.01.2018 BUDGET 2018 Euro 143.233,04

sui BUDGET assuntivi 2017 e 2018, che presentano già allo stato attuale in via previsionale, la sufficiente disponibilità, come si rileva dalle cessazioni 2016 e 2017 già programmate e quantificate in prospetto allegato E) alla presente deliberazione;

3 posti di “FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI” Cat. D

disponendone, allo stato attuale l'assunzione a tempo indeterminato sul biennio 2017-2018 e per un importo di spesa in ragione virtuale ed annua, come previsto nell'allegato C) sui due esercizi e come segue:

- n. 1 assunzione a decorrere dal 01.01.2017 BUDGET 2017 Euro 35.808,26
- n. 2 assunzioni a decorrere dal 01.01.2018 BUDGET 2018 Euro 71.616,52

sui BUDGET assuntivi 2017 e 2018, che presentano già allo stato attuale in via previsionale, la sufficiente disponibilità, come si rileva dalle cessazioni 2016 e 2017 già programmate e quantificate in prospetto allegato E) alla presente deliberazione;

TOTALE BUDGET IMPEGNATO 2017 Euro 179.041,3

TOTALE BUDGET IMPEGNATO 2018 Euro 214.849,56

Si specifica che le 2 procedure concorsuali che verranno indette, dovranno avvenire secondo le specifiche e le modalità già indicate al precedente capoverso 6 ed in particolare:

le graduatorie derivanti dai 2 nuovi Concorsi Pubblici per assunzione a tempo indeterminato – in applicazione dei principi di economicità, celerità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa - potranno essere anche utilizzate per assunzioni a tempo determinato pieno o parziale, fin da subito nelle more dell'assunzione a tempo indeterminato dei vincitori, e comunque durante l'intero arco di vigenza delle graduatorie, in caso ed al verificarsi di necessità assuntive di tipo temporaneo o eccezionale (sostitutivo o temporaneo progettuale / straordinario) sino ad un periodo massimo di 36 mesi per ogni candidato e per graduatoria, raggiungibile anche in modo cumulato, tra diversi periodi di assunzione, proroghe o rinnovi contrattuali derivanti anche da diverse e successive esigenze / proposte assuntive, ed utilizzando la graduatoria secondo principio meritocratico, ovverosia ripartendo sempre dal primo candidato “libero” e “disponibile” per contatore individuale/ periodo residuale assuntivo, posizionato più in alto in graduatoria;

le operazioni di pubblicazione dei bandi di Concorso, verranno svolte, per ragioni di celerità ed urgenza contemporaneamente ed unitamente all'esperimento obbligatorio delle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria, di cui agli artt. 30 e 34 bis del Decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i, subordinando comunque le assunzioni a tempo indeterminato dei vincitori, all'esito negativo delle procedure stesse di mobilità, e alla nuova verifica, al momento assuntivo, della presenza di tutte le condizioni normative e contabili necessarie per tali finalità;

i Bandi di Concorso dovranno contenere un iter procedurale improntato ai principi di trasparenza e pubblicità, economicità, snellezza, celerità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, e pertanto dovranno prevedere già l'intero cronoprogramma della procedura modificabile in caso di necessità, stabilendo anche in via previsionale il calendario per l'esperimento delle diverse prove concorsuali, utile anche ai fini dell'assolvimento dell'obbligo informativo da rendere ai candidati, le modalità di pubblicazione /comunicazione dell'esito delle stesse prove (privilegiando quella informatica sul Sito internet ufficiale dell'Ente), e dovranno prevedere un iter procedimentale adattabile nel corso del procedimento, anche a discrezione della Commissione, in relazione al numero dei candidati partecipanti, al fine della rispondenza ai principi di celerità ed economicità sopraindicati; a tal fine a titolo esemplificativo, potranno prevedere la possibilità' già in via previsionale, di effettuare prove preselettive a discrezione della Commissione ed unicamente in caso di alto numero di partecipanti ammessi ecc., oppure prevedere meccanismi di prove o di correzioni “a cascata”;

le assunzioni a tempo indeterminato dei vincitori potranno anche essere anticipate tutte o parzialmente nel corso dell'anno 2017, coerentemente con le altre assunzioni che verranno programmate, previa monitoraggio e verifica del complessivo Budget assuntivo a disposizione, derivante dalle cessazioni 2016 tuttora in corso ed in via di aumento, e previa verifica delle disposizioni legislative in materia assuntiva vigenti nel tempo.

ANNO 2017

Si propone l'indizione di altre nuove procedure concorsuali pubbliche, stante l'assenza e/o la scadenza delle vigenti graduatorie, ed in particolare per le seguenti professionalità:

- “FUNZIONARIO RETI SOCIALI” / (Assistente Sociale) Cat. D;
- “GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI” Cat. C e/o “FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO” Cat. D;
- “FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E AL CONTROLLO” Cat. D;

coerentemente con le altre assunzioni che verranno programmate, previa monitoraggio e verifica del complessivo Budget assuntivo a disposizione, che deriverà dalle cessazioni 2016 tuttora in corso ed in via di aumento, e previa verifica delle disposizioni legislative in materia assuntiva vigenti all'epoca.

6.4) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO. / UTILIZZO TEMPORANEO PERSONALE / SOMMINISTRAZIONE

Come già emerso durante tutto il ciclo di programmazione con i Dirigenti, in particolare nella recente fase di ricognizione delle attività/ progetti/programmi, utile ai fini della Programmazione e dell'allocazione delle risorse nel Bilancio 2016-2018, nonché durante la ricognizione dei fabbisogni di personale di cui al presente Piano, appena effettuata dalla Direzione Operativa - sia in relazione alle ordinarie attività gestionali / attività istituzionali dei diversi Servizi, che agli specifici prodotti/progetti prioritari assegnati ai Dirigenti e alle diverse strutture di riferimento – tenuto anche conto del numeroso turn-over intervenuto di cui si è ampiamente in precedenza trattato, non si riscontra alcuna eccedenza funzionale di personale, in quanto tutte le risorse umane presenti in Dotazione Organica funzionalmente e correttamente assegnate alle diverse strutture, 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.

Le stesse risorse umane risultano pertanto difficilmente impiegabili per ulteriori esigenze straordinarie temporanee, sostitutive o progettuali anche a finanziamento esterno che dovessero verificarsi in corso d'anno, per la soddisfazione delle quali si rende pertanto necessario, pur nell'ambito delle limitazioni previste dalla legge, ricorrere a forme di lavoro flessibile (lavoro subordinato a tempo determinato e/o contratti di collaborazione, utilizzo di personale in comando, distacco temporaneo, somministrazione lavoro).

Si richiama la maggior apertura - in termini di possibilità assuntive e di lavoro flessibile nel solo limite del 100% della medesima spesa 2009 - che le nuove disposizioni legislative hanno introdotto per gli Enti in regola con tutte le disposizioni normative in materia assuntiva, a decorrere dal 2014, ad opera dell'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/114 convertito in legge 114/2014, che entra in modifica dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010.

Si prende atto altresì a tal proposito, a consuntivo 2015, dell'avvenuto rispetto del contenimento della spesa per lavoro a tempo determinato 2015 nel tetto dell'analoga voce di spesa 2009, come risulta dal Prospetto Allegato D) alla presente deliberazione “Spesa personale a tempo determinato anno 2009 – e a consuntivo anno 2015”, che si approva col presente provvedimento.

Si ritiene opportuno e necessario pertanto utilizzare anche la forma del lavoro flessibile, in modo complessivamente inteso (tempo determinato, co.co.co, comandi funzionali, somministrazione) - quale una delle modalità / strumenti di risposta, alle complessive esigenze e fabbisogni di personale, come già evidenziato al capoverso 6 - in temporanea sostituzione di professionalità carenti / mancanti ed in attesa di poter nuovamente reclutare, dopo il ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali, anche mediante Bandi di mobilità volontaria tra Enti, Nuovi Concorsi Pubblici, o utilizzo di graduatorie concorsuali valide per assunzioni indeterminate.

Con riguardo alle procedure di mobilità tra Enti, si autorizza inoltre il Dirigente del Servizio “Gestione e sviluppo del personale e organizzazione”, 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, nonché delle Amministrazioni di provenienza e di destinazione, anche senza necessità, trattandosi di mero interscambio, dell'adozione di specifici avvisi pubblici, e anche nelle more

del ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali, come già previsto dalla più sopra citata Circolare **Nota DFP 0020506 P-4.17.1.7.**

6.4. A) TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO.

Si valuta pertanto opportuno - come già previsto anche nel precedente “Piano Occupazionale triennale 2015-2017” - sia per l’anno 2016, che per gli anni 2017 e 2018 - 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 sempre le situazioni straordinarie e temporanee - autorizzare :

1) 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”, 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 2016 e seguenti in particolare per i servizi sociali e per l’Istituzione e più complessivamente, nei soli limiti complessivi di Bilancio tenuto conto anche dei risparmi generati dai dimissionari, coerentemente con il contenimento della spesa di personale nella media del triennio 2011-2013, e con il contenimento della spesa per assunzioni a tempo determinato / lavoro flessibile nel tetto dell’analogo voce di spesa 2009 (al netto delle categorie escluse, dei finanziamenti esterni, ecc. fino a contrarie indicazioni), limiti già quantificati anche in via previsionale, al precedente Capoverso “2. EVOLUZIONE NORMATIVA INTERVENUTA – VIGENTE NORMATIVA IN MATERIA DI ASSUNZIONI – SPESA DI PERSONALE – VINCOLI E LIMITI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL’ENTE.”;

2) limitatissimi conferimenti di incarichi di co.co.co. per elevate professionalità, per esigenze progettuali e/o temporanee, non fronteggiabili con personale interno, avuto riguardo alla spesa sostenuta per tali tipologie di lavoro flessibile l’anno precedente includendo anche quei progetti a finanziamento esterno all’Ente la cui spesa non rientra nelle limitazioni previste dalla legge.

Si prende atto e si confermano pertanto, tutte le varie assunzioni a tempo determinato /proroghe contrattuali, effettuate / in via di effettuazione dalla Dirigente del Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione” con proprie determinazioni, nel corso finale del 2015 (post piano occupazionale) e 2016, per esigenze temporanee di carattere sostitutivo e/o eccezionali dei diversi Servizi dell’Amministrazione (Sociali, Comunicazione, Pianificazione Strategica, Finanziari e di Programmazione, ai Cittadini, Officina Educativa, Rigenerazione Urbana, ecc.), in quanto coerenti con gli indirizzi operativi, i limiti di spesa e le autorizzazioni già contenute nel precedente Piano Occupazionale 2015-2017, ed ulteriormente in linea con le attuali e sopraindicate autorizzazioni.

La stessa Dirigente viene autorizzata ad assumere con propri atti a tempo determinato, in caso di verifica delle condizioni necessarie, secondo i limiti e gli indirizzi più sopra indicati anche per il 2016 e più in generale nel triennio, salvo modifiche normative.

Si autorizzano inoltre in particolare già fin da ora, le seguenti assunzioni a tempo determinato, le cui necessità sono state rilevate nel corso della recentissima ricognizione della Direzione Operativa, per alcuni Servizi dell’Amministrazione:

N. 3 “Collaboratore amministrativo” part-time 30 ore Cat. B1, da Centro per l’impiego per il Servizio “Servizi ai Cittadini” dal primo momento utile (Aprile 2016);

N. 10 / 12 “FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE”, Cat. D, mediante utilizzo della graduatoria che deriverà dal Concorso Pubblico di pari profilo professionale, la cui indizione viene approvata col presente provvedimento, dal primo momento utile successivo all’approvazione della graduatoria e per diverse strutture dell’Amministrazione :

Area Competitività e Innovazione Sociale
Politiche per il protagonismo e la città intelligente
Servizio Rigenerazione e qualità Urbana
Area Risorse del Territorio
Servizio Ambiente

N. 3 "FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI", Cat. D, mediante utilizzo della graduatoria che deriverà dal Concorso Pubblico di pari profilo professionale, la cui indizione viene approvata col presente provvedimento, dal primo momento utile successivo all'approvazione della graduatoria per il Servizio Gestione e sviluppo delle Tecnologie e dei sistemi informativi.

6.4. B) COMANDI / UTILIZZO TEMPORANEO DI PERSONALE DI ALTRI ENTI

Si autorizzano inoltre ancora, per tutto il triennio 2016-2018, nello spirito di collaborazione tra Enti della Pubblica Amministrazione, comandi / interscambi / distacchi / assegnazioni funzionali temporanee e per periodi limitati, di personale sia in entrata presso il Comune che in uscita, per la realizzazione di progetti o di attività temporanee, anche connessi alla fase post-riorganizzativa del Comune, in particolare qualora se ne ravvisi la necessità per la soluzione immediata di problematiche urgenti, e/o per impellenti necessità organizzative connesse principalmente ai fabbisogni di personale già evidenziati al presente capoverso 6, ai sensi di quanto previsto da legge, nei limiti della capacità di Bilancio e della spesa di personale in generale e per lavoro flessibile in particolare, sentiti i Dirigenti interessati.

In particolare si autorizza già fin da ora, l'attivazione del comando funzionale temporaneo da altri Enti, **per complessive N. 17/18 figure con diverse professionalità di cat. C o D Amministrative, Tecniche, Sociali (qualora non ritrovabili con mobilità interna), le cui necessità sono state rilevate nel corso della recentissima ricognizione della Direzione Operativa, per alcuni Servizi dell'Amministrazione**

(la cui spesa è già stata indicativamente quantificata, rientra nei complessivi limiti della spesa di personale, e specificatamente anche in quelli totalmente intesi per lavoro flessibile 2016, con riferimento allo speso 2009), di cui alcune già individuate ed altre in via di individuazione, dal primo momento utile (Aprile 2016) e previa autorizzazione dell'Ente di appartenenza, verso i Servizi già individuati nel corso della ricognizione, che si elencano di seguito:

- 1 comando Funzionario Tecnico Cat. D UOC ABUSI Area Servizi alla Città
- 1 comando Gestore Processi Amministrativi Cat. C UOC ABUSI Area Servizi alla Città
- 1 comando Gestore Processi Amministrativo Cat. C UOC Appalti e contratti
- 1 comando Gestore Processi Amministrativi Cat. C Servizio ai Cittadini
- 1 comando Funzionario Eco Fin Cat. D Servizio Finanziario
- 2 comandi Gestore Processi Amm.vi/Funzionario Amm.vo C o D Servizio Personale e Organizzazione
- 2 comandi Funzionari Amministrativi cat. C / D Servizio Segreteria Generale-Anticorruzione
- 1 comando Funzionario Eco Fin. Cat. D Servizio Pianificazione, Programm. Controllo
- 2 comandi Figure amministrative Cat. C / D Area Competitività / Politiche per Sviluppo e Internazionalizzazione
- 1 comando Figura Amministrativa Cat. C / D Servizio Entrate / ISEE
- 2 comandi Figure Culturali Cat. D UOC Biblioteche
- 1 comando Figura Amministrativa Cat. C / D Servizio Officina Educativa
- 1 comando Figura Socio / Culturale Cat. C / D Servizio Officina Educativa
- 1 comando figura amm.va B3 / C Servizio Servizi Sociali

Tali figure si devono intendere a titolo NON esaustivo.

Il Dirigente del Servizio "Gestione e sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" è autorizzato pertanto a procedere in tal senso, con propri atti.

6.4. C) SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Si autorizzano inoltre i competenti servizi dell'Amministrazione ad effettuare esperimento di gara per l'individuazione di un soggetto / Agenzia da utilizzare per la somministrazione di lavoro a tempo determinato / lavoro interinale - secondo le facoltà ed i limiti di cui al D. Lgs.vo 81/2015 e art. 36 D.Lgs.vo 165/2001 e smi - al fine di poter disporre di un ulteriore strumento di risposta utile, in via emergenziale ed esclusivamente residuale rispetto a tutte le altre modalità di reclutamento, ivi compresa la mobilità interna - ed esclusivamente per esigenze estremamente temporanee e/o di professionalità non esistenti all'interno dell'ente e/o per le quali non si dispone di valida graduatoria selettiva pubblica utilizzabile, previa nulla - osta della Direzione Operativa.

Si mettono pertanto a disposizione per la somministrazione di lavoro, nel prossimo Bilancio 2016-2018, esercizio 2016 Euro 30.000.

6.5) MOBILITA' INTERNA ALL'ENTE

Si evidenzia:

- che al fine di contemperare le contrapposte esigenze di contenimento e riduzione della spesa di personale da un lato, e di soddisfazione del fabbisogno di personale nei diversi Servizi dell'Ente dall'altro, occorre necessariamente mettere in campo azioni integrate di mobilità interna e di reclutamento esterno all'Ente come già evidenziato nel D.U.P. allegato al Bilancio 2015-2016, **ed indicato anche dalla Direzione Operativa quale uno degli strumenti di risposta alle diverse esigenze interne;**
- che è opportuno riservare prioritariamente alla mobilità interna la soddisfazione di nuove esigenze di personale connesse a professionalità "a contenuto trasversale", più facilmente o maggiormente acquisibili con percorsi di riconversione professionale, anche da parte di personale non più idoneo fisicamente alle mansioni proveniente dall'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia o di altro personale interno all'Ente sia "su base volontaria" e previa valutazioni positive dei Dirigenti di riferimento (nella logica della valorizzazione del personale interno e quale risposta all'aspirazione dei lavoratori di arricchire la propria professionalità attraverso una diversa esperienza di lavoro, tenuto comunque conto dei carichi di lavoro e delle complessive esigenze organizzative), che con eventuale trasferimento d'ufficio.

Pertanto si autorizzano i processi di mobilità interna e di riallocazione delle risorse umane, attuati in maniera coerente a quanto già indicato nel presente capoverso 6, in relazione ai diversi fabbisogni di personale già emersi nel corso della ricognizione effettuata dalla Direzione Operativa, ed anche in futuro, ed utilizzando la mobilità interna, se compatibile, in modo "integrato" rispetto al reclutamento dall'esterno anche a risposta delle esigenze di fabbisogno di personale manifestate di volta in volta dai Dirigenti delle diverse strutture dell'Ente, nonché in relazione:

- alla recente struttura organizzativa approvata e decorrente dal 01.06.2015;
- alla recentissima istituzione di Servizio / modifica di alcune strutture, da ultimo intervenuta in particolare su due strutture di secondo livello, "Servizio Segreteria Generale e Anticorruzione" e "Servizio Appalti, Contratti e Semplificazione amministrativa" con deliberazioni G.C. n. 12 del 21.02.2016, e n. 47 del 08.03.2016;
- alle conseguenti urgenti azioni di riassetto e redistribuzione del personale, nonché ai collegati piani di sviluppo organizzativo.

7 – RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Vista la Dotazione Organica del Comune di Reggio Emilia:

- rideterminata ai sensi di legge, con deliberazione G.C. 15.03.2006 P.G. N. 5167/61 secondo quanto disposto dalla Legge Finanziaria per il 2005 n. 311 del 30/12/2004 art. 1 co. 93, e D.P.C.M. attuativi del 15/02/2006;
- nel tempo successivamente più volte rivalorizzata economicamente a seguito di applicazione dei C.C.N.L. del personale e dei Dirigenti degli Enti Locali e modificata per mutate esigenze organizzative interne, per trasformazione di rapporti orari e riconversioni professionali di dipendenti, per trasferimento definitivo di dipendenti conseguenti a passaggio di attività, sempre in conformità ed anzi, in riduzione, rispetto ai limiti numerici e valoriali equivalenti a quelli della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge;
- da ultimo rideterminata, alla data del 01.01.2016 con Deliberazione G.C. 10.12.2015 N. 229;
- che riporta, i seguenti valori di riferimento:
- n. Posti: 1600 – Valore economico tabellare pari a 42.118.869 Euro, (mantenendosi all'interno dei valori equivalenti a quelli della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge, pari ad un Valore economico tabellare massimo di Euro 42.119.786);

Valutata la necessità, come più sopra evidenziato, di adeguare la Dotazione Organica funzionalmente alla realizzazione del presente Piano - per le esigenze occupazionali indicate in vari punti al precedente Capoverso 6 NUOVI FABBISOGNI DI PERSONALE, ed in particolare:

- per l'istituzione di 8 nuovi posti di FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE cat. D e 3 nuovi posti di FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI cat. D;
- funzionalmente alle esigenze di trasformazioni orarie di alcuni dipendenti già segnalate per la prossima scadenza utile (a titolo NON esaustivo);
- funzionalmente alle esigenze evidenziate da taluni Dirigenti di allineare il profilo professionale di alcuni dipendenti assegnati alle proprie strutture coerentemente con le mansioni svolte, con conseguente modifica di profilo professionale e spostamento degli stessi su altri posti vacanti in Dotazione organica di pari rapporto orario;
- nonché funzionalmente alle esigenze dell'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA come da loro richiesto;

mediante utilizzo / trasformazione / riduzione valoriale o di rapporto orario di altri posti già vacanti, al fine di ritrovare alla decorrenza **del 01.04.2016** tutti i posti vacanti di corrispondente profilo, categoria e rapporto orario per dar corso a quanto autorizzato nel presente Piano ed operando contestualmente un complessivo bilanciamento anche con altri posti vacanti al fine del mantenimento del limite valoriale totale della dotazione organica,

si provvede con decorrenza **01.04.2016**, alla revisione e rideterminazione della Dotazione Organica dell'Ente nel modo seguente:

TRASFORMAZIONE POSTI VACANTI, IN ALTRI FUNZIONALI ALLA REALIZZAZIONE DEL PIANO, NONCHE' AL BILANCIAMENTO VALORIALE DELLA D.O ALLA DATA DEL 01.04.2016						
Posto vacante ex profilo	ex cat.	ex ore	Posto vacante di nuovo profilo	nuova cat.	nuove ore	posto
Operatore Tecnico Operativo	A	36	Funzionario sviluppo territoriale	D	36	3351
Collaboratore Culturale /3	B3	18	Funzionario sviluppo territoriale	D	36	3086
Gestore Processi Amministrativi	C	36	Funzionario sviluppo territoriale	D	36	3401
Gestore Processi Amministrativi	C	36	Funzionario sviluppo territoriale	D	36	4599
Gestore Processi Comunicazione	C	36	Funzionario sviluppo territoriale	D	36	7455
Gestore Processi e iniziative culturali	C	19	Funzionario sviluppo territoriale	D	36	9100
Gestore Processi e iniziative culturali	C	36	Funzionario sviluppo territoriale	D	36	3455
Gestore Processi Informatici	C	18	Funzionario sviluppo territoriale	D	36	1120
Funzionario Reti e servizi culturali	D	18	Funzionario Tecno. e Sist. Informativi	D	36	4320
Funzionario Reti e servizi culturali	D	36	Funzionario Tecno. e Sist. Informativi	D	36	4250
Funzionario Reti Sociali	D	36	Funzionario Tecno. e Sist. Informativi	D	36	3872
Funzionario Reti Sociali	D	36	Funzionario Tecnico /3	D3	36	4656
Funzionario Amministrativo / 3	D3	36	Funzionario Econ. Finanziario/3	D3	30	5110
Collaboratore amministrativo /3	B3	18	Collaboratore amministrativo /3	B3	24	9201
Collaboratore Tecnico Operativo /3	B3	36	Collaboratore amministrativo /3	B3	24	3529
Gestore Processi Amministrativi	C	36	Gestore processi amministrativi	C	30	9128
Gestore Processi Amministrativi	C	36	Gestore Processi Sociali	C	30	5009
Gestore Processi Amministrativi	C	36	Gestore Processi Amministrativi	C	30	9016
Gestore Processi Amministrativi	C	36	Gestore Processi Amministrativi	C	18	5078
Gestore Processi Amministrativi	C	36	Gestore Processi Amministrativi	C	18	5088
Gestore Processi e iniziative culturali	C	36	Gestore Processi e iniziative cultur.	C	18	5066
Funzionario Servizi Comunicazione	D	36	Funzionario Servizi Comunicazione	D	18	733

PER ISTITUZIONE SCUOLE NIDI						
Gestore Processi Amministrativi	C	30	Gestore Processi Amministrativi	C	36	7563
Operatore Servizi Scolastici	A	36	Gestore Processi Amministrativi	C	36	9250
Collaboratore Servizi Scolastici	B	21	Insegnante	C	18	7008
Collaboratore Servizi Scolastici	B	23	Insegnante	C	18	4815
Collaboratore Servizi Scolastici	B	23	Insegnante	C	18	4837
Operatore Servizi Scolastici	A	18	Operatore Servizi Scolastici	A	15	5243
Operatore Servizi Scolastici	A	18	Operatore Servizi Scolastici	A	15	517
Operatore Servizi Scolastici	A	18	Operatore Servizi Scolastici	A	15	5231
Collaboratore Servizi Scolastici	B	21	Collaboratore Servizi Scolastici	B	15	7010

Si prende atto che a seguito delle suddette variazioni e delle operazioni di bilanciamento effettuate, la Dotazione Organica si manterrà all'interno dei seguenti valori di riferimento:

- N. posti: 1600
- Valore economico: 42.119.786 Euro

valori equivalenti a quelli della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge; e che a seguito delle suddette operazioni, la Dotazione Organica viene rideterminata alla data del 01.04.2016, come risulta all'Allegato A) alla presente Deliberazione;

8 – ALTRI INDIRIZZI ED AUTORIZZAZIONI COMPLESSIVE PER IL TRIENNIO 2016-2018

- Costruzione di Bilanci di previsione per ogni annualità, relativamente alla spesa di personale 2016 – 2018, 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 2015).
- Adozione di 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 dopo il ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali - a copertura del turn-over e verso gli obiettivi strategici e le priorità individuate dall'Amministrazione nell'ambito dei Programmi del D.U.P., mediante scorrimento delle graduatorie concorsuali pubbliche vigenti e/o indizione di Concorsi pubblici, in carenza di graduatorie.
- Adozione di coerenti Piani Occupazionali 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 dei servizi erogati alla cittadinanza e secondo le indicazioni contenute nel capoverso 6.4 del presente provvedimento.
- 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.

Valutato:

- 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 troveranno copertura all'interno dei capitoli relativi alla spesa di personale del Bilancio Pluriennale 2016-2018, che verrà prossimamente approvato con Deliberazione dal Consiglio Comunale ;
- che si è tenuto conto altresì, in via previsionale, dell'incidenza dei relativi effetti di spesa anche per gli esercizi successivi con riferimento alla riduzione programmata 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 proposte / soluzioni rappresentate più sopra dalla Direzione Operativa ai capoversi 4, 5 ,6, 7 e 8, conseguentemente alla ricognizione sui fabbisogni di personale, che era stata incaricata di effettuare;

Considerato che del presente provvedimento di Piano Occupazionale è stata data informazione alle OO.SS. di categoria e alle R.S.U.;

Ritenuto pertanto opportuno e doveroso procedere all'adozione del Piano Occupazionale triennale 2016-2018 – Annuale 2016 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:

- di regolarità tecnica, espresso dal Dirigente Responsabile del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione";
- 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 Occupazionale triennale per gli anni 2016 – 2017 – 2018 - Piano annuale 2016 – 2017”**, secondo le proposte rappresentate in premessa dalla Direzione Operativa e con tutto quanto contenuto nel presente provvedimento, che viene complessivamente autorizzato con le modalità e **così come dettagliatamente indicato ai Capoversi delle premesse di seguito riportati**, nei limiti e con le modalità in essi stabiliti:

Capoversi delle premesse:

4. *ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA – ADOZIONE DI REGIME VINCOLISTICO DIFFERENZIATO AI SENSI DI LEGGE;*

5. *CESSAZIONI 2015 – CALCOLO DEFINITIVO - ALLEGATO B) “PROSPETTO CESSAZIONI 2015” - RISPARMI UTILI PER DEFINIZIONE BUDGET ASSUNZIONALE 2016. CESSAZIONI 2016 E 2017 – PRIMA QUANTIFICAZIONE IN VIA PREVISIONALE UTILE PER COSTITUZIONE BUDGET 2017 E 2018. ALLEGATO E);*

6. *RICOGNIZIONE FABBISOGNI DIREZIONE OPERATIVA – PIANO OCCUPAZIONALE 2016-2017-2018*

Punto 6.1) SCORRIMENTI GRADUATORIE CONCORSUALI PUBBLICHE

Punto 6.2) ASSUNZIONE TRAMITE PORTALE “MOBILITA.GOV” DI DIPENDENTI PROVINCIALI IN DISPONIBILITA'

Punto 6.3) INDIZIONE DI PROCEDURE CONCORSUALI PUBBLICHE

Punto 6.4) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO. / UTILIZZO TEMPORANEO PERSONALE / SOMMINISTRAZIONE

Punto 6.5) MOBILITA' INTERNA ALL'ENTE

7. RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

8. ALTRI INDIRIZZI ED AUTORIZZAZIONI COMPLESSIVE PER IL TRIENNIO 2016-2018

2. di approvare i seguenti prospetti allegati alla proposta di deliberazione:

ALL. A) RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01/04/2016

ALL. B) PROSPETTO CESSAZIONI 2015

ALL. C) PROSPETTO BUDGET / PIANO ASSUNZIONALE 2016-2017-2018

ALL. D) PROSPETTO SPESA PERSONALE TEMPO DETERMIN. ANNO 2009 E CONSUNTIVO 2015

ALL. E) PROSPETTO PRIMA QUANTIFICAZIONE CESSAZIONI 2016 – 2017 / BUDGET ASSUNTIVO 2017-2018

3. 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 approvati con la presente deliberazione, nonché a tutti gli adempimenti indicati e conseguenti alla presente deliberazione, con le modalità e secondo i complessivi indirizzi della Direzione Operativa e della Giunta indicati negli specifici capoversi delle premesse più sopra approvati;
4. di autorizzare inoltre i competenti Servizi dell’Amministrazione ad effettuare gara per l’individuazione di soggetto / agenzia da utilizzare in caso di somministrazione di lavoro, secondo quanto indicato in apposito capoverso delle premesse
5. di rinviare la spendibilità degli eventuali “resti assunzionali” che dovessero verificarsi al termine del 2016, anche a seguito dell’eventuale ritardo / mancato ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali, agli anni 2017-2018, unitamente alle quote assunzionali ordinariamente spettanti per il 2017 e 2018 in relazione alla % fissata dalla legge sul risparmio di spesa derivante dalle cessazioni 2016 e 2017 tuttora in corso (25%), che verrà successivamente esattamente quantificato sulla scorta delle effettive cessazioni che si verificheranno complessivamente al termine del 2016 e del 2017;
6. di adeguare la Dotazione Organica dell’Ente, funzionalmente alle esigenze di realizzazione del presente Piano Occupazionale, per tutte le motivazioni e così come indicato in premessa al capoverso “7 RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA”, rideterminando la stessa, con decorrenza 01/05/2016, come risulta dall’Allegato A) alla presente deliberazione;
7. di confermare per il triennio 2016-2018, i contenuti e gli indirizzi di cui al precedente “Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2015-2017. Piano annuale 2015” di cui alla Deliberazione Giunta Comunale del 18.6.2015 n. 111 , successivamente aggiornato ed integrato con Deliberazione Giunta Comunale del 10.12.2015 n. 229, per quanto attiene alle indicazioni, indirizzi e modalità operative inerenti il tempo determinato ed il part-time, nonché per tutto quanto non diversamente o nuovamente disposto, in via sostitutiva del precedente Piano, col presente provvedimento;
8. di specificare a tal proposito, che tutti i posti precedentemente indicati nel Piano Occupazionale 2015-2017 di cui alle 2 citate Deliberazioni 2015, da destinare al personale in disponibilità delle Province tramite Portale “Mobilita.gov”, e non ancora ripianati, per le motivazioni esposte in premessa si intendono azzerati, per nuova, complessiva e diversa programmazione dei fabbisogni, ad eccezione di quelli nuovamente elencati in copertura con tale modalità nell’attuale e presente provvedimento;

9. di confermare l'autorizzazione per tutto il triennio 2016-2018, alla Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" ad effettuare, con propria Determinazione Dirigenziale, le variazioni alla Dotazione Organica (nei limiti massimi dell'invarianza valoriale della stessa), secondo gli indirizzi di cui al presente Piano Occupazionale, 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 indicati nei precedenti Piani che si confermano ed in via residuale, per quanto non direttamente o diversamente regolato dal presente atto e solo se compatibile, dettati con precedenti deliberazioni;
 - 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 o di processi di esternalizzazione, in ruoli a diverso o mutato contenuto professionale, sentiti i Dirigenti interessati, o utili alla realizzazione dei Piani Occupazionali 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;
10. di riservarsi la facoltà di apportare al presente Piano tutti gli eventuali adeguamenti e/o integrazioni che si rendessero necessari nel corso dell'anno 2016 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, nonché sulla base delle verifiche e delle capacità di Bilancio dell'Ente, al fine del rispetto della normativa e dei vincoli in materia assunzionale;
11. di inviare il presente atto al collegio dei Revisori dei Conti per le attestazioni di competenza.

Inoltre

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuto che ricorrano particolari motivi d'urgenza, stante la necessità di effettuare le assunzioni / le procedure selettive autorizzate nel presente provvedimento, dal primo momento utile;

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 VICE SEGRETARIO GENERALE

BEVILACQUA Alberto