



COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA

I.D. n. **271**

in data **22/12/2022**

Estratto del Verbale di Seduta

DELLA GIUNTA COMUNALE DI REGGIO EMILIA

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

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

Alla discussione dell'oggetto sopraindicato, sono presenti:

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

Presiede: **VECCHI Luca**

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

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

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

Letto:

l'articolo 6 del Decreto Legge n. 80/2021, “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, il cosiddetto

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

Preso atto:

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

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

Richiamate per quanto qui consta:

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

- la deliberazione di GC n. 160 del 03 agosto 2022 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ANNI 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L’ANNO 2022 – PRIMO STRALCIO 2023” IN MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.4. DELL’ALLEGATO L) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 127 DEL 30.06.2022. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01.09.2022, atto che riassumeva:
 1. Capacità assunzionale dell’amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 2. Programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento;
 3. Strategie di copertura del fabbisogno;
 4. Strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 5. Presa d’atto della ricognizione annuale ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall’art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come sostituito dall’art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011;

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

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

Richiamato per ragioni funzionali e argomentative:

- la Deliberazione Giunta Comunale del 18.06.2015 n. 111 con la quale è stato adottato il "Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2015-2017. Piano annuale 2015", positivamente vistato dal Collegio dei Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 10 del 20.07.2015;
- la successiva Deliberazione Giunta Comunale del 10.12.2015 n. 229, anch'essa positivamente vistata dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 8 del 23.02.2016, con la quale si procedeva ad aggiornare ed integrare il suddetto Piano Occupazionale 2015-2017;
- la Deliberazione Giunta Comunale 31.03.2016 n. 78, con la quale è stato approvato il "Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017", positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 15 del 04.04.2016, successivamente integrato con Deliberazioni G.C. 25.08.2016 n. 147 e G.C. 15.12.2016 n. 252;
- la Deliberazione Giunta Comunale 22/06/2017 n. 98, con la quale è stato approvato il "Piano triennale dei fabbisogni 2017-2018-2019 – Piani annuali 2017-2018. Provvedimenti conseguenti", positivamente vistato dal Collegio dei Revisori con proprio Verbale n. 23 del 20.06.2017, successivamente integrato e parzialmente modificato (per adempimenti tecnico/giuridici, senza alcuna nuova spesa aggiuntiva) con Deliberazione G.C. 12/12/2017 i.d. n. 223;
- la Deliberazione Giunta Comunale 08/05/2018 n. 88, con la quale è stato approvato il "Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2018-2019-2020 – Piani Annuali 2018-2019. Provvedimenti conseguenti", positivamente vistato dal Collegio dei Revisori con proprio Verbale n. 12 del 23.04.2018;
- la Deliberazione Giunta Comunale 14.12.2018 n. 214, con la quale è stato approvato il "Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2019-2020-2021 – Piano Annuale 2019 stralcio.

Provvedimenti conseguenti”, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori con proprio Verbale n. 26 del 14.12.2018;

- la Deliberazione Giunta Comunale 16.10.2019* n. 167 (*cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 22.10.2019) con la quale è stata approvata l’*“Integrazione ed attualizzazione del “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2019-2020-2021 – ANNO 2019 STRALCIO” approvato con Deliberazione G.C. 14.12.2018 n. 214 – Provvedimenti conseguenti. Rideterminazione e Organica. Dichiarazione assenza eccedenze, esuberi, soprannumeri ex art. 33 D.Lgs. n. 165/2001 per il 2020”, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori dei Conti con proprio verbale n. 21 del 15.10.2019;*
- la Deliberazione Giunta Comunale 22/12/2020 n. 223 con la quale è stata approvata la *“Conferma integrazione e nuovi indirizzi al Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 (delib GC. n. 33 del 25/02/2020) ricongnizione annuale di situazioni di soprannumero ed eccedenza ex. Art. 33 del dlgs 165/2001 e s.m.i. a valere per l’anno 2021 del Comune di Reggio Emilia;*

nonché la:

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

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

in allegato al presente provvedimento nelle parti aggiornate ed in quelle ancora vigenti (allegato 1), ed in particolare quanto indicato nei punti:

2.1 esigenze organizzative ed organici

2.2 dotazione organica e consistenza personale

2.3 Turn-over

2.4 Dinamica della spesa di personale e andamento occupazionale

2.5 Cessazioni previste

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

3.1 parametri di spesa ed il budget assunzionale

4. strategie di recruiting e fabbisogno di personale

4.1 Nuove assunzioni

4.2 Reclutamento mediante mobilità da altre amministrazioni

4.3 Acquisizione di personale in comando o in assegnazione temporanea

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

4.5 Dirigenza

4.6 mobilità interna

4.7 reclutamento di personale a tempo determinato

5. Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano

6. Controlli preventivi, pubblicità e trasparenza;

Considerato che il PIANO DEI FABBISOGNI così come proposto e motivato è coerente con il quadro normativo più sopra indicato ed è in linea con gli indirizzi già approvati da questa giunta Comunale e richiamati negli atti citati in premessa, in particolare con la/il:

- Costruzione di Bilanci di previsione per ogni annualità, relativamente alla spesa di personale 2022 – 2024, con contenimento della stessa nei limiti della media del triennio 2011-2013 e di quella per lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per tali finalità nel 2009.
- Periodico monitoraggio dell'andamento della spesa di personale in corso d'anno.
- Contenimento delle assunzioni a tempo indeterminato entro il regime vincolistico previsto per i singoli anni di riferimento (oltre ai resti).
- Mantenimento del regime vincolistico differenziato per le assunzioni di personale a tempo indeterminato con profilo scolastico – educativo dell'ISTITUZIONE SCUOLE E

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

- Finalizzazione delle assunzioni a tempo indeterminato - a copertura del turn-over e verso gli obiettivi strategici e le priorità individuate dall'Amministrazione nell'ambito dei Programmi funzionali al processo di riorganizzazione in atto - mediante scorrimento delle graduatorie concorsuali pubbliche vigenti e/o indizione di Concorsi pubblici, in carenza di graduatorie, o mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti.
- Adozione di coerenti Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale che tengano conto delle speciali disposizioni normative vigenti nel tempo.
- Assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 68/99, unicamente a ripiano di eventuali scoperture che dovessero verificarsi in quote d'obbligo (non incidenti sulle cifre destinate alle nuove assunzioni).
- Assunzioni a tempo determinato / lavoro flessibile, necessarie ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione, principalmente connesse ai servizi sociali, scolastico-educativi, al cittadino, istituzionali, di "governance", o previste da leggi speciali (TUEL 267/2000), o per far fronte ad esigenze progettuali emergenti e "di mandato" - nei limiti delle somme che verranno stanziare nei corrispondenti capitoli di Bilancio, ai fini del mantenimento/miglioramento qualitativo dei servizi erogati alla cittadinanza .
- Valorizzazione della mobilità interna con percorsi di riallocazione delle risorse umane, investendo principalmente verso progetti ed attività considerati prioritari ed emergenti rispetto ai nuovi obiettivi dell'Ente, e/o utilizzando la mobilità interna in modo integrato rispetto al reclutamento dall'esterno, se compatibile, a risposta delle esigenze di fabbisogno di personale manifestate di volta in volta, dai Dirigenti delle diverse strutture dell'Ente.
- Progressivo allineamento della dotazione organica del corpo di Polizia Locale agli standard regionali (Legge E.R. 24/2003).

Valutato:

- che, come si legge nelle linee guida per la redazione del piano dei fabbisogni del Min. Fun. Pubblica registrate presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 - Pubblicate in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018 il PTFP si sviluppa, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente, con la

conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. E che l'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita a fronte di situazioni nuove adeguatamente motivate;

- che le spese incrementalmente derivanti da tutte le complessive operazioni di reclutamento esterno all'Ente di cui al presente provvedimento, nonché le eventuali proroghe dei contratti a tempo determinato in scadenza nell'anno 2023, stipulati ai sensi dell'art. 110 comma 1 e 2 del D.Lgs. n. 267/2000, anche in relazione ai risparmi derivanti dalle numerose cessazioni preventivate, sono coerenti con tutte le disposizioni normative attualmente vigenti in materia di spesa di personale / assunzioni, e che le stesse trovano copertura all'interno dei capitoli relativi alla spesa di personale dell'attuale Bilancio 2022-2024, e troveranno altresì copertura negli stanziamenti relativi alla spesa di personale del Bilancio Previsionale 2022-2024 approvato con Deliberazione G.C. n. 45 del 29.03.2022 e trovano altresì coerenza negli stanziamenti del Bilancio di Previsione 2023-2025 approvato nella seduta consiliare del 20/12/2022;
 - che si è tenuto conto altresì, in via previsionale, dell'incidenza dei relativi effetti di spesa anche per gli esercizi successivi con riferimento al contenimento della spesa di personale;
 - che in sede di predisposizione dei futuri Bilanci si terrà conto di tutto quanto già autorizzato nel presente provvedimento.

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

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

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

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

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

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

- di regolarità tecnica, espresso dal Direttore Generale;
- di regolarità contabile, espresso dal Dirigente Responsabile del Servizio “Finanziario”;

Con voti unanimi palesemente espressi

DELIBERA

1. di approvare, per tutte le motivazioni esposte in premessa, il *PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 – MODIFICA PER L’ANNO 2022 – INTEGRAZIONE PRIMO STRALCIO 2023*” in modifica e ad integrazione del “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ANNI 2022/2024 - approvato con deliberazione di GC n. 160 del 03 agosto 2022, che si riporta in allegato al presente provvedimento nelle parti aggiornate ed in quelle ancora vigenti (allegato 1) ed in particolare quanto indicato nei punti:

2.1 esigenze organizzative ed organici

2.2 dotazione organica e consistenza personale

- 2.3 Turn-over
- 2.4 Dinamica della spesa di personale e andamento occupazionale
- 2.5 Cessazioni previste
- 3. Contesto di riferimento per la predisposizione del piano dei fabbisogni
 - 3.1 parametri di spesa ed il budget assunzionale
- 4. strategie di recruiting e fabbisogno di personale
 - 4.1 Nuove assunzioni
 - 4.2 Reclutamento mediante mobilità da altre amministrazioni
 - 4.3 Acquisizione di personale in comando o in assegnazione temporanea
 - 4.4 concorsi interamente riservati al passaggio fra le aree e stabilizzazioni di personale assunto a tempo determinato
 - 4.5 Dirigenza
 - 4.6 mobilità interna
 - 4.7 reclutamento di personale a tempo determinato
- 5. Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano
- 6. Controlli preventivi, pubblicità e trasparenza;

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

- 2. di approvare i seguenti prospetti allegati alla sopracitata proposta di Piano:
 - ALL. A) PROSPETTO CESSAZIONI 2022 – PRIMA QUANTIFICAZIONE CESSAZIONI 2023
 - ALL. B) PROSPETTO BUDGET/ MODIFICA PIANO ASSUNZIONALE 2022 – INTEGRAZIONE PRIMO STRALCIO 2023
- 3. di dichiarare, a valere per l'anno 2023, effettuata la ricognizione annuale ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011, che il Comune di Reggio Emilia, allo stato attuale, non presenta situazioni di soprannumero in Dotazione

organica, né situazioni di eccedenza alcuna di personale sia in relazione ad esigenze funzionali che finanziarie e che in corso di esercizio 2023 si provvederà a monitorare il mantenimento di tale condizione in relazione a tutti i vincoli normativi ed in caso di modificazioni significative delle proprie condizioni si provvederà a rivedere la presente dichiarazione;

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

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

8. di confermare per il triennio 2022-2024 i contenuti e gli indirizzi di cui ai precedenti Piani Occupazionali / Triennali dei fabbisogni, per tutto quanto non modificato da norma di legge o diversamente o nuovamente disposto col presente provvedimento, ivi compresi i criteri per l'individuazione di graduatorie di altri Enti da utilizzare per la copertura dei posti vacanti così come disposto nell'Allegato 1) alla presente Deliberazione;
9. di incaricare il Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione, il cui Dirigente è preposto alla sottoscrizione dei contratti di assunzione, degli adempimenti conseguenti al presente atto deliberativo, ivi comprese le determinazioni/i dirigenziali di assunzione degli impegni di spesa relative ai punti 9 e 10;
10. di autorizzare, per l'anno 2022 le assunzioni di personale facendo ricorso alle particolari modalità di reclutamento speciale transitorio di cui all'art. 20 comma 1) del Decreto Legislativo n. 75/2017 e plurime ss.mm.ii. (percorsi di "stabilizzazione" diretta), con le tempistiche, nei profili professionali e le modalità riportate nell'Allegato 1);
11. di confermare l'autorizzazione per il 2023, alla Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" ad effettuare, con propria Determinazione Dirigenziale, le rimodulazioni alla Dotazione Organica (garantendo la neutralità della rimodulazione nel limite e nell'ambito dei "potenziali valori finanziari massimi" di riferimento della medesima ai sensi di legge), secondo gli indirizzi di cui al presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, qualora si rendessero indispensabili al fine di consentire:
 - le trasformazioni orarie dei dipendenti che ne facciano richiesta, se compatibili e positivamente valutate dai Dirigenti di riferimento, secondo gli indirizzi sul part-time già disposti nelle precedenti Deliberazioni che si confermano integralmente;
 - la trasformazione di posti conseguenti ad accordi sindacali o necessari a facilitare la riconversione professionale o il mutamento di mansioni di dipendenti, anche a seguito di inidoneità fisica, in ruoli a diverso o mutato contenuto professionale, sentiti i Dirigenti interessati, o utili alla realizzazione dei Piani dei fabbisogni e delle loro

integrazioni o variazioni, o comunque maggiormente utili all'Amministrazione anche in un'ottica di bilanciamento valoriale della dotazione organica e dei diversi profili professionali, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative, contrattuali ed agli accordi sindacali relativi a particolari Servizi;

- l'assunzione a tempo indeterminato del personale educativo, assistenti sociali e polizia locale in sostituzione di personale dimissionario anche in corso d'anno, in caso di esistenza di graduatorie valide, nei limiti delle consistenze dotazionali approvate con il presente piano e fermo rimanendo l'invarianza della spesa ed il rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria (cfr. C.d.C. E.R. 55/2020);
- l'attivazione di accordi con altri enti per l'uso di graduatorie valide, se necessario al completamento del programma di assunzioni ed in caso di mancanza di graduatorie proprie;
- l'attivazione di processi di mobilità per "interscambio" o per "compensazione" previo nulla osta del dirigente di riferimento;

12. di stabilire infine che per tutti gli scorrimenti di graduatorie (sia proprie che di altri Enti) e per l'indizione dei Concorsi Pubblici autorizzati nell'Allegato 1 al presente provvedimento, le procedure di mobilità volontaria previste dall'art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001, non verranno effettuate, utilizzando la "deroga" prevista dalla legge n. 56/2019 art. 3 *"Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione"*, comma 8 che afferma: *"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."*;

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

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

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

Inoltre

LA GIUNTA COMUNALE

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

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

Con voti unanimi palesemente espressi

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto.



IL PRESIDENTE

VECCHI Luca



IL SEGRETARIO GENERALE

GANDELLINI Dr. Stefano

ALLEGATO 1)

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2022/2024
MODIFICA PER L'ANNO 2022
E INTEGRAZIONE PRIMO STRALCIO 2023**

INDICE

1. PREMESSA	3
1.1. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
2. FACOLTÀ ASSUNZIONALI E SITUAZIONE SOGGETTIVA	6
2.1 ESIGENZE ORGANIZZATIVE ED ORGANICI	6
2.2 DOTAZIONE ORGANICA E CONSISTENZA PERSONALE	10
2.3 TURN-OVER.....	11
2.4 DINAMICA DELLA SPESA DI PERSONALE E ANDAMENTO OCCUPAZIONALE	14
2.5 CESSAZIONI PREVISTE	14
3. CONTESTO DI RIFERIMENTO PER LA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO DEI FABBISOGNI	15
3.1 PARAMETRI DI SPESA ED IL BUDGET ASSUNZIONALE.....	21
4. STRATEGIE DI RECRUITING E FABBISOGNO DI PERSONALE	21
4.1 NUOVE ASSUNZIONI	22
4.2 RECLUTAMENTO MEDIANTE MOBILITÀ DA ALTRE AMMINISTRAZIONI.....	26
4.3 ACQUISIZIONE DI PERSONALE IN COMANDO O IN ASSEGNAZIONE TEMPORANEA	27
4.4 CONCORSI INTERAMENTE RISERVATI AL PASSAGGIO FRA LE AREE E STABILIZZAZIONI DI PERSONALE ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO..	28
4.5 DIRIGENZA	32
4.6 MOBILITÀ INTERNA	34
4.7 RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	34
5. DIMOSTRAZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DEL PIANO	37
6. CONTROLLI PREVENTIVI, PUBBLICITÀ E TRASPARENZA	39

1. Premessa

Il presente piano, relativo al periodo 2022/2024, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni adottata con atto di Giunta Comunale n. 245 del 23.12.2021 e successivamente integrata con atto di Giunta Comunale n. 160 del 03.08.2022.

Il Piano si adegua a quanto disposto dell'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per il quale le amministrazioni con più di 50 dipendenti dovranno riunire in un unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, ed in particolare la programmazione triennale relativa a: gestione delle risorse umane, organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, formazione e modalità di prevenzione della corruzione.

Infatti il nuovo documento di riferimento, denominato Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), oltre a contenere gli obiettivi programmatici e strategici della performance deve fare sintesi rispetto a:

- le strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali
- l'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale pertanto viene integrato dagli elementi utili a definire gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;

Il PIAO ha durata triennale, e viene aggiornato annualmente e per il 2022 è stato adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 127 del 30.06.2022, come da ultimo modificato dalla Deliberazione di G.C. n. 265 del 15/12/2022 "Aggiornamento al Piano Esecutivo di Gestione 2022 e sotto sezione 2.2 "Performance" del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) approvato con Deliberazione G.C. n. 127 del 30.06.2022", che qui si provvede ad aggiornare parzialmente nella parte relativa al Piano Triennale dei Fabbisogni (allegato L – sottosezione 3.4) con il presente documento.

Alla luce delle nuove indicazioni, a sua volta, la programmazione annuale, tiene conto:

- delle modifiche e degli indirizzi organizzativi;
- dei fabbisogni di personale rilevati nel corso degli ultimi anni;
- delle proposte dei Dirigenti e dei Dirigenti Coordinatori, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera a-bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- del Piano triennale della Performance 2022/2024 predisposto ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 19.04.2022, così come integrato con Deliberazione n. 127 del 30.06.2022;

- del Bilancio di previsione dell'esercizio 2022 e del bilancio pluriennale 2022-2024, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 del 29.03.2022;
- della rideterminazione della Dotazione Organica, ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001 in materia di "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" nonché articolo 6-ter del medesimo decreto legislativo rubricato "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale";
- DECRETO-LEGGE 30 aprile 2019, n. 34 Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58;
- delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018;
- della Deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 22.06.2021 con cui è stato approvato il "*PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE (PAP) DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA 01.01.2021-31.12.2023*";
- della ricognizione di eventuali eccedenze ed esuberi di personale, nonché ai fabbisogni di risorse umane ed ai profili professionali emergenti e necessari, al fine della realizzazione degli obiettivi e dei programmi e progetti dell'Ente, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera a-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 33 del medesimo Decreto;
- dei piani e dei programmi di rinnovamento e valorizzazione dell'organizzazione e del personale.
- di quanto indicato dalla legge 232/2016 e D.P.C.M. 21 febbraio 2017 n. 21 in ordine alle comunicazioni obbligatorie BDAP;
- dell'art. 9 comma 1 quinquies D.L. 113/2016 in ordine al rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;
- di quanto disposto dall'art. 243 T.U.E.L. in ordine al controllo della sostenibilità finanziaria;
- di quanto indicato dall'art. 9 comma 3 bis del D.L. n. 185/2008 in ordine alla certificazione dei crediti con modalità telematica;

1.1. Riferimenti normativi

- art. 39 comma 1 della Legge 449/1997;
- art. 91, co.1 del T.U.E.L. n. 267/2000;
- Decreto Legislativo n. 75/2017 recante modifiche ed integrazioni al Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i., in attuazione della Legge n. 124/2015 in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche;
- artt. 35 e 36 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. come da ultimo novellati dal D.L. 36 del 30.04.2022 convertito con modificazioni con Legge n. 79 del 29.06.2022;
- art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;
- art. 6-ter del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;
- art. 22 "*Disposizione di Coordinamento e transitorie*" del D.Lgs. 75/2017;

- *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”* approvate con D.M. Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell’08/05/2018 – G.U.27/07/2018;
- art. 16 co.1 lett. a-bis) del D.Lgs 165/2001 e s.m.i.;
- art. 33 D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- art.34 e 34 bis D.Lgs. 165/01 in ordine alle procedure di mobilità obbligatoria come novellati dal D.L. 36 del 30.04.2022 convertito con modificazioni con Legge n. 79 del 29.06.2022;
- art. 26 Sezione A - L’Organizzazione – del vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Reggio Emilia;
- art. 19 del D.Lgs. n. 33 del 2013, e s.m.i.;
- art. 48 co.1 del D. Lgs. 198/2006 in materia di rispetto degli obblighi di adozione del Piano delle azioni positive;
- Legge 12.03.1999, n. 68 in materia di categorie protette;
- l’art. 3 comma 8 della legge n. 56/2019 che, da ultimo, ha sospeso l’obbligo di attivare procedure di mobilità volontaria prima dell’indizione di procedure concorsuali pubbliche fino al 31.12.2024;
- l’articolo 10 della legge 28 maggio 2021, n. 76 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 1 aprile 2021, n. 44 (c.d. decreto Covid) che ha introdotto transitoriamente e per la gestione della la fase di emergenza semplificazioni e cautele sulle modalità di svolgimento delle procedure concorsuali, sia in presenza che a distanza, tra le principali novità vi è l’introduzione delle prove digitali (anche a distanza) e selezioni più rapide grazie alla possibilità di prove scritte uniche e preselezioni sui titoli;
- il D.L. 30 aprile 2022, n. 36 recante *“Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”* ha confermato parzialmente quanto indicato dalla decretazione d’urgenza in materia di concorsi pubblici;
- l’art. 6 del D.L. n. 36/2022 citato sopra, che modifica l’art. 30 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, inserendo tra l’altro, il comma 1-quinquies al medesimo articolo, il quale prevede che per il personale non dirigenziale i comandi o distacchi, sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all’esito delle procedure di mobilità orizzontale;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 e recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*, convertito in legge n. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto una pluralità di misure straordinarie volte a consentire il potenziamento della capacità amministrativa di tutte le PPAA coinvolte nell’attuazione del PNRR;
- l’art. 31-bis, commi 1 e 4, D.L. n. 152/2021 che consente ai Comuni di determinare un budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio, finalizzate all’attuazione degli interventi del PNRR;
- la Circolare RGS n. 4/2022 in materia di assunzioni a Tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1 D.L. n. 80/2021);
- il c.d. *“decreto sostegni-bis”* decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73 convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106 che ha rinnovato la possibilità di attivare ulteriori contratti a tempo determinato, per la gestione dell’emergenza pandemica, fuori dai limiti di cui all’art. 9 comma 28 D.L. 78/2010 per personale educativo e scolastico anche per l’a.s. 2021/22;

- l'art. 1 comma 735 della L. 234/2021 in materia di servizi sociali: Per le finalità di cui al comma 797 e al comma 792, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e al comma 792 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, per consentire ai Comuni di raggiungere il livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati a tempo indeterminato nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni ambito territoriale, e dell'ulteriore obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 4.000 **oppure** allo sviluppo dei servizi sociali comunali così come definito dal comma 792 dell'art. 1 della Legge di bilancio 2021;
- l'art. 1, comma 386, L. 208/2015 : *Al fine di garantire l'attuazione di un Piano nazionale per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale, e' istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un fondo denominato «Fondo per la lotta alla povertà' e all'esclusione sociale», al quale sono assegnate le risorse di 600 milioni di euro per l'anno 2016 e di 1.000 milioni di euro a decorrere dall'anno 2017, che costituiscono i limiti di spesa ai fini dell'attuazione dei commi dal presente al comma 390. Il Piano, adottato con cadenza triennale mediante decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, individua una progressione graduale, nei limiti delle risorse disponibili, nel raggiungimento di livelli essenziali delle prestazioni assistenziali da garantire su tutto il territorio nazionale per il contrasto alla povertà.*

2. Facoltà assunzionali e situazione soggettiva

Le facoltà assunzionali e la situazione soggettiva dell'ente da cui muove la presente programmazione, viene di seguito descritta con riferimento a:

- esigenze organizzative ed organici;
- dotazione organica e consistenza di personale;
- turn-over del personale;
- dinamica della spesa ed andamento occupazionale;
- previsione delle cessazioni.

2.1 Esigenze organizzative ed Organici

Il piano dei fabbisogni riferibilmente agli anni 2022/2024 ed in particolare lo stralcio relativo al piano annuale 2023 (Deliberazione di G.C. n. 160 di I.D. del 03.08.2022 richiamata integralmente) si pone in continuità con gli indirizzi generali afferenti alle politiche di reclutamento pluriennale impostate negli anni precedenti, che qui si richiamano per estratti e a titolo argomentativo:

“Che conseguentemente è intenzione di questa Giunta procedere, nell’arco temporale dei prossimi 5 anni di legislatura, alla copertura a tempo indeterminato di diversi posti di qualifica dirigenziale, mediante procedure concorsuali o di mobilità pubbliche, stabilizzando parzialmente la Dotazione Organica soprattutto per i posti a carattere gestionale che più necessitano di continuità nella direzione, nel limite delle capacità assunzionali dell’Ente ai sensi di legge e comunque secondo quanto verrà indicato nei prossimi Piani Occupazionali;”

nonché:

.. Seguendo le seguenti linee programmatiche:

- *di revisione dotazionale (Istituzione scuole e nidi d’infanzia, Polizia Locale) più sotto specificate;*
- *di ripristino di unità di forza lavoro, peraltro documentabili dalle dinamiche di turn-over (allegato A) e previsionale E) che richiedono opportunamente la necessità di provvedere al ripiano delle uscite di tutte le famiglie professionali...”.*

Rispetto al programma di sostituzione del turn over, tuttavia, il piano di sviluppo delle dotazioni organiche per il 2022/23 è focalizzato sul rinforzo della famiglia professionale tecnica cat. C e D, nonché amministrativa ed economico-finanziaria cat. C e D, queste necessità vanno a rideterminare gli organici rispetto ai carichi di lavoro dell’area tecnica in generale e, specificatamente, le funzioni di cura della città e le funzioni legate alle manutenzioni straordinarie degli edifici scolastici ed alle nuove opere infrastrutturali, nonché ad accrescere le competenze economico finanziarie connesse alle rendicontazioni ed alla gestione amministrativo contabile delle diverse fonti di finanziamento delle opere.

Il programma dei lavori pubblici, spinto da quanto indicato nel PNRR, indica la necessità di superare la logica della manutenzione come parte residuale di forme di crescita e trasformazione della città avviate e prodotte in epoche remote ed adotta invece quella del “progetto urbano” come visione qualitativa, omogenea e immediata dell’intera città.

Riordinando gli oggetti di attenzione nel:

- centro storico
- strade e piazze
- viabilità
- ciclabili e pedonali
- ponti e opere d’arte
- illuminazione pubblica
- reti tecnologiche
- aree verdi

Le azioni previste riguardano:

- la cura e potenziamento del verde;
- aree pubbliche fruibili e sicure.

L’ipotesi proposta in termini programmatici dalla direzione dell’area tecnica, inoltre, prevede ulteriormente la necessità della parziale internalizzazione del servizio di gestione neve, nonché di supportare la crescita delle attività di trasformazione e manutenzione del verde urbano derivanti, in primo luogo, dalla realizzazione del parco della Reggia di Rivalta e dallo sviluppo dei progetti di assegnati.

Le necessità occupazionali spingono, pertanto, verso il rinforzo di tutta la filiera di competenze che intervengono nella realizzazione di un’opera pubblica, dalle funzioni di programmazione alle funzioni più

specialistiche legate al found raising, alle specialità amministrative e tecniche (appalti, espropri, rendicontazioni ecc).

Conseguentemente, per assecondare le esigenze richiamate, occorre innanzitutto garantire il turn over del personale tecnico ed amministrativo che è collocato nell'area tecnica attraverso l'uso di graduatorie di altri enti, attraverso la mobilità, ma anche attraverso l'indizione di concorsi pubblici .

Inoltre, i carichi di lavoro, funzionali alla gestione e sorveglianza delle attività di manutenzione ordinaria e straordinaria delle strade e la gestione e sorveglianza delle attività di manutenzione ordinaria e straordinaria del verde, richiedono di aumentare, oltre al previsto ripiano del turn over, la dotazione organica nei profili di cui si discute, se necessario attivando un piano pluriennale compatibile con i vincoli della spesa e delle dotazioni organiche.

Il programma di azioni, descritte in sintesi, finalizzato alla cura della città ed alle politiche di sviluppo territoriale si innesta, peraltro, nel percorso di riallineamento della dotazione organica della Polizia Locale agli standard regionali intrapreso con il piano dei fabbisogni 2020/2021.

L'intervento di professionalità aggiuntive, rispetto all'attuale assetto dotazionale, risponde alla necessità di fronteggiare l'impegnativo programma di investimenti sulle opere pubbliche finalizzate alla rigenerazione del tessuto urbano, mediante riqualificazione dello stesso nell'intento di ridurre i fenomeni di marginalizzazione dei quartieri, questo programma richiede di intervenire in maniera multifunzionale con una progettazione multi-livello (pianificatorio, tecnico, sociale, culturale, sicurezza, mobilità ecc) che intersechi tutte le funzioni in logica di sviluppo territoriale.

In questo senso il piano delle assunzioni opererà in rinforzo/aumento delle dotazioni sulle funzioni tecniche, della sicurezza ed amministrative specialistiche, nel contempo, cercherà di consolidare i servizi ad erogazione diretta attraverso programmi di sostituzione del turn over (personale scolastico ed educativo, servizi sociali, sportelli), mentre sulle restanti strutture opererà azioni di contenimento, promuovendo valutazioni puntuali su specifiche esigenze organizzative.

Infine, per motivare le azioni di reclutamento proposte, dobbiamo considerare che la pandemia se da una parte ha aumentato la consapevolezza che la digitalizzazione dei processi aziendali e la loro integrazione è una condizione indispensabile per garantire la continuità operativa, ossia la capacità di non interrompere le attività anche in uno scenario difficile, dall'altra ha sicuramente manifestato i limiti di una non compiuta digitalizzazione dei processi di lavoro sia di quelli ad erogazione diretta sia dei gestionali interni.

Queste nuove consapevolezze spingono l'organizzazione ad accelerare la trasformazione digitale.

Digitalizzare i processi aziendali per migliorarli rende necessario ripensarli, ridisegnarli, reingegnerizzarli, introducendo le tecnologie più avanzate e sfruttando se necessario soluzioni di automazione e controllo già presenti sul mercato, per questa ragione occorre agire politiche occupazionali di sostituzione e rinforzo sulle funzioni specialistiche di ICT che governino piani di sviluppo digitale integrati e funzionali all'organizzazione.

Nel corso del 2021 è stato avviato un progetto pluriennale di digitalizzazione dei processi di progettazione, affidamento, esecuzione e collaudo delle opere pubbliche che prevede l'introduzione della metodologia B.I.M. La metodologia B.I.M rappresenta l'insieme delle tecnologie, delle metodologie e delle procedure che consentono l'attuazione della digitalizzazione del processo delle costruzioni, di ottimizzare i processi organizzativi in tema di digitalizzazione di cogliere le opportunità fornite da un approccio digitalizzato alla gestione della commessa e di porre le basi utili a perseguire il soddisfacimento degli adempimenti preliminari previsti dall'art.3 del D.M. 560/2017 e successivo aggiornamento del D.M. 312/2021.

Il progetto, oltre ad indirizzare verso un percorso importante di analisi e reingegnerizzazione dei processi operativi, richiede di riallineare le competenze e le conoscenze del personale coinvolto.

Ulteriormente, si ritiene utile precisare che, rispetto alle cosiddette funzioni di supporto amministrativo si rileva l'esigenza, trasversale a tutte le strutture, di sostituire il turn over con conoscenze specialistiche di tipo economico finanziario a supporto dei processi di lavoro.

Al prospetto esigenziale più sopra delineato si sovrappone l'inaspettato quadro delle cospicue cessazioni verificatesi, a vario titolo, nel corso del 2022 (n. 109) e delle cessazioni già note e programmate nel corso del 2023 (n. 33), compensate in misura del tutto parziale dai nuovi ingressi registrati nel corso del 2022 (n. 77), come meglio rappresentato al punto 2.3.

La necessità di garantire la funzionalità degli uffici e dei servizi, nonché il raggiungimento degli ulteriori sfidanti obiettivi connessi, in particolare, all'attuazione dei numerosi progetti presentati dal Comune di Reggio Emilia e ammessi al finanziamento sui fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Pnrr), richiede, pertanto, non solo di anticipare quanto prima possibile, ma anche di consolidare, interventi di ripristino della dotazione organica.

Gli Organici

Il sistema organizzativo dell'ente, le nuove esigenze professionali specialistiche, i fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali descritte al paragrafo precedente, unitamente alla sottoscrizione definitiva in data 16/11/2022 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 che introduce un nuovo ordinamento professionale basato sulle competenze professionali, richiedono di ottimizzare il sistema di reclutamento e più in generale di agire sul riassetto/ ottimizzazione delle dotazioni organiche attraverso la revisione/aggiornamento del sistema di competenze e responsabilità dei profili professionali.

La riduzione delle dotazioni organiche, le uscite di personale specializzato e qualificato, senza accompagnamento in ingresso, ha impedito la conservazione e la messa a valore di quelle competenze e quei saperi che arrivano dall'esperienza e dal quotidiano.

Le considerazioni che precedono introducono la necessità di aggiornare il sistema di reclutamento sulle competenze maggiormente funzionali all'organizzazione, la necessità di rappresentare meglio il lavoro delle persone e le conoscenze necessarie e, come ulteriore conseguenza, si inseriscono nella prospettiva strategica di una valorizzazione delle competenze del personale, anche in ottica di sviluppo del sistema di formazione, di valutazione e della mobilità professionale.

Ciò che riassume queste direttrici che intersecano a matrice l'ordinamento professionale e la gestione delle risorse umane è la "job description", un strumento per la descrizione delle principali caratteristiche di una posizione: responsabilità e scopo della singola all'interno dell'organizzazione, posizionamento gerarchico, attività richieste dalla mansione, conoscenze e competenze necessarie per la copertura ideale del ruolo.

L'aggiornamento dello strumento è la fase propedeutica che consente di orientare il rinforzo e aggiustamento qualitativo delle dotazioni organiche.

Per queste ragioni il progetto di revisione delle J.D. avviato nel corso del 2022 oltre ad intercettare i nuovi bisogni dell'organizzazione, consentirà di riorientare ed organizzare anche tutti gli strumenti gestionali in primis il programma di formazione.

2.2 Dotazione organica e consistenza personale

Il D.Lgs. n. 75/2017, ha ridisegnato il concetto di fabbisogno di personale il quale, "implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze" sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire.
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare di cui si è detto al paragrafo precedente - gli organici -.

L'articolo 6, commi da 1 a 3, del D.Lgs. 165/2001, come novellato dal D.Lgs 75/2017, dispone infatti che *"in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente"*.

Si richiama, a tal fine, la Deliberazione G.C. n. 214 del 14.12.2018 che, in sede di primi adempimenti, ha definito le modalità e la quantificazione della consistenza numerico/finanziaria della dotazione organica a valle della novella normativa, consistenza numerico/finanziaria confermata da ultimo con Deliberazione G.C. n. 160 di I.D. del 03.08.2022.

Dovendo preliminarmente provvedere, ai sensi del combinato disposto degli articoli 16, comma 1, lettera abis e 33 del D.Lgs. n. 165/2001, con cadenza annuale, alla ricognizione della propria dotazione organica al fine di individuare, attraverso un'adeguata organizzazione degli uffici ed un'efficace razionalizzazione dell'assetto preesistente, eventuali eccedenze di personale in relazione alle proprie esigenze funzionali o alla situazione finanziaria:

- si conferma che l'assetto dotazionale non evidenzia alcuna eccedenza, mentre si registrano, al contrario, vacanze di organico in molti profili professionali (ALLEGATO A) rispetto alla dotazione vigente, in parte pregresse (es. Dotazione dirigenziale) e mai colmate in ragione del susseguirsi di disposizioni legislative vincolistiche in materia di assunzioni ed in parte recenti (paragrafo 2.3 Turnover), per le quali emerge la necessità di provvedere alla copertura al fine di assicurare efficienza e funzionalità ai servizi d'istituto. Peraltro gli strumenti di programmazione (Piano Esecutivo di Gestione) testimoniano che le risorse umane risultano pienamente impiegate, concorrendo tutte, con una completa imputazione del 100% del loro tempo lavoro, alla realizzazione dei diversi prodotti e progetti, strategici e gestionali dell'Amministrazione ed al

raggiungimento degli obiettivi indicati, condizionando sensibilmente una diversa riassegnazione/ricollocazione del personale.

Omissis

Sempre in via preliminare nel merito delle assunzioni obbligatorie di “centralinisti non vedenti” ai sensi di quanto previsto dalla Legge 68/1999 e s.m.i. / Legge 113/1985, nonché delle assunzioni obbligatorie ai sensi della Legge 68/99, si precisa che a Gennaio 2022 nel prospetto Informativo previsto dalla medesima Legge 68/99 - prospetto con cui i datori di lavoro indicano la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette e i posti di lavoro con relative mansioni disponibili, trasmesso, come da obbligo normativo entro il 31 gennaio 2022 - era stata rilevata n. 1 scoperta in quota d'obbligo relativamente ai soggetti di cui all'art. 18 comma 2 della Legge n. 68/1999 che si è programmato di ripianare nel corso del 2022 come da nota inviata all'ufficio Collocamento Mirato – Codice di Comunicazione 0603522C00000697 del 31.01.2022., provvedendo pertanto ad inserire 1 posto riservato ai sensi dell'art. 18 comma 2 della Legge n. 68/1999 nel concorso pubblico per gestire processi amministrativi indetto con Determinazione Dirigenziale n. 1481 di R.U.A.D. del 29.08.2022; tutt'ora in corso di esperimento.

Vista, a tal fine, 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 01.09.2022 - con Deliberazione GC n. 160 del 03/08/2022, coerentemente e funzionalmente alle esigenze organizzative ed ai fabbisogni di determinate professionalità / posti dell'Ente e principalmente finalizzata a dar corso alle trasformazioni orarie e/o di profilo professionale alla data del 01.09.2022 - con valorizzazione complessiva quali-quantitativa di tutti i posti in essa rappresentati e contenuti, che resta all'interno dei valori di riferimento:
n. Posti: 1600 – Valore economico tabellare pari a € 43.946.774;

omissis...

2.3 Turn-over

Le limitazioni al turn over degli anni 2010/2018 legato alle misure di contenimento del costo del pubblico impiego del DL 78/2010 c.d “*Salva Italia*” ha prodotto una contrazione significativa delle dotazioni organiche

complessive, contrazione compensata solo parzialmente dai provvedimenti normativi restrittivi sulle pensioni, come si rileva dal personale in servizio al 31.12.2010, al 31.12.2021 e al 01/11/2022:

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

Categoria	2010	2021	2022
A	46	24	24
B1	163	150	139
B3	116	64	56
C	783	702	698
D1	319	339	321
D3	67	44	43
Dirigenti	14	5	6
Dirigenti T.D.	22	14	14
Direttore Generale	1	1	1
Segretario Generale	1	1	1
Totale	1532	1344	1303

Peraltro negli ultimi 4 anni si è registrata una ripresa delle uscite, solo parzialmente compensata dalle assunzioni, ancorché dal 2019 la percentuale del personale assumibile sia stata pari al contingente corrispondente ad una spesa del 100% della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno e sostanzialmente si sia superato il vincolo del turn over.

Si riportano comunque di seguito:

l'elenco dei nuovi ingressi mediante assunzione a tempo indeterminato anni 2021 e 2022:

PROFILO PROFESSIONALE	CAT. GIUR.	N. INGRESSI TEMPO INDETERMINATO 2021	N. INGRESSI TEMPO INDETERMINATO 2022
Funzionario Reti Sociali – spec. Servizi Sociali	D1	8	2
Funzionario Reti Educative	D1	2	1
Agente	C	11	22
Gestore Processi Amministrativi	C	2	1
Operatore Servizi di Accoglienza	A	1	
Collaboratore Amministrativo	B1	4	
Gestore Processi Informatici	C	1	
Funzionario Reti e Servizi Culturali	D	1	2
Funzionario Tecnico	D		
Funzionario Addetto al Coordinamento e Controllo	D	2	4
Gestore Processi Tecnici	C	2	
Funzionario Amministrativo	D	8	1
Insegnante	C	9	9
Educatore	C	41	12
Dirigente – Ambito Informatico	DIR	1	
Dirigente – Ambito tecnico	DIR		2
Gestore Processi e Iniziative Culturali	C	4	
Collaboratore servizi scolastici/collaboratori servizi di cucina	B1 e B3		9
Collaboratore Amministrativo/collaboratore tecnico operativo	B1 e B3		12
TOTALE		97	77

l'elenco del personale flessibile in servizio (tempo determinato, comandi annuali - escluso Istituzione) anni 2021 e 2022 (misurati in Fte) :

PROFILO PROFESSIONALE	CAT. GIUR.	N. COMANDI	N. COMANDI	N. TEMPI	N. TEMPI
		2021 (FTE)	2022 (FTE)	DETERMINATI 2021 (FTE)	DETERMINATI 2022 (FTE)
Funzionario Reti Sociali – spec. Servizi Sociali	D1			14,98	8,39
Funzionario Reti Educative	D1			3,75	3
Gestore Processi Amministrativi	C	0,5	0,14	14,29	11,97
Collaboratore Amministrativo	B1			1,07	
Funzionario Reti e Servizi Culturali	D		0,84	1,84	0,89
Funzionario Tecnico	D		0,44	0,67	1
Gestore Processi Tecnici	C	1,2			
Gestore Processi e Iniziative Culturali	C			2,41	
Cuoco/Aiuto Cuoco	B1 e B3	12	8,7		
Collaboratore Amministrativo	B1 e B3	10,2	11,61		
TOTALE		23,9	21,73	39,01	25,25

le cessazioni intervenute e previste nel corso del 2022 e 2023 in via previsionale (aggiornata alle dimissioni presentate al 01.12.2022):

PROFILO	CAT. GIUR.	N. CESSAZIONI TEMPO	N. CESSAZIONI TEMPO
		INDETERMINATO ANNO 2022	INDETERMINATO ANNO 2023 AVVENUTE / PRESENTATE / PROGRAMMATE (aggiornata al 15.12.2022)
agente	C	5	
collaboratore amministrativo	B1 e B3	3	3
collaboratore culturale	B1 e B3	6	1
collaboratore servizi di accoglienza	B1	1	2
collaboratore servizi di cucina	B3	2	
collaboratore servizi scolastici	B1	3	2
collaboratore tecnico operativo	B1 e B3	6	2
educatore	C	6	1
funzionario addetto al coordinamento e controllo	D1	3	1
funzionario amministrativo / funzionario economico - finanziario	D1 e D3	19	4
funzionario reti e servizi culturali	D1	2	
funzionario reti educative	D1	1	
funzionario reti sociali – spec. servizi sociali	D1	3	
funzionario reti sociali	D1	1	
funzionario sviluppo territoriale	D1	1	
funzionario tecnico	D1	5	2
funzionario tecnologie e sistemi informativi	D1	1	3
gestore processi amministrativi	C	17	6
gestore processi di comunicazione	C	2	
gestore processi e iniziative culturali	C	2	1
gestore processi educativi	C1	1	2
gestore processi sociali	C	2	
gestore processi tecnici	C	2	

insegnante	C	13	1
insegnante atelierista	C	1	1
operatore tecnico operativo	A	1	
Operatore servizi scolastici	A		1
TOTALE		109	33

Si rileva che gli effetti delle cessazioni di personale a tempo indeterminato dei ruoli organici, intercorse nell'anno 2022, vengono utilizzate al fine di garantire la sostenibilità del presente piano, in termini di contenimento della spesa dentro i limiti del turn over anche alla luce delle recenti interpretazioni giuscontabili. La sentenza n. 7 del 2022 (di cui si tratterà al successivo paragrafo) ha definito che ai fini del "calcolo delle nuove assunzioni a tempo indeterminato", al fine di evitare "vuoti di vincolo", verranno in rilievo il (persistente) vincolo sul "budget assunzionale" di cui all'art. 3, co.5 e ss. del D.L. n. 90/2014 (applicando dunque un turn over pari al 100 per cento) ed il (persistente) limite sulla "spesa complessiva" di cui al co. 557-quater, dell'art. 1 della L. n. 296/2006".

2.4 Dinamica della spesa di personale e andamento occupazionale

L'andamento del turn-over e le norme di contenimento hanno determinato una dinamica della spesa di personale in tendenziale riduzione come confermano le tabelle riportate nei paragrafi precedenti unitamente ai dati di bilancio consuntivo degli anni fino al 2021 che attestano, come si è detto, una tendenziale riduzione della spesa rispetto alla media del triennio 2011-2013 di cui all'art. 1 co. 557 della L. 296/2006.

2.5 Cessazioni previste

Rinviato al successivo paragrafo **5 dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano**, l'analisi sulla sostenibilità e asseverazione da parte dell'organo di revisione contabile del presente piano, per una miglior comprensione ed in merito alle scelte di contenimento del spesa si richiama la sentenza CdC n. 7/2022, dove le Sezioni Riunite della Corte dei conti hanno ulteriormente chiarito che *l'ampliamento delle capacità assunzionali a tempo indeterminato degli enti locali consentito dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e dai connessi decreti attuativi, è condizionato alla sussistenza di due presupposti indefettibili.*

Il primo, di natura statica, è dato dal rispetto di un valore "soglia" nel rapporto tra il complessivo aggregato della spesa di personale contabilizzato nell'ultimo rendiconto approvato e le entrate "libere" correnti degli ultimi tre rendiconti, al netto del FCDE valorizzato in sede di bilancio di previsione dell'esercizio di riferimento.

Il secondo, di natura dinamica, è rappresentato dalla coerenza con la programmazione triennale dei fabbisogni e dalla sussistenza dell'equilibrio pluriennale di bilancio "asseverato dall'Organo di revisione".

Solo nel caso in cui le suddette condizioni risultino verificate, gli enti locali potranno incrementare la propria spesa di personale secondo i parametri di cui al cit. art. 33 del D.L. n. 34/2019 e dei connessi decreti attuativi.

In caso contrario, per il calcolo delle nuove assunzioni a tempo indeterminato, al fine di evitare "vuoti di vincolo", verranno in rilievo il (persistente) vincolo sul "budget assunzionale" di cui all'art. 3, co.5 e ss. del D.L. n. 90/2014 (applicando dunque un turn over pari al 100 per cento) ed il (persistente) limite sulla "spesa complessiva" di cui al co. 557-quater, dell'art. 1 della L. n. 296/2006.

Pertanto, ai fini di governo della spesa di personale nell'ambito delle strategie di "contenimento" del reclutamento per non peggiorare il rapporto spese di personale / entrate correnti, quale ulteriore strumento di moderazione della spesa e supporto alla programmazione, si ritiene utile quantificare i risparmi in prospettiva programmatica a Bilancio 2022 (in relazione alle "cessazioni" effettive già avvenute nel 2022 e/o di quelle programmate / conosciute), nonché in via previsionale e presuntiva, le cifre destinate a "nuove assunzioni / nuova spesa di personale", necessarie alla realizzazione del presente "*Piano triennale dei Fabbisogni 2022-2024 – modifica anno 2022 e integrazione primo stralcio 2023*" in modifica e aggiornamento del "*Piano triennale dei Fabbisogni 2022-2024 – modifica e integrazione per l'anno 2022 - primo stralcio 2023*".

Il prospetto ALLEGATO A) quantifica i risparmi delle cessazioni anno 2022 come limite di spesa rispetto alle nuove assunzioni in programmazione nonché la quantificazione dei risparmi anno 2023 da cessazioni per attestare la sostenibilità complessiva delle assunzioni oggetto della presente programmazione in ordine alla spesa di personale.

Le strategie di contenimento della spesa all'interno del costo del turn-over, consentono di governare prudenzialmente il costo del personale al fine del parametro di virtuosità finanziaria.

Sulla scorta delle interpretazioni giuscontabili, di cui si dirà nei paragrafi successivi, sono state inoltre quantificate TUTTE le cessazioni dal servizio, indipendentemente dalla modalità/tipologia dell'evento che le ha generate, quali le cessazioni per mobilità, dimissioni, collocamenti a riposo, decessi o altro.

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

Quadro normativo:

- **D.L. 90/2014**, convertito con modificazioni in legge n. 114 dell'11/08/2014, e ss.mm.ii., in particolare **art. 3 commi 5, 5-bis, 5-ter, 5-quater, 5-quinquies, 5-sexies, 5-septies**, (*tuttora vigente "in quanto compatibile in termini di "sostenibilità finanziaria" con la nuova normativa entrata in vigore a far tempo dal 20/04/2020 – art. 33 del D.L. n. 34/2019 – convertito con modificazioni nella legge n. 58 del 28.6.2019 e relativi decreti e circolari attuative*);
- **la Legge n. 296/2006** e smi, ed in particolare l'**art. 1 commi 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater**, come introdotti e modificati da plurime ss.mm.ii. (cfr. in particolare art. 3 comma 5 bis del D.L. 90/2014 - **contenimento della spesa di personale nella "Media del triennio" 2011-2013**) specificando, nel merito del "Contenimento" della spesa di personale nella media del "triennio 2011-2013", che esso si intende quale triennio stabile e fisso, precedente l'entrata in vigore del D.L. 90/2014 introduttivo della norma modificativa della Legge n. 296/2006 – (cfr. Deliberazione Corte Conti sez. Autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG); (*"il parametro della "sostenibilità" non ha comportato l'abrogazione tacita delle norme di contenimento della spesa di personale, aggiungendosi al preesistente "vincolo di spesa" di cui all'art. 1, comma 557 quater, della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii"* - Corte dei Conti Piemonte sez. Controllo Del. n. 106/2021- con deroghe e parziali esclusioni dal computo della spesa, introdotte ad opera di diverse normative, da ultimo dalla Legge n. 178/2020 Legge di Bilancio 2021);
- **Art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010** convertito con modificazioni in Legge n. 122 del 30/07/2010, e ss.mm.ii (in materia di **contenimento della spesa di personale per lavoro flessibile a tempo determinato entro il tetto di spesa 100% del 2009**) (*tuttora vigente, con deroghe e parziali esclusioni dal computo della spesa, introdotte ad opera di diverse normative, da ultimo dalla Legge n. 178/2020 Legge di Bilancio 2021*);

- **vincolo del “Rispetto del patto di stabilità interno” sino all'anno 2015 e precedenti, ai sensi dell'art. 76 comma 4 del D.L. 112/2008** convertito in legge 133/2008, come confermato dall'art. 1 comma 707 della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015, ivi compresi gli adempimenti relativi al monitoraggio e alla certificazione del patto di stabilità 2015;
- **vincolo del “Rispetto, a decorrere dall'anno 2016, degli obiettivi di finanza pubblica”** di cui all'art. 1 commi da 710 e seguenti (in particolare 720, 721 e 722) della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015, mediante il conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le spese finali e le entrate finali di Bilancio (pareggio di bilancio);
- ed inoltre, così come introdotto dalla **Legge di Bilancio per l'anno 2019 – L. 145/2018 – il definitivo superamento del saldo di competenza (pareggio di Bilancio)** in vigore dal 2016 e più in generale il superamento delle regole finanziarie aggiuntive rispetto alle norme generali sull'equilibrio di Bilancio; in particolare i commi da 819 a 826 dell'art. 1 della Legge 145/2018 – che dispongono che **dal 2019 il vincolo di finanza pubblica coincide con gli equilibri ordinari di bilancio disciplinati dall'armonizzazione contabile** (D.lgs. 118/2011) e dal TUEL, pertanto che gli Enti si considereranno *“in equilibrio in presenza di un risultato di competenza non negativo”* desunto *“dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto”*; integrando, a decorrere dall'anno 2019, la cessazione dei commi della Legge n. 232/2016 inerenti l'obbligo del pareggio di bilancio e del regime sanzionatorio; il comma 904 conferma, con modificazioni, le sanzioni di cui all'art. 9 comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 convertito in legge n. 146/2016 – comportanti il divieto di assunzione a qualsiasi titolo (previste per gli EE.LL. in caso di non approvazione entro i termini stabiliti dalla legge, dei Bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e di mancata trasmissione dei relativi dati alla BDAP della RGS entro 30 giorni dal termine previsto per la loro approvazione);
- **l'art. 16, comma 1, lettera a-bis del D.Lgs. 165/2001** e s.m.i. e dell'**art. 33** del medesimo Decreto, in merito agli obblighi di **“Riconoscimento sull'assenza di eccedenze, esuberanti e soprannumerari”**;
- **l'art. 18 co. 2-bis del D.L. 112/2008**, come modificato dal D.L. 66/2014 art. 4 co.12-bis in materia di diversi regimi applicabili alle ASP e alle istituzioni degli Enti Locali che gestiscono servizi assistenziali, scolastico educativi, e per l'infanzia, culturali, ecc.;
- la **Legge n. 68/1999** recante *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”* che prevede l'obbligo anche per i datori di lavoro pubblici, enti locali ecc. con un numero di dipendenti a tempo indeterminato maggiore di 50, di avere alle proprie dipendenze lavoratori “disabili” di cui all'art. 1 e 8 della medesima legge, pari al 7%, e lavoratori appartenenti ad altre “categorie riservatarie” (orfani, vedove, categorie protette vittime del terrorismo e della criminalità organizzata ecc..) di cui all'art. 18 della medesima legge, pari all'1% - procedendo a ripianare le eventuali “scoperture” che si dovessero verificare nel tempo;
- il **Decreto Legislativo n. 75/2017** (così come modificato dall'*art. 1, comma 3-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80*, convertito, con modificazioni, dalla *L. 6 agosto 2021, n. 113*) avente ad oggetto *“Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a) e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r) s) e z), della legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*; cosiddetto “decreto Madia sul pubblico impiego”, in modifica al Decreto Legislativo n.165/2001 e ss.mm.ii. anche in materia di organizzazione, di piani triennali dei fabbisogni, di dotazioni organiche, ecc. e che tra l'altro, all'articolo 20 *“Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”*, ha introdotto l'ulteriore facoltà per le

pubbliche amministrazioni di consentire percorsi di stabilizzazione rivolti ai precari storici in possesso di determinati requisiti ivi indicati fino al 31.12.2021, termine ulteriormente prorogato al 31.12.2022 dall'*art. 1, comma 3-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80*, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, e da ultimo prorogato – con riferimento al comma 1 - al 31.12.2023 dall'*art. 1, comma 3-bis, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228*, convertito, con modificazioni, dalla L. 25 febbraio 2022, n. 15 con maturazione dei requisiti di stabilizzazione al 31.12.2022, e fino al 31.12.2024 con riferimento al comma 2; la relativa **Circolare operativa n. 3/2017** del 23/11/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica DFP 0067490 P, avente ad oggetto *“Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”*; e che tra l'altro all'**art. 22 comma 15** ha introdotto la facoltà per le P.A. di attivazione di “procedure selettive interne” per la progressione tra le aree, cosiddette **“verticalizzazioni”**, sino a tutto il triennio 2020-2022 (termine quest'ultimo prorogato dal Decreto legge 162/2019 cd *“Milleproroghe”* convertito con Legge n. 8/2020), nel limite del 30% dei posti di pari categoria messi in copertura sui PTFP;

- la **Legge di Bilancio per l'anno 2018, Legge n. 205/2017** (pubblicata in G.U. in data 29/12/2017), **con la quale** non si apportavano nuove modifiche alle disposizioni inerenti le assunzioni a tempo indeterminato degli Enti Locali, ma **si definivano alcune deroghe alla spesa ed in materia di assunzioni a tempo determinato di unità con profilo di Assistente Sociale, ed in particolare all'art. 1, comma 200** come successivamente modificato dal D.L. 4/2019 – L. 26/2019, che testualmente recita: *“Al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni, secondo quanto stabilito dall'articolo 14, comma 27, lettera g), del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, a valere e nei limiti della metà delle risorse di cui all'articolo 7, comma 3, del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale, possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”*; si prevedeva pertanto che gli Enti Locali, al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei Comuni e contestualmente, gli interventi e i servizi sociali per il contrasto alla povertà, possano effettuare assunzioni di “Assistenti sociali”, con rapporto di lavoro a tempo determinato utilizzando le risorse, a valere e nei limiti della metà della quota del “Fondo Povertà” (per l'erogazione del cosiddetto “neo istituto” RdC - Reddito di Cittadinanza) attribuita agli ambiti territoriali di ogni Regione, per il rafforzamento dei servizi sociali e che tali assunzioni a tempo determinato sono effettuate “in deroga” ai vincoli inerenti il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 co. 557 della Legge n. 296/2006 (in deroga al contenimento nella media del triennio 2011-2013), e di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 (in deroga al contenimento nel tetto della spesa per il tempo determinato del 2009); ed infine la Legge 178/2020 (Legge di Bilancio per il 2021) all'articolo 1, comma 797 e seguenti ha previsto che il finanziamento, a valere sul Fondo povertà, abbia natura strutturale e non riguardi solo le nuove assunzioni, ma anche l'assunzione a tempo indeterminato di assistenti sociali

(da impiegare non solo nell'ambito delle misure di contrasto alla povertà ma più in generale in ambito sociale) da parte degli ambiti territoriali e dei Comuni che ne fanno parte.

- il decreto-legge 30.12.2021, n. 228, convertito, con modificazioni, dalla legge 25.02.2022 N. 15, che approva l'art. 1-ter – *Proroga delle misure volte al potenziamento sul personale impiegato nei servizi scolastici gestiti direttamente dagli enti locali*. Tale disposizione ha prorogato all'anno scolastico 2021/2022 la possibilità per i comuni di non computare nei limiti di spesa dei contratti flessibili (ex art. 9, comma 28, D.L. 78/2010) la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per i contratti di lavoro, diversi da quello subordinato a tempo indeterminato, del personale educativo, scolastico e ausiliario impiegato dai comuni e dalle unioni di comuni, fermi restando la sostenibilità finanziaria della stessa e il rispetto dell'equilibrio di bilancio degli enti asseverato dai revisori dei conti.
- **La Legge n. 56/2019** “*Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo*”, in particolare l'**art. 3** “*Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione*” comma 8 nel merito degli obblighi di espletamento delle procedure di mobilità – che dispone: “*Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.*”;
- Il D.L. 36 del 30.04.2022 convertito con modificazioni con Legge n. 79 del 29.06.2022 che all'art. 3 ha inserito il comma 3-quater che testualmente recita: “*All'articolo 34-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al comma 2, le parole: "quindici giorni", ovunque ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: "otto giorni" e, al comma 4, le parole: "entro quarantacinque giorni" sono sostituite dalle seguenti: "entro venti giorni"*” riducendo pertanto in via definitiva, da 45 a 20 giorni, il termine di cui al medesimo art. 34 bis della cosiddetta “comunicazione obbligatoria” da trasmettere al Dipartimento della Funzione Pubblica, decorso infruttuosamente il quale senza alcuna assegnazione di personale, gli Enti possono procedere ad effettuare assunzioni;
- l'art. 34 – comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001 (come modificato dalla Legge n. 56/2019) che prevede l'esclusione dalla previa comunicazione obbligatoria di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., delle assunzioni a tempo determinato superiori ai 12 mesi da effettuare ai sensi dell'art. 110 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i. (incarichi dirigenziali e di alta specializzazione a tempo determinato);
- nel merito dell'**utilizzo delle graduatorie di idonei proprie e di altri enti** si richiamano in particolare:
 - **Legge n. 8 del 28/02/2020 di conversione del D.L. Milleproroghe n. 162/2019**, la quale **all'art. 17 comma 1-bis** afferma che:

“*Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.***”, apre alla possibilità di utilizzare le graduatorie concorsuali ancora valide proprie o di altri Enti, per la copertura di posti neo – istituiti o trasformati successivamente all'indizione del Bando di concorso;

- La deliberazione n. 290/2019 della Corte dei conti del Veneto, nel merito **delle modalità di utilizzo delle graduatorie di altri enti**, che indica, in via interpretativa, che gli enti debbano:
 - *predeterminare i criteri (nell'ambito del regolamento di organizzazione o, comunque, in assenza di Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, **con apposito atto di indirizzo** o, ancor meglio, con apposito articolo stralcio del regolamento) di scelta della tipologia di enti con i quali è possibile "accordarsi";*
 - *valutare la corrispondenza della posizione lavorativa da ricoprire (categoria, regime giuridico ed, eventualmente, profilo) con la graduatoria che si vuole utilizzare;*
 - *garantire la previsione e verificare la preesistente copertura finanziaria nel PTFP (Piano Triennale di Fabbisogno di Personale) di cui all'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001.*

Per quanto riguarda le forme dell'accordo, la giurisprudenza intervenuta in materia lascia all'autonomia degli enti, richiamato fra gli altri TAR Veneto, sentenza n. 864/2011, dove si precisa come le *disposizioni che disciplinano la materia non facciano alcun riferimento a convenzioni ex art. 30 del TUEL, ma, unicamente, ad un accordo, il che implica che l'intesa tra le due amministrazioni interessate in ordine all'utilizzo della graduatoria, sia da perfezionarsi con i poteri del privato datore di lavoro e quindi con gli strumenti, certamente non pubblicistici, a disposizione.*"

- nel merito **della validità delle graduatorie** concorsuali: **la legge 27 dicembre 2019 n. 160** (legge di Bilancio per l'anno 2020) ove, all'art. 1 commi da 147 a 149: si ripristina la possibilità di scorrimento delle graduatorie, dal 2020, anche oltre i posti messi a concorso stante l'abrogazione del comma 361 della legge 145/2018. Inoltre, in modifica dell'articolo 35, comma 5-ter del D.Lgs 165/2001; si riduce la validità delle graduatorie a «due anni dalla data di approvazione», in luogo dei tre anni preesistenti; nonché si ridefiniscono i termini di scadenza delle graduatorie in essere nel modo seguente:

- le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020, mentre quelle degli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione; ritenendo, per il principio della successione delle leggi nel tempo, disapplicato l'art. 91 comma 4 del D.Lgs. n. 267 / 2000 c.d. T.U Enti Locali, per la parte in cui si prevede una valenza triennale delle graduatorie degli Enti; confermando, a seguito delle modifiche apportate all'art. 1, comma 366 della legge n. 145 del 2018, ad opera del decreto-legge n. 34 del 2019, che i commi 360, 361, 363 e 364 non si applicano alle assunzioni del personale educativo degli enti locali.
- l'art. 30 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, così come innovato dal Decreto-Legge 80/2021 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" convertito con Legge n. 113/2021, che dispone quanto segue: "*Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. E' richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. E' fatta salva la possibilità di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di*

passaggio diretto ad altra amministrazione. Le disposizioni di cui ai periodi secondo e terzo non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale e degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100, per i quali è comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Al personale della scuola continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. ...omissis...”...

Quadro occupazionale

La situazione occupazionale che emerge dalle cessazioni intervenute e previste anno 2022/2023 (ALLEGATO A) in relazione agli inserimenti lavorativi effettuati a vario titolo (ruolo, tempo determinato, comandi ecc), evidenzia l'aumento tendenziale del personale impiegato nei servizi alla persona (stimolato dagli interventi normativi e finanziari nazionali), un aumento rilevante dei contratti a tempo determinato del personale educativo/scolastico, ed un aumento significativo di personale precario anche in servizi diversi, es. gli sportelli.

Il ritmo delle cessazioni non riesce ad essere compensato da eguali inserimenti di personale stabile, in parte per i meccanismi legati al controllo dei costi, ma in parte per difficoltà strutturali legate al reclutamento (scarsa appetibilità delle proposte assuntive soprattutto su professionalità specialistiche, difficoltà di reperire graduatorie valide ecc.).

In particolare la domanda non incontra l'offerta su profili dove il mercato del lavoro è più diversificato, famiglia informatica, famiglia tecnica, insegnanti (dove la concorrenza è con le scuole statali), Economico/finanziario e lo Sviluppo Territoriale.

Per queste ragioni le azioni di reclutamento devono essere indirizzate prioritariamente verso la stabilità, attraverso forme di reclutamento che garantiscano da una parte la continuità e dall'altra diano ai lavoratori garanzie di stabilità occupazionale.

Nel merito, il quadro organizzativo descritto al paragrafo 2.1 indica la necessità di:

- attivare azioni di rinforzo di personale tecnico (ingegneri, architetti ecc) e amministrativo/specialistico per affrontare la nuova fase di investimenti in opere pubbliche contenute negli atti di programmazione, per la gestione dei finanziamenti, delle rendicontazioni e della contabilità;
- proseguire nella sostituzione del turn-over nei servizi alla persona, nei servizi scolastico/educativi, negli sportelli e in quei profili funzionali alla valorizzazione del territorio ed allo sviluppo organizzativo dell'ente (Polizia Locale e tecnologie).

Infine, limitatamente ai servizi dove le norme stabiliscono contingenti numerici (famiglia educativa, famiglia sociale e famiglia della vigilanza), sembra funzionale alla gestione dei servizi di riferimento e utile a ridurre la spesa per il tempo determinato, autorizzare la sostituzione nel corso del 2023 del personale di ruolo cessato successivamente all'adozione del presente piano, qualora vi siano graduatorie disponibili, questo dovrebbe evitare il ricorso massivo alle assunzioni a termine (laddove possibile) e garantire gli standard di qualità e/o di efficienza tutelati dalle norme.

Le sostituzioni potranno essere operate direttamente dal dirigente competente nei limiti degli stanziamenti di bilancio e del quadro complessivo della spesa attestato nel presente piano dei fabbisogni¹ (conformemente Corte dei conti, Sez. Lombardia, con deliberazione n. 167/2021).

3.1 Parametri di spesa ed il budget assunzionale

- sostenibilità finanziaria art. 33 co. 2 del D.L. 34/2019 - rinviato l'esame nel merito al successivo paragrafo "5. Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano" e sua asseverazione,

Spese di personale per lavoro flessibile - art. 9 comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i.	
1° aggregato di spesa	Personale a tempo determinato, contratti di co.co.co.
Anno 2009	6.795.418,01 euro - valore massimo di riferimento
Anno 2019	6.235.179,83 euro
Anno 2020	6.776.066,90 euro
Anno 2021	6.643.553,09 euro
2° aggregato di spesa	Contratti di formazione lavoro, altri rapporti formativi, somministrazione lavoro
Anno 2009	53.349,45 euro - valore massimo di riferimento
Anno 2019	34.026,36 euro
Anno 2020	0,00 euro
Anno 2021	0,00 euro

I dati confermano che le azioni di contenimento dei costi del personale sono ampiamente realizzate.

Tuttavia occorre individuare linee di contenimento del costo del tempo determinato, non solo per ragioni di limiti normativi, ma anche per esigenze organizzative.

Inoltre, occorre agire azioni di rinforzo della struttura dotazionale perché il flusso di uscite non compensato da entrate rischia (visti i numeri riportati sopra) di compromettere le funzionalità dei servizi, anche alla luce dei nuovi interventi nazionali (PNRR ecc) di rinforzo delle azioni pubbliche a sostegno della ripresa.

Pur nell'ottica di contenimento della spesa di personale, pertanto, al fine di definire una previsione più puntuale delle possibilità assunzionali, in base al turn-over ed in relazione all'obiettivo prioritario di coprire con personale a tempo indeterminato le posizioni di lavoro scoperte, è necessario effettuare una ricognizione/previsione delle cessazioni di personale e, conseguentemente, delle risorse assunzionali che si renderanno disponibili.

A tal fine verranno computate anche le cessazioni intervenute per "mobilità" per le ragioni indicate al successivo paragrafo 5 (non neutralità rispetto alle nuove assunzioni).

4. Strategie di Recruiting e Fabbisogno di personale

Le leve su cui agire il reclutamento sono selezionate per garantire la stabilità degli organici, limitare il precariato ed il ricorso al lavoro flessibile, garantire omogeneità di trattamento giuridico ed economico tra le persone dell'organizzazione. Si confermano pertanto tutti gli strumenti di reclutamento / di risposta già

¹La sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno .. possibile entro i limiti di capacità assunzionale del comune. Tale capacità deve essere improntata al "principio della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali come definiti dall'art. 33, co. 2, del D.L. 34/2019 e dalle relative disposizioni di attuazione approvate con D.M. 17 marzo 2020, salvo la possibilità per l'ente di piccole dimensioni, che rientri nelle condizioni ivi stabilite, di utilizzare la facoltà disciplinata dall'art. 5, comma 3 del D.M. sopra richiamato. Corte dei conti, Sez. Lombardia, con deliberazione n. 167/2021

indicati nei precedenti Piani da attivare dagli uffici competenti in maniera flessibile e/o funzionale per la realizzazione e/o la ottimizzazione dei tempi di assunzione di nuove risorse umane (Deliberazione G.C. 223 del 22/12/2020, Capoverso A).

Individuando in particolare:

- mobilità esterna
- trasferimento nei ruoli dell'ente del personale attualmente in servizio in posizione di comando;
- progressioni tra le aree (cd "verticalizzazioni"): è estesa al triennio 2020-2022 la possibilità di effettuare passaggi tra le aree riservate al personale di ruolo, indicando nel 30% la percentuale massima di posti complessivamente destinati alle nuove assunzioni nel piano dei fabbisogni, da riservare eventualmente al personale interno in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno;
- stabilizzazioni di personale assunto a tempo determinato: è estesa fino al 31.12.2023 la possibilità di destinare al personale "precario" la stabilizzazione "diretta" a tempo indeterminato in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 – comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017, indicando nel 50% la percentuale massima di posti complessivamente destinati alle nuove assunzioni nel piano dei fabbisogni, da riservare eventualmente a detto personale in possesso dei requisiti soggettivi indicati dalle norme; è estesa altresì sino al 31.12.2024 la possibilità di stabilizzare il personale precario in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 – comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, previa indizione di apposite procedure concorsuali, indicando nel 50% la percentuale massima di posti complessivamente destinati alle nuove assunzioni nel piano dei fabbisogni, da riservare eventualmente a detto personale in possesso dei requisiti soggettivi indicati dalle norme;
- copertura dell'unità a tempo pieno da ascrivere alle c.d. quote d'obbligo ai sensi della legge 68/1999 Art. 18 attraverso l'uso della riserva nelle procedure concorsuali pubbliche di prossima indizione;
- nuove assunzioni, da graduatorie proprie o di altri enti, anche laddove sia necessario agire in via d'urgenza nelle more della formazione delle graduatorie.
- assunzioni a tempo determinato da graduatorie proprie o di altri enti per esigenze straordinarie o sostitutive, laddove sia motivatamente compromessa la funzionalità degli uffici o sia necessario garantire gli standard quantitativi/qualitativi di personale previsti dalle norme (scuole, servizi sociali).
- mobilità interna di personale anche mediante riconversione professionale di personale non più idoneo alle mansioni.

4.1 Nuove assunzioni

Richiamato il quadro normativo di riferimento, che fornisce la cornice, le condizioni oggettive e soggettive legittimanti la programmazione delle assunzioni di cui al precedente paragrafo "3. contesto di riferimento per la predisposizione del piano dei fabbisogni", richiamato, inoltre, per la definizione del budget assunzionale il paragrafo 2.5.

Date le risorse assunzionali derivanti dalle cessazioni indicate alla ALLEGATO A),

Valutate, le esigenze occupazionali (paragrafo "3. contesto di riferimento per la predisposizione del piano dei fabbisogni"), gli indirizzi più generali descritti nel paragrafo 2.1 esigenze organizzative ed Organici, le esigenze occupazionali specifiche rappresentate attraverso il coordinamento della Direzione che si riportano

in ALLEGATO B), nonché le necessità di copertura delle c.d. quote d'obbligo di cui alla Legge n. 68/1999, art 18, di seguito si elencano in nuovi ingressi che occorre approvare

TABELLA DI SINTESI DELLE ASSUNZIONI 2022 AUTORIZZATE CON Deliberazione G.C. n. 245 del 23.12.2021: GIA' EFFETTUATE con aggiornamento decorrenza effettiva o NON ANCORA EFFETTUATE, con eventuale aggiornamento delle decorrenze e delle modalità di copertura ²

N.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA AUTORIZZATA	DECORRENZA PREVISTA NEL PTFP G.C. 245 - 23.12.2021	DECORRENZA EFFETTIVA	DECORRENZA PREVISTA AGGIORNATA	CAT .
9	AGENTE	Scorrimento graduatoria unica regionale	01/01/2022	15/03/2022		C
12	AGENTE	Scorrimento graduatoria unica regionale	01/03/2022	11/04/2022		C
1	AGENTE	Scorrimento graduatoria unica regionale		11/05/2022		C
1	DIRIGENTE - AMBITO AMMINISTRATIVO	Indizione Concorso Pubblico	01/12/2022		01/05/2023	DIR
1	DIRIGENTE - AMBITO GIURIDICO/ECONOMICO/ AMMINISTRATIVO - ENTRATE	Indizione Concorso Pubblico	01/07/2022		01/05/2023	DIR
1	DIRIGENTE - AVVOCATO	Indizione Concorso Pubblico	01/07/2022		01/01/2023	DIR
1	EDUCATORE	Scorrimento graduatoria propria	01/03/2022	01/03/2022		C
1	EDUCATORE	Scorrimento graduatoria propria	01/03/2022	01/03/2022		C
2	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	Concorso Pubblico in accordo con altro Ente (Unione Pianura Reggiana)	01/01/2022	1/10/2022		D
2	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	Concorso Pubblico in accordo con altro Ente (Unione Pianura Reggiana)	01/02/2022	1/10/2022		D
5	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	Indizione Nuovo Concorso Pubblico	01/03/2022		01/01/2023	D
2	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	Stabilizzazione art. 20 - comma 1 - D.Lgs. n. 75/2017	01/03/2022	01/03/2022		D
1	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	Stabilizzazione art. 20 - comma 1 - D.Lgs. n. 75/2017	01/03/2022	01/03/2022		D
2	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE - SPECIALIZZAZIONE PEDAGOGICO	Concorso riservato a personale interno (art. 22 - comma 15 - del D.Lgs. n. 75/2017)	01/09/2022		01/01/2023	D
6	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	Stabilizzazione art. 20 -	31/12/2021	31/12/2021		D

² Il prospetto riporta tutte le assunzioni programmate, indipendentemente dalla forme di reclutamento utilizzate, ai soli fini di valutarne la sostenibilità finanziaria e dotazionale. Per l'analisi dei singoli oggetti si rinvia ai paragrafi specifici

		comma 1 - D.Lgs. n. 75/2017				
1	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	Scorrimento graduatoria propria	01/03/2022	01/05/2022		D
1	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	Scorrimento graduatoria propria		20/06/2022		D
5	FUNZIONARIO TECNICO	Indizione Concorso Pubblico	01/03/2022		01/01/2023	D
3	FUNZIONARIO TECNICO	Concorso riservato a personale interno (art. 22 - comma 15 - del D.Lgs .n. 75/2017)	01/05/2022		01/01/2023	D
2	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	Concorso Pubblico in accordo con altro Ente (Provincia di Reggio Emilia)	01/03/2022		01/01/2023	D
1	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	Scorrimento graduatoria propria	01/03/2022	01/04/2022		C
3	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	Indizione nuovo Concorso Pubblico	01/10/2022		01/04/2023	C
3	GESTORE PROCESSI TECNICI	Indizione nuovo Concorso Pubblico	01/03/2022		01/06/2023	C
8	INSEGNANTE	Stabilizzazione art. 20 - comma 2 - D.Lgs. n. 75/2017 - indizione procedura riservata	25/08/2022	25/08/2022		C
1	INSEGNANTE	Stabilizzazione art. 20 - comma 2 - D.Lgs. n. 75/2017 - indizione procedura riservata	25/08/2022		01/01/2023	C

TABELLA DI SINTESI DELLE ASSUNZIONI 2022 AUTORIZZATE CON DELIBERAZIONE DI G.C. N. 160 DEL 03.08.2022 GIA' EFFETTUATE con aggiornamento decorrenza effettiva o NON ANCORA EFFETTUATE, con eventuale aggiornamento delle decorrenze e delle modalità di copertura ³

N.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA AUTORIZZATA	DECORRENZA PREVISTA NEL PTFP G.C. 160 - 03.08.2022	DECORRENZA EFFETTIVA	DECORRENZA PREVISTA AGGIORNATA	CAT.
2	AGENTE	Scorrimento graduatoria unica regionale	01/10/2022		01/01/2023	C
6	EDUCATORE	Scorrimento graduatoria propria	25/08/2022	25/08/2022		C
1	EDUCATORE	Scorrimento graduatoria propria	25/08/2022	01/09/2022		C
4	FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	Scorrimento graduatoria propria	01/11/2022		01/02/2023	D
1	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	Indizione Bando di Mobilità	01/12/2022		01/02/2023	C
1	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	Stabilizzazione art. 20 - comma 1 - D.Lgs. n. 75/2017	01/11/2022		01/01/2023	D
1	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	Stabilizzazione art. 20 - comma 1 - D.Lgs. n. 75/2017	01/11/2022		01/01/2023	D
1	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	Stabilizzazione art. 20 - comma 1 - D.Lgs. n. 75/2017	entro il 31/12/2022		01/01/2023	D
2	FUNZIONARIO TECNICO	Scorrimento graduatoria propria	01/11/2022		01/02/2023	D
2	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	Scorrimento graduatoria propria redatta in accordo con altro Ente (Provincia di Reggio Emilia)	01/12/2022		01/02/2023	D
5	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	Scorrimento graduatoria propria	01/12/2022		01/04/2023	C
1	GESTORE PROCESSI TECNICI	Scorrimento graduatoria propria	01/12/2022		01/06/2023	C
2	FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE	Indizione Concorso Pubblico o Scorrimento graduatoria altro Ente	01/12/2022		01/07/2023	D
1	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	Assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 del D.L.gs. n. 267/2000	01/09/2022	15/09/2022		C
1	FUNZIONARIO RETI SOCIALI - Referente Ambito Disabilità	Indizione bando di Selezione per assunzione ai sensi art. 110 - comma 2 - D.Lgs. n. 267/2000	01/10/2022		01/01/2023	D
12	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	Recepimento in mobilità tra Enti di unità in comando presenti alla data del 31.01.2022 - cfr. D.L. 36/2022 - Legge n. 79/2022	01/12/2022	20/12/2022		B1/B3
9	7 COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI/ 2 COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA	Recepimento in mobilità tra Enti di unità in comando presenti alla data del 31.01.2022 - cfr. D.L. 36/2022 - Legge n. 79/2022	01/12/2022	20/12/2022		B1/B3
1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Indizione Concorso Pubblico	01/03/2023		01/04/2023	D
2	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Scorrimento graduatoria propria	01/04/2023		01/04/2023	D

³ Il prospetto riporta tutte le assunzioni programmate, indipendentemente dalla forme di reclutamento utilizzate, ai soli fini di valutarne la sostenibilità finanziaria e dotazionale. Per l'analisi dei singoli oggetti si rinvia ai paragrafi specifici

1	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	Indizione Bando di Mobilità o Scorrimento graduatoria altro Ente o Indizione Concorso Pubblico	01/04/2023		01/03/2023	D
---	--------------------------------------	--	------------	--	------------	---

TABELLA DI SINTESI ASSUNZIONI 2023 ad integrazione di quanto già autorizzato con DELIBERAZIONE DI G.C. N. 160 DEL 03.08.2022⁴

N.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA AUTORIZZATA	DECORRENZA PREVISTA	CAT.
5	AGENTE	Scorrimento graduatoria unica regionale	31/12/2023	C
1	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	Concorso Pubblico in accordo con altro Ente (Unione Pianura Reggiana) - scorrimento	01/02/2023	D
1	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	Indizione concorso pubblico	01/04/2023	D
1	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	Scorrimento graduatoria altro ente o indizione Concorso pubblico	01/04/2023	D
3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Scorrimento graduatoria propria	01/05/2023	D
7	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	Scorrimento graduatoria propria	01/05/2023	C
1	GESTORE PROCESSI TECNICI	Scorrimento graduatoria propria	01/06/2023	C
1	FUNZIONARIO TECNICO	Scorrimento graduatoria propria	01/03/2023	D

4.2 Reclutamento mediante mobilità da altre amministrazioni

Richiamato l'art. 30 comma 2 bis D.Lgs. 165/01⁵, come indirizzo generale si specifica che, ove nel periodo di vigenza del presente piano vi sia la disponibilità di posti di organico si potranno attivare processi di mobilità esterna, previa immissione, in via prioritaria, nei ruoli dell'ente del personale di altre amministrazioni, in servizio presso l'Amministrazione Comunale, in posizione di comando, tenuto conto delle esigenze espresse dai dirigenti di riferimento e laddove non siano disponibili graduatorie valide di ente.

Al fine di flessibilizzare ed accelerare i programmi di assunzione si ritiene di dover autorizzare inoltre, il dirigente competente:

- ad indire nel corso del 2023 nuovi Bandi di Mobilità volontaria tra Enti per la ricerca di personale con le professionalità già indicate nelle Tabelle precedenti, a completamento delle azioni di Piano 2021 / 2022 non ancora effettuate;

⁴ Il prospetto riporta tutte le assunzioni programmate, indipendentemente dalla forme di reclutamento utilizzate, ai soli fini di valutarne la sostenibilità finanziaria e dotazionale. Per l'analisi dei singoli oggetti si rinvia ai paragrafi specifici

⁵ Art 30 comma 2 bis Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse. 2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio

- al recepimento tramite mobilità, anche di ulteriore eventuale personale, qualora dichiarato idoneo nelle procedure derivanti dai Bandi di Mobilità già indetti e/o da indire - “ad integrazione” delle operazioni di reclutamento dall'esterno già autorizzate ed in sostituzione del turn-over già autorizzato;
- a procedere ad eventuali ulteriori assunzioni per mobilità, in sostituzione del turn-over, in caso di necessità/urgenza, puntualmente motivate, valutando le disponibilità finanziarie, di Bilancio dell'Ente, di “sostenibilità finanziaria” della spesa di personale, nonché di Dotazione Organica.

Omissis....

In risposta alle eventuali esigenze dei lavoratori ed in ottica di tutela dei bisogni delle persone, in considerazione della neutralità del interscambio sulla spesa a carico del Bilancio dell'Ente e della relativa semplicità procedurale che non prevede l'adozione di specifici avvisi pubblici (cfr Circolare Nota DFP 0020506 P-4.17.1.7.), si ritiene di dover autorizzare il Dirigente competente, ad effettuare eventuali **“mobilità per interscambio” o “per compensazione”**, nei casi di domanda congiunta con altri dipendenti di corrispondente categoria e profilo professionale, previa nulla osta del dirigente di riferimento.

4.3 Acquisizione di personale in comando o in assegnazione temporanea

Richiamato il novellato art. 30 comma 1-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001 che riordina complessivamente la disciplina dei comandi e dei distacchi tra PA, e evidenziato che la disposizione non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione a organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte.

Il medesimo provvedimento:

- al comma 2 dell'art. 6 del D.L. 36/2022 convertito con modificazione con la Legge n. 79 del 29.06.2022, prevede che i comandi o distacchi, in corso alla data di entrata in vigore del sopracitato Decreto Legge, esclusi quelli di cui all'articolo 30, comma 1-quinquies, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, cessano alla data del 31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza, se successiva alla predetta data, qualora le amministrazioni non abbiano già attivato procedure straordinarie di inquadramento (art. 6 comma 2);
- al comma 3 dell'art. 6 del D.L. 36/2022 convertito con modificazioni con Legge n. 79 del 29.06.2022, introduce in via transitoria la possibilità di procedere all'inquadramento in ruolo del personale non dirigenziale che alla data del 31 Gennaio 2022 fosse in posizione di comando o distacco.

In particolare al fine di non pregiudicare la funzionalità degli uffici, la norma citata prevede che le amministrazioni interessate possono attivare, fino al 31 dicembre 2022 - a favore del personale di cui al comma 2, già in servizio a tempo indeterminato presso le amministrazioni, le Autorità e i soggetti, di cui all'art. 30, comma 1-quinquies, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, eccettuato il personale appartenente al servizio sanitario nazionale e quello in regime di diritto pubblico, ex art. 3 del medesimo D.Lgs. n. 165/2001, che alla data del 31 gennaio 2022 si trovava in posizione di comando o distacco, nel limite del 50% delle vigenti facoltà assunzionali e nell'ambito della dotazione organica - procedure straordinarie di

inquadramento in ruolo per il personale non dirigenziale, in deroga alle disposizioni sul passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse, ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001.

Omissis...

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

Richiamati i riferimenti in merito alla esatta quantificazione delle posizioni da destinare a forme di reclutamento speciali:

- l'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (Decreto Madia), come modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (Decreto Milleproroghe) stabilisce che **“Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.”**
- La Corte dei Conti - Sez. di Controllo - della Regione Basilicata - Parere 11 giugno 2020, n. 38 , in linea con l'orientamento giurisprudenziale di cui alle pronunce della Sezione regionale di controllo della Campania, n. 103/2019/PAR e della Sezione regionale di controllo della Puglia, n. 71/2019/PAR, chiarisce che la percentuale del 30 per cento **“debba riguardare il numero di posti previsti per i concorsi di PARI categoria “mentre la spesa annuale per il personale risulterà incrementata solo per l'importo differenziale fra la categoria di provenienza e quella di destinazione,**
- Da ultimo - Corte dei conti, Sez. Toscana, con deliberazione n. 34/2021, in linea con le precedenti interpretazioni della disciplina delle progressioni tra le aree o **“verticali”** recata dall'art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017 (come modificato dall'art. 1, comma 1-ter, D.L. n. 162/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 8/2020) – ribadisce che: l'art. 22, comma 15 riconosce alle amministrazioni pubbliche la facoltà di derogare alla disciplina generale delle progressioni verticali laddove prevede il passaggio di area non ricorrendo al concorso pubblico bensì ad una procedura selettiva riservata al personale di ruolo. Considerata la natura eccezionale della procedura disciplinata dall'art. 22, comma 15 citato, limitandone l'operatività temporale (triennio 2020/2022) conclude che il limite del 30% da osservare deve intendersi riferito al solo numero di posti previsti per i concorsi di pari categoria, e non al numero assoluto dei posti previsti per qualsiasi categoria o area tra le assunzioni rilevanti al fine di

determinare la quota destinata alle progressioni verticali e che, nella base di calcolo del limite del 30%, devono essere ricomprese anche le assunzioni per mobilità, in quanto la norma si riferisce alle assunzioni, senza ulteriori specificazioni o esclusioni.

- Il citato **art. 20 del Decreto Legislativo n. 75/2017**, così come integrato dall'art. 1 comma 1 del Decreto legge 30 dicembre 2019 n. 162 convertito in Legge n. 8/2020, nonché, dall'art. 1 co. 7-bis della Legge di conversione n. 21 del 26/02/2021 del D.L. Milleproroghe n. 183/2020, ha esteso fino al 31 dicembre 2021, nel complessivo limite di spesa consentito dalle ordinarie facoltà assunzionali previste per le assunzioni a tempo indeterminato dal prioritario regime vincolistico vigente (nei limiti del "parametro" determinato ai sensi dell'art. 33 co. 2 del D.L. 34/2019), al netto di quelle da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure di reclutamento "ordinario", la possibilità di destinare il 50% delle risorse alle c.d. stabilizzazioni del personale assunto a tempo determinato che abbia maturato *al 31 dicembre 2021, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni attraverso procedure di chiamata diretta ovvero attraverso concorsi interamente riservati.*
- La legge n. 113/21 in conversione del Decreto Legge n. 80/21 concernente *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"* all'art. 1 comma 3-bis prevede che le procedure concernenti le stabilizzazioni del personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 75/17 possono essere effettuate entro il 31 dicembre 2022 anziché il 31 dicembre 2021. La medesima proroga riguarda anche il termine temporale entro cui si deve conseguire il requisito relativo all'anzianità di rapporto.
- La Legge n. 15 del 25 febbraio 2022, di conversione del D.L. 228/2021 (così detto "Milleproroghe") pubblicata in G.U. n. 49 del 28 febbraio 2022, concernente "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi", dove all'**Art. 1 – Proroga di termini in materia di pubbliche amministrazioni** comma 3-bis è stato disposto la proroga al 31 dicembre 2023 del termine per l'attuazione della stabilizzazione dei cosiddetti precari, modificando l'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 e dove si legge che gli enti potranno stabilizzare entro il 31 dicembre 2023 il personale in possesso dei seguenti requisiti:
 - risulti in servizio dopo il 28/08/2015 (data di entrata in vigore della legge 124/2015) con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;
 - sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
 - abbia maturato al 31 dicembre 2022 (termine rimasto invariato) alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Passaggi tra le aree cd. VERTICALIZZAZIONI

Considerato che il termine dell'applicazione dell'art. 22 – comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017 è riferito unicamente al triennio 2020-2022 si conferma quanto già autorizzato nella Deliberazione G.C. n. 245 del

23.12.2021 senza ulteriori integrazioni mediante utilizzo di tali modalità e si rimanda a successive valutazioni circa l'applicazione dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 così come introdotto dal D.L. 80/2021, avtuo riguardo di quanto disposto dal nuovo C.C.N.L. Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, il quale prevede, due possibili modalità di progressione tra le aree:

- all'art. 13, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate dai dipendenti ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, entro il termine del 31/12/2025, la progressione tra le aree può avere luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso di specifici requisiti, riportanti nella Tabella C di corrispondenza allegata al citato CCNL;
- all'art. 15, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonchè sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti.

Omissis...

STABILIZZAZIONI

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale anni 2022/2024 -Modifica e Integrazione per l'anno 2022 – primo stralcio 2023 approvato con deliberazione di GC n. 160 del 03 agosto 2022 in modifica alla sottosezione 3.4 dell'Allegato L) del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) ha confermato per l'anno 2022 le assunzioni di personale facendo ricorso alle particolari modalità di reclutamento speciale transitorio di cui all'art. 20 comma 1) del Decreto Legislativo n. 75/2017 e plurime ss.mm.ii. (percorsi di “stabilizzazione” diretta), per gli ambiti professionali a maggior impatto sui servizi alla persona (educativo e sociale).

I profili professionali destinatari dei processi di stabilizzazione di cui all'art. 20 co.1 D.Lgs. 75/2017 (funzionario reti educative, funzionario reti sociali) sono stati individuati sulla base delle esigenze occupazionali prioritarie, definite nelle premesse e della presenza di candidati con le condizioni soggettive utili per il reclutamento speciale, definendo le quantità numeriche da destinare a tale forma di reclutamento. Il programma delle c.d. stabilizzazioni potrà essere oggetto di modifica, e/o integrazione nell'ambito delle integrazioni al presente PTFP 2022-2024, o in altro provvedimento.

Il medesimo PTFP ha stabilito che:

qualora i soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 c. 1 del D.Lgs 75/2017 nei profili più sopra individuati siano in numero maggiore ai posti messi in copertura dal presente Piano Triennale dei Fabbisogni, si procederà ad attivare un percorso ad evidenza pubblica al fine di raccogliere le manifestazioni di interesse da parte dei potenziali candidati ed individuare le unità da stabilizzare

Qualora si rendesse necessario avviare una procedura selettiva - da indire in caso di numero superiore di potenziali candidati stabilizzabili rispetto ai posti messi in copertura - i criteri per la formazione della graduatoria al fine di individuare le unità da stabilizzare che si richiederanno sono i seguenti:

- avranno la priorità nel posizionamento in graduatoria coloro che - in possesso di tutti i requisiti - presenteranno apposita manifestazione di interesse alla procedura di stabilizzazione entro i termini e con le modalità indicati nell'avviso e che risultavano in servizio alla data del 22.06.2017 (così come disposto dall'art. 20 – comma 12 del D.Lgs. n. 75/2017) nel medesimo profilo professionale e categoria giuridica oggetto della procedura di stabilizzazione;
- i candidati NON in servizio alla data del 22.06.2017 saranno inseriti nella graduatoria tenendo conto del momento di maturazione del requisito dei 3 anni di servizio;
- qualora – dopo l'applicazione dei precedenti criteri - dovessero risultare a pari merito più candidati posizionati nella graduatoria, le posizioni saranno assegnate avuto presente nell'ordine:
 - il totale del periodo complessivo di servizio svolto oltre i 3 anni minimi richiesti per la stabilizzazione (1080 giorni), calcolati alla data del 31.12.2022 (cfr. art. 20 c.1 D.Lgs. 75/2017), servizio che deve essere stato prestato unicamente presso il Comune di Reggio Emilia;
 - la minore età.

L'eventuale graduatoria scaturita dall'avviso per la manifestazione di interesse potrà essere utilizzata anche per la copertura di posti che dovessero rendersi vacanti a seguito di dimissioni di personale di medesimo profilo professionale nel corso dell'anno 2022 essendo già previsto e autorizzato per i sopracitati profili la sostituzione in corso d'anno dei dimissionari. (cfr. Paragrafo 3. Contesto di riferimento per la predisposizione del piano dei fabbisogni – “Quadro occupazionale”

Dato atto che la ricognizione dei soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 c. 1 del D.Lgs 75/2017 nei profili più sopra individuati di cui alla determinazione dirigenziale atto n 2216 del 19/12/2022 “**PERCORSO ADOTTATO DAL COMUNE DI REGGIO EMILIA PER L'APPLICAZIONE DELL'ART. 20 DEL D.LGS. 75/2017 e s.m.i.**” ha evidenziato, in riferimento al profilo di funzionario reti sociali, un numero di soggetti potenzialmente interessati dal percorso di stabilizzazione diretta superiore ai posti autorizzati in copertura e, pertanto, si è proceduto ad indire Avviso per la Manifestazione di interesse alla procedura di stabilizzazione del personale precario ai sensi dell'art. 20 c. 1 del D.Lgs 75/2017 per la copertura di 1 posto di Funzionario Reti Sociali – Specializzazione Servizi Sociali Cat. D al fine di costituire un'eventuale graduatoria, utilizzabile anche per la copertura di altri posti divenuti vacanti in corso d'anno.

Stante la cessazione di un'ulteriore unità a tempo indeterminato con profilo di funzionario reti sociali intervenuta nel corso del 2022, si autorizza, sin d'ora, l'assunzione descritta in tabella, ad integrazione di quanto già autorizzato dal Piano dei fabbisogni di personale approvato con Deliberazione di G.C. n. 160 del 03/08/2022, tramite scorrimento dell'eventuale graduatoria che verrà formata qualora le manifestazioni di interesse siano in numero superiore rispetto ai posti previsti in copertura.

N.	Professionalità	Cat.	Ore	Strategie di reclutamento	Tempi
1	Funzionari Reti Sociali - spec.	D	36	Stabilizzazione diretta ai sensi dell'art.	01/02/2023

Nel profilo più sopra individuato e di cui viene autorizzata la copertura dei posti tramite stabilizzazione diretta, sono già sin da ora autorizzate le proroghe e/o i rinnovi delle assunzioni a tempo determinato dei soggetti potenzialmente stabilizzabili nei suddetti profili professionali.

Tenuto conto che l'art. 20 c.1 del D. Lgs 75/2017 prevede la possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato cd. "stabilizzazioni" per i soggetti in possesso degli specifici requisiti indicati dalla norma fino al 31.12.2023 si rimanda a successiva valutazione la possibilità di ulteriore utilizzo dell'eventuale graduatoria scaturita dall'avviso per la manifestazione di interesse anche per la copertura di posti che dovessero rendersi vacanti per pari profilo professionale nell'anno 2023.

L'autorizzazione alle assunzioni a tempo indeterminato mediante processi di stabilizzazione risulta sostenibile in virtù delle vacanze che si sono verificate in corso d'anno.

Le medesime sono state inserite in modifica nel prospetto Allegato B) PROSPETTO BUDGET / MODIFICA PIANO ASSUNZIONALE 2022 – INTEGRAZIONE PRIMO STRALCIO 2023, prospetto utile a confermare la fattibilità del programma in termini di budget, di vincoli finanziari, di risorse disponibili e di azioni coerenti con la stabilizzazione in ruolo di personale precario, posto che queste figure sono finanziate nel budget del turnover.

Ulteriori valutazioni sull'attivazione di percorsi di stabilizzazioni (anche relativamente a diversi profili professionali) vengono rinviati a nuovi provvedimenti, successivamente ad eventuali modifiche normative che dovessero nel tempo intervenire.

4.5 Dirigenza

Gli interventi per l'anno 2022 sulla dotazione dirigenziale sono definiti dalla precedente Deliberazione n. 245 del 23.12.2021 che si richiama a scopo descrittivo.

Richiamate le deliberazioni n. 194 del 29.11.2019 e n. 20 del 30.01.2020 in cui il presente piano si innesta e prosegue nel percorso tracciato dagli atti di indirizzo richiamati.

In particolare, in detti atti, si chiariva che la macrostruttura evidenziava una situazione dotazionale del personale dirigenziale non rispondente alle necessità di presidio.

Nell'atto di indirizzo (deliberazione n.194 del 29.11.2019) si legge infatti:

..”sulla base delle considerazioni e delle linee di intervento sopraesposte che caratterizzeranno il nuovo disegno della macrostruttura, verranno in seguito meglio definite tutte le singole posizioni dirigenziali nel numero minimo irrinunciabile ad una corretta e sana gestione, che presidieranno e/o fungeranno da “staff” rafforzativo alle strutture organizzative.”

La dotazione organica dell'ente, ma più correttamente, ante D.Lgs n. 75/2017, la “pianta organica”, prevedeva 39 posti di “Dirigente” che si può definire il fabbisogno teorico massimo di posizioni dirigenziali dell'Ente.

Rispetto al massimo teorico quantificato nella dotazione organica le posizioni dirigenziali vengono assegnate alle diverse strutture dell'ente con gli atti di definizione della macrostruttura organizzativa, che va a definire le esigenze organizzative e funzionali dell'ente, sia di carattere stabile che temporaneo; definendo le funzioni attribuite a dette strutture vengono di conseguenza elaborate le caratteristiche professionali che devono

possedere i titolari di dette funzioni.

Sulla base delle esigenze organizzative (macrostruttura) e dotazionali (posti coperti) la giunta stessa aveva acclarato la necessità :...

“Che conseguentemente è intenzione di questa Giunta procedere, nell’arco temporale dei prossimi 5 anni di legislatura, alla copertura a tempo indeterminato di diversi posti di qualifica dirigenziale, mediante procedure concorsuali o di mobilità pubbliche, stabilizzando parzialmente la Dotazione Organica soprattutto per i posti a carattere gestionale che più necessitano di continuità nella direzione, nel limite delle capacità assunzionali dell’Ente ai sensi di legge e comunque secondo quanto verrà indicato nei prossimi Piani Occupazionali;”

“Alla luce delle considerazioni che precedono seguendo le linee programmatiche gli atti deliberati richiamati, l’Ente ha avviato un percorso pluriennale di assunzioni a tempo indeterminato di 8 Dirigenti, rinviando la definizione delle professionalità da reclutare secondo le diverse tipologie di professioni richieste dalla struttura organizzativa, dando priorità a quei ruoli ed a quelle posizioni caratterizzate da compiti istituzionali proprie dell’ente locale, funzioni stabili e strettamente vincolate (art. 97 cost.) ai principi di continuità, efficienza ed efficacia dell’azione amministrativa, nonché con il principio del “giusto procedimento” garantibili con attribuzioni tecnico-professionali specialistiche e con attività gestionali di tipo stabile.”

Con atto successivo sono state individuate le funzioni organizzative da destinare alle assunzioni di personale dirigenziale a tempo indeterminato per il 2021 (G.C. n. 223 del 22.12.2020):

con assoluta priorità, indizione di 2 Concorsi Pubblici per :

1 Dirigente di ambito Tecnico con funzioni afferenti ad Aree Tecniche

1 Dirigente di ambito Informatico con funzioni afferenti e connesse alle Tecnologie informatiche

proseguito con l’indizione di:

- 1 Dirigente / Avvocato con funzioni afferenti l’Ambito Legale (in caso di esito negativo della procedura di Mobilità esterna autorizzata con Deliberazione G.C. N. 214 del 14.12.2018 e indetta con D.D. 480 di R.U.A.D. del 01.04.2019);*
- 1 Dirigente di ambito Giuridico/Economico/Finanziario con funzioni prioritariamente afferenti il governo delle “Entrate”;*

Per la complessità della gestione delle procedure concorsuali in periodo di pandemia Covid_19 nel corso del 2021 si sono concluse unicamente 2 delle 4 procedure previste, in particolare quelle ritenute urgenti (Dirigente di ambito Tecnico con funzioni afferenti ad Aree Tecniche e Dirigente di ambito Informatico con funzioni afferenti e connesse alle Tecnologie informatiche).

Nel corso del 2022, così come disposto dalla Deliberazione G.C. n. 245 del 23.12.2021 è inoltre stata assunta una seconda unità di Dirigente ambito tecnico ritenuto prioritario per rinforzare i presidi di responsabilità in tale ambito e fluidificare / accorciare i processi decisionali e la capacità realizzativa dell’area tecnica in ordine agli indirizzi e ai contenuti del PNRR.

Le ulteriori 2 assunzioni da realizzarsi a seguito di procedure selettive come definite nella Deliberazione G.C. n. 223 del 22.12.2020, ed integrate per una ulteriore unità amministrativa per il 2022 con Deliberazione G.C. n. 245 del 23.12.2021, verranno completate/realizzate nel corso del 2023.

Il percorso di consolidamento dei ruoli organici della dirigenza proseguirà quindi seguendo le linee ed i fabbisogni indicati nei precedenti paragrafi come approvato con Deliberazione G.C. n. 245 del 23.12.2021 con adeguamento delle strategie e dei tempi di reclutamento:

N.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA AUTORIZZATA	DECORRENZA PREVISTA NEL PTFP G.C. 245 - 23.12.2021	DECORRENZA PREVISTA AGGIORNATA	CAT.
1	DIRIGENTE - AMBITO AMMINISTRATIVO	Indizione Concorso Pubblico	01/12/2022	01/05/2023	DIR
1	DIRIGENTE - AMBITO GIURIDICO / ECONOMICO /AMMINISTRATIVO - ENTRATE	Indizione Concorso Pubblico	01/07/2022	01/05/2023	DIR
1	DIRIGENTE - AVVOCATO	Indizione Concorso Pubblico	01/07/2022	01/01/2023	DIR

4.6 Mobilità interna

La mobilità, insieme agli interventi in materia di reclutamento e di dotazioni organiche, è una delle leve principali su cui agire per governare in modo efficace le politiche di gestione del personale.

In particolare oltre alla ricollocazione del personale su base volontaria, costituisce lo strumento prevalente per ricollocare personale divenuto inidoneo alla mansione.

La riduzione delle unità in servizio privilegia sempre di più la mobilità interna, prevalentemente dall'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA, quale strumento complementare rispetto al reclutamento esterno.

4.7 Reclutamento di personale a tempo determinato

parte - A -

Preliminarmente si richiama il paragrafo 3.1 *parametri di spesa ed il budget assunzionale* dove si definiscono i limiti finanziari complessivi per le assunzioni a tempo determinato.

Il quadro occupazionale dell'ente (andamento sostenuto delle cessazioni e reclutamento rallentato) spinge a dover autorizzare il ricorso alle assunzioni a tempo determinato anche per il 2023 al fine di garantire da una parte la gestione dei servizi e dall'altra il rispetto delle scadenze, o per far fronte alle ragioni d'urgenza ed assoluta necessità che si dovessero rendere necessarie, effettuandole comunque nei limiti normativi legati alla spesa autorizzata nel presente piano, e della "sostenibilità finanziaria" delle stesse.

Preso atto del valore definito a consuntivo dell'anno 2021 tra "spesa di personale ed entrate correnti", in riferimento alle assunzioni 2023, limitatamente a quelle strettamente necessarie a garantire l'ordinario funzionamento dei servizi, si valuta opportuno - come già previsto nel precedente Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024 per l'anno 2022, contemperando l'esigenza del contenimento della spesa per la tipologia di lavoro flessibile con la necessità di ricorrere in parte a forme di lavoro flessibile in relazione alla non presenza all'interno dell'Amministrazione di personale sufficiente a garantire le ordinarie funzionalità o per affrontare situazioni straordinarie e temporanee - autorizzare i competenti uffici a realizzare:

- nuove assunzioni/proroghe a tempo determinato necessarie ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione, principalmente connesse ai servizi sociali, scolastico-educativi, al cittadino, istituzionali, di "governance", previste da leggi speciali (TUEL 267/2000) e/o per far fronte ad esigenze straordinarie o progettuali emergenti non previste dal presente piano utili a non compromettere la funzionalità dei servizi od il rispetto delle scadenze da parte delle singole strutture,

tenuto conto anche dei risparmi generati dai dimissionari, coerentemente con i parametri di contenimento della spesa di personale:

- media del triennio 2011-2013;
- tetto della spesa per lavoro flessibile entro dell'analoga voce di spesa 2009 (al netto delle "deroghe", delle categorie escluse, dei finanziamenti esterni, ecc.);
- sostenibilità finanziaria;
- assunzioni a tempo determinato di Assistenti Sociali finanziate "a valere" su risorse etero finanziate ("Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale" di cui all'art. 1, comma 386, della legge 28/12/2015, n. 208 ecc.) e su risorse proprie nei limiti degli stanziamenti di bilancio destinati a tale voce di spesa.
- assunzioni a tempo determinato del personale scolastico ed educativo assegnato alla Istituzione Scuole e Nidi d'infanzia nei limiti degli stanziamenti di bilancio destinati a tale voce di spesa.
- assunzioni attuabili secondo quanto disposto dall'art. 31-bis, commi 1 e 4, D.L. n. 152/2021 che consente ai Comuni di determinare un budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio, finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR, sia finanziabili a valere sul quadro economico del progetto ammesso a finanziamento (**Parte – C** - del presente paragrafo).

Parte – B -

omissis....

- Parte - C -

PNRR- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

Nell'ordinamento pubblico sono state inserite norme speciali per le assunzioni utili alla realizzazione dei progetti finanziati con il PNRR, al fine di agevolare l'attuazione dei progetti ivi previsti. Il comma 1 dell'art. 31-bis, commi 1 e 4, D.L. n. 152/2021 **convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233**, introduce, infatti, deroghe agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi. La norma specifica che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità, distinguendo pertanto due diverse azioni finalizzate al reclutamento.

La possibilità di destinare un budget aggiuntivo (a) per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio , nonché la possibilità di imputare nel relativo quadro economico (b) costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato a realizzare i progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione. In particolare, in base alle nuove disposizioni, e sulla base di quanto indicato dalla Circolare del Ministero dell'economia e delle finanze, sono stati definiti le condizioni e i criteri in base ai quali le amministrazioni interessate possono assumere personale oltre le proprie ordinarie facoltà assunzionali .

a) Il budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio. Al fine di agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il comma 1 dell'articolo 31-bis del D.L. n. 152/2021 **convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233**, consente di destinare risorse proprie alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009), e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000. La spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato; le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).

Con riferimento agli aggregati "spesa di personale" di cui alle lettere b) e c), la norma specifica inoltre che le deroghe richiamate operano anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali (articolo 14 CCNL 22/1/2004). Le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella allegata al decreto citato e, considerate le dimensioni del Comune di Reggio Emilia (fascia demografica 60.000-249.999 abitanti) corrisponde a: 0,5.

b) **Assunzioni con finanziamento sul quadro economico dell'opera (decreto PNRR 80/2021 convertito con Legge 113/2021 - circolare ministeriale n. 8432 del 18 gennaio 2022)**. Possono essere imputati nel relativo quadro economico i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato a realizzare i progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione alle condizioni ed entro i limiti descritti al precedente punto a).

La circolare richiamata elenca le attività rendicontabili ed espletabili dal personale:

- incarichi di progettazione, servizi di direzione lavori, servizi di architettura e ingegneria;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- incarichi per indagini geologiche e sismiche;
- incarichi per le operazioni di bonifica archeologica;
- incarichi in commissioni giudicatrici;
- altre attività tecnico-operative strettamente finalizzate alla realizzazione dei singoli progetti finanziati dal PNRR.

Esclude da questa forma di finanziamento il supporto amministrativo necessario alla realizzazione delle diverse fasi es. per l'affidamento delle opere, per i subappalti e non ammette la rendicontazione di quota parte di costi del personale, anche se assunto a tempo determinato, per lo svolgimento di attività ordinarie, né per il rafforzamento delle strutture amministrative.

Alla luce delle norme richiamate si ritiene di destinare nel limite delle risorse che si renderanno disponibili a tale titolo (a) le assunzioni a tempo determinato di personale amministrativo, economico finanziario, tecnico, informatico necessario a rinforzare i processi trasversali legati alla realizzazione delle opere pubbliche

ammesse a finanziamento PNRR, mentre con le risorse disponibili e distinte nel quadro economico delle opere (b) verranno finanziate le assunzioni di personale a tempo determinato sulla funzioni specificatamente elencate dalla circolare sopra richiamata.

5. Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano

Richiamata a fini interpretativi e per quanto non riportato nel presente atto la G.C. 22/12/2020 N. 223, dove si prendeva atto dei mutati criteri per la definizione della capacità assunzionali degli Enti, collegandoli alla “sostenibilità finanziaria” delle assunzioni, ed in riferimento al / alla / agli:

- art. 33 del D.L. n. 34/2019 – convertito con modificazioni nella legge n. 58 del 28.6.2019 - “... A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo credito dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”;
- DPCM 17.03.2020 pubblicato in G.U. in data 27.04.2020: “i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia”;
- Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 Giugno 2019 n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni”, emanata in data 08.06.2020 e pubblicata in Gazzetta Ufficiale solo l'11.09.2020 (G.U. n. 226/2020);

Ai sensi di quanto indicato nel citato DPCM 17.03.2020, in relazione al numero degli abitanti, il Comune di Reggio Emilia si colloca nella Fascia demografica lettera g) - fascia che, pertanto, deve essere presa a riferimento per l'individuazione dei due valori “soglia” che definiscono nel concreto tre diverse fasce di virtuosità e di appartenenza per i singoli Comuni, che occorre considerare al fine della definizione delle diverse capacità assunzionali dei singoli Comuni, a decorrere dal 20 Aprile 2020 (data di decorrenza dell'applicazione delle nuove disposizioni assuntive stabilita dal citato decreto);

I “valori soglia” sono stati stabiliti dalle Tabelle contenute nel DPCM 17 Marzo 2020, per i Comuni appartenenti alla fascia g), come segue: nel 27,60% del rapporto tra spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, definito “soglia di virtuosità”, al di sotto del quale si collocano gli Enti cosiddetti “virtuosi”; nel 31,60% del rapporto tra le medesime voci più sopra indicate, al di sopra del quale si collocano gli Enti con minor capacità di

sostenibilità finanziaria, i quali devono prevedere un graduale piano di rientro, entro il 2025, sino al raggiungimento del “valore soglia” di virtuosità;

in tal modo viene implicitamente definita nel DPCM una fascia “intermedia” tra i due valori soglia di cui sopra e come stabiliti dal Decreto, in cui si collocano i Comuni il cui rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti risulta “compreso fra i due suddetti valori soglia” - Comuni che non possono incrementare nell’anno in corso il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato a seguito dell’ultimo rendiconto della gestione approvato (Rendiconto 2021).

La prima rilevazione del dato rappresentativo del rapporto tra “*spesa di personale ed entrate correnti*” del Comune di Reggio Emilia per l’anno 2019 (giuste Deliberazioni di Consiglio Comunale n. 137 di I.D. del 29.06.2020 e n. 139 di I.D. del 29.06.2020 con cui sono stati approvati il Bilancio Consuntivo dell’esercizio 2019 della Amministrazione Comunale e dell’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia del Comune di Reggio Emilia, certificazione del Collegio dei Revisori con proprio verbale n. 35 del 30/11/2020) risultava essere pari al 31,00%.

Tale dato ha collocato il Comune all’interno della cosiddetta “**fascia intermedia**” di virtuosità, compresa tra i due valori soglia 27,60% e 31,60%, ai fini delle capacità assunzionali/sostenibilità finanziaria per l’anno 2020 e così sino alla determinazione del nuovo parametro.

In merito al rispetto delle norme sulla “sostenibilità finanziaria” della spesa prevista per nuove assunzioni, nell’ambito della più “complessiva” spesa di personale di cui all’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i. convertito con modificazioni in Legge n. 58/2019, al DPCM 17/03/2020 e Circolare interministeriale 08/06/2020, si richiama la Relazione al Conto finanziario e al Conto economico patrimoniale allegata alla Deliberazione di Consiglio Comunale n. 108 di I.D. del 10.05.2021 di approvazione del Rendiconto della Gestione 2020 ove al paragrafo Personale a pagina 39 si evidenzia in particolare:

...omissis...

“il “rapporto” provvisoriamente determinato tra la spesa a consuntivo 2020 del personale assegnato al Comune e la spesa pre-consuntiva 2020 del personale assegnato all’Istituzione scuole e nidi d’infanzia e la media delle entrate dell’ultimo triennio, pari al 27,74%, risulta contenuto rispetto all’analogo “rapporto” registrato nell’ultimo rendiconto approvato 2019, pari al 31,00% (come da normativa vigente)”

...omissis...

Considerato che il dato emerso a seguito del calcolo effettuato a cura dei competenti Servizi (Area Risorse e Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione) e quantificato sulla scorta dei dati estrapolati dai dati di consuntivo 2021 sia del Comune di Reggio Emilia che dell’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia, risulta essere pari a 27,38% dato migliorato rispetto al Rendiconto approvato 2020 pari al 27,85% (come da normativa vigente) e al rendiconto approvato 2019, pari al 31,00%.

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano, nell’ALLEGATO B) PROSPETTO BUDGET/MODIFICA PIANO ASSUNZIONALE 2022 – INTEGRAZIONE PRIMO STRALCIO 2023 sono simulati gli effetti sul bilancio dell’attuazione di quanto fin qui previsto in ottica di contenimento del costo del personale entro i parametri del turn-over.

La tabella mostra le variazioni nella consistenza di personale a tempo indeterminato, nonché le corrispondenti variazioni sulla spesa di personale, calcolata sulla base degli emolumenti fissi previsti dai rispettivi contratti al lordo degli oneri riflessi.

Le voci includono sia le uscite che gli ingressi in mobilità poiché, attraverso un recente parere MEF-RGS, Prot. 45220 del 12/03/2021U, è chiarito che *“gli oneri del personale acquisito in mobilità dovranno essere computati delle amministrazioni riceventi a valere sulle proprie facoltà assunzionali”*, laddove il reclutamento di personale è correlato ai principi di sostenibilità finanziaria.

Nel 2023 si evidenzia la previsione sia del “risparmio” di spesa in relazione al personale cessato (ALLEGATO A) che della “nuova spesa” (ALLEGATO B) in relazione alle assunzioni ed alle azioni di reclutamento indicate, che sono state tutte quantificate in termini “effettivi”, dalla decorrenza del relativo evento (certo o presunto) al 31/12, della categoria giuridica e del rapporto orario.

Inoltre, per quanto riguarda le nuove assunzioni 2023 i costi quantificati tengono conto dei nuovi importi determinati dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, sottoscritto definitivamente in data 16/11/2022.

Il finanziamento delle nuove assunzioni (mobilità, graduatorie proprie o di altri enti) trova copertura nelle risorse derivanti dalle disponibilità liberate dalle cessazioni dell’anno precedente e dell’anno 2023 già programmate descritte nei prospetti di cui all’ALLEGATO A).

Infatti la sentenza n. 7/2022, le Sezioni Riunite della Corte dei conti ha ricordato che l’ampliamento delle capacità assunzionali a tempo indeterminato degli enti locali consentito dall’art. 33 del D.L. n. 34/2019 e dai connessi decreti attuativi, è condizionato alla sussistenza di due presupposti indefettibili.

Il primo, di natura statica, è dato dal rispetto di un valore “soglia” nel rapporto tra il complessivo aggregato della spesa di personale contabilizzato nell’ultimo rendiconto approvato e le entrate “libere” correnti degli ultimi tre rendiconti, al netto del FCDE valorizzato in sede di bilancio di previsione dell’esercizio di riferimento

Il secondo, di natura dinamica, è rappresentato dalla coerenza con la programmazione triennale dei fabbisogni e dalla sussistenza dell’equilibrio pluriennale di bilancio “asseverato dall’Organo di revisione”.

Solo nel caso in cui le suddette condizioni risultino verificate, gli enti locali potranno incrementare la propria spesa di personale secondo i parametri di cui al cit. art. 33 del D.L. n. 34/2019 e dei connessi decreti attuativi.

In caso contrario, per il calcolo delle nuove assunzioni a tempo indeterminato, al fine di evitare “vuoti di vincolo”, verranno in rilievo il (persistente) vincolo sul “budget assunzionale” di cui all’art. 3, co.5 e ss. del D.L. n. 90/2014 (applicando dunque un turn over pari al 100 per cento) ed il (persistente) limite sulla “spesa complessiva” di cui al co. 557-quater, dell’art. 1 della L. n. 296/2006.

6. Controlli preventivi, pubblicità e trasparenza

Il presente Piano è stato adottato a seguito del preventivo controllo del Collegio dei revisori dei conti, che ne ha verificato la coerenza con i vincoli di finanza pubblica e, come previsto dal combinato disposto degli artt. 6 e 33 del D.Lgs. n. 165/2001, ne ha verificato il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio con asseverazione, in coerenza con quanto affermato dalla Corte Conti sezione controllo per la Liguria che ha circoscritto ad un indice dinamico frutto di stime, riferito alla complessiva sostenibilità finanziaria in prospettiva almeno triennale, delle assunzioni programmate da parte del bilancio dell’ente (delib. 91/2020).

La Corte dei Conti ha, infatti, ricondotto il rispetto pluriennale dell’equilibrio complessivo di bilancio (indice dinamico), per il quale la norma richiede, in quanto frutto di stime (o, comunque, a differenza del presupposto di base, di dati non ancora consuntivati) una specifica asseverazione da parte dell’organo di

revisione (riferita, appunto, alla complessiva sostenibilità finanziaria, in prospettiva almeno triennale, delle assunzioni programmate da parte del bilancio dell'ente).

La Sez. reg. Emilia Romagna delibera n. 229/2021/PRSE riconduce l'atto di asseverazione funzionalmente a creare affidamento circa la capacità di "equilibrio sostanziale" dell'Ente, in previsione dell'innesto, sul bilancio, dell'ulteriore spesa di personale a tempo indeterminato. A tale fine, l'atto di asseverazione comporta la pregiudiziale validazione della veridicità ed attendibilità dei fattori posti alla base del giudizio e della loro significatività e completezza ai fini del giudizio stesso.

Tale verifica, aggiungono le Corti, deve essere effettuata secondo il principio di prudenza, includendo, quindi, tutti i fattori perturbanti l'equilibrio del bilancio. In questa prospettiva, assume valore dirimente la verifica della sussistenza, sufficientemente sicura, non arbitraria ed irrazionale, di adeguate coperture economiche con riguardo alla complessiva mole di oneri incidenti sul bilancio anche negli esercizi a venire (cfr., ex pluribus, Corte cost. n. 48/2019).

Nei punti precedenti si dà atto della avvenuta ricognizione annuale di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, rilevandone l'assenza.

La programmazione dei fabbisogni confluisce nel PIAO, di cui all'articolo 6 del D.L. n. 80 del 2021.

Il presente Piano, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013, sarà inoltre pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito del Comune di Reggio Emilia.

Infine, i contenuti del presente piano saranno comunicati al sistema (SICO) di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2001, in ottemperanza a quanto previsto dalle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale adottate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con il decreto interministeriale dell'8 maggio 2018.

ALLEGATO A)

**QUANTIFICAZIONE CESSAZIONI 2022
E PRIMA QUANTIFICAZIONE CESSATI 2023**

Allegato A) al "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2022/2024
MODIFICA PER L'ANNO 2022 –
INTEGRAZIONE PRIMO STRALCIO 2023"

QUANTIFICAZIONE COMPLESSIVA CESSATI ANNO 2022								
CIFRATURE	DEC. CESSAZIONE	PROFILO PROFESSIONALE	ORE	CAT.	IMPORTI in ragione annua	IMPORTI RISPARMIATI 2023 (da data di cessazione al 31.12.2023)	SPESA SOSTENUTA PER ANNO 2022 (dal 01.01.2022 alla data di cessazione)	SPESA SOSTENUTA PER ANNO 2023 (dal 01.01.2023 alla data di cessazione)
P.S.	01.01.2022	FUNZIONARIO RETI SOCIALI		D	33.060,61		0,00	
P.R.	01.01.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	30.381,83		0,00	
T.E.	01.01.2022	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO		D	33.060,61		0,00	
U.N.	02.01.2022	COLLABORATORE CULTURALE		B/3	28.546,25		78,21	
B.M.	13.01.2022	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	30	D	27.550,51		905,77	
V.C.	15.01.2022	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO		B/3	28.546,25		1.094,92	
P.S.	22.01.2022	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO		D	33.060,61		1.902,12	
S.M.	31.01.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	30.381,83		2.497,14	
P.T.	01.01.2022	GESTORE PROCESSI SOCIALI	30	C	25.318,19		0,00	
P.M.	14.02.2022	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO		B	27.018,32		3.257,00	
M.G.	28.02.2022	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO		B	27.018,32		4.293,32	
M.R.	28.02.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	30.381,83		4.827,80	
G.M.	06.03.2022	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO		D/3	38.266,67		6.709,77	
B.G.	07.03.2022	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO		B/3	28.546,25		5.083,58	
P.M.	09.03.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	30.381,83		5.576,94	
F.B.	23.03.2022	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE		C	30.381,83		6.742,27	
F.S.	26.03.2022	FUNZIONARIO TECNICO		D	33.060,61		7.608,47	
C.A.T.	01.04.2022	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO		D	33.060,61		8.151,93	
T.C.	01.05.2022	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	30	B	22.515,27		7.402,28	
G.G.	02.05.2022	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO		B	27.018,32		8.956,76	
F.F.	16.05.2022	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO		D	33.060,61		12.227,90	
G.R.	27.05.2022	COLLABORATORE CULTURALE		B/3	28.546,25		11.418,50	
D.M.	01.06.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	30.381,83		12.568,92	
Z.M.	04.06.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	30.381,83		12.818,64	
C.A.	10.06.2022	COLLABORATORE CULTURALE		B/3	28.546,25		12.513,42	
F.L.	29.06.2022	AGENTE		C	31.898,97		15.643,60	
P.M.G.	01.07.2022	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO		B	27.018,32		13.398,13	
V.M.	01.07.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	30.381,83		15.066,06	
M.R.	31.12.2022	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI		D	33.060,61		32.970,03	
M.D.	26.07.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	30.381,83		17.147,01	
B.R.	01.08.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	30.381,83		17.646,43	
S.M.	15.08.2022	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO		D	33.060,61		20.470,41	
P.A.	05.09.2022	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI		D	33.060,61		22.372,52	
F.A.	18.09.2022	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI		C	30.381,83		21.641,85	
P.M.	12.10.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	30.381,83		23.639,56	
T.O.	11.11.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI		C	30.381,83		26.136,70	
M.M.	15.11.2022	FUNZIONARIO TECNICO		D	33.060,61		28.803,49	
I.E.	15.11.2022	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO		B	27.018,32		23.539,25	
B.M.G.	01.12.2022	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO		D	34.577,75		31.641,01	
F.P.	07.12.2022	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	30	C	25.318,19		23.584,07	
P.L.	01.01.2022	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI		B	27.018,32		0,00	
R.M.	17.05.2022	INSEGNANTE		C	32.863,18		12.244,91	
S.A.	06.06.2022	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA		B/3	28.546,25		12.200,59	
C.L.	05.10.2022	INSEGNANTE		C	32.863,18		24.940,00	
R.E.	08.12.2022	INSEGNANTE	21	C	19.170,19		17.909,68	
B.C.	23.12.2022	COLLABORATORE SERVIZI DI CUCINA	27	B/3	21.409,69		20.881,78	
A.S.	30.12.2022	INSEGNANTE		C	32.863,18		32.683,11	

CIFRATURE	DEC. CESSAZIONE	PROFILO PROFESSIONALE	ORE	CAT.	IMPORTI in ragione annua	IMPORTI RISPARMIATI 2023 (da data di cessazione al 31.12.2023)	SPESA SOSTENUTA PER ANNO 2022 (dal 01.01.2022 alla data di cessazione)	SPESA SOSTENUTA PER ANNO 2023 (dal 01.01.2023 alla data di cessazione)
S.D.	17.01.2022	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	36	D	33.060,61		1.449,23	
M.C.	01.02.2022	COLLABORATORE CULTURALE	24	B1	18.012,21		1.529,80	
P.V.	01.02.2022	GESTORE PROCESSI TECNICI	36	C	30.381,83		2.580,37	
P.G.	01.02.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	C	30.381,83		2.580,37	
P.P.	06.04.2022	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	30	D	27.550,51		7.170,68	
R.L.	17.04.2022	FUNZIONARIO TECNICO	36	D	33.060,61		9.601,16	
D.G.R.	01.05.2022	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	30	C	25.318,19		8.323,79	
B.S.	17.05.2022	COLLABORATORE CULTURALE /3	30	B3	23.788,54		8.863,68	
B.C.	01.06.2022	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	30	D	27.550,51		11.397,61	
L.M.S.	01.06.2022	FUNZIONARIO TECNICO	36	D	33.060,61		13.677,13	
L.B.	15.06.2022	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	36	D	33.060,61		14.945,21	
G.M.C.	01.06.2022	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	D	33.060,61		13.677,13	
D.M.	09.06.2022	AGENTE	36	C	31.898,97		13.895,72	
G.G.	16.06.2022	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	D	33.060,61		15.035,78	
C.A.	01.07.2022	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/3	36	D3	38.266,67		18.976,07	
V.L.	01.09.2022	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	D	33.060,61		22.010,21	
B.D.	19.09.2022	AGENTE	36	C	31.898,97		22.809,95	
C.L.	28.09.2022	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	24	C	20.254,55		14.982,82	
G.M.	06.11.2022	FUNZIONARIO TECNICO	18	D	16.530,31		13.994,15	
P.S.	10.01.2022	EDUCATORE	36	C	32.310,86		796,71	
D.I.	14.03.2022	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	D	33.060,61		6.521,54	
G.M.	01.05.2022	EDUCATORE	36	C	32.310,86		10.622,75	
S.L.	01.05.2022	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	36	D	33.060,61		10.869,24	
P.R.	05.06.2022	INSEGNANTE	36	C	32.863,18		13.955,60	
F.S.	01.07.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	C	30.381,83		15.066,06	
B.L.	01.08.2022	INSEGNANTE ATELIERISTA	36	C	32.863,18		19.087,66	
C.K.	01.08.2022	INSEGNANTE	18	C	16.431,59		9.543,83	
N.R.	09.08.2022	GESTORE PROCESSI TECNICI	36	C	30.381,83		18.312,34	
M.N.	16.08.2022	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	D	33.060,61		20.560,98	
M.M.	16.08.2022	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	D	33.060,61		20.560,98	
P.B.	16.08.2022	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	D	33.060,61		20.560,98	
M.M.T.	22.08.2022	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	36	D	33.060,61		21.104,44	
C.E.	25.08.2022	INSEGNANTE	36	C	32.863,18		21.248,52	
Z.L.	25.08.2022	INSEGNANTE	36	C	32.863,18		21.248,52	
F.E.	13.08.2022	Collaboratore Tecnico Operativo	36	B	27.018,32		16.581,11	
D.A.S.	01.09.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	C	30.381,83		20.226,81	
D.P.K.	01.09.2022	EDUCATORE	36	C	32.310,86		21.511,07	
G.R.	01.09.2022	EDUCATORE	36	C	32.310,86		21.511,07	
I.O.	01.09.2022	INSEGNANTE	27	C	24.647,39		16.409,08	
P.A.G.M.	01.09.2022	EDUCATORE	36	C	32.310,86		21.511,07	
C.A.	14.09.2022	INSEGNANTE	18	C	16.431,59		11.524,62	
B.M.	19.09.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	C	30.381,83		21.725,09	
G.G.G.	03.09.2022	INSEGNANTE	36	C	32.863,18		22.058,85	
D.C.	12.09.2022	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	23	B	17.261,70		12.012,25	
L.R.P.	19.09.2022	INSEGNANTE	36	C	32.863,18		23.499,42	
B.R.	29.09.2022	COLLABORATORE CULTURALE	31	B/3	24.581,49		18.250,92	
B.M.	01.10.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	30	C	25.318,19		18.936,62	
R.M.	01.10.2022	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	D	33.060,61		24.727,52	

CIFRATURE	DEC. CESSAZIONE	PROFILO PROFESSIONALE	ORE	CAT.	IMPORTI in ragione annua	IMPORTI RISPARMIATI 2023 (da data di cessazione al 31.12.2023)	SPESA SOSTENUTA PER ANNO 2022 (dal 01.01.2022 alla data di cessazione)	SPESA SOSTENUTA PER ANNO 2023 (dal 01.01.2023 alla data di cessazione)
P.S.	17.10.2022	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	36	B	27.018,32		21.392,59	
C.F.	01.10.2022	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	30	D	27.550,51		20.606,27	
M.S.	03.10.2022	AGENTE	36	C	31.898,97		24.033,47	
G.A.	21.11.2022	GESTORE PROCESSI SOCIALI	36	C	30.381,83		26.969,08	
G.F.	01.11.2022	INSEGNANTE	36	C	32.863,18		27.370,98	
C.A.	14.11.2022	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	36	D	33.060,61		28.712,91	
D.S.	14.11.2022	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	36	D				
R.F.	21.11.2022	OPERATORE TECNICO OPERATIVO	36	A	25.558,15		22.687,23	
D.D.	01.12.2022	EDUCATORE	21	C	32.310,86		29.566,65	
R.P.	13.12.2022	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	C	30.381,83		28.800,31	
G.A.	17.12.2022	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	36	B3	28.546,25		27.373,12	
M.S.	19.12.2022	AGENTE	36	C	31.898,97		30.762,84	
P.E.	31.12.2022	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	D3	38.266,67		38.161,83	
M.L.	31.12.2022	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	36	D1	33.060,61		32.970,03	
QUANTIFICAZIONE COMPLESSIVA RISPARMIO E SPESA CESSATI ANNO 2022					3.223.001,64		1.668.649,67	
PRIMA QUANTIFICAZIONE CESSATI ANNO 2023 (AL 10/12/2022)								
CIFRATURE	DEC. CESSAZIONE	PROFILO PROFESSIONALE	ORE	CAT.	IMPORTI in ragione annua	IMPORTI RISPARMIATI 2023 (da data di cessazione al 31.12.2023)	SPESA SOSTENUTA PER ANNO 2022 (dal 01.01.2022 alla data di cessazione)	SPESA SOSTENUTA PER ANNO 2023 (dal 01.01.2023 alla data di cessazione)
M.M.	01.01.2023	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	30	B1	23.708,73	23.708,73		0,00
V.C.C.	04.01.2023	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI / 3	36	D3	39.828,96	39.501,60		327,36
L.M.	11.01.2023	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI / 3	36	D3	39.828,96	38.737,76		1.091,20
M.V.	01.03.2023	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	36	B3	29.988,52	25.141,06		4.847,46
S.M.A.	01.03.2023	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	C	31.879,32	26.726,22		5.153,10
B.S.	18.03.2023	FUNZIONARIO TECNICO	36	D1	34.595,03	27.391,68		7.203,35
F.A.	20.03.2023	FUNZIONARIO TECNICO	36	D1	34.595,03	27.202,12		7.392,91
F.L.	25.03.2023	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	D1	34.595,03	26.728,21		7.866,82
M.C.	04.04.2023	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	36	B1	28.450,47	21.201,45		7.249,02
C.P.	26.04.2023	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	30	C	26.566,10	18.195,96		8.370,14
M.G.M.	01.05.2023	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	36	B3	29.988,52	20.129,28		9.859,24
S.L.	06.05.2023	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	18	B1	14.225,24	9.353,58		4.871,66
B.I.	24.05.2023	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	C	31.879,32	19.389,61		12.489,71
M.M.	25.05.2023	INSEGNANTE	36	C	34.360,67	20.804,68		13.555,99
M.O.	06.07.2023	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	36	B1	28.450,47	13.952,42		14.498,05
Q.R.	22.07.2023	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	C	31.879,32	14.236,52		17.642,80
G.C.	29.07.2023	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	36	B3	29.988,52	12.817,01		17.171,51
S.S.	01.08.2023	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	36	C	34.360,67	14.403,24		19.957,43
M.E.	04.08.2023	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	36	D1	36.112,17	14.840,62		21.271,55
R.N.P.	05.08.2023	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	36	B1	28.450,47	11.614,03		16.836,44
B.C.	14.08.2023	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	C	31.879,32	12.227,68		19.651,64

CIFRATURE	DEC. CESSAZIONE	PROFILO PROFESSIONALE	ORE	CAT.	IMPORTI in ragione annua	IMPORTI RISPARMIATI 2023 (da data di cessazione al 31.12.2023)	SPESA SOSTENUTA PER ANNO 2022 (dal 01.01.2022 alla data di cessazione)	SPESA SOSTENUTA PER ANNO 2023 (dal 01.01.2023 alla data di cessazione)
S.M.A.	05.09.2023	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	30	D1	28.829,19	9.320,12		19.509,07
B.C.	11.09.2023	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	18	A	13.483,88	4.137,52		9.346,36
C.G.	18.09.2023	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO / 3	36	B3	29.988,52	8.626,83		21.361,69
C.P.	22.09.2023	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	36	B1	28.450,47	7.872,60		20.577,87
R.A.	30.09.2023	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	C	31.879,32	8.122,68		23.756,64
M.A.M.	07.10.2023	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	D1	34.595,03	8.151,16		26.443,87
Z.A.	13.10.2023	COLLABORATORE CULTURALE	36	B1	28.450,47	6.235,72		22.214,75
F.R.	22.10.2023	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	36	C	31.879,32	6.201,18		25.678,14
B.P.	04.11.2023	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI / 3	36	D3	39.828,96	6.328,99		33.499,97
G.M.	07.11.2023	EDUCATORE	36	C	33.808,35	5.094,41		28.713,94
C.C.	18.11.2023	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	D1		0,00		0,00
M.D.	07.12.2023	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	C	31.879,32	2.183,52		29.695,80
C.D.	30.12.2023	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	36	C	31.879,32	174,68		31.704,64
		PRIMA QUANTIFICAZIONE PRESUNTO RISPARMIO E PRESUNTA SPESA CESSATI ANNO 2023			1.020.562,98	510.752,86		509.810,12
					IN RAGIONE ANNUA	RISPARMIO DA CESSAZIONI 2023	SPESA SOSTENUTA 2022 FINO A DATA DI CESSAZIONE	
		QUANTIFICAZIONE COMPLESSIVA PRESUNTO RISPARMIO E PRESUNTA SPESA CESSATI ANNO 2022-2023 AL 31.12.2022 (con CCNL 19/21)			4.243.564,62	510.752,86	1.668.649,67	

ALLEGATO B)

PROSPETTO BUDGET / PIANO ASSUNZIONALE 2023

Allegato B) al "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2022-2024 – MODIFICA ANNO 2022 E INTEGRAZIONE STRALCIO 2023.

ASSUNZIONI 2022 AUTORIZZATE CON DELIBERAZIONE G.C. N. 245 DEL 23.12.2021 NON ANCORA COMPLETATE

PTFP di autorizzazione	NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA prevista PTFP GC 245 del 23.12.2021	DECORRENZA AGGIORNATA AL 1/12/2023	CAT.	COSTO REALE CON SPESA DA DECORRENZA CORRISPOSTA D'AGGIORNATA	SPESA GIA' SOSTENUTE PER LAVORO FLESSIBILE O PERSONALE DIMISSIONARIO ..	COSTO IN RAGIONE ANNUA	costo in ragione annua spesa già sostenuta/già prevista	
2022	1	DIRIGENTE - AMBITO AMMINISTRATIVO	Indizione Concorso Pubblico	01/12/2022	01/05/2023	DIR	41.499,93		62.249,90		
2021	1	DIRIGENTE - AMBITO GIURIDICO/ECONOMICO/AMMINISTRATIVO - ENTRATE	Indizione Concorso Pubblico	01/07/2022	01/05/2023	DIR	41.499,93		62.249,90	62.249,90	GIA' AUTORIZZATA NEL PIANO 2021 - NEL COMPLESSIVO RISPARMIO DEI CESSATI ANNO 2021
2021	1	DIRIGENTE - AVVOCATO	Indizione Concorso Pubblico	01/07/2022	01/01/2023	DIR	62.249,90		62.249,90	62.249,90	GIA' AUTORIZZATA NEL PIANO 2021 - NEL COMPLESSIVO RISPARMIO DEI CESSATI ANNO 2021
2022	5	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	Indizione Concorso Pubblico	01/03/2022	01/01/2023	D	165.303,05		165.303,05		
2022	2	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE - SPECIALIZZAZIONE PEDAGOGICO	Concorso riservato a personale interno (art. 22 - comma 15 - del D.Lgs. n. 75/2017)	01/09/2022	01/01/2023	D	1.499,50		1.499,50		
2022	5	FUNZIONARIO TECNICO	Indizione Concorso Pubblico e/o Scorrimento graduatoria altro Ente	01/03/2022	01/01/2023	D	165.303,05		165.303,05		
2022	3	FUNZIONARIO TECNICO	Concorso riservato a personale interno (art. 22 - comma 15 - del D.Lgs. n. 75/2017)	01/05/2022	01/02/2023	D	8.036,34		8.036,34		
2021	2	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	Concorso pubblico in accordo con altro Ente (Provincia di Reggio Emilia)	01/03/2022	01/01/2023	D	66.121,22		66.121,22	66.121,22	GIA' AUTORIZZATA NEL PIANO 2021 - NEL COMPLESSIVO RISPARMIO DEI CESSATI ANNO 2021
2022	3	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	Indizione Concorso Pubblico	01/10/2022	01/04/2023	C	68.359,12		91.145,49		
2022	3	GESTORE PROCESSI TECNICI	Indizione Concorso Pubblico	01/03/2022	01/06/2023	C	53.168,20		91.145,49		
2022	1	INSEGNANTE	Stabilizzazione art. 20 - comma 2 - D.Lgs. n. 75/2017 - Procedura riservata-completamento assunzioni	25/08/2022	01/01/2023	C		32.863,18			GIA' SOSTENUTA NEL TEMPO DETERMINATO
TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2022 DA COMPLETARE							673.040,25	32.863,18	775.303,84	190.621,02	

INTEGRAZIONE ASSUNZIONI 2022 AUTORIZZATE CON DELIBERAZIONE G.C. N. 160 DEL 03.08.2022 NON ANCORA COMPLETATE

PTFP di autorizzazione	NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA prevista PTFP GC 160 del 03.08.2022	DECORRENZA AGGIORNATA AL 1/12/2022	CAT.	COSTO REALE CON SPESA DA DECORRENZA PREVISTA	SPESA GIA' SOSTENUTE PER LAVORO FLESSIBILE O PERSONALE DIMISSIONARIO ..	COSTO IN RAGIONE ANNUA	COSTO REALE CON SPESA DA DECORRENZA AGGIORNATA AL 01/12/2022	
2022	2	AGENTE	Scorrimento graduatoria unica regionale	01/10/2022	01/01/2023	C	63.797,94		63.797,94		
2022	4	FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	Scorrimento graduatoria propria	01/11/2022	01/02/2023	D	121.222,24		132.242,44		
2022	1	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	Indizione bando di mobilità	01/12/2022	01/02/2023	C	27.850,01		30.381,83		
2022	1	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	Stabilizzazione art. 20 - comma 1 - D.Lgs. n. 75/2017	01/11/2022	01/01/2023	D		33.060,61	33.060,61		GIA' PREVISTA NEL BILANCIO 2022-2024 - TEMPO DETERMINATO
2022	1	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	Stabilizzazione art. 20 - comma 1 - D.Lgs. n. 75/2017	01/11/2022	01/01/2023	D		33.060,61	33.060,61		GIA' PREVISTA NEL BILANCIO 2022-2024 - TEMPO DETERMINATO
2022	1	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	Stabilizzazione art. 20 - comma 1 - D.Lgs. n. 75/2018	entro 31/12/2022	01/01/2023	D	33.060,61		33.060,61		GIA' PREVISTA NEL BILANCIO PER UNITA' ASSUNTA A TEMPO INDETERMINATO E DIMISSIONARIA IN CORSO D'ANNO
2022	2	FUNZIONARIO TECNICO	Scorrimento graduatoria propria	01/11/2022	01/02/2023	D	60.611,12		66.121,22		
2022	2	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	Scorrimento graduatoria propria redatta in accordo con altro Ente (Porvincia di Reggio Emilia)	01/12/2022	01/02/2023	D	60.611,12		66.121,22		
2022	5	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	Scorrimento graduatoria propria	01/12/2022	01/04/2023	C	113.931,86		151.909,15		
2022	1	GESTORE PROCESSI TECNICI	Scorrimento graduatoria propria	01/12/2022	01/06/2023	C	17.722,73		30.381,83		
2022	2	FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE	Indizione concorso pubblico o scorrimento graduatoria altro Ente	01/12/2022	01/07/2023	D	33.060,61		66.121,22		
2022	1	FUNZIONARIO RETI SOCIALI - Referente Ambito disabilità - Cat. D	Indizione bando di selezione pr assunzioni ai sensi art. 110 - comma 2 - d.Lgs 267/2000	01/10/2022	01/01/2023	D		52.326,12			GIA' PREVISTA NEL BILANCIO DI PREVISIONE 2022 - 2024 TEMPO DETERMINATO ART. 110 - COMMA 2 DIMISSIONARIA IN CORSO D'ANNO
TOTALE SPESA INTEGRAZIONE ASSUNZIONI 2022 DA COMPLETARE							531.868,24	118.447,34	706.258,68		

PRIMO STRALCIO ASSUNZIONI 2023 AUTORIZZATE CON DELIBERAZIONE G.C. N. 160 DEL 03.08.2022

ANNUALITA' di autorizzazione	NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA prevista PTFP GC 160 del 03.08.2022	DECORRENZA AGGIORNATA AL 1/12/2022	CAT.	COSTO REALE CON SPESA DA DECORRENZA PREVISTA	SPESA GIA' SOSTENUTE PER LAVORO FLESSIBILE O PERSONALE DIMISSIONARIO ..	COSTO IN RAGIONE ANNUA
2023	1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Indizione concorso pubblico	01/03/2023	01/04/2023	D	25.946,27		34.595,03
2023	2	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Scorrimento graduatoria propria	01/04/2023	01/04/2023	D	51.892,55		69.190,06
2023	1	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	Indizione bando di mobilità o Scorrimento graduatoria altro Ente o Indizione nuova procedura propria (Concorso pubblico)	01/04/2023	01/03/2023	D	28.829,19		34.595,03
TOTALE SPESA PRIMO STRALCIO ASSUNZIONI 2023							106.668,01	-	138.380,12
INTEGRAZIONE ASSUNZIONI 2023 DA AUTORIZZARE									
ANNUALITA' di autorizzazione	NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA prevista PTFP 2023		CAT.	COSTO REALE CON SPESA DA DECORRENZA PREVISTA	SPESA GIA' SOSTENUTE PER LAVORO FLESSIBILE O PERSONALE DIMISSIONARIO ..	COSTO IN RAGIONE ANNUA
2023	5	AGENTE	Scorrimento graduatoria unica regionale	31/12/2023		C			166.982,30
2023	1	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	Stabilizzazione art. 20 - comma 1 - D.Lgs. n. 75/2018 (scorrimento)	01/02/2023		D		GIA' PREVISTA NEL BILANCIO PER UNITA' ASSUNTA A TEMPO INDETERMINATO E DIMISSIONARIA IN CORSO D'ANNO	
2023	1	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	Concorso pubblico in accordo con altro Ente (Unione Plantura Reggiana) - scorrimento	01/02/2023		D	33.102,82		36.112,17
2023	1	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	Indizione concorso pubblico	01/04/2023		D	25.946,27		34.595,03
2023	1	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	Scorrimento graduatoria altro Ente o Indizione nuova procedura propria (Concorso pubblico)	01/04/2022		D	25.946,27		34.595,03
2023	3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Scorrimento graduatoria propria	01/05/2023		D	69.190,06		103.785,09
2023	7	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	Scorrimento graduatoria propria	01/05/2023		C	148.770,16		223.155,24
2023	1	GESTORE PROCESSI TECNICI	Scorrimento graduatoria propria	01/06/2023		C	18.596,27		31.879,32
2023	1	FUNZIONARIO TECNICO	Scorrimento graduatoria propria	01/03/2023		D	28.829,19		34.595,03
TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2023 DA AUTORIZZARE							350.381,05	-	665.699,21
TOTALE COMPLESSIVO							1.661.957,54	151.310,52	2.285.641,85



L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 35 del 20/12/2022

OGGETTO: proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L'ANNO 2022 - PRIMO STRALCIO 2023".

L'anno 2022, il giorno 20/12/2022, si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti nelle persone di:

- Villa Paolo (Presidente)
- Mollica Daniela
- Bianchini Paola

nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 20 del 07/02/2022-;

L'Organo di Revisione,

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...";
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

□ l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, “in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;

□ l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

□ il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 “riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;

□ l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

□ le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

□ l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede “Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è

altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...);

□ il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone "per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over"; considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

□ l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...";

□ il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

□ la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020); preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 112 del 22/06/2021 è stato adottato il piano triennale delle azioni positive 2021/2023 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e con delibera di Giunta Comunale n.65 del 19/04/2022 è stato approvato il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2022/2024; preso atto che PIAO, di durata triennale ed aggiornato annualmente, per il 2022 è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n.127 del 30/06/2022 che verrebbe parzialmente modificato dalla proposta di delibera in oggetto; preso atto che il presente piano, relativo al periodo

2022/2024, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni adottata con atto di Giunta Comunale n. 245 del 23.12.2021.

viste le tabelle B) e C) allegate alla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L'ANNO 2022 - PRIMO STRALCIO 2023”.

preso atto che l'Ente:

ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;

rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;

risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta rispettato;

considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

il Comune di Reggio Emilia si colloca nella fascia demografica lett. g) (popolazione da 60.000 a 249.999) della tabella 1 del citato D.M.;

il rapporto tra la spesa di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (2021) consolidato con i dati dell'Istituzione al netto del FCDE stanziato si attesta al 27,38% , al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,60% e migliorativo del dato relativo al 2020 pari al 27,85%;

rilevato che con il presente atto:

sono previste assunzioni a tempo determinato ed indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;

richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa con verbale n. 22 del 25/07/2022;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L'ANNO 2022 - PRIMO STRALCIO 2023".

Data 20/12/2022

Letto, confermato, sottoscritto.

(FIRMATO DIGITALMENTE)

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Paolo Villa (presidente)

Dott.ssa Daniela Mollica

Dott.ssa Paola Bianchini



Comune di Reggio nell'Emilia

DIREZIONE GENERALE

Proposta di delibera di Giunta Comunale

Proponente: DIRG Proposta: 2022/864	del 20/12/2022
--	----------------

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

PARERE DEL DIRIGENTE ai sensi dell'Art. 49 - I° comma - T.U.E.L./2000 (regolarità tecnica)

Parere Favorevole

Si attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo al Dirigente
firmatario

Reggio Emilia, 21/12/2022

Il Dirigente





Comune di Reggio nell'Emilia

Servizio Finanziario

Parere di Regolarità Contabile

Proponente: DIRG
Proposta: 2022/864

del 20/12/2022

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

Ai sensi dell'art. 49 ,comma 1, del D.Lgs. 267/2000, si appone parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di delibera in oggetto.

Si attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo al Dirigente firmatario

Reggio nell'Emilia, 21/12/2022

Il Responsabile del Servizio Finanziario

