

COMUNE DI REGGIO EMILIA



SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



3.1 Struttura organizzativa dell'Ente

Con il rinnovo degli organi amministrativi è stato avviato un significativo processo di riorganizzazione volto alla rimodulazione e all'adeguamento della struttura amministrativa alle linee di mandato (D.G.C. n. 8 del 23/01/2025, successivamente perfezionato mediante D.G.C. n. 62 del 31/03/2025; D.G.C. 221 del 2025).

Questo processo, che ha contraddistinto il 2025, è stato completato a far data dal 01/01/2026 (DGC 221/2025), per poi proseguire nel 2026 con interventi organizzativi e di rafforzamento delle competenze funzionali a consolidare la cd. micro-struttura. Questo in linea con le tendenze evolutive generali delle organizzazioni, che puntano a burocrazie meno rigide e più aperte all'interazione, al decentramento meno meccanico e più coordinato e ad una gestione delle competenze professionali più integrata e più orientata agli obiettivi, tramite modelli che privilegino flessibilità, integrazione, velocità, innovazione, con passaggio dalla leadership accentrata a quella distribuita.

La struttura organizzativa del Comune di Reggio Emilia attuale si articola in:

- Aree Funzionali, che si compongono di Servizi, Unità di Progetto, Unità Organizzative Complesse. Le Aree coordinano i Servizi. Esse hanno funzione di raccordo tra il Direttore Generale e le strutture, curano la progettualità e coordinano le attività trasversali, possono avere funzioni di programmazione e pianificazione strategica. Le stesse hanno competenza in ordine alla comunicazione degli obiettivi assegnati ai vari Servizi, ed alla verifica ed al controllo del quadro complessivo delle attività trasversali ai medesimi. I Responsabili delle Aree rispondono dei risultati realizzati al Direttore Generale.
- Servizi, strutture organizzative, affidate alla responsabilità di un Dirigente, dotate di rilevante complessità, caratterizzati da omogeneità d'intervento con riferimento alle attività realizzate, alle competenze richieste, alla tipologia di domanda. Sono caratterizzati da autonomia funzionale, coordinata rispetto all'attività delle altre strutture operanti nell'Area e nell'Ente
- Unità di progetto, strutture finalizzate alla realizzazione di obiettivi specifici e affidate alla responsabilità di un Dirigente. Esse possono essere permanenti o temporanee ed avere natura anche trasversale a più Servizi, rientranti nei programmi generali dell'Ente. Sono anch'esse caratterizzate da autonomia funzionale, coordinata rispetto all'attività delle altre strutture operanti nell'Area e nell'Ente e hanno come obiettivo la realizzazione delle attività in modo coordinato e trasversale all'intera organizzazione.

Le strutture di presidio dirigenziali possono a loro volta sub-articolarsi in Unità Organizzative Complesse, le quali sono strutture organizzative di terzo livello, cui sono assegnate precise competenze, che concorrono alla realizzazione di più attività e sono coordinate da posizioni oggetto di incarico di Elevata Qualificazione (già Posizioni Organizzative).

Gli incarichi di Elevata Qualificazione dell’Ente si differenziano in relazione ai contenuti della posizione di lavoro a cui afferiscono, ovvero in Responsabile di Unità Organizzativa Complessa, Alta Professionalità.

La graduazione della posizione oggetto di incarico di Elevata Qualificazione è definita tenendo conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali assegnate alla stessa, nonché dell’ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni ad essa delegate con attribuzione di poteri di firma su provvedimenti a rilevanza esterna.

Il Sistema di graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione individua i fattori di valutazione che caratterizzano le diverse tipologie di posizione prendendo in considerazione i seguenti parametri:

Parametri pesatura incarichi Elevata Qualificazione	
Responsabile U.O.C.	Alta professionalità
<ul style="list-style-type: none"> • Personale coordinato • Budget gestito • Complessità dei processi operativi • Complessità delle relazioni (frequenza – numerosità – problematicità) • Responsabilità professionali 	<ul style="list-style-type: none"> • Complessità dei processi operativi • Complessità delle relazioni (frequenza – numerosità – problematicità) • Contributo strategico delle funzioni assegnate • Specializzazione tecnico-professionale richiesta

I profili di ruolo del personale con incarico di elevata qualificazione sono dettagliatamente descritti nelle rispettive Schede di Job description, in particolare, in ordine a: collocazione organizzativa, obiettivi istituzionali da perseguire, principali attribuzioni assegnate, procedure e processi da presidiare, sistema relazionale, competenze tecniche e trasversali caratterizzanti il ruolo.

Con atto della Direttrice Generale N. 730 del 05/05/2025 recante “Ridefinizione delle strutture di terzo livello della struttura organizzativa” (successivamente perfezionato mediante gli atti n. 1148/2025 e 1553/2025) è stato approvato nel 2025 l’aggiornamento del sistema organizzativo-funzionale delle posizioni di Elevata Qualificazione con ridefinizione delle strutture di terzo livello della struttura organizzativa a decorrere dal 21/05/2025, nonché approvate le schede di Job description dei nuovi incarichi di Elevata Qualificazione. Con successivo atto N. 334/2026 è stata perfezionata la struttura di terzo livello con l’istituzione/rimodulazione di alcune posizioni di responsabile UOC.

Fasce per la graduazione delle Posizioni di lavoro oggetto di incarico di Elevata Qualificazione

Punteggio totale di graduazione della posizione	Fasce
≥85	A
> 65 e < 85	B
≤ 65	C

I profili di ruolo del personale non dirigenziale sono definiti nell’ambito del CCDI

Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio

L’ampiezza media delle unità organizzative di primo e secondo livello (Aree, Servizi/Strutture di policy/Unità di progetto) in termini di numero di dipendenti in servizio (limitatamente al personale assunto a tempo indeterminato alla data del 01/01/2026) è pari a 39,94

Il Piano di sviluppo delle risorse umane

Nel 2026 verranno avviate le attività e i progetti riconducibili al **Piano di sviluppo delle risorse umane** approvato dalla Giunta con D.G.197 del 25/09/2025. Il Piano si articola su tre assi di intervento fondamentali e si declina in una pluralità di interventi interconnessi e sinergici, con l’obiettivo di costruire un ambiente lavorativo che non solo sia efficiente, sicuro e tecnologicamente avanzato, ma che sia anche funzionale a promuovere attivamente il benessere, la crescita professionale continua e la partecipazione attiva di ogni lavoratore.

Il primo asse è quello della Cura del lavoro, cui sono riconducibili le seguenti azioni:

- implementazione di un piano assunzionale pluriennale volto a rafforzare l'organico, garantire un ricambio generazionale efficace e l'integrazione di nuove competenze;
- attivazione di nuove leve assunzionali attraverso l'utilizzo di accordi di collaborazione e la partecipazione a progetti di rete sul territorio;
- utilizzo delle leve salariali consentite dalla l.69/2025 per l'incremento dei fondi disponibili alla contrattazione decentrata;
- revisione e aggiornamento degli istituti contrattuali, in ottica di adeguamento al CCNL del comparto Funzioni Locali in corso di rinnovo.

Il secondo asse è quello della Cura dello sviluppo delle persone, cui sono riconducibili:

- i programmi di formazione continua e aggiornamento professionale progettati e organizzati per tutte le professionalità dell'ente e finalizzati all'acquisizione di nuove competenze digitali, gestionali e trasversali, oltre che all'adattamento alle sfide future del settore pubblico;
- gli interventi di welfare che, sulla base delle esigenze espresse dai lavoratori e compatibilmente con le risorse disponibili, potranno essere definiti nel quadro della contrattazione integrativa decentrata.

Il terzo asse è quello della Cura degli spazi (virtuali e reali) di lavoro, articolato in interventi:

- per l'adozione di soluzioni tecnologiche avanzate e digitali;
- di sviluppo delle misure di sicurezza e del benessere sui luoghi di lavoro.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Reggio Emilia adotta ormai da tempo modelli di organizzazione del lavoro improntati alla flessibilità, all'autonomia e alla digitalizzazione (lavoro agile e lavoro da remoto), in attuazione del disposto normativo e contrattuale in materia e coerentemente con le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Tenuto conto di quanto introdotto durante la pandemia e della concreta esperienza maturata in fase sperimentale, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 28/03/2023 è stata adottata la Disciplina del lavoro a distanza nel Comune di Reggio Emilia (lavoro agile e lavoro da remoto), poi parzialmente aggiornata (con Delib. G.C. n. 9 del 25/01/2024) al fine di adattare ulteriormente lo strumento del lavoro agile alla tutela dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, coerentemente con la direttiva 29/12/2023 del Ministero della Pubblica Amministrazione.

L'Ente prevede altresì la possibilità di ricorrere al lavoro da remoto - regolato dalla citata Disciplina del lavoro a distanza, in attuazione del disposto del CCNL Funzioni locali che si colloca nel solco della disciplina sperimentale del telelavoro di cui al CCNL 14/9/2000, ora disapplicata.

Con la citata Deliberazione di G.C. n. 9 del 25/01/2024 la Disciplina del lavoro a distanza va a costituire Allegato 3 al Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, il quale sarà oggetto di revisione complessiva in occasione della definitiva sottoscrizione dei CCNL Funzioni locali in data 23/02/2026 nelle modalità previste dal medesimo CCNL.

Fotografia dell'organizzazione del lavoro agile al 31/12/2025 *

CATEGORIA	Lavoro agile			Lavoro da remoto		
	Uomini	Donne	totale	Uomini	Donne	totale
DIRIGENTI	3	5	8			
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	42	176	218	1	0	1
ISTRUTTORI	19	95	114	1	1	2
OPERATORI ESPERTI	7	5	12	0	0	0
OPERATORI	0	0	0	0	0	0
TOTALE	71	281	352	2	1	3

(*) presenti al 31 dicembre anno corrente

CATEGORIA	Lavoro agile						Lavoro da remoto					
	fino a 30	fra 31 e 40	fra 41 e 50	fra 51 e 60	Over 60	totale	fino a 30	fra 31 e 40	fra 41 e 50	fra 51 e 60	Over 60	totale
DIRIGENTI		1	4	3		8						
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	6	28	91	75	18	218				1		1
ISTRUTTORI	2	10	26	63	13	114				2		2
OPERATORI ESPERTI		2	2	7	1	12						
OPERATORI						0						
TOTALE	8	41	123	148	32	352	0	0	0	3	0	3

(*) presenti al 31 dicembre anno corrente

Attualmente il lavoro agile all'interno dell'Ente costituisce una modalità diffusa di svolgimento della prestazione lavorativa, su base di accordo volontario tra il dipendente ed il proprio Dirigente, in tutti quei Servizi del Comune in cui è previsto lo svolgimento di attività almeno parzialmente remotizzabili. Una parte di questi dipendenti fa un uso cadenzato e regolare dell'istituto, mentre un'altra parte, significativa, lavora in modalità agile solo saltuariamente. In particolare, nell'anno 2025 ha svolto attività lavorativa in modalità agile circa il 40% dei dipendenti adibiti ad attività almeno parzialmente remotizzabili; una parte consistente di questi (circa 2/3) ha lavorato in smartworking con cadenza saltuaria (meno di 40 giorni all'anno).

Condizioni organizzative	
Presenza di un Coordinamento organizzativo del lavoro agile	Si, in carico al Servizio Risorse Umane e organizzazione che gestisce centralmente, in relazione a tutti gli accordi di lavoro agile sottoscritti nell'Ente, la loro registrazione e conservazione, gli adempimenti normativi (es. comunicazione obbligatoria al Ministero del Lavoro), il supporto e la consulenza, nei confronti dei lavoratori e dei loro responsabili, rispetto alla corretta applicazione delle disposizioni normative (CCNL, Disciplina del lavoro a distanza nel Comune di Reggio Emilia).
Presenza di un sistema di Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	Il Comune di Reggio Emilia da anni si è dotato di un sistema di programmazione per obiettivi, prodotti e progetti, di cui il DUP rappresenta il documento di programmazione strategica, mentre il PEG il documento di programmazione gestionale ed operativa. L'attività lavorativa in presenza e quella a distanza concorrono al raggiungimento degli obiettivi cui sono associati, dal sistema di programmazione e controllo, specifici indicatori, da richiamarsi nell'accordo di lavoro agile, eventualmente integrati, nell'ambito dell'accordo, con ulteriori indicatori specifici. Gli effetti dello smartworking sulla performance organizzativa ed individuale vengono monitorati attraverso sistemi di reportistica indirizzata al Dirigente/responsabile, orientati sia a favorire un controllo puntuale da parte dei responsabili che a promuovere lo sviluppo della capacità di gestione autonoma del tempo-lavoro da parte del dipendente, nonché l'autovalutazione dell'efficacia ed efficienza operativa della propria prestazione svolta a distanza.
Aggiornamento elenco processi dell'Ente, suddivisi per struttura	Tutti i Servizi dell'Ente sono coinvolti nel progetto di digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi, in particolare in occasione dell'introduzione di nuove soluzioni software, dell'integrazione con le piattaforme digitali nazionali come PDND, ANPR e ANSC, SEND, ANNCSSU, PagoPA, o attraverso il consolidamento dell'utilizzo del software trasversale per la gestione di istanze online. La digitalizzazione dei processi è finalizzata anche alla fascicolazione digitale, che nel 2025 è stata applicata al 75% dei documenti protocollati nell'Ente.
Mappatura e digitalizzazione dei processi dei servizi erogati a distanza	Nel corso del 2026 saranno inoltre sperimentati strumenti basati sull'intelligenza artificiale per semplificare la protocollazione delle PEC inviate alla casella istituzionale e per il supporto nella stesura degli atti amministrativi.
Strutture che sperimentano la modalità di gestione dello Smart working e adottano accordi individuali per il lavoro agile	L'Ente ha consolidato lo svolgimento di parte delle attività lavorative in smartworking, compatibilmente con la natura specifica dell'attività in oggetto e previa valutazione da parte dei dirigenti circa la fattibilità e gli impatti migliorativi sulle prestazioni lavorative. Ai fini dell'attivazione di accordi di smart working il dirigente deve verificare che ricorrano almeno le seguenti condizioni minime: <ul style="list-style-type: none"> • presenza di un buon livello di dematerializzazione e digitalizzazione dei processi, • possibilità di monitorare la prestazione e valutarne i risultati, • fornitura della strumentazione informatica da parte della Amministrazione o, in alternativa, da parte del dipendente che abbia disponibilità di dotazioni personali, • nessun pregiudizio all'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese, che deve avvenire con regolarità, continuità, efficienza e nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa.
Competenze professionali	
Sviluppo delle competenze digitali dei dipendenti	Già a partire dal 2022 sono state inserite nel Piano di formazione dell'Ente diverse iniziative volte al progressivo accrescimento delle competenze digitali dei dipendenti. Le iniziative più rilevanti per il prossimo triennio sono: <ul style="list-style-type: none"> • Formazione sulle competenze digitali - di base, intermedie e elevate - rivolte a tutti i profili professionali dell'Ente (Syllabus) • Formazione/addestramento - di base, intermedio e avanzato - sui principali applicativi (Writer/Word; Writer/Word; Calc/Excel) • Addestramento del personale amministrativo sull'utilizzo della suite J- Ente per la gestione degli atti amministrativi e della contabilità • Formazione di aggiornamento e approfondimento sulla fascicolazione elettronica e digitalizzazione dei flussi documentali • Formazione sull'intelligenza artificiale, costituita da alfabetizzazione di base (AI literacy) rivolta ad una platea progressivamente sempre più ampia di dipendenti e finalizzata allo sviluppo delle competenze digitali nonché alla comprensione dei rischi, delle opportunità e degli obblighi etici connessi all'utilizzo dell'intelligenza artificiale, accompagnata da un rafforzamento delle competenze specialistiche delle figure impegnate in ambito digitale. Parallelamente a queste iniziative formative, è stata creata una sottosezione della intranet dedicata a ospitare documentazione, guide operative, best practices e aggiornamenti normativi in materia di intelligenza artificiale nella PA

Sviluppo delle competenze direzionali	<ul style="list-style-type: none"> • Programma di formazione, in collaborazione con istituti accademici, relativo alla costruzione di competenze strutturate interne relative ai principali asset della nuova ri-organizzazione. • Formazione in tema di inclusione in un'ottica di valorizzazione delle differenze, sulle pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. • Formazione sul lavoro in team, dinamiche di gruppo, negoziazione, gestione dei conflitti e delle relazioni interpersonali sul lavoro. • Formazione specifica sulle competenze manageriali
Sviluppo delle capacità di autonomia, autoorganizzazione, e responsabilizzazione dei lavoratori	<p>Allo scopo di favorire l'accrescimento della capacità di gestire in autonomia il proprio tempo-lavoro e di autovalutare l'efficacia ed efficienza operativa della propria prestazione svolta a distanza, oltretutto favorire un controllo più puntuale da parte dei responsabili, sono previsti, a livello di accordo di lavoro agile, meccanismi di reportistica rivolta al Dirigente/responsabile, utili a dar conto delle attività svolte in lavoro agile. Dipendente e Dirigente concordano le specifiche modalità di rendicontazione dell'attività svolta a distanza, così da adattarle alle peculiarità organizzative del Servizio e agli specifici compiti del dipendente.</p>
Misure tecnologiche e digitalizzazione	
Numero di PC a disposizione per lavoro agile	<p>Alla data del 31/12/2025, le postazioni di smart working messe a disposizione dall'Ente sono 95 (configurazione "Enterprise"), alcune di esse con utenze multiple, mentre ulteriori 324 dipendenti sono attrezzati con strumentazione personale e dotati di configurazione smart-working "guest".</p> <p>Al 31/12/2025 il Comune di Reggio Emilia, a seguito della sperimentazione avviata nel 2024 per la completa sostituzione dei PC fissi con PC portatili (dotati di crittografia dei dati), ha proseguito nel corso del 2025 le attività di test della soluzione predisposta, verificandone la validità e la fruibilità da parte degli utenti, con l'obiettivo di valutarne l'efficacia in termini di riduzione dei costi di gestione delle apparecchiature informatiche e dei consumi energetici, nonché di miglioramento degli strumenti di lavoro anche a distanza e in mobilità. Nel 2026 si prevede, compatibilmente con le risorse disponibili, di proseguire con le attività di fornitura di PC portatili in sostituzione dei PC fissi, sia in risposta alle richieste che perverranno al Servizio, sia nell'ambito delle attività di aggiornamento delle apparecchiature informatiche esistenti.</p>
Dispositivi telefonici con traffico dati messi a disposizione dall'ente	345 Sim con abbonamento dati attivo
% Applicativi consultabili da remoto	All'interno della VPN sono accessibili da remoto tutti gli applicativi dell'Ente.
Presenza di una rete intranet	Sì
Presenza di sistemi di call conference, video chat	Sì
Presenza di un sistema VPN	Sì
Percorso di migrazione dei servizi informatici verso tecnologie cloud (PaaS/laaS)	<p>In coerenza con la Strategia per la crescita digitale e il Piano Triennale ICT, la strategia Cloud di AGID prevede la migrazione dei servizi della PA verso soluzioni cloud per migliorare efficienza, sicurezza e qualità dei servizi. Il Comune di Reggio Emilia ha ottenuto un finanziamento PNRR (Misura 1.2) per migrare 15 servizi su datacenter qualificato in modalità laaS, con attività avviate nel 2021 e concluse nel 2025. Il progetto ha incluso anche la migrazione in SaaS di 6 procedure (Asili nido, Servizi Scolastici, Edilizia sociale, Pratiche SUE, Tributi Minori, Whistleblowing), tutte attivate in produzione entro il 2024. Nel 2025 sono state attivate le ultime personalizzazioni ed è stato concluso il progetto. Nel corso del 2025 sono inoltre state acquisite nuove soluzioni software, tutte basate su tecnologie cloud: GeoNext per la gestione della toponomastica, Concilia per la gestione delle sanzioni del Codice della Strada ed extra Codice della Strada, BabylonWeb per la gestione del Patrimonio, Cityware Online per la gestione dell'IMU e della riscossione coattiva. L'orientamento dell'Ente è quello di privilegiare soluzioni SaaS ogni volta in cui sia necessario acquisire un nuovo sistema.</p> <p>In particolare, le attività in programma per il 2026 includono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la migrazione del servizio di posta verso una soluzione SaaS Microsoft; • l'attivazione di nuove soluzioni SaaS e la dismissione di sistemi obsoleti on prem, installati su data center Lepida o in hosting presso server della Provincia, per la gestione di passi carrai, pratiche SUAP, turni della Polizia Locale e della Centrale Operativa; • l'individuazione di una nuova soluzione SaaS per la gestione dei lavori pubblici e dei piani di manutenzione e sicurezza.

Obiettivi all'interno dell'Amministrazione

L'applicazione del lavoro agile presso il Comune di Reggio Emilia risponde alle seguenti finalità:

- favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata alla definizione di obiettivi misurabili e alla valutazione dei risultati raggiunti, in termini di impatto, ovvero di "valore" creato per i cittadini (individuando indicatori chiave per il monitoraggio dei risultati raggiunti in termini di impatto);
- favorire la flessibilizzazione della prestazione lavorativa al fine di incentivare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, di conseguenza, migliorare il benessere organizzativo;
- dare impulso alla digitalizzazione dei processi allo scopo di ottimizzare il funzionamento della struttura organizzativa;
- incentivare, da un lato, l'autonomia, la capacità di autoorganizzazione e la responsabilizzazione dei lavoratori e, dall'altro, la capacità di delega, programmazione e di supervisione sui risultati da parte delle figure di coordinamento;
- sviluppare modalità alternative di collaborazione e condivisione delle informazioni nel team di lavoro con la costruzione di equipe di lavoro multidisciplinari, gruppi di progetto e gruppi di miglioramento organizzativo .

Contributi al benessere organizzativo e al miglioramento delle performance

Nel 2024 è stata svolta una indagine sulla qualità percepita dell'esperienza di smartworking, tramite questionario somministrato in forma anonima ai dipendenti titolari di accordo di lavoro agile (con adesione da parte di oltre l'80% dei dipendenti interessati). I dati raccolti hanno restituito una valutazione complessiva largamente positiva dell'impatto dello smartworking sulla qualità del lavoro nei compiti individuali che richiedono particolare accuratezza, nonché sulla gestione dei tempi di lavoro e sulla capacità di coniugare il lavoro con le esigenze familiari. Sono emersi altresì elementi di comune interesse in relazione agli aspetti tecnologici e una discreta propensione alla sperimentazione di soluzioni logistiche innovative.

Nel 2024, al fine di valutare la possibile incidenza del lavoro agile sulle assenze dal lavoro, si è operato anche un raffronto tra i dati relativi al ricorso a n. 3 specifici istituti (permessi ex legge n. 104/92; congedi parentali e per malattia figlio; malattia dipendente) in due distinte annualità: l'anno precedente all'introduzione dello smartworking nell'Ente (2019) e l'ultima annualità disponibile (2023) che coincide con l'anno di introduzione del lavoro agile a regime nell'Ente. Si è registrata una complessiva riduzione del ricorso a tutti i 3 istituti di assenza nell'anno 2023 rispetto all'anno 2019, diminuzione rilevata sia attraverso il calcolo dell'assenza sul complessivo che attraverso il calcolo dell'assenza sui medesimi titolari.

Nell'intento di dare continuità alla rilevazione dell'impatto dello smartworking come strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di flessibilità organizzativa, nel 2025 è stata replicata l'analisi dei dati relativi alle assenze ampliando la serie storica delle annualità prese a riferimento e le causali di assenza. Dai dati estratti è emerso che dal 2019 al 2025 si è assistito, in particolare, ad una riduzione dell'incidenza del numero di ore per permesso L104/92 richieste da lavoratori con accordo di lavoro agile, sul totale delle ore di permesso richieste complessivamente per questo istituto. Ancor più significativa è la riduzione della medesima incidenza sui giorni di malattia lavoratore che si è quasi dimezzata, mentre risulta meno rilevante la riduzione relativa al congedo parentale. Sugli altri istituti analizzati (permesso L 104/92 a giorni, malattia figlio) il lavoro agile, invece, non pare incidere particolarmente sull'andamento complessivo delle assenze.

Più in generale, il consolidamento di modelli innovativi di organizzazione del lavoro all'interno dell'Amministrazione, quali il lavoro agile e il lavoro da remoto, si muove nella prospettiva di favorire nel medio periodo un miglioramento delle performance di Ente in termini di efficienza e di efficacia, sia attraverso il miglioramento del benessere organizzativo (favorito da una ottimizzazione del bilanciamento tra tempi di lavoro/vita dei lavoratori), che attraverso la progressiva transizione digitale, di cui il lavoro agile costituisce uno dei fattori incentivanti.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Contesto di riferimento

La presente programmazione si adegua, innanzitutto, 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 devono 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. La programmazione dei fabbisogni del personale, pertanto, viene integrata dagli elementi utili a definire gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne.

Alla luce delle predette indicazioni, l'aggiornamento annuale della programmazione, tiene conto:

- della deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 19/01/2026 con cui è stata approvata la Nota di aggiornamento al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) 2026-2028;
- della deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 19/01/2026 con cui sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2026 - 2028 ed i relativi allegati;
- della delibera di Giunta Comunale n. 14 del 29/01/2026 con cui è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2026-2028 - Assegnazione risorse finanziarie per Macro obiettivi, ai sensi dell'art. 169 co 1 e 2.;
- della Delibera di Giunta Comunale n. 63 del 31/03/2025, dichiarata immediatamente esecutiva, con cui è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025/27 come aggiornato mediante Deliberazione di Giunta Comunale n. 157 del 24/07/2025, Deliberazione di Giunta Comunale n. 221 del 23/10/2025 e Deliberazione di Giunta Comunale n. 279 del 15/12/2025;
- della Delibera di Consiglio Comunale n. 101 del 28.04.2025, con cui è stato approvato il rendiconto della gestione 2024 e relativi allegati;
- della Delibera di Consiglio Comunale n. 103 del 28.04.2025 con cui è stato approvato il Bilancio Consuntivo dell'esercizio 2024 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia ed i relativi allegati;
- degli ulteriori obiettivi strategici di Ente;
- 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;
- 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;
- 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";

e dei seguenti 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. 30, 35 e 36 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;
- artt. 6 e 6-ter del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;
- “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. 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;
- art. 1, comma 386, L. 208/2015, che istituisce il «Fondo per la lotta alla povertà e all’esclusione sociale», individuando 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;
- D.L. 14 agosto 2020, n. 104, che stabilisce che a decorrere dall’anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all’Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa “non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell’articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento”;
- art. 1 comma 735 della L. 234/2021 in materia di assunzione di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- art. 6 del D.L. n. 36/2022 convertito con modificazioni in L. 29 giugno 2022, n. 79, 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;
- DL 80/2021 convertito in L. n. 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto una pluralità di misure straordinarie volte a consentire il potenziamento della capacità amministrativa di tutte le PPAA coinvolte nell’attuazione del PNRR;
- art. 31-bis, commi 1 e 4, D.L. n. 152/2021 convertito con modificazioni in L. 29 dicembre 2021, n. 233 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;
- 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);
- DL n. 13/2023 convertito con modificazioni in L. 21 aprile 2023, n. 41 ed, in particolare, l’art. 8 co. 1 che testualmente recita: “Al fine di consentire agli enti locali di fronteggiare le esigenze connesse ai complessivi adempimenti riferiti al PNRR e, in particolare, di garantire l’attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle risorse del medesimo Piano ad essi assegnate, fino al 31 dicembre 2026, la percentuale di cui all’articolo 110, comma 1, secondo periodo, del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 è elevata al 50 per cento, limitatamente agli enti locali incaricati dell’attuazione di interventi finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR”;

- DL 44/2023 convertito con modificazioni in L. 21 giugno 2023, n. 74 ed, in particolare, l'art. 3 comma 5 che recita: 5. Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione; nonché l'art. 3-ter comma 1 che testualmente recita: Fino al 31 dicembre 2026, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali esercitabili, in relazione ai rispettivi ordinamenti, ai sensi delle disposizioni legislative vigenti in materia, possono assumere, con contratto di lavoro a tempo determinato di apprendistato di durata massima di trentasei mesi, giovani laureati individuati su base territoriale.. omissis... e al comma 2 dispone che: Fino al 31 dicembre 2026, le amministrazioni di cui al comma 1 possono stipulare convenzioni non onerose con istituzioni universitarie ((legalmente riconosciute ai sensi della normativa vigente in materia)) per l'individuazione, attraverso le modalità di cui al medesimo comma 1 e nel rispetto dell'articolo 35 del decreto legislativo n. 165 del 2001, di studenti di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, da assumere a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali esercitabili, in relazione ai rispettivi ordinamenti.. omissis...;
- Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro per l'università e la ricerca del 26 dicembre 2023 che disciplina le modalità di reclutamento di giovani laureati e studenti con età inferiore a 24 anni;
- Legge 30 dicembre 2024, n. 207“ Legge di bilancio”, articolo 1, comma 165, in materia di obbligo di pensionamento d'ufficio ed innalzamento del limite a 67 anni d'età e relative indicazioni applicative, datate 20 gennaio, del Ministro per la Pubblica amministrazione avente ad oggetto: “il ricorso al trattenimento in servizio del personale, dirigenziale e non dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche di cui si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili”; nonché in merito al superamento della neutralità della mobilità volontaria ai fini del calcolo delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni;
- Decreto Legge n. 25 del 14 marzo 2025, con cui sono approvate una serie di misure in materia di reclutamento, ed in particolare, in materia di mobilità propedeutica alle assunzioni, stabilizzazioni degli assistenti sociali, assunzione di giovani diplomati ITS, vigenza e scorrimento delle graduatorie;

Tutto ciò premesso, le facoltà assunzionali e la situazione soggettiva dell'ente da cui muove la presente programmazione, vengono di seguito descritte con riferimento a:

- consistenza di personale e personale in servizio al 31/12/2025;
- capacità assunzionale;
- trend delle cessazioni e andamento occupazionale;
- evoluzione dei bisogni e obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse;
- strategie di copertura del fabbisogno;
- formazione del personale.

Consistenza di personale al 31/12/2025

Al 31/12/2025 il personale in servizio a tempo indeterminato risulta articolato nei seguenti profili professionali:

Area	Profilo professionale	Totale
OP	OPERATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	8
	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	41
	OPERATORE TECNICO OPERATIVO	3
OP Totale		52
OE	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	46
	COLLABORATORE CULTURALE	14
	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	29
	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	27
	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI - Specializzazione Servizi di Cucina	32
	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	14
OE Totale		162
IS	AGENTE	133
	EDUCATORE	118
	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	170
	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	14
	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	34
	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	14
	GESTORE PROCESSI INFORMATICI	4
	GESTORE PROCESSI SOCIALI	5
	GESTORE PROCESSI TECNICI	21
	INSEGNANTE	108
INSEGNANTE specializzazione ATELIER	17	
IS Totale		638
FE	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	21
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	122
	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	23
	FUNZIONARIO EDUCATIVO DI ATELIER	3
	FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE	10
	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	24
	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	26
	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE - Specializzazione INSEGNANTE	7
	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE / 3 - Specializzazione Pedagogico	7
	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	67
	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	8
	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	9
	FUNZIONARIO TECNICO	68
	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	17
FE Totale		412
DIR	DIRIGENTE	10
DIR Totale		10
Totale complessivo		1274

Trend delle cessazioni e andamento occupazionale

Cessazioni di personale a tempo indeterminato intervenute nel corso del 2023 - 2025 e previsionale 2026:

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026 (previsionale)
agente	IS	3	10	6	4
collaboratore amministrativo	OE	4	5	5	2
collaboratore culturale	OE	2	3	0	0
collaboratore servizi di accoglienza	OE	3	4	2	1
collaboratore servizi scolastici - spec. Servizi di cucina	OE	0	1	0	3
collaboratore servizi scolastici	OE	5	2	3	1
collaboratore tecnico operativo	OE	3	0	0	1
dirigente	DIR	0	0	1	1
educatore	IS	3	3	2	0
funzionario addetto al coordinamento e controllo	FE	3	5	2	0
funzionario amministrativo / economico - finanziario	FE	6	14	14	3
funzionario pianificazione e attuazioni urbanistiche	FE	0	1	3	1
funzionario reti e servizi culturali	FE	0	0	0	1
funzionario reti educative	FE	0	0	0	2
funzionario reti educative - spec. pedagogico	FE	0	1	1	0
funzionario reti sociali	FE	0	2	1	2
funzionario reti sociali - spec. servizi sociali	FE	0	1	2	0
Funzionario servizi di comunicazione	FE	0	0	1	1
funzionario sviluppo territoriale	FE	1	1	0	0
funzionario tecnico	FE	5	2	6	2
funzionario tecnologie e sistemi informativi	FE	4	1	1	1
gestore processi amministrativi	IS	11	24	10	6
gestore processi di comunicazione	IS	0	1	0	0
gestore processi e iniziative culturali	IS	1	2	0	0
gestore processi educativi	IS	2	0	2	1
gestore processi informatici	IS	0	2	3	0
gestore processi sociali	IS	0	1	0	0
gestore processi tecnici	IS	0	2	0	0
insegnante	IS	2	10	4	1
insegnante atelierista	IS	1	0	0	0
operatore servizi di accoglienza	OP	0	0	0	1
operatore servizi scolastici	OP	2	3	1	2
operatore tecnico operativo	OP	0	0	1	0
TOTALE		61	101	71	37

Assunzioni a tempo indeterminato autorizzate e concluse nel 2025:

ANNUALITA' di autorizzazione	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	DGC	MODALITA' DI COPERTURA	Totale
2025	AGENTE	IS	63/2025	Scorrimento graduatoria altro Ente	4
2025	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI - SPECIALIZZAZIONE SERVIZI DI CUCINA	OE	63/2025	Scorrimento graduatoria propria	2
2025	DIRIGENTE AMBITO APPALTI	DIR	63/2025	Concorso pubblico	1
2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	FEQ	63/2025 157/2025	Scorrimento graduatoria propria/altro ente	18
2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO - Gestione Appalti	FEQ	63/2025	Mobilità esterna	1
2025	FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE	FEQ	63/2025 157/2025	Scorrimento graduatoria propria	7
2025	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE SPEC. PEDAGOGISTA	FEQ	63/2025	Scorrimento graduatoria Altro Ente	1
2025	FUNZIONARIO RETI SOCIALI - Specializzazione Servizi sociali	FEQ	63/2025 157/2025	Scorrimento graduatoria propria	5
2025	FUNZIONARIO TECNICO (AGRONOMO)	FEQ	63/2025	Scorrimento graduatoria altro Ente	1
Totale					40

Assunzioni a tempo determinato autorizzate e concluse nel 2025:

ANNUALITA' di autorizzazione	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	DGC	MODALITA' DI COPERTURA	n.
2025	ALTA SPECIALIZZAZIONE EX ART 110 CO 2 - Resp. Ufficio Cinema	FEQ	63/2025	Selezione pubblica	1
2025	ALTA SPECIALIZZAZIONE EX ART 110 CO 2 - Resp. Ufficio Stampa	FEQ	63/2025	Selezione pubblica	1
2025	ALTA SPECIALIZZAZIONE EX ART 110 CO 2 - Resp. Ufficio di Piano	FEQ	63/2025	Selezione pubblica	1
2025	ALTA SPECIALIZZAZIONE EX ART 110 CO 2 - Esperto energia e sostenibilità	FEQ	63/2025	Selezione pubblica	1
2025	DIRIGENTE EX ART. 110 CO. 1 AMBITO PNRR**	DIR	63/2025	Selezione pubblica	1
2025	ALTA SPECIALIZZAZIONE (EX ART 110 CO 2) - Welfare di comunità	FEQ	157/2025	Selezione pubblica	1
2025	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE (Part time 18 ore)	FEQ	140/2025-279/2025	Art. 90 dlgs 267/2000	2
					8

Progressioni tra le Aree autorizzate e realizzate nel 2025:

ANNUALITA' di autorizzazione	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	DGC	MODALITA' DI COPERTURA	Totale
2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	FEQ	63/2025	Progressione tra le Aree	17
2025	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	FEQ	63/2025	Progressione tra le Aree	4
2025	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	FEQ	63/2025	Progressione tra le Aree	1
2025	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	FEQ	63/2025	Progressione tra le Aree	1
2025	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	FEQ	63/2025	Progressione tra le Aree	5
2025	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	FEQ	63/2025	Progressione tra le Aree	4
2025	FUNZIONARIO TECNICO	FEQ	63/2025	Progressione tra le Aree	6
2025	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	FEQ	63/2025	Progressione tra le Aree	4
2025	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE - SPEC. EDUCATORE	FEQ	63/2025	Progressione tra le Aree	5
2025	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE - SPEC. INSEGNANTE	FEQ	63/2025	Progressione tra le Aree	5
2025	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	IS	63/2025	Progressione tra le Aree	11
2025	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	IS	63/2025	Progressione tra le Aree	1
2025	GESTORE PROCESSI TECNICI	IS	63/2025	Progressione tra le Aree	1
					65

Andamento del personale assunto a tempo indeterminato e a tempo determinato ai sensi degli art. 90 e 110 del TUEL (in/fuori DO) nell'ultimo triennio:

Categoria	Area	2010	2023	2024	2025
A	Operatori	46	19	54	52
B1	Operatori esperti	279	197	183	162
C	Istruttori	783	720	696	639
D1	Funzionari ed EQ	386	366	373	424
Dirigenti	Dirigenti	14	10	10	10
Dirigenti T.D.	Dirigenti	22	12	10	15
Direttore Generale	Direttore Generale	1	1	1	1
Segretario Generale	Segretario Generale	1	1	1	1
Totale		1532	1326	1328	1304

Assunzioni a tempo indeterminato autorizzate nel 2025, confermate e perfezionate/da perfezionarsi nel 2026 (con decorrenze e/o modalità di reclutamento aggiornate)

ANNUALITA' di autorizzazione	DGC	n.	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA
2025	63/2025	1	DIRIGENTE AMBITO TECNICO	DIR	Bando di Mobilità	01/01/2026
2025	157/2025	1	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI - SPECIALIZZAZIONE SERVIZI DI CUCINA	OE	Scorrimento graduatoria propria	07/01/2026
2025	157/2025	1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	FEQ	Scorrimento graduatoria altro Ente	02/02/2026
2025	157/2025	1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO - Archivistica	FEQ	Scorrimento graduatoria altro Ente	02/02/2026
2025	63/2025	1	GESTORE PROCESSI TECNICI	IS	Mobilità esterna	01/03/2026
2025	63/2025	2	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	IS	Mobilità esterna	01/03/2026
2025	63/2025	1	AGENTE	IS	Mobilità esterna	01/03/2026
2025	63/2025	1	AGENTE	IS	Scorrimento graduatoria altro Ente	02/03/2026
2025	63/2025	1	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	FEQ	Scorrimento graduatoria altro Ente	02/03/2026
2025	63/2025	1	AGENTE	IS	Mobilità esterna	01/04/2026
2025	63/2025	3	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	IS	Mobilità esterna	01/05/2026
2025	63/2025	1	FUNZIONARIO TECNICO	FEQ	Concorso pubblico	01/05/2026
2025	63/2025	2	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	FEQ	Concorso pubblico	01/05/2026
2025	157/2025-221/2025	2	FUNZIONARIO TECNICO	FEQ	Concorso pubblico	01/05/2026
2025	157/2025 - 221/2025	1	FUNZIONARIO RETI SOCIALI - Specializzazione Servizi sociali	FEQ	Scorrimento graduatoria altro Ente	18/05/2026
2025	63/2025	2	AGENTE	IS	Scorrimento graduatoria altro Ente/Mobilità esterna/Concorso pubblico	01/06/2026
2025	157/2025 - 221/2025	2	FUNZIONARIO RETI SOCIALI - Specializzazione Servizi sociali	FEQ	Mobilità	01/06/2026
2025	63/2025	1	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	FEQ	Scorrimento graduatoria altro Ente/Mobilità esterna/Concorso pubblico	01/06/2026
2025	63/2025	1	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	FEQ	Scorrimento graduatoria altro Ente/Mobilità esterna/Concorso pubblico	01/07/2026
2025	63/2025	1	DIRIGENTE AMBITO CULTURA	DIR	Mobilità esterna/Graduatoria altro Ente/Concorso pubblico	01/07/2026
2025	63/2025	1	DIRIGENTE AMBITO AMMINISTRATIVO	DIR	Concorso pubblico	01/12/2026
2025	63/2025	1	DIRIGENTE AMBITO EDUCATIVO	DIR	Mobilità esterna/Concorso pubblico	01/12/2026
		29				

Sostenibilità finanziaria

Per quanto attiene il rispetto del vincolo di riduzione della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, l. n. 296/2006, da Bilancio di previsione pluriennale approvato, la spesa di personale per il periodo 2026-2028 risulta coerente con il limite determinato dal valore medio del triennio 2011/2013, pari ad euro 46.683.158,86.

Per quanto attiene, invece, il rispetto dei vincoli in materia di sostenibilità finanziaria, 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 l.D. del 29.06.2020 e n. 139 di l.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 a 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, successivamente, 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, risultava essere pari a 27,38% (dato migliorato rispetto al Rendiconto approvato 2020 pari al 27,85% e al rendiconto approvato 2019, pari al 31,00%) e che tale parametro aggiornato dai dati resi disponibili dal Rendiconto Consuntivo 2022 e dal Bilancio Consuntivo dell’Istituzione Scuole e nidi d’infanzia, approvati rispettivamente con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 77 e n. 78 del 26/04/2023, nonché dal dato previsionale della TARI incluso nel PEF 2022 si attestava al 27,44%, come certificato dagli Organi di Revisione, permanendo, pertanto, le condizioni di “virtuosità” in termini di sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Tale condizione è confermata anche dal calcolo del parametro 2022 aggiornato con il dato a consuntivo della TARI, quantificato al 27,53%, nonché dal calcolo del parametro 2023, determinato mediante i dati resi disponibili dal Rendiconto Consuntivo 2023 e dal Bilancio Consuntivo dell’Istituzione Scuole e nidi d’infanzia (approvati rispettivamente con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 66 e n. 67 del 29/04/2024), nonché dal dato consuntivo della TARI 2023, che ha attestato il parametro 2023 al 26,76% (migliorativo rispetto al dato 2022). Tale tendenza viene, invece, corretta nel calcolo del parametro 2024, determinato mediante i dati resi disponibili dal Rendiconto Consuntivo 2024 e dal Bilancio Consuntivo dell’Istituzione Scuole e nidi d’infanzia (approvati rispettivamente con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 101 e n. 103 del 28/04/2025), nonché dal dato consuntivo della TARI 2024, che ha attestato il valore del parametro 2024 al 27,50%, confermandolo, seppure in aumento rispetto all’anno precedente, comunque al di sotto del valore soglia di virtuosità.

Conclusivamente considerato che solo i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia previsto per la propria fascia demografica possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del DM ciascuna fascia demografica, si conferma la necessità di strategie prudenziali nella definizione dei limiti di espansione della spesa di personale.

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano per l’annualità 2026, (PROSPETTO ASSUNZIONI 2026 allegato) 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 il parere MEF-RGS, Prot. 45220 del 12/03/2021, 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 2026 si evidenzia la previsione sia del “risparmio” di spesa in relazione al personale cessato che della “nuova spesa” 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, dell’Area di inquadramento e del rapporto orario.

Inoltre, per quanto riguarda le nuove assunzioni 2026 e le cessazioni, i costi quantificati tengono conto dei nuovi importi determinati dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro relativo al personale del

comparto Funzioni Locali triennio 2022-2024 (personale dirigenziale e personale non dirigente), sottoscritti definitivamente in data 23/02/2026.

Il finanziamento delle nuove assunzioni (mobilità, graduatorie proprie o di altri enti) trova in ogni caso copertura nelle risorse derivanti dalle disponibilità liberate dalle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno 2026 già programmate descritte nei prospetti allegati (PROSPETTO CESSAZIONI 2025 - 2026 allegato).

Infatti la sentenza n. 7/2022, delle 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. Come ribadito dalla più recente Deliberazione n. 19 del 11/11/2024 della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, che al punto 4 testualmente recita: *"Tanto chiarito, è evidente che la programmazione della spesa di personale a tempo indeterminato ("quantum" della capacità assunzionale per tale tipologia di rapporti, ai sensi dell'art. 3, co. 5, del d.l. n. 90/2014, ovvero, dell'art. 33 del d.l. n. 34/2019) avviene logicamente in modo successivo alla verifica del rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557, l. n. 296/2006 (verifica dell'"an" della capacità assunzionale). Gli enti territoriali, pertanto, devono dare alle norme prese in considerazione una applicazione cumulativa (ex multis, cfr. Sezione di controllo per la Regione siciliana n. 111/2022/PAR; Sezione regionale di controllo per la Campania n. 208/2021/PAR; Sezione Regionale di controllo per la Lombardia, n. 164/2020/PAR, nonché questa Sezione delle autonomie, n. 4/2021/QMIG). Si tratta perciò di limiti diversi, ma cumulativi e ad applicazione "successiva". In particolare, l'ente territoriale è tenuto: a) in primo luogo, a riscontrare il rispetto del tetto di cui all'art. 1, co. 557, l. n. 296/2006; b) in secondo luogo, ad effettuare gli adempimenti e le verifiche dell'art. 33 del d.l. n. 34/2019, per accedere alla disciplina contabile di maggior favore della assunzioni in base alla "sostenibilità finanziaria", pena l'applicazione della regola del turn-over, nella percentuale del 100% della spesa (se applicabile l'art. 3, co. 5, del d.l. n. 90/2014) ovvero, di quella più restrittiva prevista dallo stesso art. 33, in caso di allocazione del coefficiente al di sopra del valore soglia "massimo".*

Evoluzione dei bisogni e obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

La programmazione dei fabbisogni riferibili agli anni 2026/2028 ed, in particolare, all'annualità 2026 e primo stralcio 2027, si pone in continuità con gli indirizzi generali afferenti alle politiche di reclutamento pluriennale impostate negli anni precedenti, a cui si aggiungono nuovi input strategici, derivanti dal rinnovato quadro normativo e di contesto ed è predisposta con il contributo dei dirigenti che hanno indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.

Al riguardo occorre, innanzitutto, osservare come le politiche pubbliche nazionali di contenimento della spesa del pubblico impiego, attuate nel corso degli anni, abbiano determinato una costante tendenza alla diminuzione dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato, producendo nel tempo un impoverimento delle dotazioni organiche. Ciò rende estremamente difficoltoso l'allineamento, con la stessa velocità e sullo "stesso binario di marcia", dei processi di rinnovamento e di investimento richiesti e programmati dalle Amministrazioni (che per essere efficaci richiederebbero tempi estremamente

veloci di realizzazione), con la effettiva possibilità di dotarsi delle necessarie risorse umane, sia aggiuntive, in termini di nuove professionalità e di competenze, sia in termini di sostituzione dei dipendenti cessati.

A questo si aggiungono, al presente, le modifiche normative del sistema previdenziale, che hanno ridotto il controllo dell'Amministrazione sui processi di uscita per quiescenza dei lavoratori, e l'emergere di meccanismi di natura competitiva nel reclutamento, anche nell'ambito della pubblica amministrazione. La programmazione dovrà, infatti, tenere in considerazione le difficoltà di reclutamento che stanno caratterizzando gli Enti locali ormai da tempo: riduzione del numero di candidati ai concorsi banditi, crescente numero di vincitori di concorso che rinunciano all'assunzione, continuo esodo del personale di ruolo verso altre amministrazioni mediante processi mobilità.

Alla luce di questo scenario le strategie assuntive e di sviluppo del personale saranno in sintesi indirizzate:

- garantire la continuità operativa dei servizi, attraverso il mantenimento dei livelli occupazionali, ovvero la stabilizzazione del tasso di turn over, anche a fronte di una dinamica delle cessazioni particolarmente incidente negli ultimi anni, in particolare, mantenendo costante il livello di erogazione diretta dei servizi alla persona (asili nido, scuole comunali, polizia locale, servizi sociali) e delle funzioni tecniche e amministrative di supporto;
- a dare stabilità al livello di copertura delle dotazioni organiche e di professionalità specialistiche, in particolare attraverso la stabilizzazione di personale precario;
- a rinforzare il reclutamento su alcune specializzazioni professionali necessarie alla realizzazione delle rinnovate politiche pubbliche;
- a proseguire nelle politiche di reclutamento, di mobilità interna e di formazione di personale prevalentemente volte all'introduzione o all'implementazione di professionalità considerate strategiche per l'amministrazione;
- consolidare ulteriormente la struttura dirigenziale soprattutto nell'ottica di ridurre le posizioni coperte ad interim, per rinforzare ulteriormente il presidio dei servizi;
- a definire progetti di sviluppo volti a migliorare l'efficienza della macchina amministrativa, anche tramite processi di digitalizzazione.

Rispetto al programma di sostituzione delle cessazioni, il piano delle assunzioni, in continuità con i precedenti interventi, nel 2026 (e primo stralcio 2027) si focalizzerà in particolare sulle famiglie professionali Tecnica, Amministrativa, Educativa, Informatica e Vigilanza, nell'obiettivo primario di garantire la continuità operativa dei servizi.

Nel corso del 2026 si attiverà anche un percorso di stabilizzazione del personale precario ai sensi dell'art. 3, comma 5, d.l. 44/2023, convertito nella L. 74/2023, con particolare riferimento al personale educativo.

In generale, le azioni di reclutamento dovranno 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.

Stante le difficoltà di reclutamento più sopra menzionate, si ritiene necessario autorizzare l'assunzione del proprio personale, a tempo determinato o indeterminato, anche mediante utilizzo di proprie graduatorie vigenti ovvero, previo accordo, di quelle di altra amministrazione, purché in presenza di profili professionali sovrapponibili a quelli individuati nel presente atto di programmazione (art. 35 comma 5 ter dlgs 165/2001), nonché il ricorso, laddove necessario per soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e conseguire una economica gestione delle risorse, all'istituto dell'assegnazione condivisa, ai sensi dell'art. 1, co. 124, della legge 145/2018 e dell'art. 18 del CCNL Funzioni locali 2022-2024 e all'istituto della riammissione in servizio/ricostituzione del rapporto di lavoro a richiesta del lavoratore, previa verifica della disponibilità del posto e della sostenibilità finanziaria.

Rideterminazione dotazione organica

Valutato, per quanto attiene alla Dotazione Organica:

- la sua iniziale rideterminazione ai sensi di legge effettuata 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;
- la sua ultima rideterminazione, alla data del 01.03.2026, avvenuta con Determinazione dirigenziale N. 163 del 19/02/2026 e che riportava i seguenti valori di riferimento:
 - N. posti: 1552
 - Valore economico : € 45.840.611,74. Valore economico contenuto in Euro 45.840.898,38 (valore determinato a seguito dell'applicazione del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021).
- la sua rivalorizzazione economica per effetto dell'applicazione del C.C.N.L. Funzioni locali 2022-2024 del personale dirigenziale e non dirigenziale definitivamente sottoscritti in data 23/02/2026 che determina il seguente equivalente valore di riferimento quale "potenziale limite finanziario" della Dotazione Organica, nel cui ambito e limite dovranno avvenire tutte le rimodulazioni della medesima funzionali ai fabbisogni programmati e garantendone pertanto sempre la neutralità finanziaria:
 - N. posti: **1552**
 - Valore economico: € **49.630.446,79** (valore limite determinato a seguito dell'applicazione del nuovo CCNL Funzioni Locali 2022-2024)

Valutata, altresì, la situazione occupazionale, gli indirizzi e le esigenze organizzative dell'Ente ed al fine di consentire l'esecuzione delle decisioni assuntive contenute nel presente provvedimento in corso di approvazione e dettagliate a seguire, è necessario procedere all'adeguamento della Dotazione Organica, utilizzando posti vacanti meno funzionali alle attuali esigenze dell'Amministrazione, onde evitare situazioni di soprannumerarietà e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, disponendo le seguenti modifiche a far data dal 01/04/2026:

Creazione dei seguenti posti:

n. posto	Profilo Professionale	Area	Rapporto orario
1886	Funzionario Reti educative - specializzazione insegnante	Funzionari ed EQ	Tempo pieno
1887	Funzionario Reti educative - specializzazione insegnante	Funzionari ed EQ	Tempo pieno
1888	Funzionario Reti educative - specializzazione insegnante	Funzionari ed EQ	Tempo pieno
1889	Funzionario Reti educative - specializzazione insegnante	Funzionari ed EQ	Tempo pieno
1890	Funzionario Reti educative - specializzazione insegnante	Funzionari ed EQ	Tempo pieno
1891	Funzionario Reti educative - specializzazione insegnante	Funzionari ed EQ	Tempo pieno
1892	Funzionario Reti educative - specializzazione insegnante	Funzionari ed EQ	Tempo pieno
1893	Funzionario Reti educative - specializzazione insegnante	Funzionari ed EQ	Tempo pieno
1894	Funzionario Reti educative - specializzazione educatore	Funzionari ed EQ	Tempo pieno
1895	Funzionario educativo di atelier	Funzionari ed EQ	Tempo pieno
1896	Funzionario sviluppo territoriale	Funzionari ed EQ	Tempo pieno

Soppressione dei seguenti posti:

n. posto	Profilo Professionale	Area	Rapporto orario
1221	Insegnante	Istruttori	Tempo pieno
1226	Insegnante	Istruttori	Tempo pieno
1237	Insegnante	Istruttori	Tempo pieno
1240	Insegnante	Istruttori	Tempo pieno
1242	Insegnante	Istruttori	Tempo pieno
1246	Insegnante	Istruttori	Tempo pieno
1247	Insegnante	Istruttori	Tempo pieno
1249	Insegnante	Istruttori	Tempo pieno
1255	Insegnante	Istruttori	Tempo pieno
1339	Insegnante specializzazione Atelier	Istruttori	Tempo pieno
1147	Educatore	Istruttori	Tempo pieno
1883	Funzionario tecnico	Funzionari ed EQ	Tempo pieno

Modifica articolazione oraria dei seguenti posti:

n. posto	Profilo Professionale	Area	Rapporto orario da	Rapporto orario a
1831	Funzionario tecnologie e sistemi informativi	FEQ	30 ore	Tempo pieno
1881	Collaboratore amministrativo	OE	18 ore	16 ore

Preso atto che con le operazioni sopraindicate, i nuovi valori della Dotazione Organica del Comune di Reggio Emilia, entro i quali si potranno operare le successive variazioni, saranno i seguenti:

- N. posti: 1551

- valore economico € 49.629.970,58. Valore economico contenuto in € 49.630.446,79 (valore limite determinato a seguito dell'applicazione del nuovo CCNL Funzioni Locali 2022-2024).

Dotazione al 01/04/2026

Area	profilo professionale	ore	assegnazione	posti tempo indeterminato	posti tempo indeterminato in aspettativa s.a. per incarico interno ente	posti a tempo determinato (artt. 90 e 110 TUEL 267/2000)	posti vacanti	totale posti dotazione organica	Valore
OP	OPERATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	18	REEM	1	0	0	0	1	13.704,02
		24	REEM	1	0	0	0	1	18.272,03
		30	REEM	2	0	0	0	2	45.680,07
		36	REEM	4	0	0	0	4	109.632,16
	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	18	REISNI	4	0	0	2	6	82.224,12
		27	REISNI	8	0	0	1	9	185.004,27
		36	REISNI	29	0	0	4	33	904.465,32
	OPERATORE TECNICO OPERATIVO	18	REEM	1	0	0	0	1	13.704,02
		25	REEM	1	0	0	0	1	19.033,36
		36	REEM	1	0	0	0	1	27.408,04
		36	REEM	1	0	0	0	1	27.408,04
	OE	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	16	REEM	0	0	0	1	1
30			REEM	3	0	0	2	5	118.999,67
35			REEM	1	0	0	0	1	27.766,59
36			REEM	22	0	0	12	34	971.037,28
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3		20	REEM	3	0	0	0	3	47.599,87
		24	REEM	1	0	0	0	1	19.039,95
		30	REEM	2	0	0	0	2	47.599,87
		36	REEM	13	0	0	0	13	371.278,96
COLLABORATORE CULTURALE		20	REEM	1	0	0	0	1	15.866,62
		30	REEM	2	0	0	2	4	95.199,73
		36	REEM	6	0	0	0	6	171.359,52
COLLABORATORE CULTURALE / 3		18	REEM	2	0	0	0	2	28.559,92
		24	REEM	1	0	0	0	1	19.039,95
		30	REEM	1	0	0	0	1	23.799,93
		36	REEM	2	0	0	0	2	57.119,84
COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA		24	REEM	2	0	0	0	2	38.079,89
		30	REEM	6	0	0	0	6	142.799,60
		36	REEM	21	0	0	0	21	599.758,32
		36	REISNI	1	0	0	0	1	28.559,92
COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI		18	REISNI	2	0	0	1	3	42.839,88

		27	REISNI	4	0	0	2	6	128.519,64	
		30	REISNI	1	0	0	0	1	23.799,93	
		36	REISNI	19	0	0	12	31	885.357,52	
	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI - Specializzazione Servizi di Cucina	36	REISNI	32	0	0	3	35	999.597,20	
	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	36	REEM	7	0	0	0	7	199.919,44	
	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO / 3	36	REEM	7	0	0	0	7	199.919,44	
IS	AGENTE	18	80020000	1	0	0	0	1	16.052,90	
		30	80020000	3	0	0	0	3	80.264,48	
		36	80020000	130	0	0	17	147	4.719.551,13	
	EDUCATORE	18	REISNI	0	0	0	1	1	16.052,90	
		21	REISNI	3	0	0	1	4	74.913,51	
		24	REISNI	2	0	0	0	2	42.807,72	
		27	REISNI	3	0	0	2	5	120.396,71	
		36	REISNI	103	0	0	20	123	3.949.012,17	
	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	18	REEM	1	0	0	0	1	16.052,90	
			REISNI	1	0	0	0	1	16.052,90	
		24	REEM	5	0	0	0	5	107.019,30	
			REISNI	2	0	0	0	2	42.807,72	
		25	REEM	1	0	0	0	1	22.295,69	
		27	REEM	1	0	0	0	1	24.079,34	
		30	REEM	15	0	0	5	20	535.096,50	
			REISNI	8	0	0	2	10	267.548,25	
		33	REEM	1	0	0	0	1	29.430,31	
		36	REEM	126	0	0	19	145	4.655.339,55	
	REISNI		14	0	0	1	15	481.586,85		
	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	18	REEM	1	0	0	0	1	16.052,90	
		30	REEM	3	0	0	0	3	80.264,48	
		36	REEM	10	0	0	1	11	353.163,69	
	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	30	REEM	8	0	0	0	8	214.038,60	
		36	REEM	26	0	1	7	34	1.091.596,86	
	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	30	REEM	2	0	0	2	4	107.019,30	
		36	REEM	11	0	0	3	14	449.481,06	
	GESTORE PROCESSI INFORMATICI	30	REEM	0	0	0	1	1	26.754,83	
		36	REEM	4	0	0	5	9	288.952,11	
	GESTORE PROCESSI SOCIALI	30	REEM	2	0	0	1	3	80.264,48	
		36	REEM	3	0	0	3	6	192.634,74	
	GESTORE PROCESSI TECNICI	30	REEM	2	0	0	1	3	80.264,48	
		36	REEM	19	0	0	8	27	866.856,33	
	REISNI		1	0	0	0	1	32.105,79		
	INSEGNANTE	18	REISNI	3	0	0	5	8	128.423,16	
		21	REISNI	8	0	0	1	9	168.555,40	
		27	REISNI	3	0	0	0	3	72.238,03	
		36	REISNI	87	0	0	13	100	3.210.579,00	
	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	21	REISNI	1	0	0	1	2	37.456,76	
		27	REISNI	2	0	0	0	2	48.158,69	
		36	REISNI	14	0	0	0	14	449.481,06	
	FE	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	36	80020000	20	0	0	6	26	906.013,16
		FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO / 3	36	80020000	1	0	0	0	1	34.846,66
		FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	18	REEM	1	0	0	0	1	17.423,33
			27	REEM	1	0	0	0	1	26.135,00
			30	REEM	11	0	0	0	11	319.427,72
			33	REEM	1	0	0	0	1	31.942,77
			36	REEM	97	0	4	11	112	3.902.825,92
				REISNI	3	0	0	0	3	104.539,98
		FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	30	REEM	2	0	0	0	2	58.077,77
			36	REEM	7	1	0	0	8	278.773,28
		FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	18	REEM	1	0	0	0	1	17.423,33
			24	REEM	1	0	0	1	2	46.462,21
			27	REEM	1	0	0	0	1	26.135,00
			30	REEM	2	0	0	0	2	58.077,77
			36	REEM	14	0	0	1	15	522.699,90
REISNI				1	0	0	0	1	34.846,66	
FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO / 3		24	REEM	1	0	0	0	1	23.231,11	
		30	REEM	1	0	0	0	1	29.038,88	
		36	REEM	1	1	0	0	2	69.693,32	
FUNZIONARIO EDUCATIVO DI ATELIER		36	REISNI	3	0	0	1	4	139.386,64	
FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE		36	REEM	9	0	0	4	13	453.006,58	
FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE / 3		36	REEM	1	0	0	0	1	34.846,66	
		30	REEM	1	0	0	0	1	29.038,88	
FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI		36	REEM	21	0	0	1	22	766.626,52	
		36	REEM	1	0	0	0	1	34.846,66	
FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE		24	REEM	1	0	0	0	1	23.231,11	
		30	REEM	3	0	0	0	3	87.116,65	
		36	REEM	18	0	0	0	18	627.239,88	
			REISNI	4	0	0	1	5	174.233,30	
FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE - Specializzazione Educatore		36	REISNI	5	0	0	1	6	209.079,96	
FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE - Specializzazione INSEGNANTE		36	REISNI	12	0	0	24	36	1.254.479,76	

FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE / 3 - Specializzazione Pedagogico	30	REISNI	1	0	0	0	1	29.038,88	
	36	REISNI	6	0	0	0	6	209.079,96	
	18	84020000	1	0	0	0	1	17.423,33	
	24	REEM	1	0	0	0	1	23.231,11	
	30	84020000	1	0	0	0	1	29.038,88	
		REEM	1	0	0	0	1	29.038,88	
	31	84020000	1	0	0	0	1	30.006,85	
	36	84020000	55	1	0	5	61	2.125.646,26	
REEM		6	0	0	1	7	243.926,62		
FUNZIONARIO RETI SOCIALI / 3	36	REEM	1	0	0	1	34.846,66		
FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	18	REEM	0	0	2	0	2	34.846,66	
	36	REEM	8	1	1	2	12	418.159,92	
FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	18	REEM	1	0	0	0	1	17.423,33	
	24	REEM	1	0	0	0	1	23.231,11	
	36	REEM	6	0	0	1	7	243.926,62	
FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE / 3	36	REEM	1	0	0	0	1	34.846,66	
FUNZIONARIO TECNICO	18	REEM	1	0	0	0	1	17.423,33	
	24	REEM	2	0	0	0	2	46.462,21	
	30	REEM	3	0	0	0	3	87.116,65	
	33	REEM	1	0	0	0	1	31.942,77	
	36	REEM	54	1	0	8	63	2.195.339,58	
FUNZIONARIO TECNICO / 3	36	REEM	6	0	0	0	6	209.079,96	
FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	30	REEM	2	0	0	0	2	58.077,77	
	36	REEM	14	0	0	4	18	627.239,88	
FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI / 3	30	REEM	1	0	0	0	1	29.038,88	
DIRI	DIRIGENTE COMANDANTE POLIZIA MUNICIPALE	36	80020000	1	0	0	0	1	64.047,43
DIR	DIRIGENTE	36	REEM	9	0	12	15	36	2.305.707,48
			REISNI	0	0	1	1	2	128.094,86
Totale complessivo			1275	5	21	250	1551	49.629.970,58	

Strategie di copertura del fabbisogno

Le leve su cui agire il reclutamento sono selezionate per garantire - pur nel quadro complesso sopra delineato - la stabilità degli organici e limitare il precariato ed il ricorso al lavoro flessibile. Per l'annualità 2026 (e primo stralcio 2027) si confermano i seguenti strumenti di reclutamento:

- mobilità esterna;
- stabilizzazioni di personale assunto a tempo determinato;
- indizione concorsi pubblici;
- scorrimento graduatorie proprie/altri enti;
- assunzioni a tempo determinato da graduatorie proprie o di altri enti per esigenze straordinarie, sostitutive, laddove sia motivatamente compromessa la funzionalità degli uffici o sia necessario garantire gli standard quantitativi/qualitativi di personale previsti dalle norme (in particolare, scuole, servizi sociali) o per l'attuazione di progetti eterofinanziati;
- comandi/assegnazioni temporanee qualora ne ricorrano le condizioni residuali previste dalla normativa vigente;
- mobilità interna di personale anche mediante riconversione professionale di personale non più idoneo alle mansioni;

Oltre agli strumenti già utilizzati e sopra elencati, si aggiungono gli strumenti di reclutamento introdotti dalle misure per favorire le assunzioni di giovani nella pubblica amministrazione (art. 3 ter DL 44/2023 convertito con modifiche dalla L. 74/2023 *Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche*), ovvero i contratti di apprendistato e di formazione e lavoro, rivolti a giovani laureati e studenti di età inferiore ai 24 anni.

Qualora ne ricorrano le condizioni, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, l'Ente potrà fare ricorso anche all'istituto dell'assegnazione condivisa, ai sensi dell'art. 1, co. 124, della legge 145/2018 e dell'art. 18 del CCNL Funzioni locali 2022-2024, fermo restando il rispetto dei limiti finanziari sulla spesa di personale, nonché all'istituto della riammissione in servizio/ricostituzione del rapporto di lavoro a richiesta del lavoratore, previa verifica della disponibilità del posto e della sostenibilità finanziaria.

Nell'ambito del medesimo limite finanziario, per far fronte ai fabbisogni occupazionali dell'Ente, saranno autorizzate mediante atti gestionali del Dirigente competente le richieste di variazioni orarie in aumento del personale già in servizio, con particolare riferimento alle richieste di rientro a tempo pieno.

Reclutamento mediante mobilità da altri Enti

A decorrere dal 2026, in base alle disposizioni contenute nel DL n. 25 del 14 marzo 2025, le pubbliche amministrazioni debbono destinare alle procedure di mobilità una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle procedure di mobilità sono destinate ai concorsi. In caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali dell'anno successivo sono ridotte delle relative percentuali.

Nel presente Piano sarà quindi destinata una quota non inferiore al 15% dei posti in copertura (ovvero della spesa assunzionale programmata) al reclutamento mediante mobilità esterna, anche in vigore di graduatorie valide, tenuto conto delle specifiche professionalità ricercate e delle esigenze occupazionali espresse dai Dirigenti di riferimento.

In risposta alle eventuali esigenze dei lavoratori ed in ottica di tutela dei bisogni delle persone, in considerazione della neutralità dell'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.

Stabilizzazioni

L'art. 3 co. 5 del DL 44/2023 convertito con modificazioni dalla L. 74/2023 dispone che le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, possano procedere fino al 31 dicembre 2026, nei limiti dei posti disponibili, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine:

- abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
- che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;
- le procedure di stabilizzazione sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stessa.

Per quanto attiene il personale educativo, la normativa in materia di stabilizzazioni si interseca con quanto disposto dall'Art. 15-bis del DL n. 19/2024 convertito con modificazioni dalla L. 29 aprile 2024, n. 56 "Misure urgenti per assicurare la continuità dei servizi educativi e scolastici dell'infanzia", il quale testualmente recita: *"Al fine di assicurare la continuità dell'erogazione dei servizi educativi e scolastici comunali dell'infanzia, le graduatorie comunali vigenti del personale scolastico educativo e ausiliario gestite direttamente dai comuni possono essere utilizzate fino all'anno scolastico 2026/2027, anche in deroga al possesso del titolo di studio previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2019-2021, per l'immissione in servizio a tempo determinato nonché per l'immissione in servizio a tempo indeterminato nell'Area degli istruttori nei casi in cui il personale abbia maturato almeno tre anni di esercizio dell'attività professionale. La deroga di cui al primo periodo si applica esclusivamente ai soggetti già iscritti nelle suddette graduatorie. Per le finalità di cui al primo periodo, fino al 31 dicembre 2027, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, la spesa per il personale scolastico, educativo e ausiliario destinato ai servizi scolastici gestiti*

direttamente dai comuni non può essere superiore a quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, incrementata del 40 per cento”.

Considerati i dati di contesto e le necessità occupazionali dell'Ente nei profili di educatore ed insegnante, nel 2026 sarà utilizzato anche lo strumento delle stabilizzazioni per la copertura dei molteplici posti vacanti in questi profili professionali, come di seguito dettagliato.

Progressioni tra le Aree

In considerazione del rilevante intervento effettuato nel biennio 2024-2025 - che ha sostanzialmente consentito la copertura dei fabbisogni di personale per i quali era stata scelta questa specifica strategia avvalendosi delle prerogative di cui all'art. 13 comma 6 e seguenti del CCNL Funzioni locali 2019-2021 (c.d. progressioni “in deroga”) - il passaggio tra le aree (cd. “verticalizzazione”) assume in particolare rispetto alla programmazione 2026 una consistenza residuale. In corso d'anno saranno effettuate ulteriori valutazioni in ordine all'individuazione di interventi aggiuntivi in tal senso, a fronte dei posti non coperti dalle procedure già effettuate per carenza di candidature o esiti negativi del percorso comparativo, fermo restando la possibilità di destinare tali esigenze occupazionali all'indizione di procedure concorsuali pubbliche e/o progressioni tra le aree “a regime” ex art. 52 dlgs. 165/01, previa valutazione della rispettiva sostenibilità economica.

Assunzioni a tempo indeterminato - Quadro di sintesi

Di seguito si riporta il quadro di sintesi delle assunzioni a tempo indeterminato programmate per il 2026 e primo stralcio 2027, con indicazione delle decorrenze e delle modalità di reclutamento previste.

Annualità 2026

ANNUALITA' di autorizzazione	N.	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA prevista
2026	1	COLLABORATORE CULTURALE (30 ORE)	OE	Riammissione in servizio	19/01/2026
2026	1	FUNZIONARIO TECNICO (ambiente)	FEQ	Scorrimento graduatoria propria/Mobilità/Scorrimento graduatoria altro Ente	01/05/2026
2026	4	FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE	FEQ	Mobilità esterna/Scorrimento graduatoria altro Ente	01/06/2026
2026	2	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	FEQ	Scorrimento graduatoria propria/Mobilità/Scorrimento graduatoria altro Ente	01/06/2026
2026	4	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	IS	Scorrimento graduatoria altro Ente	01/06/2026
2026	7	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	FEQ	Mobilità esterna/Graduatoria altro Ente	01/07/2026
2026	1	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	FEQ	Mobilità esterna/Graduatoria altro Ente	01/07/2026
2026	3	FUNZIONARIO TECNICO (lpp)	FEQ	Scorrimento graduatoria propria/Mobilità/Scorrimento graduatoria altro Ente	01/07/2026
2026	1	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	FEQ	Mobilità esterna	01/08/2026
2026	10	AGENTE	IS	Concorso pubblico	01/08/2026
2026	1	EDUCATORE	IS	Riammissione in servizio	25/08/2026
2026	13	EDUCATORE	IS	Stabilizzazione	25/08/2026
2026	1	INSEGNANTE	IS	Riammissione in servizio	25/08/2026
2026	10	INSEGNANTE	IS	Stabilizzazione	25/08/2026
2026	1	FUNZIONARIO EDUCATIVO DI ATELIER	FEQ	Scorrimento graduatoria propria	25/08/2026
2026	1	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE SPEC-PEDAGOGISTA	FEQ	Scorrimento graduatoria altro Ente	25/08/2026
2026	1	GESTORE PROCESSI TECNICI	IS	Mobilità esterna/Scorrimento graduatoria altro Ente	01/09/2026
2026	10	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	IS	Concorso pubblico	01/09/2026

Primo stralcio 2027

ANNUALITA' di autorizzazione	N	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA prevista
2026	24	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE SPEC. INSEGNANTE	FEQ	Concorso pubblico	01/01/2027
2026	1	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE SPEC. EDUCATORE	FEQ	Concorso pubblico	25/08/2027

Reclutamento di personale 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 2026 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.

Limitatamente alle assunzioni a tempo determinato strettamente necessarie a garantire l'ordinario funzionamento dei servizi, si valuta opportuno - come già previsto nel precedente Piano triennale dei fabbisogni - temperando 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 all'assenza all'interno dell'Amministrazione di personale quantitativamente sufficiente a garantire le ordinarie funzionalità o per affrontare situazioni straordinarie e temporanee - autorizzare per l'anno 2026 i competenti uffici a realizzare:

- **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 (art. 90 e 110 del 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 o 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 l'analoga voce di spesa 2009 (al netto delle "deroghe", delle categorie escluse, dei finanziamenti esterni, ecc.);
 - sostenibilità finanziaria;
- **assunzioni a tempo determinato del personale scolastico ed educativo** assegnato alla Istituzione Scuole e Nidi d'infanzia nei limiti degli stanziamenti di bilancio destinati a tale voce di spesa;
- **assunzioni a tempo determinato di n. 4 unità con profilo di Gestore processi amministrativi** per far fronte all'aumento temporaneo ed eccezionale dei carichi di lavoro dei Servizi ai cittadini connessi al rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) n. 1157/2019, in base al quale le carte d'identità in formato cartaceo manterranno la loro validità esclusivamente fino al 3 agosto 2026, in quanto non più corrispondenti ai requisiti minimi di sicurezza stabiliti dal suddetto Regolamento. Poiché il rispetto di tale scadenza comporta la necessità di digitalizzare in tempi brevi un numero consistente di carte d'identità, si rende necessario provvedere ad un aumento temporaneo delle capacità organizzative e "produttive" del Servizio, attraverso l'autorizzazione all'assunzione a tempo determinato di n. 4 unità a tempo pieno, come di seguito indicate:

ANNUALITA' di autorizzazione	DGC	N.	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA	COSTO COMPLESSIVO
2026	In corso di autorizzazione	4	Gestore processi amministrativi	IS	Scorrimento graduatoria propria/altro ente	Aprile 2026 (durata 4 mesi salvo proroga)	46.076,67 €

- **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 per il rafforzamento degli ATS (Ambiti Territoriali sociali) a valere sulle risorse stanziato dal Programma Nazionale “Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027”**

Il Programma Nazionale “Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027” si articola in 4 priorità principali, di cui la priorità 1 “Sostegno all’inclusione sociale e lotta alla povertà”, si pone l’obiettivo specifico di “Migliorare l’accesso paritario e tempestivo a servizi di qualità, sostenibili e a prezzi accessibili, compresi i servizi che promuovono l’accesso agli alloggi e all’assistenza incentrata sulla persona, anche in ambito sanitario; modernizzare i sistemi di protezione sociale, anche promuovendo l’accesso alla protezione sociale, prestando particolare attenzione ai minori e ai gruppi svantaggiati; migliorare l’accessibilità, anche per le persone con disabilità, l’efficacia e la resilienza dei sistemi sanitari e dei servizi di assistenza di lunga durata” k (ESO4.11);

Per conseguire tale risultato il PN ha destinato consistenti risorse ad azioni integrate di empowerment dei diversi livelli coinvolti nella erogazione dei servizi sociali, tra cui il potenziamento del personale degli ATS - anche al fine di favorire la formazione di equipe multidimensionali - attraverso il sostegno all’assunzione a tempo determinato, per il prossimo triennio, delle seguenti figure professionali:

- Funzionario Amministrativo;
- Funzionario Contabile - Economico finanziario/Funzionario esperto di rendicontazione;
- Funzionario Psicologo;
- Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico/Pedagogista.

Il Comune di Reggio Emilia, in qualità di ente capofila, nel 2025 ha risposto all’Avviso pubblico del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali finalizzato all’acquisizione di *Manifestazione di interesse per le azioni di incremento della capacità degli ATS di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla personale e alla famiglia, in un’ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto dei principi di sussidiarietà - Triennio 2025-2027*, (Decreto del Capo Dipartimento n. 268 del 7/08/2024), corredando la propria Manifestazione di interesse con il previsto atto di impegno all’assunzione di specifiche figure professionali (Deliberazione di G.C. N. 212/2024) e risultando destinatario di n. 17 unità - da assumersi a tempo determinato per 3 anni con inquadramento di Area Funzionari ed elevata qualificazione, a seguito di procedura concorsuale pubblica gestita centralmente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali - come di seguito ripartite:

ATS	Amministrativi	Contabili	Psicologi	Educatori/ pedagogisti	Totale
Distr. Reggio Emilia	3	2	5	7	17

Con nota del 28/11/2025 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha comunicato il differimento della conclusione del “Concorso pubblico, per il reclutamento di 3.839 unità da assumere con rapporti di lavoro a tempo pieno e determinato, per una durata non superiore a 36 mesi” a valere sulle risorse stanziato dal Programma Nazionale “Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027” e da destinarsi agli ATS aderenti alla relativa Manifestazione di interesse, specificando che la pubblicazione delle graduatorie regionali di merito sarebbe avvenuta entro il 31 dicembre 2025 e le assunzioni entro il primo trimestre 2026, modifica recepita nell’ambito della programmazione dei fabbisogni di personale mediante Deliberazione di G.C. n. 279 del 15/12/2025.

Le assunzioni di che trattasi saranno interamente eterofinanziate mediante i fondi messi a disposizione dal PN “Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027” e, dunque, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento, esse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell’articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 e risultano, altresì, in deroga ai limiti di cui all’art. 9 comma 28 del DL 78/2010 e dell’art. 1 co. 557 della L. n. 296/2006 (cfr. FAQ MPLS al 1/10/2024 N. 3.2; Delibera Corte Conti Liguria n. 116/2018 che

ripercorre le precedenti pronunce giurisprudenziali delle Sezioni Riunite in sede di controllo e della Sezione delle Autonomie)

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SUL PN INCLUSIONE

ANNUALITA' di autorizzazione	DGC	N.	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA aggiornata	COSTO IN RAGIONE ANNUA
2025/2026	63/2025 279/2025	3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	FEQ	Concorso unico MLPS	01/04/2026	Finanziate con PN "Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027"
2025/2026	63/2025 279/2025	2	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	FEQ	Concorso unico MLPS	01/04/2026	Finanziate con PN "Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027"
2025/2026	63/2025 279/2025	5	FUNZIONARIO PROCESSI SOCIALI (Psicologi)	FEQ	Concorso unico MLPS	01/04/2026	Finanziate con PN "Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027"
2025	63/2025	7	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	FEQ	Concorso unico MLPS	01/04/2026	Finanziate con PN "Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027"

- **Assunzioni a tempo determinato di n. 2 Agenti a valere sulle risorse stanziato dal "FONDO PER IL POTENZIAMENTO DELLE INIZIATIVE DI SICUREZZA URBANA NEL TRIENNIO 2024-2026" del Ministero dell'Interno**

Con Deliberazione G.C. n. 47 del 20.03.2025 l'Amministrazione Comunale ha approvato la domanda di accesso al "FONDO PER IL POTENZIAMENTO DELLE INIZIATIVE DI SICUREZZA URBANA NEL TRIENNIO 2024-2026" del Ministero dell'Interno, corredata dalla proposta progettuale della sperimentazione degli Street Tutor (Allegato B) e dal relativo piano finanziario (Allegato C) dalla quale nelle premesse si rileva che *"in affiancamento alla figura degli Street Tutor di cui sopra, il Comune intende procedere all'assunzione, a tempo determinato e pieno, di due agenti di Polizia Locale (Area Istruttori), i quali potrebbero supportare la fase iniziale di questa attività sperimentale e, più in generale, rafforzare il servizio appiedato della Polizia Locale nelle aree più strategiche, poiché la presenza degli Street Tutor è sempre aggiuntiva, e non sostitutiva, agli organi di polizia"*

Il Ministero dell'Interno, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, con decreto del 29 dicembre 2023 ha definito la ripartizione dei criteri per l'assegnazione delle risorse del Fondo Sicurezza Urbana nel triennio 2024/2026 (art.35-quater del D.L. 113/2018 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 132/20218), destinando una quota, pari al 16% per ciascun anno, ai trenta Comuni capoluogo con popolazione residente pari o superiore a 100mila abitanti, tra cui è rientrato anche il Comune di Reggio Emilia. Il suddetto Decreto, all'art. 1 comma 2, testualmente recita: *"Le risorse del "Fondo" indicate alle lettere a, b e c del comma 1 sono utilizzate per il finanziamento di iniziative nei seguenti ambiti di intervento: (A) assunzione di personale della Polizia locale a tempo determinato, in deroga all'art. 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.* In particolare, il piano finanziario presentato dal Comune di Reggio Emilia allegato C alla domanda di accesso al "FONDO PER IL POTENZIAMENTO DELLE INIZIATIVE DI SICUREZZA URBANA NEL TRIENNIO 2024-2026" approvato con Deliberazione n. 47 del 20.03.2025 prevede per ogni annualità 2025-2026 la spesa per l'assunzione a tempo determinato di n. 2 Agenti di Polizia Locale per un importo pari a € 35.712,00 ciascuno, corrispondenti a € 71.424,00 per ciascuna annualità. Con Deliberazione di G.C. n. 279 del 15/12/2025 è stata pertanto confermata l'autorizzazione a procedere all'assunzione di n. 2 unità con profilo di Agente a valere sui finanziamenti Fondo per il potenziamento delle iniziative di sicurezza urbana nel triennio 2024-2026 del Ministero dell'Interno, da perfezionarsi da primo momento utile.

ANNUALITA' di autorizzazione	DGC	N.	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA aggiornata	COSTO IN RAGIONE ANNUA
2025	279/2025	2	Agente	IS	Scorrimento graduatoria altro ente/propria	2026	Finanziate dal Fondo per il potenziamento delle iniziative di sicurezza urbana nel triennio 2024-2026 del Ministero dell'Interno

- Assunzioni a tempo determinato di n. 1 Agente a valere sulle risorse messe a disposizione dal PROTOCOLLO “SCUOLE SICURE” 2025/2026 - Ministero Interno

ANNUALITA' di autorizzazione	N.	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA aggiornata	COSTO IN RAGIONE ANNUA
2025	1	Agente	IS	Scorrimento graduatoria altro ente/propria	2026	Finanziata dalle risorse messe a disposizione dal dal PROTOCOLLO “SCUOLE SICURE” 2025/2026 - Ministero Interno

Formazione e lavoro e Apprendistato

Ad integrazione degli strumenti di reclutamento di cui ai punti precedenti, l'Amministrazione Comunale potrà avvalersi, nel limite del 20% delle facoltà assunzionali esercitabili e fermo restando il rispetto dei vincoli di spesa e previa verifica della sostenibilità finanziaria, anche delle misure previste dall'art. 3 ter DL 44/2023 convertito con modifiche dalla L. 74/2023 *Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche*, il quale, al fine di favorire il reclutamento di giovani laureati e studenti universitari fino ai 24 anni di età, prevede che le Amministrazioni Pubbliche, fino al 31/12/2026, possano:

- assumere, con contratto di lavoro a tempo determinato di apprendistato di durata massima di trentasei mesi, giovani laureati individuati su base territoriale, in deroga a quanto previsto dall'articolo 36, comma 2, del Dlgs 165/2001 e dall'articolo 9, comma 28, del DL n. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 122/2010;
- stipulare convenzioni non onerose con istituzioni universitarie per l'individuazione, nel rispetto dell'articolo 35 del dlgs 165/2001, di studenti di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, da assumere a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro.

I criteri e le procedure di reclutamento per l'assunzione a tempo determinato mediante contratto di apprendistato, nonché i contenuti delle convenzioni da stipularsi con le istituzioni universitarie per l'assunzione a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro sono disciplinati in conformità a quanto disposto dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Università e della Ricerca del 23/12/2023.

Mobilità interna

La mobilità, insieme agli interventi in materia di reclutamento e di dotazioni organiche, è una delle leve su cui agire per governare in modo efficace le politiche di gestione del personale. In particolare, costituisce lo strumento prevalente per ricollocare personale divenuto inidoneo alla mansione.

Aggiornamento dei profili professionali

Le sollecitazioni impresse dalla riforma del pubblico impiego - quale misura trasversale alle missioni del PNRR - sul rafforzamento dei processi di selezione, formazione, promozione e mobilità dei dipendenti, evidenziano la necessità di rappresentare meglio il lavoro delle persone e le competenze necessarie, intese come insieme di conoscenze, competenze logico-tecniche e comportamentali, in una prospettiva di ottimizzazione nell'impiego delle risorse umane.

Per queste ragioni, a fianco delle strategie di reclutamento di nuovo personale, il Comune di Reggio Emilia proseguirà il progetto di attualizzazione dei profili professionali avviato nel corso del 2022 alla luce degli interventi operati dal nuovo CCNL sul sistema di classificazione e sul sistema di gestione per competenze, quale elemento della più ampia riforma del lavoro pubblico, nell'obiettivo di consentire l'attualizzazione della dimensione micro-organizzativa dell'Ente, ridefinendo il sistema e i contenuti delle famiglie e dei profili professionali in relazione ai nuovi bisogni dell'organizzazione, nonché di costituire il presupposto per innovare, laddove necessario, anche tutti gli ulteriori strumenti gestionali, in primis il sistema di reclutamento, di valutazione e di formazione del personale, in un'ottica di gestione integrata delle risorse umane.

In quest'ottica, il Comune di Reggio Emilia a febbraio 2026 ha richiesto ed ottenuto un finanziamento a valere sulle risorse del PNRR per l'adeguamento alle "Specifiche Tecniche per l'interoperabilità dei Sistemi Gestionali delle Risorse Umane (SIGP) del settore pubblico", il quale si inquadra all'interno della Missione 1, Componente 1, Investimento 2.3 "Competenze e capacità amministrativa", Sub-investimento 2.3.2 "Sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro", che ha l'obiettivo, tra gli altri, di sviluppare le capacità di pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro, per accompagnare la trasformazione amministrativa, organizzativa e digitale in corso. Il progetto consentirà, in particolare, l'interoperabilità esterna tra la banca dati integrata del DFP (Minerva-HRM Toolkit) per la classificazione dei profili professionali e di ruolo e il sistema integrato di gestione del personale dell'Ente, attraverso la Piattaforma Digitale Nazionale dei Dati ([PDND](#)).

Formazione del personale

Priorità strategiche: aggiornamento, riqualificazione e potenziamento delle competenze

Il percorso normativo e le priorità strategiche

La programmazione dell'attività formativa dell'Ente, in linea generale, si ispira tradizionalmente ai contenuti e i principi generali enunciati nelle "Linee guida per la formazione del personale del Comune di Reggio Emilia" (approvate con Atto dirigenziale Pg. n. 17986 del 23/09/2010), ricordando, in particolare, che il Piano di formazione aziendale, nelle sue molteplici declinazioni - in termini di attività, strumenti e modalità formative - si pone il triplice scopo di sostenere la crescita professionale dei lavoratori, supportare l'innovazione organizzativa e tecnologica dei processi di lavoro, agevolare i processi di inserimento o riconversione professionale.

Si tratta, dunque, di mettere in relazione la formazione sia con gli obiettivi di innovazione e sviluppo organizzativo dell'Amministrazione, che con la crescita professionale dei dipendenti, agendo contemporaneamente sui bisogni (formativi) organizzativi che emergono dalle caratteristiche, dalle linee di indirizzo e dalle priorità del Sistema Ente e sui bisogni professionali connessi al ruolo organizzativo e alla qualità della performance individuale dei lavoratori.

In tal senso, la programmazione strategica dell'attività formativa per il triennio 2026 - 2028 non può non tenere conto delle recenti e significative evoluzioni del contesto di riferimento - generale e soggettivo - in cui agisce il nostro Ente e i suoi dipendenti, ed, in particolare:

- dell'impatto di alcuni interventi quali il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, la riforma del pubblico impiego e l'introduzione del nuovo ordinamento professionale previsto dal Contratto Collettivo Nazionale - Comparto Enti locali 2019-2021;
- delle priorità strategiche dell'Amministrazione per la città: la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione;
- delle rinnovate logiche organizzative dell'ente;
- Il PNRR e nuovo CCNL Enti locali: Gli ingenti finanziamenti provenienti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza cui il Comune ha accesso impattano, per la loro consistenza e le modalità attuative, in modo significativo sulla struttura comunale, coinvolgendo a tutto campo il capitale umano, quali - quantitativo, dell'Ente, il quale è chiamato a dare attuazione ai numerosi progetti finanziati, in un arco temporale ben delimitato;
- In data 23/02/2026 è stato definitivamente sottoscritto il nuovo Contratto collettivo Nazionale di Lavoro 2022-2024 per il Comparto degli Enti locali che riprendendo il precedente CCNL 2019-2021 costituisce un tassello della più ampia strategia di riforma della Pubblica Amministrazione (a sua volta, una delle condizionalità per accedere ai finanziamenti PNRR), la quale poggia su 4 assi principali:
 - Riforma dei meccanismi di selezione del personale;
 - Semplificazione delle procedure burocratiche;
 - Sviluppo delle competenze del personale, con particolare riferimento alle competenze digitali
 - Digitalizzazione dei processi interni e dei servizi;

Il filo rosso che contraddistingue il piano di rinnovamento del Lavoro Pubblico è individuabile nella gestione strategica delle competenze, sia in fase di programmazione del fabbisogno di personale, che in fase di riqualificazione e sviluppo, passando, innanzitutto, attraverso l'introduzione di un nuovo ordinamento professionale che richiede di delineare i profili professionali non tanto sulla nozione di *mansione*, bensì sui concetti di *competenza* e *professionalità*.

Nella stessa prospettiva del PIAO, alla formazione del personale è attribuita un'inedita centralità nell'ambito dei documenti di programmazione delle PA, con la definizione di «obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, 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»

In linea con la più ampia strategia di rinnovamento del lavoro pubblico, il CCNL 2019-2021 Enti locali pone una rinnovata attenzione al tema della formazione, in particolare all'art. 54 "Principi generali e finalità della formazione" (non disapplicato dal CCNL 2022-2024) dispone che "1. *Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. 2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative...*"; art. 55 "1. *Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione...*".

Lo stesso CCNL Enti Locali, al medesimo art. 54, individua specifiche direttrici fondamentali cui deve orientarsi la formazione al fine di incentivare percorsi di sviluppo della Pubblica Amministrazione, ovvero:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di *cambiamento organizzativo*.

Il CCNL 2022-2024 richiamando i principi generali della formazione già stabiliti nel CCNL 2019-2022, integra la disciplina contrattuale in tema di formazione, introducendo nuovi obiettivi e strumenti di age management, volti alla valorizzazione delle competenze e dell'esperienza del personale in età più avanzata.

Più in generale, il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica amministrazione - "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", pubblicato il 10.01.2022 ed inserito nel quadro delle iniziative del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, nella definizione delle strategie di rinnovamento delle competenze della PA indica gli ambiti di conoscenza necessari per l'attuazione dello stesso PNRR (non solo quelli di natura giuridica ed economica), nonché quelli legati allo sviluppo delle competenze manageriali ed organizzative di tutti i profili professionali, individuando, in particolare, i seguenti ambiti prioritari di intervento:

- la transizione amministrativa e digitale
- l'e-procurement
- l'utilizzo delle banche dati pubbliche in un'ottica di interoperabilità per la semplificazione

- i processi e strumenti di comunicazione
- il Project management
- i modelli di management e di leadership
- la transizione ecologica e l'innovazione sociale

In linea con gli indirizzi di cui sopra, si inserisce la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del gennaio 2025, la quale in materia valorizzazione del capitale umano, traccia nel dettaglio i principi, gli obiettivi e gli strumenti che devono guidare la programmazione, la realizzazione e la rendicontazione dell'attività formativa delle PA, intesa quale strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e leva centrale del processo di rinnovamento, prevedendo il rafforzamento della partecipazione attiva dei dipendenti fissando l'obbligo di un monte ore annuo pro capite di almeno 40 ore di formazione.

Priorità strategiche della formazione del Comune di Reggio Emilia

Obiettivi e i risultati attesi

Il Comune di Reggio Emilia intende elaborare e attuare piani di formazione a supporto dei processi innovativi e di sviluppo organizzativo attuandoli nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle differenze individuali, secondo un approccio inclusivo di valorizzazione della diversità, quale elemento di arricchimento e crescita organizzativa ritenendo ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa.

Le necessità emergenti indicano il bisogno di intervenire su due piani distinti ma interconnessi suggerendo una programmazione delle attività formative volte a:

- dare supporto alle fasi di attuazione del programma di mandato, rendendo la formazione un processo continuo e coerente con gli obiettivi di performance dell'Ente;
- sostenere e migliorare tutte le professionalità impegnate nelle attività quotidiane in un contesto in continua trasformazione.

A partire dagli elementi di contesto - generale e soggettivo - la programmazione operativa degli interventi formativi per il prossimo triennio terrà conto, pertanto, dei bisogni organizzativi e dei bisogni formativi di natura professionale, ovvero delle esigenze formative riferite prioritariamente ad una dimensione di ruolo e che discendono dalla necessità di sviluppare o mantenere aggiornate nel tempo le prestazioni tecniche e sociali dei lavoratori, come rilevati periodicamente con la collaborazione del personale dirigente. Il Piano di formazione terrà conto, inoltre, delle esigenze di formazione obbligatoria, imposta da specifiche normative di settore, nonché delle esigenze di formazione in ingresso dedicata al personale neo-assunto o soggetto a riconversione professionale.

In tale ottica il Piano triennale della formazione sulla base degli indirizzi generali articolerà la pianificazione della formazione calibrandola annualmente sulla base dell'ascolto dei fabbisogni pluriennali e per fronteggiare situazioni emergenti e/o impreviste.

Il Piano della formazione per il **triennio 2026-2028** verterà prioritariamente sulle seguenti aree di intervento:

Area formazione strategica e continua, orientata ad accrescere le professionalità interne deputate a sostenere il cambiamento organizzativo richiesto dal Piao e dagli specifici obiettivi indicati nel Piano delle Performance:

Ambito MANAGERIALE e WELLBEING AZIENDALE

- Formazione, in collaborazione con istituti accademici, relativo alla costruzione di competenze strutturate interne relative alle tematiche connesse alle linee di mandato;
- Formazione in tema di inclusione in un'ottica di valorizzazione delle differenze e contrasto alle discriminazioni.
- Formazione sul lavoro in team, dinamiche di gruppo, negoziazione, gestione dei conflitti e delle relazioni interpersonali sul lavoro.
- Formazione specifica sulle competenze manageriali con particolare riferimento alle sfide connesse all'introduzione dell'intelligenza artificiale

Ambito EUROPEO -INTERNAZIONALE. PNRR

- formazione specialistica sulla gestione dei finanziamenti PNRR e Fondi Europei.

Formazione continua trasversale e intersettoriale, orientata a sviluppare obiettivi formativi coerenti alle linee strategiche di mandato e allo sviluppo delle competenze necessarie nel contesto di innovazione che contraddistingue le Pubbliche Amministrazioni. Nello specifico, gli interventi formativi che rientrano in tale ambito sono, di norma, conseguenti ad azioni di revisione, innovazione, consolidamento, creazione di servizi, ovvero dall'introduzione di nuove tecnologie, di nuovi software specialistici o di nuove procedure operative, o dall'introduzione di novità rilevanti dal punto di vista normativo. Rientrano in questa fattispecie anche le attività formative che verranno offerte ai dipendenti attraverso la piattaforma "Syllabus" messa a disposizione dal dipartimento di Funzione Pubblica:

Ambito INNOVAZIONE SOCIALE E PROGETTAZIONE PARTECIPATA

- Formazione sulla co-progettazione dei servizi, Service Design e il Codice del Terzo Settore

Ambito INFORMATICO- DIGITALE (transizione digitale)

- Alfabetizzazione trasversale e formazione tecnico-specialistica in materia di Intelligenza Artificiale;
- Formazione sulle competenze digitali - di base, intermedie e elevate - rivolte a tutti i profili professionali dell'Ente
- Formazione/addestramento - di base, intermedio e avanzato - sui principali applicativi (Writer/Word; Writer/Word; Calc/Excel)
- Formazione sull'utilizzo delle tecnologie per la gestione ed elaborazione, anche su base statistica, di grandi moli di dati (banche dati)
- Formazione di aggiornamento e approfondimento sulla fascicolazione elettronica e digitalizzazione dei flussi documentali

Ambito GIURIDICO AMMINISTRATIVO (transizione amministrativa e e-procurement)

- aggiornamento continuo sul Codice dei Contratti pubblici dlgs 36/2023, Decreto correttivo e sull'utilizzo degli strumenti di e-procurement.
- Formazione specialistica in materia di attività produttive e c.d. malamovida.
- Formazione in ingresso per il personale neoassunto o soggetto a riconversione professionale

Formazione continua obbligatoria contemplata da specifiche disposizioni normative che prevedono l'assolvimento di specifici obblighi formativi:

Ambito FORMAZIONE OBBLIGATORIA

- Formazione obbligatoria per tutti i dipendenti in materia di: Sicurezza sui luoghi di lavoro (formazione dei lavoratori in base alle specifiche mansioni lavorative/addetti alle emergenze), Anticorruzione, Privacy, Trasparenza.

Area della formazione tecnica specialistica e settoriale

Aggiornamento a domanda individuale che si concretizza di norma nella partecipazione di singoli dipendenti a corsi esterni a catalogo ed è finalizzata a sostenere e promuovere la formazione professionale e l'aggiornamento dei lavoratori, in funzione del ruolo e delle necessità dell'organizzazione;

Sviluppo dell'ambito relativo ai Progetti formativi settoriali, che riguardano gruppi di dipendenti omogenei per collocazione organizzativa e che sono finalizzati a fornire strumenti strettamente correlati al contesto, ai contenuti lavorativi del personale coinvolto, nonché a specifici obiettivi previsti nel Piano performance:

Ambito TRANSIZIONE ECOLOGICA E SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

Sviluppo dell'ambito relativo a Piani Individuali di formazione proponendo specifici progetti per l'attribuzione di borse di studio volte a favorire la partecipazione a percorsi formativi (ad. Esempio Master di I e II livello, ecc.).

In ciascun ambito si prevedono le seguenti attività di prassi per ciascuna di esse sarà sviluppata la progettazione in dettaglio con l'individuazione e definizione dello specifico target, dei singoli moduli, durata, docenze, modalità di erogazione

Interventi formativi anno 2026

Corso	Destinatari
Formazione sulle tematiche prioritarie di mandato, attraverso l'applicazione ad un caso concreto di teorie e metodi/strumenti di project management riguardanti l'ambito tematico trattato da ciascun gruppo	Gruppi di lavoro composti da 8/10 dipendenti
Formazione specifica sulle competenze manageriali con particolare riferimento alle sfide connesse all'introduzione dell'intelligenza artificiale	Dirigenti
Formazione affiancamento alla definizione degli obiettivi per la costruzione del piano integrato di attività e organizzazione	Dirigenti
Formazione in materia di leadership	Dirigenti
Alfabetizzazione trasversale in materia di Intelligenza Artificiale	Personale non dirigenziale
Formazione sulla co-progettazione dei servizi, Service Design e il Codice del Terzo Settore	Dipendenti che si occupano dei servizi alla persona e della gestione delle procedure di appalto
Formazione/addestramento - di base, intermedio e avanzato su Calc/Excel	Personale amministrativo-gestionale
Formazione in ingresso per il personale neoassunto o soggetto a riconversione professionale.	Personale neoassunto o soggetto a riconversione professionale
Formazione tecnico-specialistica in materia di attività produttive e c.d. malamovida.	Personale che si occupano di attività produttive e sicurezza
Formazione tecnico-specialistica in materia di gestione del cerimoniale e dei servizi accoglienza	Personale addetto ai servizi di accoglienza
Formazione gestione della sicurezza nei cantieri per RUP e CSE	Personale tecnico che svolge funzioni di RUP e CSE
Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, privacy, trasparenza e anticorruzione.	Personale dirigenziale/non dirigenziale

Le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative

L'attuazione delle strategie formative dell'Ente si avvale di un mix di strumenti e risorse economiche ed organizzative, interne ed esterne, così composto:

- Syllabus "Competenze digitali per la PA": Programma realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica per l'assessment e lo sviluppo delle conoscenze e delle abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione. Il Comune di Reggio Emilia ha aderito all'iniziativa a partire dal 2022.
- Pa 110 e Lode: iniziativa del Dipartimento della Funzione Pubblica che, in base ad un protocollo d'intesa sottoscritto nel 2021 tra Ministro della Funzione Pubblica e Ministro dell'Università, consente ai dipendenti pubblici di frequentare corsi di laurea, master e corsi di specializzazione in ambiti di interesse per le pubbliche amministrazioni, con specifiche agevolazioni di accesso.
- Valore Pa: Programma promosso da INPS per l'accesso di dipendenti pubblici a corsi formazione di base e avanzati.
- Piattaforma Self- Sistema di E-Learning Federato per la formazione a distanza messa a disposizione dalla Regione Emilia Romagna.
- Risorse proprie: le iniziative formative a carattere trasversale e a valenza "organizzativa", nonché la formazione obbligatoria, sono in genere progettati e realizzate internamente attraverso appositi stanziamenti di bilancio. Per il triennio 2026 - 2028 l'Ufficio Formazione dispone di € 130.000,00 annui, per un totale sul triennio di € 390.000,00. La partecipazione a corsi esterni, finalizzati all'aggiornamento normativo o all'approfondimento di tematiche specifiche, rivolte a singoli dipendenti e/o a ristretti ambiti funzionali è, invece, di norma curata direttamente dal Servizio interessato, mediante proprio budget.
- formatori interni: per la realizzazione degli interventi formativi organizzati direttamente dall'Amministrazione Comunale, ogni qualvolta sia possibile, l'Ente si avvale del proprio personale in qualità di formatori interni.

Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato

Premesso che tutte le attività formative promosse dall'Amministrazione Comunale a favore dei propri dipendenti è considerata attività lavorativa a tutti gli effetti, i dipendenti del Comune di Reggio Emilia, in aggiunta alla partecipazione delle attività formative programmate dall'amministrazione - possono richiedere, in applicazione e secondo le modalità stabilite dall'art 34 del CCNL Funzioni Locali 2022 - 2024, permessi retribuiti nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare per la partecipazione a corsi, svolti anche in modalità telematica, destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, postuniversitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

Il personale interessato ai corsi di che trattasi, fatte salve le inderogabili ed eccezionali esigenze di servizio, ha diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni straordinarie, nè al lavoro nei giorni festivi o di riposo.

Salvo comprovate esigenze di servizio, possono, inoltre, essere concessi, a richiesta congedi per la formazione, come disciplinati dall'art 5 del Legge 53/2000, oltre a ciò, a domanda del dipendente possono essere accordati permessi retribuiti per sostenere esami scolastici o per conseguire abilitazioni professionali, nella misura di 8 giorni all'anno, ai sensi di quanto disposto dall'art 31 del CCNL Funzioni Locali 2022 - 2024.

Infine, qualora un dipendente sia ammesso a corsi di dottorato di ricerca presso le Università, può essere collocato a domanda, compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione, in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni/aspettativa senza assegni per la durata del periodo del corso ed usufruisce della borsa di studio ove ne ricorrano le condizioni richieste (rif. Legge 13/08/84 n.476, art 40 ccnl 21/05/2018 - Aran, L. 240/2010 art.19, Circolare Funzione Pubblica n. 12/2011) .

PROSPETTO CESSAZIONI 2025							
DECORRENZA	PROFILO PROFESSIONALE	ORE	AREA	IMPORTI in ragione annua	IMPORTI RISPARMIATI 2025 (da data di cessazione al 31.12.2025)	SPESA SOSTENUTA PER ANNO 2025 (dal 01.01.2025 alla data di cessazione)	IMPORTI NUOVO CCNL
01.01.2025	FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE	18	FEQ	18.751,30	18.751,30	0,00	37.502,60
01.01.2025	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	36	FEQ	39.292,84	39.292,84	0,00	39.292,84
01.01.2025	DIRIGENTE	36	DIR	68.940,13	68.940,13	0,00	68.940,13
12.01.2025	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	IS	34.557,50	33.516,04	1.041,46	34.557,50
13.01.2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	FEQ	37.502,60	36.269,64	1.232,96	37.502,60
28.01.2025	INSEGNANTE	18	IS			0,00	37.312,10
01.02.2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	FEQ	37.502,60	34.317,45	3.185,15	37.502,60
03.02.2025	GESTORE PROCESSI INFORMATICI	36	IS	34.557,50	31.433,12	3.124,38	34.557,50
18.02.2025	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	36	OE	30.825,07	26.771,36	4.053,71	30.825,07
19.02.2025	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	36	OE			0,00	30.825,07
01.03.2025	AGENTE	36	IS	36.347,74	30.472,35	5.875,39	36.347,74
01.03.2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	FEQ	37.502,60	31.440,54	6.062,06	37.502,60
04.03.2025	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	IS	34.557,50	28.687,46	5.870,04	34.557,50
06.03.2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	FEQ	37.502,60	30.926,80	6.575,80	37.502,60
24.03.2025	EDUCATORE	36	IS			0,00	37.027,19
24.03.2025	INSEGNANTE	36	IS			0,00	37.312,10
25.03.2025	COLLABORATORE AMINISTRATIVO	36	OE	30.818,76	23.810,66	7.008,10	30.818,76
01.04.2025	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	36	FEQ	37.502,60	28.255,38	9.247,22	37.502,60
01.04.2025	FUNZIONARIO TECNICO	36	FEQ	37.502,60	28.255,38	9.247,22	37.502,60
04.04.2025	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	36	FEQ	39.292,84	29.281,24	10.011,60	39.292,84
29.04.2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	FEQ	37.502,60	25.378,47	12.124,13	37.502,60
01.05.2025	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	36	OE	30.825,07	20.690,80	10.134,27	30.825,07
01.05.2025	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	36	OE			0,00	30.818,76
01.05.2025	AGENTE	36	IS	36.347,74	24.397,80	11.949,94	36.347,74
02.05.2025	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	36	OE			0,00	30.818,76
24.05.2025	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNCAZIONE	36	FEQ	37.502,60	22.809,80	14.692,80	37.502,60
01.06.2025	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	30	OE	25.687,56	15.060,65	10.626,91	30.825,07
01.06.2025	FUNZIONARIO TECNICO	36	FEQ	37.502,60	21.987,83	15.514,77	37.502,60
06.06.2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	FEQ	37.502,60	21.474,09	16.028,51	37.502,60
16.06.2025	AGENTE	36	IS	36.347,74	19.816,99	16.530,75	36.347,74
16.06.2025	GESTORE PROCESSI INFORMATICI	36	IS	34.557,50	18.840,94	15.716,56	34.557,50
17.06.2025	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	IS	34.557,50	18.746,26	15.811,24	34.557,50
10.07.2025	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	36	OE	30.818,76	14.776,12	16.042,64	30.818,76
12.07.2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	FEQ	37.502,60	17.775,21	19.727,40	37.502,60
15.07.2025	GESTORE PROCESSI INFORMATICI	30	IS	28.797,92	16.095,27	12.702,64	34.557,50
16.07.2025	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	36	FEQ	37.502,60	17.364,22	20.138,38	37.502,60
01.08.2025	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	IS	34.557,50	14.485,75	20.071,75	34.557,50
04.08.2025	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	IS	34.557,50	14.201,71	20.355,79	34.557,50
13.08.2025	EDUCATORE	36	IS			0,00	37.027,19
20.08.2025	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	IS	34.557,50	12.686,86	21.870,64	34.557,50
27.08.2025	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	IS	34.557,50	12.024,12	22.533,38	34.557,50
01.09.2025	FUNZIONARIO TECNICO	36	FEQ	37.502,60	12.535,12	24.967,48	37.502,60
01.09.2025	INSEGNANTE	36	IS			0,00	37.312,10
01.10.2025	FUNZIONARIO TECNICO	36	FEQ	37.502,60	9.452,71	28.049,89	37.502,60
01.10.2025	FUNZIONARIO TECNICO	36	FEQ	37.502,60	9.452,71	28.049,89	37.502,60
02.10.2025	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	30	IS	28.797,92	8.615,71	20.182,21	34.557,50
06.10.2025	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	36	FEQ	37.502,60	8.938,98	28.563,62	37.502,60
14.10.2025	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	36	FEQ	37.502,60	8.117,00	29.385,60	37.502,60
15.10.2025	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	36	FEQ	37.502,60	8.014,25	29.488,35	37.502,60
16.10.2025	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	IS	34.557,50	7.290,21	27.267,29	34.557,50
01.11.2025	OPERATORE TECNICO OPERATIVO	36	OP	29.585,75	4.944,47	24.641,28	29.585,75
01.11.2025	INSEGNANTE	36	IS			0,00	37.312,10
02.11.2025	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	IS	34.557,50	5.680,69	28.876,82	34.557,50
03.11.2025	AGENTE	36	IS	36.347,74	5.875,39	30.472,35	36.347,74
06.11.2025	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	IS	34.557,50	5.301,97	29.255,53	34.557,50
17.11.2025	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	36	OP			0,00	29.585,75
17.11.2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	FEQ	37.502,60	4.623,61	32.878,99	37.502,60
23.11.2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	FEQ	37.502,60	4.007,13	33.495,47	37.502,60
01.12.2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	FEQ	37.502,60	3.185,15	34.317,45	37.502,60
01.12.2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	FEQ	37.502,60	3.185,15	34.317,45	37.502,60
01.12.2025	FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE	36	FEQ	37.502,60	3.185,15	34.317,45	37.502,60
01.12.2025	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	36	OE	30.825,07	2.618,02	28.207,05	30.825,07
01.12.2025	FUNZIONARIO TECNICO	36	FEQ	37.502,60	3.185,15	34.317,45	37.502,60
09.12.2025	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	36	IS	34.557,50	2.177,60	32.379,90	34.557,50
16.12.2025	FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE	36	FEQ	37.502,60	1.643,95	35.858,65	37.502,60
18.12.2025	AGENTE	36	IS	36.347,74	1.394,16	34.953,58	36.347,74
18.12.2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	FEQ	37.502,60	1.438,46	36.064,14	37.502,60
19.12.2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	FEQ	37.502,60	1.335,71	36.166,89	37.502,60
29.12.2025	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	36	OE	30.818,76	253,30	30.565,45	30.818,76
31.12.2025	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	36	FEQ	37.502,60	102,75	37.399,85	37.502,60
31.12.2025	AGENTE	36	IS	36.347,74	99,58	36.248,15	36.347,74
				RISPARMIO CESSATI 2025 IN RAGIONE ANNUA*	IMPORTI RISPARMIATI 2025 (da data di cessazione al 31.12.2025)	SPESA SOSTENUTA 2025 (dal 01/01/2025 alla data di cessazione)	
				2.181.484,49	975.688,64	1.205.795,84	
				* al netto delle cessazioni del personale scolastico dell'Istituzione scuole e nidi d'infanzia			

