

Proponente: 31.A
Proposta: 2018/139
del 23/05/2018



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.D. 567
del 28/05/2018

**GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E
DELL'ORGANIZZAZIONE**

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

OGGETTO: PROROGA DEL CONTRATTO DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO DI N. 1 UNITÀ CON PROFILO DI "GESTORE PROCESSI SOCIALI" (CAT. C) PRESSO IL SERVIZIO OFFICINA EDUCATIVA

OGGETTO: PROROGA DEL CONTRATTO DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO DI N. 1 UNITÀ CON PROFILO DI "GESTORE PROCESSI SOCIALI" (CAT. C) PRESSO IL SERVIZIO OFFICINA EDUCATIVA.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE

Premesso:

- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 193 del 22.12.2017, dichiarata immediatamente eseguibile, sono stati approvati il Bilancio di previsione 2018-2020 e i relativi allegati tra cui il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 06.02.2018, si è provveduto, ex art. 169 del T.U. n. 267/2000, ad approvare il Piano Esecutivo di Gestione – Parte Risorse Finanziarie 2018-2020;
- che con deliberazione di Giunta Comunale 12/04/2018 n. 60, si è provveduto, ex art. 169 del T.U. n. 267/2000, ad approvare il Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio 2018, il Piano triennale delle Performance 2018-2020 e relativi allegati;
- che è stato approvato con Deliberazione C.C. n. 42 del 23.04.2018 il Rendiconto della gestione per l'anno 2017 e relativi allegati;
- che con Deliberazione G.C. 22.06.2017 n. 98, è stato approvato il *“Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2017-2018-2019. Piani annuali 2017-2018. Provvedimenti Conseguenti”*, positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 23 del 20.06.2017, successivamente integrato e parzialmente modificato (per adempimenti tecnico/giuridici, senza alcuna nuova spesa aggiuntiva) con Deliberazione G.C. 12/12/2017 I.D. n. 223, nella quale si provvedeva anche ad effettuare la *“Ricognizione sull'assenza di eccedenze, esuberanti e soprannumeri”* a valere per il 2018;
- che con Deliberazione G.C. 08.05.2018 n. 88, è stato approvato il *“Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2018-2019-2020. Piani annuali 2018-2019. Provvedimenti Conseguenti”*, positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 12 del 23.04.2018;

Vista e richiamata integralmente la suddetta Deliberazione Giunta Comunale 08.05.2018 n. 88 di I.D. di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni 2018-2020, ed in particolare quanto previsto al capoverso 2 delle premesse *“2. NORMATIVA VIGENTE IN MATERIA DI ASSUNZIONI – SPESA DI PERSONALE – VINCOLI E LIMITI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE”* - nel quale si indicavano tutti i limiti e le normative di riferimento, in merito al contenimento / riduzione della spesa del personale ed in materia di assunzioni e di regime vincolistico esistente, nonché le condizioni oggettive e soggettive da possedere al fine di poter effettuare assunzioni;

Richiamato in particolare quanto specificato al suddetto capoverso 2, in merito al tempo determinato, come segue:

“omissis....

Se tali pre-condizioni sono osservate, i Comuni dispongono delle seguenti

B) FACOLTA' ASSUNTIVE:

...omissis.....

Effettuazione di assunzioni a tempo determinato e per lavoro flessibile (ivi compreso comandi funzionali, somministrazione, co.co.co.) nel solo limite (100%) della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009, così come previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 aggiornato da ultimo dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014 e non più nel limite del 50% della spesa 2009 (cfr. deliberazione Corte dei Conti Sezione Autonomie N. 2/SEZAUT/2015/QMIG), dedotte le categorie escluse; limite ulteriormente ampliato, per talune tipologie assuntive a tempo determinato ed in presenza di particolari condizioni, ad opera dell'art. 22 co.1 del D.L. 50 del 24.04.2017;

VERIFICA CONDIZIONI SOGGETTIVE del Comune di Reggio Emilia:

Il Bilancio di previsione 2018-2020 e relativi Allegati approvati, come anzidetto con deliberazione di Consiglio Comunale n. 193 del 22.12.2017, lo “Schema di rendiconto della gestione 2017 e relativi allegati”, approvato con Deliberazione G.C. 29.03.2018 n. 54 e tutta la documentazione prodromica depositata per l'approvazione del Rendiconto della Gestione 2017 entro il mese di Aprile 2018 da

parte del Consiglio Comunale, dimostrano l'osservanza di tutte le anzidette disposizioni in materia di assunzioni e di limitazione della spesa di personale attualmente vigenti, come certificati dall'Organo di Revisione ed in particolare:

In relazione al disposto dell'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e smi : il Comune di Reggio Emilia presenta a Rendiconto 2017 (come desumibile dalla suddetta Deliberazione G.C. 29.03.2018 n. 54 di "Approvazione dello schema di rendiconto della gestione 2017 e relativi allegati" e dagli allegati B1 e Relazione dei Revisori) un ampio contenimento della spesa finale 2017 di personale entro quella sostenuta nella "Media del triennio 2011-2013", ed il Bilancio previsionale 2018-2020, comprensivo dei fabbisogni di personale inerenti il piano 2018-2020, è stato adottato tenuto conto dei suddetti vincoli - come già acclarato nei documenti contabili di Programmazione 2018-2020 certificati dal Collegio dei Revisori (Media triennio 2011-2013 Euro 46.683.158,86 – Rendiconto 2015 Euro 45.342.904,24; Rendiconto 2016 € 45.007.038,16; Rendiconto 2017 Euro 45.306.548,36 – 2,95% rispetto alla media del triennio di riferimento) - cfr. anche Relazione sulla Gestione Allegata al Rendiconto di Gestione 2017 (All. B1) e Relazione dei Revisori al Rendiconto 2017 e Parere dell'Organo di Revisione sul Bilancio di Previsione 2018-2020 Verbale n. 41;

In relazione agli obblighi di rispetto del Patto di stabilità / concorso ai vincoli di finanza pubblica, il Comune di Reggio Emilia: ha sempre rispettato il Patto di stabilità interno sino al 2015, come già acclarato in tutti i documenti di rendicontazione e programmazione precedentemente approvati ed ha trasmesso definitivamente la Certificazione del rispetto del patto di Stabilità per l'anno 2015 in data 29.03.2016; e, a decorrere dall'anno 2016, ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica di cui all'art. 1 commi da 710 e seguenti (in particolare 720, 721 e 722) della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015, mediante il conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le spese finali e le entrate finali di Bilancio (pareggio di bilancio) (cfr. comunicazione definitiva trasmessa per l'esercizio 2015 in data 20/03/2016; comunicazione definitiva trasmessa informaticamente alla RGS per l'esercizio 2016 in data 30/03/2017; comunicazione definitiva per l'esercizio 2017 trasmessa informaticamente al M.E.F. - RGS in data 26/03/2018);

Inoltre:

La spesa di personale a tempo determinato / per lavoro flessibile, a consuntivo 2017 si attesta in riduzione rispetto a quella di riferimento (100% del 2009), come evidenziato all'interno del Prospetto ALLEGATO D) alla presente deliberazione e come risulta dalla Relazione sulla Gestione Allegata al Rendiconto di Gestione 2017 (All. B1) e dalla Relazione dell'Organo di revisione al Rendiconto 2017; (Spesa Lavoro flessibile 2009 1° aggregato: Euro 6.613.042,09 - Spesa lavoro flessibile 2017 Euro 6.430.990,54).

Il Bilancio di previsione 2018-2020 adottato, tiene conto di tutto quanto verrà autorizzato nel presente Piano Occupazionale, ed è coerente con i suddetti limiti e con una spesa di personale per tempo determinato/ lavoro flessibile inferiore a quella sostenuta nel 2009 (come da Parere dell'Organo di Revisione sul Bilancio di Previsione 2018-2020 Verbale n. 41/2017);

...omissis...";

Richiamato ancora quanto dichiarato nel suddetto capoverso 2, al termine di tutte le verifiche sulle condizioni oggettive e soggettive dell'ente, che di seguito si riporta:

"...omissis...

Allo stato attuale, pertanto tutti i documenti contabili già approvati / in via di approvazione di indirizzo, programmazione e rendicontazione dimostrano l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale e conseguentemente il Comune di Reggio Emilia presenta tutte le condizioni previste per poter programmare ed effettuare assunzioni nell'anno 2018 e seguenti, secondo il regime vincolistico vigente.

...omissis...

Valutato, inoltre, che anche il nuovo Bilancio di Previsione 2018-2020, approvato come anzidetto, con Deliberazione C.C. n. 193 del 22.12.2017, è stato redatto tenuto conto di tutti i vincoli assuntivi / limitazioni e contenimento della spesa di personale e nel rispetto del concorso degli Enti Locali agli adempimenti di finanza pubblica, **come risulta anche dalla Relazione del Collegio dei Revisori dei Conti al Bilancio 2018-2020, Verbale n. 41 del 27.11.2017** (ove si rileva che la Spesa Media triennio

2011-2013 è Euro 46.683.158,86 e che la previsione per gli anni 2018, 2019 e 2020 è inferiore alla spesa media del triennio 2011/2013; che la programmazione di personale di cui al Piano Triennale dei Fabbisogni 2018-2020 tiene conto dei vincoli disposti per le assunzioni e la spesa di personale e che la previsione annuale e pluriennale del nuovo Bilancio è coerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione del fabbisogno);

Considerato conseguentemente, sulla base dell'attuale vigente normativa nonché dei documenti di programmazione dell'Ente e delle condizioni soggettive del Comune di Reggio Emilia, che si possa procedere, **anche per l'anno 2018**, ad effettuare assunzioni di personale a tempo determinato e/o proroghe di contratti a tempo determinato, nel solo limite della spesa sostenuta per tali finalità nel 2009;

Considerato che nella suddetta deliberazione di Piano Triennale dei Fabbisogni 2018-2020 **si autorizzava, al punto 1) del dispositivo**, quanto riportato in sintesi:

“

1. *di approvare, per tutte le motivazioni esposte in premessa, il “Piano triennale dei fabbisogni per gli anni 2018 – 2019 - 2020 - Piani annuali 2018 – 2019”, secondo quanto rappresentato in premessa e con tutto quanto contenuto nel presente provvedimento, **che viene complessivamente autorizzato con le modalità e così come dettagliatamente indicato ai Capoversi delle premesse di seguito riportati, nei limiti e con le modalità in essi stabiliti:***

Capoversi delle premesse:

“...omissis...”

**5 – RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2018-2019-2020
Punto 5.7) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO. / UTILIZZO TEMPORANEO
DI PERSONALE / SOMMINISTRAZIONE**

...omissis...”

Richiamato in particolare quanto indicato al punto “5.7 – ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO. / UTILIZZO TEMPORANEO DI PERSONALE / SOMMINISTRAZIONE” e nello specifico “5.7 A) - TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO” del capoverso 5 delle premesse della suddetta Deliberazione, come più sotto riportato:

“...omissis...”

5.7. A) TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO.

Si valuta pertanto opportuno - come già previsto anche nel precedente “Piano Occupazionale triennale 2017-2019” - sia per l'anno 2018, che per gli anni 2019 e 2020 - 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 alla non presenza all'interno dell'Amministrazione di personale sufficiente a garantire sempre le situazioni straordinarie e temporanee - autorizzare:

1) nuove assunzioni a tempo determinato necessarie ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione, principalmente connesse ai servizi sociali, scolastico-educativi, al cittadino, istituzionali, di “governance”, o previste da leggi speciali (TUEL 267/2000), o per far fronte ad esigenze progettuali emergenti e “di mandato” - o “nelle more” dell'assunzione a tempo indeterminato dei soggetti precari da “stabilizzare” ai sensi dell'art. 20 del Decreto Legislativo n. 75/2017 come già indicato al Capoverso 4 e nello specifico “Percorso” Allegato F) alla presente deliberazione - nei limiti delle somme già stanziare nei corrispondenti capitoli di Bilancio 2018 e seguenti in particolare per i servizi sociali, per l'Istituzione e più complessivamente, nei soli limiti complessivi di Bilancio tenuto conto anche dei risparmi generati dai dimissionari, coerentemente con il contenimento della spesa di personale nella media del triennio 2011-2013, e con il contenimento della spesa per assunzioni a tempo determinato / lavoro flessibile nel tetto dell'analoga voce di spesa 2009 (al netto delle categorie escluse, dei finanziamenti esterni, ecc. fino a contrarie indicazioni), limiti già quantificati anche in via previsionale, al precedente Capoverso 2.

...omissis...”

Si prende atto e si confermano pertanto, tutte le varie assunzioni a tempo determinato /proroghe contrattuali, effettuate / in via di effettuazione dalla Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" con proprie determinazioni, nel corso del 2017 (post piano occupazionale) e 2018, per esigenze temporanee di carattere sostitutivo e/o eccezionali dei diversi Servizi dell'Amministrazione, in quanto coerenti con gli indirizzi operativi, i limiti di spesa e le autorizzazioni già contenute nei precedente Piano Occupazionale 2015-2017, ed ulteriormente in linea con le attuali e sopraindicate autorizzazioni.

La stessa Dirigente viene autorizzata ad assumere con propri atti a tempo determinato, in caso di verifica delle condizioni necessarie, secondo i limiti e gli indirizzi più sopra indicati anche per il 2018 e più in generale nel triennio, salvo modifiche normative.

...omissis...";

Tutto ciò premesso:

Preso atto che, con Determinazione Dirigenziale n. 407 di RUD del 04.05.2017, veniva assunta a tempo determinato, per tutte le motivazioni in essa contenute, dalla graduatoria del Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 1 posto vacante di "ISTRUTTORE ALLE ATTIVITA' SOCIO CULTURALI" - "GESTORE PROCESSI SOCIALI Cat. C – approvata con Determinazione Dirigenziale n. 16396 di P.G.. del 04.07.2009, la sottocitata:

Sig.ra Lai Susanna, nata a Cagliari il 22.02.1960 – C.F. LAISNN60B62B354S per le esigenze del Servizio "Officina Educativa" - U.O.C. "Servizi Educativi Territoriali e Diritto allo Studio";

per il periodo 08.05.2017 – 30.11.2017, a tempo pieno, salvo proroga, per esigenze di tipo straordinario correlate anche alla sostituzione di personale assente, per diverse motivazioni e per medio lungo periodo, assegnato alla sopracitata U.O.C.;

Preso atto altresì che il contratto a tempo determinato summenzionato veniva prorogato con Determinazione Dirigenziale n. 1285 di R.U.D. del 27.11.2017 per il periodo **01.12.2017 – 31.05.2018**, part-time 18 ore settimanali, salvo ulteriore proroga, stante il permanere delle esigenze straordinarie del Servizio di assegnazione;

Vista ora la comunicazione del 02.03.2018 della Dirigente *ad interim* del Servizio "Officina Educativa" Dott.ssa Paola Cagliari, che costituisce parte integrante del presente provvedimento, con la quale la stessa richiede la proroga del contratto a tempo determinato della Sig.ra Lai Susanna tuttora in servizio, per il periodo di mesi 3, segnatamente dal **01.06.2018 al 31.08.2018**, salva ulteriore proroga, a fronte del permanere delle esigenze che originarono la prima assunzione e la successiva proroga (in particolare, la necessità di concludere, durante il periodo estivo, alcuni processi di lavoro già iniziati dalla lavoratrice e non attribuibili ad altro personale), mantenendo l'articolazione oraria attuale, ovvero part-time 18 ore settimanali;

Valutato:

- che la richiesta di proroga riguarda le medesime attività lavorative per le quali fu stipulato il contratto a tempo determinato e la successiva proroga (attività lavorativa corrispondente allo stesso profilo professionale di Gestore Processi Sociali di categoria C1) e le medesime motivazioni assuntive come sopra specificato;
- che si tratta della seconda proroga contrattuale per la Sig.ra Lai Susanna;

Verificata l'impossibilità di far fronte alle suddette esigenze con personale interno già dipendente dell'Ente di pari profilo, stante il completo utilizzo del personale già dipendente dotato di tali caratteristiche sulle ordinarie attività gestionali tipiche del Servizio, nonché sugli specifici prodotti/progetti strategici e gestionali assegnati ai Dirigenti e alle diverse strutture di riferimento per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel PEG, come già indicato anche sulla Deliberazione G.C. 08.05.2018 n. 88, di approvazione del "*Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2018-2019-2020. Piani annuali 2018-2019. Provvedimenti Conseguenti*";

Preso atto:

- che le risorse economiche necessarie all'attuazione della presente proroga di assunzione a tempo determinato risultano presenti e stanziare nei capitoli relativi alla spesa di personale del Bilancio pluriennale 2018-2020, annuale 2018;

- che la spesa necessaria per tale proroga di contratto risulta compatibile con i vincoli di spesa per assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 (come modificato da ultimo dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014 che ha eliminato di fatto i vincoli in materia di riduzione della spesa per assunzioni a tempo determinato per gli Enti locali rispettosi delle regole, contenendola solo complessivamente entro quella sostenuta nel 2009 e non più nel limite del 50% della medesima spesa 2009;

Visto quanto disposto in materia di assunzioni a tempo determinato:

- dall'art. 36 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., come da ultimo modificato dall'art. 9 comma 1 lett. b) del Decreto Legislativo n. 75/2017:

*Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma **soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale** e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati **nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81**, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato...”;*

e visto anche quanto indicato dalla Circolare 5/2013 della Funzione Pubblica;

Considerato, inoltre, che in relazione al dettato normativo di cui all'art. 34 comma 6 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. in merito all'obbligo di verificare l'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi prima di procedere ad effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a 12 mesi - poiché nel caso oggetto del presente provvedimento, NON si tratta di nuova assunzione, bensì di proroga di contratto a tempo determinato già sottoscritto con lavoratrice, nonché in ragione della necessità di garantire comunque continuità al Servizio interessato - non ricorrono gli obblighi di cui alle predette novelle normative;

Visto inoltre quanto disposto in materia di assunzioni a tempo determinato dal D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii., cd. "Job act" (abrogativo del Decreto Legislativo n. 368/2001, ma che conferma in via sostanziale la precedente normativa abrogata), in particolare agli artt. 19, 21 e 23 in materia di determinazione del limite massimo di contratti stipulabili, di apposizione del termine, di proroga, nonché in merito alla successione dei contratti e durata massima triennale della tipologia contrattuale di lavoro subordinato a tempo determinato e considerato che è consentito prorogare il contratto a tempo determinato per un massimo di 5 volte nell'arco dei trentasei mesi;

Preso atto altresì dell'art. 23 del sopraccitato D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii. relativamente al numero complessivo di contratti a tempo determinato che testualmente recita:

“1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

... omissis..."

Considerato:

- che, trattandosi di attività prorogate in corso d'anno, non occorre computare il limite % del 20% massimo di lavoratori assunti a tempo determinato, sul numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al momento proroga;
- che, comunque, il numero dei lavoratori complessivamente assunti a tempo determinato nel 2018 dal Comune di Reggio Emilia, con contratto attivo alla data della proroga assuntiva oggetto del presente provvedimento, risulta nettamente inferiore al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza alla data di proroga del contratto (01.06.2018), tenuto conto anche di tutte le assunzioni a tempo determinato effettuate per esigenze sostitutive di lavoratori assenti, che risultano escluse dal computo, ai sensi del citato art. 23, comma 2, lettera e);
- che, pertanto, anche con la presente proroga a tempo determinato tale limite percentuale non viene assolutamente superato;

Visto altresì, con riferimento al limite massimo dei 36 mesi di assunzione a tempo determinato di cui all' ex art. 1 del Decreto legislativo n. 368/2001, ora abrogato ed il cui contenuto è stato trasfuso nell'art. 19 commi 1 e 2 del citato Decreto Legislativo n. 81/2015, il Parere UPPA n° 3/2009 nel quale si indica che "Il limite temporale dei 36 mesi si sostanzia in un contatore che faccia riferimento a rapporti di lavoro inerenti allo svolgimento di mansioni equivalenti riconducibili, come già detto, alla medesima procedura di reclutamento";

Visto anche il Parere UORCC.PA del Dipartimento della Funzione Pubblica n° 37562 del 19.09.2012 nel quale si indica che "...il superamento di un nuovo concorso pubblico a tempo determinato da parte del soggetto che ha già avuto un rapporto di lavoro a termine con l'Amministrazione **consente di azzerare la durata del contratto precedente ai fini del computo del limite massimo dei 36 mesi previsto dal D.Lgs. 368/2001, nonché la non applicabilità degli intervalli temporali in caso di successione dei contratti.**";

Valutato, ai fini del calcolo del "contatore" individuale massimo di 36 mesi di assunzione per mansione e procedura concorsuale, anche con riferimento alla attuale proposta di proroga, che la Sig.ra Lai Susanna è stata assunta a tempo determinato per un complessivo periodo di 12 mesi e 23 giorni, precisamente dal 08.05.2017 al 31.05.2018 e che, per tanto, con la presente proroga contrattuale vengono perfettamente rispettati i sopraindicati limiti temporali assuntivi, pari a 36 mesi, riferiti alla medesima procedura di reclutamento;

Ritenuto pertanto legittimo ed opportuno - alla luce delle esigenze più sopra manifestate, al fine di garantire il corretto funzionamento del Servizio - procedere alla proroga del contratto di assunzione a tempo determinato della sottocitata unità già in servizio con profilo di "Gestore Processi Sociali" part-time 18 ore settimanali, per ulteriori 3 mesi, e così fino al 31.08.2018:

Sig.ra Lai Susanna, nata a Cagliari il 22.02.1960 – C.F. LAISNN60B62B354S assegnata al Servizio "Officina Educativa" - U.O.C. "Servizi Educativi Territoriali e Diritto allo Studio";

VISTI inoltre:

- il nuovo T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL approvato con D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 e ss.mm.ii. ed in particolare gli artt. 107 (funzioni e responsabilità della dirigenza) e 183 comma 7 e 9 (impegni di spesa) e 151 comma 4 (principi in materia di contabilità);
- il Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., art. 4 - 2° comma;
- la Circolare Ministero dell'Interno 22.06.1993, n. 6;
- gli articoli 59 e 60 dello Statuto Comunale;

- il vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia" ed in particolare l'art. 45 "Comando" della sezione B - L'accesso;
- l'art. 32 del vigente Regolamento di Contabilità del Comune;

Atteso che sul presente provvedimento si esprime, con la sottoscrizione dello stesso, parere favorevole in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa come prescritto dall'art. 147 bis del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto l'incarico attribuito dal Sindaco Vecchi in data 23.05.2015, P.G. n. 21357 alla Dr.ssa Giubbani Battistina, della direzione del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" dal 01.06.2015 e fino alla scadenza del contratto a tempo determinato (leggasi 31.12.2019);

DETERMINA

1. di prorogare **per il periodo 01.06.2018 – 31.08.2018**, per tutte le motivazioni indicate in premessa, secondo gli indirizzi e le autorizzazioni di cui alla Deliberazione G.C. n. 88 del 08.05.2018 di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni 2018-2020, Piani Annuali 2018-2019, stante la necessità di garantire continuità al Servizio "Officina Educativa" – il contratto di lavoro a tempo determinato della unità sottoindicata, già assunta con profilo di "**Gestore Processi Sociali**" - categoria C1, **part-time 18 ore settimanali** - ai sensi del vigente C.C.N.L. dei lavoratori degli EE.LL., nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii. e dagli artt. 35 e 36 del Decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.:

Sig.ra Lai Susanna, nata a Cagliari il 22.02.1960 – C.F. LAISNN60B62B354S assegnata al Servizio "Officina Educativa" - U.O.C. "Servizi Educativi Territoriali e Diritto allo Studio";

specificando che la stessa presenta tutte le condizioni di prorogabilità a tempo determinato, previste dai Decreti Legislativi n. 165/2001 e ss.mm.ii. e 81/2015 e ss.mm.ii., che si tratta di 2° proroga contrattuale, e che con la presente proroga non vengono raggiunti i limiti temporali assuntivi, pari a 36 mesi, riferiti alla medesima procedura, per ogni soggetto;

2. di mantenere alla stessa il trattamento economico mensile lordo attualmente percepito, proprio del personale inquadrato nella cat. C1, rapportato alle ore effettivamente prestate;
3. di imputare la complessiva spesa di € 3.427,67 al capitolo 18400 del PEG 2018 "Personale politiche per i giovani, educazione, formazione e ricerca" del Bilancio per l'esercizio 2018 – Centro di Costo 0181 - e precisamente:

art. 1 € 2.602,73 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 04.06
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 09.6.0
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 695,33 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104

4. codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
5. codice funzionale missione / programma: 04.06
6. codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
7. codice COFOG: 09.6.0
8. codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
9. codice SIOPE: 1111

art. 2 € 129,61 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 04.06
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 09.6.0
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)

- codice SIOPE: 1113

4. di dare atto:

- che le risorse economiche necessarie all'attuazione della presente proroga a tempo determinato, risultano presenti nei capitoli del Bilancio pluriennale 2018-2020 – esercizio 2018;
- che la spesa necessaria per tale proroga a tempo determinato risulta compatibile con i vincoli di spesa per assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 (come modificato da ultimo dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014 che ha eliminato di fatto i vincoli in materia di riduzione della spesa per assunzioni a tempo determinato per gli Enti locali rispettosi delle regole, contenendola solo complessivamente entro quella sostenuta nel 2009 e non più nel limite del 50% della medesima spesa 2009;

5. di dare altresì atto che con la presente proroga contrattuale non si eccede il limite complessivo di unità assunte a tempo determinato dal Comune di Reggio Emilia ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 81/2015 e ss.mm.ii. per l'anno 2018 (20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione / proroga), operate le esclusioni previste dal comma 2, lett. e) del citato articolo 23;

6. di prendere atto inoltre, che il presente provvedimento risulta attualmente conforme a quanto previsto dall'art. 1 comma 557, bis, ter e quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. (come modificato da ultimo dall'art. 3 comma 5 bis del D.L. 90/2014 e dall'art. 16 D.L. 113/2016, convertito con modificazioni in Legge n. 160 del 07.08.2016) in materia di contenimento e riduzione della spesa di personale - rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 (triennio precedente l'entrata in vigore del D.L. 90/2014).

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

Ai sensi dell'art. 183 comma 7 del T.U. approvato con D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., si trasmette il presente provvedimento alla Ragioneria Comunale per l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO
(Dr.ssa Battistina Giubbani)