

Proponente: 31.A
Proposta: 2019/588
del 21/03/2019



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.D. 297
del 25/03/2019

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

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

OGGETTO: PROROGA DI CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO DI N. 1 UNITA' CON PROFILO DI "COLLABORATORE AMMINISTRATIVO" - CAT. B - PRESSO IL SERVIZIO "SERVIZI AI CITTADINI, CULTURA DELLA SICUREZZA, LEGALITA' E PARI OPPORTUNITA'"

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

Poiché la presente determinazione, oggetto di pubblicazione all'Albo Pretorio, contiene dati personali oggetto di protezione e, nel tempo, del cosiddetto "diritto all'oblio", la persona interessata verrà indicata all'interno del provvedimento con le sole iniziali del nome e cognome. Il soggetto interessato sarà meglio generalizzato all'interno della Relazione Allegata al presente provvedimento che ne costituisce parte integrante non pubblicabile, al fine del principio di pertinenza e non eccedenza e nel rispetto della tutela, nel tempo, del diritto all'oblio dell'interessato.

Premesso:

- che con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 05.02.2019 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2019-2021 e i relativi allegati tra cui il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 07.02.2019 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2019-2021 – Risorse Finanziarie, nel quale sono stati fissati i requisiti ex art. 169 del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- che con deliberazione di Giunta Comunale 12.04.2018 n. 60, si è provveduto, ex art. 169 del T.U. n. 267/2000 e ss.mm.ii., 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. 14.12.2018 n. 214 è stato da ultimo approvato il *"PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2019-2020-2021 – ANNO 2019 STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA. DICHIARAZIONE SULL'ASSENZA DI ECCEDEXENZE, ESUBERI, SOPRANNUMERI EX ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 A VALERE PER IL 2019"*, positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 26 del 14.12.2018;

Vista e richiamata integralmente la suddetta Deliberazione Giunta Comunale 14.12.2018 n. 214 di I.D. di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, ed in particolare quanto previsto al capoverso 3 delle premesse *"3. RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI – 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, e si verificava il rispetto da parte del Comune di Reggio Emilia di tutte le suddette condizioni al fine di poter effettuare assunzioni anche per l'anno 2019 e seguenti, secondo quanto autorizzato nei Piani triennali dei fabbisogni;

Richiamato in particolare quanto specificato al suddetto capoverso 3, 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, nonché per le assunzioni di assistenti sociali dall'art. 1, comma 200 della Legge 205/2017;

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, ed il Rendiconto della gestione per l'anno 2017 e relativi allegati approvati, come anzidetto con Deliberazione C.C. n. 42 del 23.04.2018 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 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);

Il nuovo Bilancio previsionale triennale 2019-2021 e relativi Allegati di cui si è avviato il percorso di approvazione, sono stati redatti, come anzidetto, tenendo conto di tutte le attuali disposizioni normative in materia di contenimento della spesa di personale, di limitazione delle assunzioni nell'ambito del regime vincolistico vigente, e che le cifre che sono state complessivamente destinate alla spesa di personale (subordinato e/o co.co.co.) negli appositi Allegati al Bilancio 2019-2021, tengono conto di tutto il personale in servizio, in posizione di comando, ecc. nonché degli attuali ed ulteriori fabbisogni di personale e comprendono le risorse necessarie al finanziamento delle azioni di reclutamento relative al correlato Piano Triennale dei Fabbisogni 2019-2021, e che, come stanziato, risultano coerenti con tutte le attuali disposizioni normative in materia assuntiva e di contenimento della spesa di personale;

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 deliberazione G.C. n. 88 del 08/05/2018, e nuovamente allegato al presente provvedimento, 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).

Si provvederà a certificare successivamente, la spesa sostenuta per assunzioni a tempo determinato /lavoro flessibile, a consuntivo 2018, approvando nuovo prospetto ALLEGATO D), che dai monitoraggi effettuati, appare comunque contenuta nei limiti di spesa di cui all'articolo 9 comma 28 (100% del 2009).
...omissis...";

Richiamato ancora quanto dichiarato nel suddetto capoverso 3 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 2019 e seguenti, secondo il regime vincolistico vigente".

Tenuto conto che, successivamente all'approvazione del nuovo PTFP 2019-2021 è stata approvata la Legge di Bilancio per l'anno 2019 (Legge n. 145 del 30 dicembre 2018), con la quale non si apporta alcuna particolare innovazione o modificazione circa le facoltà assuntive sia a tempo determinato che indeterminato per gli Enti Locali, che vengono confermate;

Considerato che, successivamente alla adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2021, con Deliberazione C.C. n. 23 del 05.02.2018 è stato approvato il nuovo Bilancio di Previsione 2019-2021, 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 di previsione 2019-2021, Verbale n. 27 del 14.12.2018** (ove si rileva che la spesa media del triennio 2011-2013 è pari ad Euro 46.683.158,86 e che la previsione per gli anni 2019, 2020 e 2021 è inferiore alla spesa media del triennio 2011/2013; che la programmazione di personale di cui al Piano Triennale di Fabbisogni di Personale 2019-2021 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 che nella suddetta deliberazione di Piano Triennale dei Fabbisogni 2019-2021 **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 di personale PTFP anni 2019 – 2020 – 2021 - Piano annuale 2019 stralcio", secondo quanto rappresentato in premessa e con tutto quanto contenuto nel presente provvedimento, che viene complessivamente autorizzato 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 2019-2020-2021

...omissis...

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

Come già emerso durante tutto il ciclo di programmazione con i Dirigenti, in particolare nella recente fase di ricognizione delle attività/ progetti/programmi, utile ai fini della Programmazione e dell'allocazione delle risorse nel Bilancio 2019-2021, nonché durante la ricognizione dei fabbisogni di personale di cui al presente Piano - sia in relazione alle ordinarie attività gestionali / attività istituzionali dei diversi Servizi, che agli specifici prodotti/progetti prioritari assegnati ai Dirigenti e alle diverse strutture di riferimento – tenuto anche conto del numeroso turn-over intervenuto di cui si è ampiamente in precedenza trattato, non si riscontra alcuna eccedenza funzionale di personale, in quanto tutte le risorse umane presenti in Dotazione Organica funzionalmente e correttamente assegnate alle diverse strutture, risultano pienamente impiegate, concorrendo tutte, con una completa imputazione del 100% del loro tempo lavoro, alla realizzazione dei diversi prodotti e progetti, strategici e gestionali dell'Amministrazione ed al raggiungimento degli obiettivi indicati.

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

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

Si prende atto altresì a tal proposito, a consuntivo 2017, dell'avvenuto rispetto del contenimento della spesa per lavoro a tempo determinato 2017 nel tetto dell'analoga voce di spesa 2009, come risulta dal Prospetto ALLEGATO D) alla presente deliberazione "Spesa personale a tempo determinato anno 2009 – e a consuntivo anno 2017", già approvato con Deliberazione G.C. 08/05/2018 n. 88, e nuovamente allegato alla presente deliberazione, e come risulta anche dalla

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;
(Spesa Lavoro flessibile 2009 1° aggregato: Euro 6.613.042,09 - Spesa lavoro flessibile 2017 Euro 6.430.990,54).

Il Bilancio di previsione 2019-2021 in corso di approvazione, pur tenendo conto di tutto quanto autorizzato nel presente Piano Triennale dei fabbisogni, è coerente con i suddetti limiti e con una spesa di personale per tempo determinato/ lavoro flessibile inferiore a quella sostenuta nel 2009.

Si ritiene opportuno e necessario pertanto utilizzare anche la forma del lavoro flessibile (prioritariamente tempo determinato, comandi funzionali e solo qualora strettamente indispensabile somministrazione e residualmente co.co.co. E solo qualora **non** rientranti nelle previsioni vietate di cui all'art. 7 co. 5-bis del Decreto legislativo n. 165/2001 e smi) - quale una delle modalità / strumenti di risposta, alle complessive esigenze e fabbisogni di personale, come già evidenziato al capoverso 5 - per esigenze straordinarie o eccezionali o in temporanea sostituzione di professionalità carenti / mancanti.

...omissis...

Richiamato in particolare quanto indicato al punto "5.4 A) - TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO" del capoverso 5 delle premesse della suddetta Deliberazione, come più sotto riportato:

"Si valuta pertanto opportuno - come già previsto anche nel precedente "Piano triennale dei fabbisogni 2018-2020" - sia per l'anno 2019, che per gli anni 2020 e 2021 - contenendo 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 :

nuove assunzioni a tempo determinato necessarie ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione, principalmente connesse ai **servizi** sociali, scolastico-educativi, **al cittadino**, istituzionali, di "governance", o previste da leggi speciali (TUEL 267/2000), o per far fronte ad esigenze progettuali emergenti e "di mandato" - nei limiti delle somme già stanziati nei capitoli di Bilancio 2019 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.

Si autorizzano in particolare tutte le assunzioni a tempo determinato necessarie di Assistenti Sociali finanziate a valere su finanziamenti esterni quale il "Rel" (cfr. art. 1 comma 200 Legge n. 205/2017) che non incidono né sulla spesa di personale in senso lato che, nello specifico, su quella a tempo determinato.

...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 2018 (post piano occupazionale) per esigenze temporanee di carattere sostitutivo e/o eccezionali dei diversi Servizi dell'Amministrazione, in quanto coerenti con i limiti di spesa, le autorizzazioni e con gli indirizzi operativi già contenuti nei precedenti 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 2019 e più in generale nel triennio, salvo modifiche normative.

...omissis...";

Valutato pertanto, 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 allo stato attuale procedere, **anche per l'anno 2019, ad effettuare assunzioni di personale a tempo determinato** nel limite dei vincoli di spesa 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 sulla base di tutto quanto autorizzato dalla Deliberazione G.C. 214 del 14.12.2018 di approvazione del PTFP 2019-2021;

Tutto ciò premesso:

Preso atto che, con Determinazione Dirigenziale n. 665 di RUD del 20.06.2018, veniva assunta - tra gli altri - a tempo determinato, per tutte le motivazioni in essa contenute, dalla graduatoria per assunzioni a tempo determinato di unità con profilo di Collaboratore Amministrativo – Cat. B1 – con conoscenze informatiche di base, inoltrata dal Centro per l'Impiego di Reggio Emilia a seguito di avviamento a Selezione, pervenuta tramite PEC in data 04.12.2017 e protocollata al n. 386923, la sottocitata:

Sig.ra P.I.C., a tempo pieno, con assegnazione al Servizio “Servizi ai Cittadini, Cultura della Sicurezza, Legalità e Pari Opportunità” - U.O.C. Servizi Amministrativi ai Cittadini e alle Famiglie, per il periodo **25.06.2018 – 24.09.2018**, salvo ulteriore proroga, a fronte della necessità di garantire copertura integrale al Servizio nel primo periodo di svolgimento dell’attività di rilascio della carta di identità elettronica (attività ancora in corso di assestamento dopo l’iniziale fase di sperimentazione), anche al fine di non pregiudicare la qualità dei tempi di risposta ai cittadini, ed anche in considerazione della coincidenza col periodo estivo nel quale maggiormente si concentra l’assenza dei dipendenti per la fruizione dell’ordinario periodo di congedo (ferie);

Preso atto ulteriormente che il contratto **della Sig.ra P.I.C.** veniva prorogato con Determinazione Dirigenziale n. 1002 di RUD del 18.09.2018 per il periodo **25.09.2018 - 31.03.2019**, salvo ulteriore proroga, visto il permanere delle esigenze assuntive originarie nonché le sopraggiunte esigenze connesse alla prossima sostituzione di altra dipendente addetta agli sportelli anagrafici, in vista del suo pensionamento, nelle more dell’espletamento delle procedure necessarie.

Vista ora la lettera datata 11.03.2019 del Dr. Poma, in sostituzione del Dr. Bevilacqua - Dirigente del Servizio “Servizi ai Cittadini, Cultura della Sicurezza, Legalità e Pari Opportunità”, che costituisce parte sostanziale del presente provvedimento, da intendersi qui integralmente richiamata, con la quale lo stesso richiedeva la proroga del contratto a tempo determinato della Sig.ra P.I.C., fermo rimanendo il profilo professionale, per il periodo dal **01.04.2019 al 30.09.2019**, a fronte del permanere delle esigenze che avevano giustificato la prima assunzione e la successiva proroga, nonché del perdurare della necessità sostitutiva dovuta al pensionamento di altra dipendente addetta agli sportelli anagrafici, al fine di garantire la copertura della funzione;

Valutato:

- che la richiesta di ulteriore proroga riguarda la medesima attività lavorativa per la quale fu stipulato il contratto a tempo determinato (attività lavorativa corrispondente allo stesso profilo professionale di Collaboratore Amministrativo di categoria B1) e le medesime motivazioni assuntive come sopra specificato;
- che si tratta della seconda proroga contrattuale per la lavoratrice;

Verificata l’impossibilità di far fronte alle suddette esigenze con personale interno già dipendente dell’Ente di pari profilo, stante il completo utilizzo di tale personale dotato di dette 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. 14.12.2018 n. 214, è stato approvato il “*Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale anni 2019-2020-2021. Anno 2019 stralcio*”;

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 2019-2021, annuale 2019;
- 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);

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 i lavoratori, nonché in ragione della necessità di garantire comunque continuità all'Area interessata - 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 sopracitato 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 prorogata 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 2019 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 (01.04.2019), 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 all'attuale proposta di proroga, che la Sig.ra P.I.C. è stata assunta a tempo determinato per un complessivo periodo di 9 mesi e 6 giorni, precisamente dal 25.06.2018 al 31.03.2019 e che, pertanto, 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 interessato - procedere alla proroga del contratto di assunzione a tempo determinato della sottocitata unità già in servizio con profilo di "Collaboratore Amministrativo", a tempo pieno, sino alla scadenza a fianco della stessa indicata:

Sig.ra P.I.C. - con assegnazione al Servizio "Servizi ai Cittadini, Cultura della Sicurezza, Legalità e Pari Opportunità" - U.O.C. Servizi Amministrativi ai Cittadini e alle Famiglie, per il periodo 01.04.2019 - 30.09.2019, salvo ulteriore proroga sino al massimo consentito dalla normativa vigente;

Preso atto ancora del contenuto dell'art. 24 del D.Lgs. 81/2015 *"Diritti di precedenza"* che, in applicazione del dettato del nuovo art. 36, comma 2, del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., (come modificato da ultimo dall'art. 9 co. 1 lett.b)) **si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'art. 35, comma 1 lett. b)** del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. (personale reclutato mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento), come nel caso di specie;

Considerato che trattandosi di contratto stipulato ai sensi dell'art. 35 comma 1 lett. b) del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. (cioè per il tramite del Centro per l'impiego territorialmente competente), nel contratto individuale di proroga del rapporto di lavoro che verrà stipulato con la lavoratrice - superando, con tale proroga, il periodo minimo dei 6 mesi previsto per l'applicazione della precedenza in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato - verrà indicata la clausola relativa al diritto di precedenza di cui al citato art. 24 del Decreto Legislativo n. 81/2015 e ss.mm.ii., eventualmente esercitabile dalla lavoratrice al ricorrere di tutte le condizioni in esso stabilite;

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;
- l'art. 32 del vigente Regolamento di Contabilità del Comune;
- il vigente CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali;

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 tutte le motivazioni indicate in premessa, secondo gli indirizzi e le autorizzazioni di cui alla Deliberazione G.C. n. 214 del 14.12.2018 di approvazione del "*Piano triennale dei fabbisogni di Personale Anni 2019-2020-2021 – Anno 2019 stralcio*", stante la necessità di garantire continuità al Servizio interessato – il contratto di lavoro a tempo determinato dell'unità sottoindicata, già assunta con profilo di "**Collaboratore Amministrativo**" - categoria B1, a tempo pieno - ai sensi del vigente C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, 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 P.I.C. – con assegnazione al Servizio "Servizi ai Cittadini, Cultura della Sicurezza, Legalità e Pari Opportunità" - U.O.C. Servizi Amministrativi ai Cittadini e alle Famiglie, per il periodo 01.04.2019 – 30.09.2019, salvo ulteriore proroga sino al massimo consentito dalla normativa vigente;

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;

2. di mantenere alla stessa il trattamento economico mensile lordo attualmente percepito, proprio del personale inquadrato nella cat. B1, rapportato alle ore effettivamente prestate;
3. di stabilire altresì che, trattandosi di contratto stipulato ai sensi dell'art. 35 comma 1 lett. b) del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. (cioè per il tramite del Centro per l'impiego territorialmente competente), nel contratto individuale di proroga del rapporto di lavoro che verrà stipulato con la lavoratrice - superando, con tale proroga, il periodo minimo dei 6 mesi previsto per l'applicazione della precedenza in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato - verrà indicata la clausola relativa ai diritti di precedenza di cui al citato art. 24 del Decreto Legislativo n. 81/2015 e smi, eventualmente esercitabili dalla lavoratrice al ricorrere di tutte le condizioni in esso stabilite;
4. di impegnare la complessiva spesa di € 12.877,84 al capitolo al capitolo 7000 del PEG 2019 – Bilancio Pluriennale 2019-2021 – Annuale 2019 "Personale Servizi Demografici" – Centro di Costo 0183 - e precisamente:

art. 1 € 9.791,12 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.07
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 01.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 2.608,35 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.07
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 01.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 478,37 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011
- codice funzionale missione / programma: 01.07
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 01.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

5. di dare atto:

- che le risorse economiche necessarie all'attuazione della presente proroga a tempo determinato, risultano presenti nei capitoli del Bilancio pluriennale 2019-2021 – esercizio 2019;
- 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);

6. 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 2019 (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;

7. 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)