

Proponente: 31.A
Proposta: 2019/2112
del 26/11/2019



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.D. 1280
del 28/11/2019

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

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

OGGETTO: PROROGA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO DI N. 1 UNITA' CON PROFILO DI "GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI" - CAT. C. ASSEGNATA ALL'AREA "COMPETITIVITA', INNOVAZIONE SOCIALE, TERRITORIO E BENI COMUNI".

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 del 07.02.2019 n. 24 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2019_2021 – risorse finanziarie e che successivamente con deliberazione di Giunta Comunale del 09.05.2019 n. 94 è stato approvato il Piano della performance 2019-2021, il Piano Esecutivo di Gestione 2019 (art. 169 del d.lgs 267/2000 e ss.mm.ii.) e relativi allegati nei quali sono stati fissati i requisiti ex art. 169 del D.Lgs. 267/00 e ss.mm.ii.;
- che è stato approvato con Deliberazione C.C. n. 54 del 29.04.2019 il Rendiconto della gestione per l'anno 2018 e relativi allegati;
- che con Deliberazione G.C. 08.05.2018 n. 87, avente ad oggetto "*APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE (PAP) DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA. PERIODO 01.01.2018 – 31.12.2020*", è stato approvato il Piano Triennale delle azioni positive del Comune di Reggio Emilia;
- che con Deliberazione G.C. n. 121 del 16.07.2019, legalmente esecutiva, è stato approvato lo Schema del Documento Unico di Programmazione 2020/2022, di cui ha preso atto il Consiglio Comunale con Deliberazione n. 67 del 29.07.2019;
- che con 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. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA. DICHIARAZIONE SULL'ASSENZA DI ECCELENZE, 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;
- che con Deliberazione G.C. 16.10.2019* N. 167 (*cfr Delib. G.C. 22/10/2019 N.172) è stata approvata l'"*INTEGRAZIONE ED ATTUALIZZAZIONE DEL 'PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ANNI 2019-2020-2021 – ANNO 2019 STRALCIO*" APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. 14.12.2018 N. 214 – PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA. DICHIARAZIONE ASSENZA ECCELENZE, ESUBERI, SOPRANNUMERI EX ART. 33 D. LGS N. 165/2001 PER IL 2020";

Vista e richiamata integralmente la suddetta **Deliberazione G.C. 14.12.2018 n. 214 di I.D.** di approvazione del P.T.F.P. 2019-2021, 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 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, sia a tempo indeterminato che determinato, e nel quale in particolare, al termine di tutte le verifiche sulle condizioni oggettive e soggettive dell'ente, si affermava quanto segue: "...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";

Vista e richiamata integralmente anche la successiva **Deliberazione di "integrazione" al PTFP 2019-2021, più sopra citata G.C. 16.10.2019 n. 167** (*cfr Delib. G.C. 22/10/2019 N.172), nella quale

al punto 11) del dispositivo si conferma e si opera un rinvio a tutto quanto contenuto e determinato nella precedente Deliberazione G.C. 14/12/2018 N. 214, anche in relazione alla complessiva normativa vigente in materia assuntiva e di pubblico impiego, qualora non modificata e/o integrata o diversamente regolata, come evidenziato nell'ambito nel suddetto provvedimento e che in particolare:

- 1) fa riferimento e richiama tutti gli atti / documenti sopraindicati di programmazione e rendicontazione contabile del Comune di Reggio Emilia successivamente approvati (e di cui si è già verificato il rispetto a norma con apposite certificazioni del Collegio dei Revisori dei Conti);
- 2) presenta il quadro delle disposizioni normative in materia assuntiva intervenute successivamente ed ivi indicate, al fine della motivazione delle nuove assunzioni che vengono disposte in tale provvedimento;
- 3) che pertanto è stata positivamente certificata, così come si evince dallo stralcio di "Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 21/2019", ove si rileva quanto segue:

"che i documenti (integrativi) di programmazione del fabbisogno di personale del Comune di Reggio Emilia, inerenti l'Integrazione al *"Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2020-2021 - Anno 2019 Stralcio"*, di cui alla proposta di Deliberazione avente ad oggetto: *"INTEGRAZIONE ED ATTUALIZZAZIONE DEL "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2019-2020-2021 – ANNO 2019 STRALCIO" APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. 14.12.2018 N. 214 - PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA. DICHIARAZIONE ASSENZA ECCELENZE, ESUBERI, SOPRANNUMERARI EX ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 PER IL 2020."* **che dovrà essere approvata dalla Giunta Comunale relativamente a tutte le assunzioni programmate in esse contenute per gli anni 2019, 2020, sono coerenti con le norme attualmente vigenti ed improntate al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale e di effettuazione di nuove assunzioni nel limite previsto dal vigente regime vincolistico.**";

Confermato pertanto ulteriormente - sulla base dell'attuale vigente normativa nonché dei documenti di programmazione e rendicontazione dell'Ente e delle condizioni soggettive del Comune di Reggio Emilia - che si possa procedere ancora per l'anno 2019 e seguenti ad effettuare assunzioni di personale a tempo determinato sulla base di tutto quanto autorizzato, anche in via previsionale, dalla Deliberazione G.C. 214 del 14.12.2018 di approvazione del PTFP 2019-2021, e dalla sua successiva Integrazione approvata con Deliberazione G.C. 16.10.2019* n. 167 (* cfr. delib. G.C. 22.10.2019 n. 172);

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 numero 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 - contemperando l'esigenza del contenimento della spesa per la tipologia di lavoro flessibile con la necessità di ricorrere in parte a forme di lavoro flessibile in relazione alla non presenza all'interno dell'Amministrazione di personale sufficiente a garantire sempre le situazioni straordinarie e temporanee - autorizzare :

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 stanziare 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 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 2019 e più in generale nel triennio, salvo modifiche normative.
...omissis...”;

Tutto ciò premesso:

Preso atto che, con Determinazione Dirigenziale n. 1188 di RUD del 06.11.2017, 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 d'organico di "ISTRUTTORE DI ATTIVITA' E BENI CULTURALI" / GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI, Cat. C – approvata con Determinazione Dirigenziale n. 18110 di P.G. del 29.07.2009 e vigente all'epoca dell'assunzione, la sottocitata unità:

Sig.ra F.C. (classificata al 19° posto della citata graduatoria) – a tempo pieno, con assegnazione all'allora denominata "Area Competitività e Innovazione Sociale", per il periodo **13.11.2017 – 30.06.2018**, salvo proroga, a fronte di esigenze straordinarie di progettazione e qualificazione didattica dei nuovi laboratori in fase di realizzazione presso Palazzo dei Musei, ed in sostituzione di altra dipendente già assunta a tempo determinato a seguito di nomina in ruolo della stessa ed assegnazione ad altro Servizio dell'Ente;

Preso ulteriormente atto della Determinazione Dirigenziale n. 679 di R.U.D. del 25.06.2018, con la quale veniva prorogato il contratto a tempo determinato della Sig.ra F.C. per il periodo **01.07.2018 – 31.12.2019**, salvo ulteriore proroga sino al massimo consentito dalla normativa vigente, con assegnazione alla ridenominata (a seguito di riorganizzazione avvenuta con decorrenza 01.05.2018) "Area Competitività, Innovazione Sociale, Territorio e Beni Comuni" a fronte del permanere delle esigenze straordinarie che avevano originato la prima assunzione ed in considerazione della valutazione positiva sull'operato della lavoratrice.

Vista ora la lettera del Direttore Dell'Area "Competitività, Innovazione Sociale, Territorio e Beni Comuni", Arch. Massimo Magnani, che costituisce parte sostanziale del presente provvedimento e che è da intendersi qui integralmente richiamata, con la quale lo stesso richiede la proroga del contratto a tempo determinato della Sig.ra F.C. - fermo rimanendo il profilo professionale ed il rapporto orario, sino al termine massimo consentito dalla normativa vigente, ovvero sino all'esaurimento del contatore individuale dei tre anni di assumibilità da una medesima graduatoria, e così **dal 01.01.2020 al 12.11.2020**, a fronte:

- dalla necessità di rafforzare le risorse di personale sugli obiettivi affidati dagli strumenti istituzionali di programmazione, DUP e PEG, con particolare riferimento al supporto dei processi in atto di innovazione delle attività laboratoriali e di promozione della didattica del sistema museale;
- della urgente necessità di far fronte all'attività che ogni anno vede la frequenza di oltre 20.000 studenti e registra la sempre crescente domanda degli istituti scolastici di ogni ordine e grado e, conseguentemente, di rafforzare lo staff con personale dedicato, che ha già registrato nell'anno in corso l'impossibilità di rispondere a tutte le richieste pervenute nelle scuole;
- della attività straordinaria di progettazione e qualificazione didattica dei nuovi laboratori e del conseguente necessario supporto all'attività delle nuove progettazioni e promozioni in previsione dei nuovi spazi museali;
- del positivo giudizio circa l'operato della dipendente sino ad oggi;

Valutato:

- che la richiesta di proroga riguarda la medesima attività lavorativa per la quale fu stipulato il contratto a tempo determinato (attività lavorativa corrispondente allo stesso profilo professionale di Gestore Processi e Iniziative Culturali, cat. C1) 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 di approvazione del “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale anni 2019-2020-2021. Anno 2019 stralcio”, e confermato da Deliberazione G.C. 16.10.2019* N. 167 (*cfr Delib. G.C. 22/10/2019 N.172) di integrazione ed attualizzazione del PTFP 2019-2021;

Preso atto:

- che le risorse economiche necessarie all'attuazione della presente proroga di assunzione a tempo determinato risultano presenti e stanziata nei capitoli relativi alla spesa di personale del Bilancio pluriennale 2019-2021, annuale 2020;
- 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 la 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 opposizione 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...”

Preso atto altresì di quanto disposto dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 triennio 2016-2018, che all'art. 50 “Contratto a tempo determinato” ha confermato il tetto annuale del 20% di cui all'articolo 23 del Decreto Legislativo 81/2015, ma ha ampliato, al comma 4), la casistica dei contratti a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre quelle già individuate dal D.Lgs. 81/2015 ed in particolare come segue:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;

e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;

f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;

g) realizzazione dei eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;

h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione;

Considerato:

- che occorre computare il limite % del 20% massimo di lavoratori assunti a tempo determinato sul numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 01.01.2020;
- che in ogni caso con la presente proroga a tempo determinato il limite percentuale di cui all'art. 23 comma 1 del D. Lgs. 81/2015 e ss.mm.ii. non viene assolutamente superato, in quanto il numero di lavoratori complessivamente assunti a tempo determinato dal Comune di Reggio Emilia, con contratto attivo alla data della proroga assuntiva oggetto del presente provvedimento – ovvero 01.01.2020 – risulta nettamente inferiore al 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza alla medesima data, 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, del D. Lgs 81/2015 e ss.mm.ii., e dall'art. 50 del C.C.N.L. per il personale del Comparto Funzioni Locali;
- 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 F.C. è stata assunta a tempo determinato per un complessivo periodo di 36 mesi, precisamente **dal 13.11.2017 al 12.11.2020** e che, pertanto, con la presente proroga contrattuale vengono raggiunti (ma non superati e, pertanto, 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 dell'Area interessata – procedere alla proroga del contratto di assunzione a tempo determinato della sottocitata unità già in servizio con profilo di “Gestore Processi e Iniziative Culturali”, cat C, a tempo pieno:

Sig.ra F.C. per il periodo 01.01.2020 – 12.11.2020, assegnata all'”Area Competitività, Innovazione Sociale, Territorio e Beni Comuni” - U.O.C. Coordinamento attività amministrative e gestionali dell'Area;

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;

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), 183 - commi 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 (e successivamente confermato in data in data 10.07.2019, P.G. n. 135704) 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 01.01.2020 – 12.11.2020**, 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” e della successiva Deliberazione G.C. 16.10.2019* N. 167 (*cfr Delib. G.C. 22/10/2019 N.172) di integrazione ed attualizzazione del PTFP 2019-2021, previa sottoscrizione di contratto individuale di lavoro, stante la necessità di garantire continuità all'Area interessata – il contratto di lavoro a tempo determinato della unità sottoindicata, già assunta con profilo di “Gestore Processi e Iniziative Culturali” - categoria C1, 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 F.C. - con assegnazione all'Area "*Competitività, Innovazione sociale, Territorio e Beni Comuni*" - U.O.C. Coordinamento attività amministrative e gestionali dell'Area;

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 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. C1, rapportato alle ore effettivamente prestate;
3. di impegnare la complessiva spesa di € 24.886,71 al capitolo che nel PEG 2020 verrà iscritto in sede corrispondente al capitolo 20600 "Personale Sistema Museale" del Bilancio pluriennale 2019-2021 - Annuale 2019 – Centro di Costo 0164 - e precisamente:

art. 1 € 18.895,67 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 05.02
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 08.2.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 5.064,25 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 05.02
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 08.2.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 926,79 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 05.02
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 08.2.1
- 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 2019-2021 – esercizio 2020;
- 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 atto altresì che ai fini della presente proroga occorre computare il limite % del 20% massimo di lavoratori assunti a tempo determinato sul numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 01.01.2020 ma che, in ogni caso, il limite percentuale di cui all'art. 23 comma 1, del D. Lgs 81/2015 e ss.mm.ii. non viene assolutamente superato in quanto il numero di lavoratori complessivamente assunti a tempo determinato dal Comune di Reggio Emilia, con contratto attivo alla data della proroga assuntiva oggetto del presente provvedimento – ovvero 01.01.2020 – risulta nettamente inferiore al 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza alla medesima data, tenuto conto anche di tutte le assunzioni a tempo determinato effettuate per esigenze sostitutive, che risultano escluse dal computo, ai sensi del citato art. 23, comma 2, del D. Lgs. 81/2015 e ss.mm.ii., e dell'art. 50 del C.C.N.L. per il personale del Comparto Funzioni Locali;

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)