

Proponente: 31.A
Proposta: 2020/954

del 07/07/2020



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.D. 571

del 14/07/2020

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

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

OGGETTO: PROROGA DI CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO DI UNA
UNITA' CON PROFILO DI "COLLABORATORE AMMINISTRATIVO"
CAT. B ASSEGNATA AL SERVIZIO "ENTRATE"

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 non eccedenza e nel rispetto della tutela, nel tempo, del diritto all'oblio dell'interessato.

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 di I.D. del 31.03.2020 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2020-2022 ed il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 65 di I.D. del 16.04.2020 è stato approvato il "Piano Esecutivo di Gestione Risorse Finanziarie 2020-22 per Macro-obiettivi";
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 09.05.2019 sono stati approvati il Piano della Performance 2019-2021, il Piano Esecutivo di Gestione 2019 (art. 169 del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.) e i relativi allegati, nei quali sono stati fissati i requisiti ex art. 169 del D.Lgs. 267/00 e ss.mm.ii.;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 137 del 29.06.2020 sono stati approvati il Rendiconto della Gestione per l'anno 2019 e i relativi allegati;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 08.05.2018 è stato approvato il "PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE (PAP) DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA. PERIODO 01.01.2018 – 31.12.2020.";
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 167 del 16.10.2019* (*cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 22.10.2019) 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 eccedenze, esuberi, soprannumeri ex art. 33 D.Lgs. n. 165/2001 per il 2020";
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 di I.D. del 25.02.2020 è stato approvato il "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2020-2021-2022 – ANNO 2020. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA", positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 3 del 24.02.2020;

Vista e richiamata integralmente la suddetta Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 di I.D. del 25.02.2020 di approvazione del P.T.F.P. 2020-2022, ed in particolare quanto previsto:

- ai capoversi 1 - "QUADRO NORMATIVO GENERALE PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI TRIENNALI DEI FABBISOGNI" - e 2 - "RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI – NORMATIVA VIGENTE IN MATERIA DI ASSUNZIONI – SPESA DI PERSONALE – VINCOLI E LIMITI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE in riferimento all'art. 14 bis comma 1 lett. a) D.L. 4/2019 – L. 26/2019" - delle premesse, nei quali si riportavano 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 2020 e seguenti - secondo quanto autorizzato nei Piani triennali dei fabbisogni - sia a tempo indeterminato che determinato;
- in relazione al tempo determinato, nel seguente paragrafo del capoverso 2: "possibilità di reclutamento di personale a tempo determinato e per lavoro flessibile ...omissis...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/SEAUT/2015/QMIG), dedotte le categorie escluse; limite ulteriormente ampliato, per talune tipologie assuntive a tempo determinato e 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" ed nel seguente del capoverso 4 "RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2020-2021-2022 ...omissis...Particolare attenzione dovrà essere rivolta alla spesa per il personale flessibile, che dovrà essere contenuta e dirottata a mantenere costante

il livello di erogazione dei servizi o a necessità contingenti per far fronte a picchi di attività o nuove progettualità diversamente non realizzabili”;

- al punto 5.4 delle premesse - “CO.CO.CO./ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO/UTILIZZO TEMPORANEO PERSONALE

“Richiamato per comodità di lettura:

l’ALLEGATO D) “Spesa personale a tempo determinato anno 2018” - Rendiconto 2018 – euro 6.207.648,36, che attesta la riduzione della spesa del personale a tempo determinato/per lavoro flessibile rispetto a quella di riferimento (100% del 2009) e che, dalle verifiche in fase istruttoria del Rendiconto 2019, la riduzione risulta confermata anche per l’anno 2019 (Spesa Lavoro flessibile 2009 1° aggregato: Euro 6.613.042,09).

...omissis...

5.4.B) TEMPO DETERMINATO

Si valuta pertanto opportuno – come già previsto anche nel precedente Piano triennale dei fabbisogni 2018-2021 – sia per l’anno 2019, che per gli anni 2020, 2021 e 2022 – contemperando l’esigenza del contenimento della spesa per la tipologia di lavoro flessibile con la necessità di ricorrere in parte a forma 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 stanziare nei capitoli di Bilancio 2020 e seguenti in particolare per i servizi sociali, per l’Istituzione e più complessivamente, nei 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 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) ...omissis...”;

- al punto 1 del dispositivo “di approvare, per tutte le motivazioni esposte in premessa, il “Piano triennale dei fabbisogni di personale PTFP anni 2020–2021–2022 – Piano annuale 2020”, 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:

...omissis...

5. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2020-2021-2022 INTEGRATO CON LE AZIONI GIÀ AUTORIZZATE PER TALI ANNUALITÀ’ ...omissis...”;

Tutto ciò premesso:

Preso atto che, con Determinazione Dirigenziale n. 47 di R.U.D. del 24.01.2017, veniva assunto 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, il sottocitato:

Sig. V.L. - a tempo pieno, con assegnazione al “Servizio Entrate”, **per il periodo 01.02.2018 – 31.07.2018**, salva ulteriore proroga, a fronte di esigenze straordinarie derivanti dalla “necessità di supportare il personale attualmente assegnato al Servizio Entrate, per la prevista nuova assegnazione all’Ufficio della gestione dell’Imposta Comunale di Pubblicità, nonché per rafforzare il personale dedicato al controllo dei contratti di locazione a canoni concertati/concordati dato il grosso volume di richieste presentate nell’ultimo anno e che richiede un’attività straordinaria per smaltire le dichiarazioni presentate e non controllate”;

Viste:

- la Determinazione Dirigenziale n.782 di R.U.D. del 24.07.2018 con la quale veniva prorogato il contratto a tempo determinato del Sig. V.L. **per il periodo 01.08.2018 – 31.07.2019**, salva ulteriore proroga;

- la Determinazione Dirigenziale n. 735 di RUD del 12.07.2019 con la quale veniva prorogato il contratto a tempo determinato del Sig. V.L. **per il periodo 01.08.2019 – 31.07.2020**, salva ulteriore proroga;

entrambe a fronte del permanere delle medesime esigenze che avevano giustificato l'assunzione ed in considerazione della positiva valutazione dell'operato del dipendente;

Vista ora la comunicazione scritta del 23.06.2020 della Dott.ssa Benedetti Lorenza, Dirigente *ad interim* del Servizio "Entrate", che qui si richiama integralmente e che di seguito si riporta in stralcio, con la quale la stessa richiede la proroga del contratto a tempo determinato del Sig. V. L. tuttora in servizio, **fino al termine massimo consentito dalla normativa vigente, ovvero sino al 31.01.2021** a fronte della permanenza e, anzi, dell'intervenuto rafforzamento delle esigenze che originarono la prima assunzione, nonché della positiva valutazione dell'operato del dipendente, mantenendo l'articolazione oraria attuale, ovvero tempo pieno:

"...omissis...in particolare permane l'esigenza di continuare nella gestione diretta dell'ICP e conseguentemente di disporre di risorse umane da dedicare all'attività ordinaria e al front-office col pubblico, nonché per gestire le numerose richieste di rimborso generatesi a seguito delle recenti modifiche normative, per i controlli sui pagamenti effettuati, per la verifica delle dichiarazioni presentate dai contribuenti, attività che nel loro complesso richiedono la presenza di almeno tre persone dedicate a tempo pieno all'Ufficio ICP...omissis...A ciò si aggiunge la valutazione del Sig...omissis..., che continua ad essere molto positiva in relazione al periodo di lavoro già prestato...omissis...";

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 Collaboratore Amministrativo di categoria B1) e le medesime motivazioni assuntive come sopra specificato;
- che si tratta della terza proroga contrattuale per il sig. V. L.;

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 dei Servizi, 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. 25.02.2020 n. 33 di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022;

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 2020-2022;
- 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 il lavoratore, 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 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, tuttavia, che il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il comparto Funzioni Locali del 21.05.2018 triennio 2016-2018, ha confermato all'art. 50 "Contratto a tempo determinato" 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, 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 2020 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 (01.08.2020), 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 dell'art. 50 del C.C.N.L. per il personale del Comparto Funzioni Locali;
- che, in ogni caso, trattandosi nel caso di specie di proroga di un contratto stipulato con un lavoratore di età superiore a 50 anni, ad essa non si applicano né il limite di cui al primo comma dell'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii. né eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, ricorrendo la circostanza derogatoria di cui alla lettera f) del secondo comma del medesimo articolo;
- che, pertanto, anche con la presente proroga a tempo determinato vengono perfettamente rispettati i limiti percentuali e quantitativi imposti dalla normativa e dai CCNL;

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 il Sig. V. L. è stato assunto a tempo determinato per un complessivo periodo di 36 mesi, precisamente dal 01.02.2018 al 31.01.2021 e che, pertanto, con la presente proroga contrattuale vengono raggiunti ma non superati (e pertanto 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", cat. B, a tempo pieno, sino alla scadenza a fianco della stessa indicata:

Sig. V. L. - con assegnazione al Servizio *"Servizio Entrate"*, per il periodo **01.08.2020 – 31.01.2021** a tempo pieno;

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 il lavoratore - 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 dal lavoratore 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 alla Dott.ssa Battistina Giubbani dal Sindaco Luca Vecchi in data 31.01.2020 (P.G. n. 25249) della direzione *ad interim* del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione", a decorrere dal 01.02.2020

DETERMINA

1. di prorogare, **per il periodo 01.08.2020 – 31.01.2021**, per tutte le motivazioni indicate in premessa, secondo gli indirizzi e le autorizzazioni di cui alla Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020 di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022, previa sottoscrizione di contratto individuale di lavoro, stante la necessità di garantire continuità al Servizio "Entrate" – il contratto di lavoro a tempo determinato della 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. V. L. - con assegnazione al Servizio "Entrate";

specificando che lo stesso 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 3° proroga contrattuale, e che con la presente proroga vengono raggiunti, ma non superati (e pertanto perfettamente rispettati) i limiti temporali assuntivi, pari a 36 mesi, riferiti alla medesima procedura;

2. di mantenere allo stesso 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 col lavoratore - 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 smi, eventualmente esercitabile dal lavoratore al ricorrere di tutte le condizioni in esso stabilite;
4. di impegnare la complessiva spesa di € 13.005,94 come segue:

quanto a € 10.836,49 al capitolo 9300 del PEG 2020 "Personale Servizio Entrate" del Bilancio Pluriennale 2020-2022 – Annuale 2020 – Centro di Costo 0188 - e precisamente:

art. 1 € 8.217,16 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.04
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 01.1.2
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 2.221,80 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.04
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 01.1.2
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 401,53 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.04
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 01.1.2
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

quanto a € 2.169,45 al capitolo che nel PEG 2021 sarà iscritto in sede corrispondente al capitolo 9300 denominato "Personale Servizio Entrate" del PEG 2020 – Centro di Costo 0188 - e precisamente:

art. 1 € 1.645,06 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.04
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 01.1.2
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 440,00 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.04
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 01.1.2
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 80,39 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.04
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 01.1.2
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a 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 2020-2022;
- 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 2020 (20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione / proroga), operate le esclusioni previste dal comma 2 del citato articolo 23 e dall'art. 50 del C.C.N.L. per il personale del Comparto Funzioni Locali;
7. di dare atto ulteriormente che in ogni caso, alla presente proroga contrattuale, non si applicano né il limite complessivo riferito alle unità assunte a tempo determinato dall'Ente, ex art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii., né eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, ricorrendo la circostanza derogatoria di cui alla lettera f) del secondo comma del medesimo articolo (contratto stipulato con lavoratore di età superiore a 50 anni);
8. 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)