Proponente: 31.A
Proposta: 2020/1361

del 10/09/2020

COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA

R.U.D. 787

del 17/09/2020

GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

OGGETTO: PROROGA DI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO DI N. 2 UNITÀ CON PROFILO DI "COLLABORATORE AMMINISTRATIVO" (CAT. B) ASSEGNATE, RISPETTIVAMENTE, AI SERVIZI "RIGENERAZIONE URBANA" E "SERVIZI AI CITTADINI"

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", le persone interessate verranno indicate all'interno del provvedimento con le sole iniziali del nome e del cognome. I soggetti interessati saranno meglio generalizzati 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 degli interessati.

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 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 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. 123 del 21.07.2020 sono stati approvati il Piano della Performance 2020-2022, il Piano Esecutivo di Gestione 2020 (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 stato 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. 214 del 14.12.2018 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 ECCEDENZE, 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;
- 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 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 *"PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ANNI 2020-2021-2022. ANNO 2020. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI – RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA*", 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 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, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, anche per l'anno 2020 e seguenti, secondo quanto autorizzato nei Piani triennali dei fabbisogni di personale;
- al paragrafo "***CONDIZIONI OGGETTIVE - FACOLTA' ASSUNTIVE***" del capoverso 2 delle premesse, nel quale si prevedeva espressamente la "...omissis…*possibilità di reclutamento di personale 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*...omissis...*"*;

Preso atto che l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale è stata attestata dal Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 3/2020, dal quale si rileva, in stralcio, quanto segue: "*Si attesta e certifica, anche sulla scorta di tutti i soprarichiamati documenti contabili di rendicontazione e programmazione e delle deliberazioni in fase di adozione*...omissis….*che i documenti*...omissis...*di programmazione del fabbisogno di personale del Comune di Reggio Emilia, inerenti la proposta di Deliberazione in argomento ed in particolare all'allegato C della predetta deliberazione sottoposta a verifica di questo collegio che dovrà essere approvata dalla Giunta Comunale relativamente a tutte le assunzioni programmate in esse contenute per l'anno 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*";

Considerato che nella suddetta deliberazione di Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022 **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 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 GIA' AUTORIZZATE PER TALI ANNUALITA'

…omissis…";

Richiamato, pertanto, in stralcio, il suddetto capoverso 5 delle premesse, ed in particolare il punto **5.4** "***CO.CO.CO./ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO/UTILIZZO TEMPORANEO PERSONALE***", paragrafo *"**5.4.B) TEMPO DETERMINATO**",* nel quale si dà atto di quanto segue:

"*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 stanziate 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*...'*";

Richiamato, infine, nuovamente, il dispositivo della suddetta Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020, nel quale si dà atto:

- al punto 2 - *'di confermare quanto indicato nella Deliberazione G.C. n. 167 del 16.10.2019* (cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 22.10.2019) relativamente alla ricognizione annuale ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001,così come sostituito dall'art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011, a valere per l'anno 2020, ed in particolare che il Comune di Reggio Emilia, allo stato attuale, non presenta situazioni di soprannumero in Dotazione organica, né situazioni di eccedenza alcuna di personale sia in relazione ad esigenze funzionali che finanziarie e che in corso di esercizio 2020 si provvederà a monitorare il mantenimento di tale condizione in relazione a tutti i vincoli normativi ed in caso di modificazioni significative delle proprie condizioni si provvederà a rivedere la presente dichiarazione*";
- al punto 5 - "*di autorizzare e dare mandato alla Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" di provvedere, con propri atti*...omissis…*a tutti gli adempimenti indicati e conseguenti alla presente deliberazione*, *ivi comprese le assunzioni mediante scorrimento di graduatorie concorsuali pubbliche, con le modalità e secondo i complessivi indirizzi della Giunta indicati negli specifici capoversi delle premesse più sopra approvati*...omissis...";

Tutto ciò premesso

Preso atto che, con Determinazione Dirigenziale n. 665 di RUD del 20.06.2018, per tutte le motivazioni in essa contenute, venivano assunte a tempo determinato e pieno, per il periodo 25.06.2018 – 24.09.2018, salvo proroga, le due unità di personale indicate più sotto, mediante utilizzo della 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 e pervenuta tramite PEC in data 04.12.2017 e acquisita agli atti di questo Comune al n. 386923 di P.G.:

- Sig.ra **P.A.** (classificata al 40° posto della citata graduatoria), con assegnazione al Servizio "Rigenerazione e Qualità Urbana" - U.O.C. Gestione dei Processi Amministrativi*,* a fronte di esigenze derivanti dalla necessità di reperire una figura da adibire a mansioni di riordino ed archiviazione di pratiche edilizie ed urbanistiche, sia cartacee che digitali, anche ai fini del rispetto degli adempimenti imposti dal Regolamento UE 679/2016;
- Sig.ra **P.I.C.** (classificata al 36° posto della citata graduatoria), con assegnazione al Servizio "Servizi ai Cittadini, Cultura della Sicurezza, Legalità e Pari Opportunità" - U.O.C. Servizi Amministrativi ai Cittadini e alle Famiglie*,* 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 all'epoca in corso di assestamento dopo l'iniziale fase di sperimentazione) e anche al fine di non pregiudicare la qualità dei tempi di risposta ai cittadini;

Considerato che - con le Determinazioni Dirigenziali di R.U.D. n. 1002 del 18.09.2018 e n. 928 del 16.09.2019 – il contratto a tempo determinato della Sig.ra **P.A.** veniva prorogato, insieme ad altri, rispettivamente per i periodi 25.09.2018 – 30.09.2019 e 01.10.2019 - 30.09.2020, salvo ulteriore proroga, stanti la positiva valutazione dell'operato della lavoratrice ed il permanere delle esigenze che ne avevano giustificato l'assunzione, confermando alla stessa, in entrambi i casi, il profilo orario (tempo pieno) e l'assegnazione al Servizio "Rigenerazione e Qualità Urbana" (e, precisamente, nel primo caso, all'U.O.C. Gestione dei Processi Amministrativi e, nel secondo, al suddetto Servizio).

Considerato che - con le Determinazioni Dirigenziali di R.U.D. n. 1002 del 18.09.2018, n. 297 del 25.03.2019 e n. 928 del 16.09.2019 – il contratto a tempo determinato della Sig.ra **P.I.C.** veniva prorogato, insieme ad altri, rispettivamente per i periodi 25.09.2018 – 31.03.2019, 01.04.2019 - 30.09.2019 e 01.10.2019 - 30.09.2020, salvo ulteriore proroga, stanti la positiva valutazione dell'operato della lavoratrice ed il permanere delle esigenze che ne avevano giustificato l'assunzione, confermando alla stessa, ogni volta, il profilo orario (tempo pieno) e l'assegnazione al Servizio "Servizi ai Cittadini, Cultura della Sicurezza, Legalità e Pari Opportunità" - U.O.C. Servizi Amministrativi ai Cittadini e alle Famiglie.

Vista la richiesta pervenuta allo scrivente Servizio in data 01.09.2020 - che costituisce parte sostanziale del presente provvedimento e che si intende qui integralmente richiamata - con la quale l'arch. Iori Elisa, Dirigente del Servizio "Rigenerazione Urbana", richiedeva allo scrivente Servizio la proroga del contratto di lavoro a tempo determinato della Sig.ra **P.A.** per il periodo dal 01.10.2020 al 24.06.2021, ossia fino al limite massimo consentito dalla normativa vigente per rapporti di lavoro a tempo determinato riconducibili alla medesima procedura di reclutamento, in considerazione della positiva valutazione dell'operato della dipendente in parola e del permanere delle esigenze straordinarie che ne avevano motivato sia l'assunzione che le precedenti proroghe contrattuali.

Vista, inoltre, la richiesta datata 02.09.2020 - che costituisce parte sostanziale del presente provvedimento e che si intende qui integralmente richiamata - con la quale il Dirigente del Servizio "Servizi ai Cittadini", dott. Alberto Bevilacqua, richiedeva la proroga del contratto di lavoro a tempo determinato della Sig.ra **P.I.C.** per il periodo dal 01.10.2020 al 24.06.2021, ossia fino al limite massimo consentito dalla normativa vigente per rapporti di lavoro a tempo determinato riconducibili alla medesima procedura di reclutamento, in considerazione dell'esito positivo del periodo di lavoro già effettuato e del permanere delle esigenze straordinarie del servizio di sportello anagrafico che ne avevano motivato l'assunzione e le precedenti proroghe contrattuali.

Valutato:

- che la richiesta di ulteriore proroga dei contratti di lavoro delle suddetti dipendenti riguarda le medesime attività lavorative per la quale furono stipulati i contratti a tempo determinato di assunzione e le successive proroghe (attività lavorative corrispondenti allo stesso profilo professionale di Collaboratore Amministrativo di categoria B1) nonché le medesime motivazioni assuntive, come sopra specificato;
- che si tratta della 3^ proroga per la dipendente P.A. e della 4^ per la dipendente P.I.C.;

Verificata l'impossibilità di far fronte alle suddette esigenze con personale interno già dipendente dell'Ente in pari profilo, stante il completo utilizzo di tale personale dotato di dette caratteristiche sulle ordinarie attività gestionali tipiche dei Servizi interessati, nonché sugli specifici prodotti/progetti strategici e gestionali assegnati ai rispettivi Dirigenti e Servizi di riferimento, per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel PEG, come già ricordato nella Deliberazione di G.C. n. 33 del 25.02.2020 di approvazione del P.T.F.P. 2020-2022 – anno 2020;

Preso atto:
- che le risorse economiche necessarie all'attuazione delle presenti proroghe di assunzione a tempo determinato risultano presenti e stanziate nei capitoli relativi alla spesa di personale del Bilancio pluriennale 2020-2022, annuale 2020, e che di tali proroghe si terrà altresì conto nella redazione del Bilancio per l'anno 2021;
- che la spesa necessaria per tali proroghe 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);

Preso altresì doverosamente atto delle novità normative in materia assuntiva intervenute successivamente all'approvazione del PTFP 2020-2022, ed in particolare di quanto segue:
- che, a seguito della pubblicazione del D.L. n. 34/2019 – convertito con modificazioni nella Legge n. 58 del 28.6.2019 – e più specificatamente con l'art. 33 – che detta nuove disposizione in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni, in base alla sostenibilità finanziaria - sono cambiati in corso d'anno 2020, i criteri per la costituzione della base di calcolo della capacità assunzionale degli enti, collegando la stessa unicamente alla "sostenibilità finanziaria" dei singoli Enti e prevedendo specificatamente che *"… A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo credito dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";*
- che, successivamente, in data 27.04.2020 è stato pubblicato in G.U. il "Decreto" di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019, ovvero il DPCM 17.03.2020 che individua "*i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia"* e che fissa inoltre la decorrenza dell'applicazione delle nuove disposizioni assuntive, nella data del 20 APRILE 2020;

Tenuto conto:
- che, in relazione al numero degli abitanti, ai sensi di quanto indicato nel citato DPCM 17.03.2020, il Comune di Reggio Emilia si colloca nella Fascia demografica lettera g) - fascia che pertanto deve essere presa a riferimento per l'individuazione dei due valori "soglia" che definiscono, nel concreto, tre diverse fasce di virtuosità e di appartenenza per i singoli Comuni, che occorre necessariamente considerare al fine della definizione delle diverse capacità assunzionali dei singoli Comuni, a decorrere dal 20 Aprile 2020 (data di decorrenza dell'applicazione delle nuove disposizioni assuntive stabilita dal citato decreto);
- che detti "valori soglia" sono stabiliti dalle Tabelle contenute nel DPCM 17 Marzo 2020, per i Comuni appartenenti alla fascia g), come segue:
  - nel 27,60% - del rapporto tra spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato e media delle entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati, come più sopra e meglio definito dal Decreto – "soglia di virtuosità", al di sotto del quale si collocano gli Enti cosiddetti "virtuosi";
  - nel 31,60% del rapporto tra le medesime voci più sopra indicate, al di sopra del quale si collocano gli Enti con minor capacità di sostenibilità finanziaria, i quali devono prevedere un graduale piano di rientro, entro il 2025, sino al raggiungimento del "valore soglia" di virtuosità;
- che, in tal modo, viene implicitamente definita nel DPCM una fascia "intermedia" tra i due valori

soglia di cui sopra e come stabiliti dal Decreto, in cui si collocano i Comuni il cui rapporto fra spesa del personale e entrate correnti risulta compreso fra i due suddetti valori soglia - Comuni i quali non possono incrementare, nell'anno in corso, il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato a seguito dell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Tenuto conto, altresì:

- che, in data 08.06.2020, è stata emanata la "C*ircolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 Giugno 2019 n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni*", pubblicata in Gazzetta Ufficiale solo in data 11.09.2020 (G.U. n. 226/2020);
- che ad oggi si è già assistito ad un proliferare di deliberazioni/pareri di varie sezioni della Corti dei Conti (E.R. 32/2020 e 55/2020, Lombardia n.74/2020, Veneto 104/2020, Liguria, Campania, Toscana, ecc.) che si sono espresse su alcune delle complesse tematiche oggetto della riforma assunzionale, a seguito di quesiti inoltrati da Comuni, di cui è opportuno tener conto, almeno in via cautelativa, prima di effettuare nuove assunzioni di personale, e che in particolare individuano il Rendiconto 2019 (cfr. Delib. Corte Conti Toscana n. 61/2020/PAR), qualora approvato, quale ultimo strumento contabile cui far riferimento per la quantificazione del proprio "rapporto" tra spese di personale ed entrate correnti;

Valutato a tal proposito:

- che il Comune di Reggio Emilia con Deliberazione di Consiglio Comunale n.137 del 29.06.2020 ha approvato il Rendiconto della Gestione per l'anno 2019 e i relativi allegati, e che pertanto ad oggi – considerata la complessiva incertezza che ha caratterizzato, sino a pochi giorni fa, il quadro normativo di riferimento, posto anche che la "*Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 Giugno 2019 n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni*", diffusa in bozza nel mese di maggio 2020, ha assunto carattere di ufficialità solo pochi giorni fa, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale in data 11.09.2020 - si è nella fase finale di quantificazione, da parte dell'Area Risorse e del Servizio Personale del Comune di Reggio Emilia, del suddetto rapporto tra "spesa di personale/entrate correnti", tenuto conto dei parametri e delle indicazioni di cui al DPCM 17 Marzo ed alla relativa Circolare, pubblicata in Gazzetta Ufficiale solo in data 11.09.2020 (G.U. n. 226/2020), e di conseguenza anche di individuazione delle capacità assunzionali del Comune di Reggio Emilia secondo quanto indicato nel DPCM 17.03.2020;
- che pur non essendosi ancora addivenuti alla determinazione, in via definitiva, del preciso valore di "rapporto" (comunque ormai prossimo alla definizione), ciò che emerge dai lavori in corso è che il Comune di Reggio Emilia si collocherà, molto verosimilmente nella cosiddetta "fascia intermedia", compresa tra i due valori soglia 27,60% e 31,60% e pertanto con l'unica necessità di "contenere" entro il rapporto 2019, in via di quantificazione, il rapporto tra spese di personale/entrate correnti anche per l'anno 2020 in corso, che si determinerà però in via definitiva, solo a consuntivo 2020;
- che nel PTFP 2020-2022, tra le varie azioni programmate, ve ne sono diverse strettamente connesse al mantenimento quali-quantitativo dei servizi educativi, sociali e alla cittadinanza che risultano assolutamente irrinunciabili ed improcrastinabili;
- che, pertanto, ad oggi, d'intesa con il Direttore Generale, si conferma pienamente il contenuto del documento di programmazione assunzionale triennale PTFP 2020-2022, annuale 2020 (approvato, come anzidetto, con Delib. G.C. 33 del 25/02/2020), in quanto ancora totalmente attuale e corrispondente a precise ed improcrastinabili esigenze assuntive di personale e di fabbisogni di risorse umane dell'Ente, cui corrisponderanno altrettante Entrate finanziarie;
- che conseguentemente si procederà all'attuazione del predetto PTFP e delle assunzioni in esso contenute, "agendo" contestualmente con la massima cautela in relazione alla normativa sopravvenuta ed effettuando a tal fine tutte le eventuali verifiche che si dovessero rendere necessarie in relazione alla sostenibilità finanziaria delle spese connesse alle nuove assunzioni, tenendo monitorato in corso d'anno, e con il progredire dei mesi ed il consolidamento dei dati - da parte dell'Area Risorse e del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e Organizzazione - il "rapporto" tra i due indicatori oggetto di determinazione del coefficiente: la spesa di personale e le entrate dell'anno in corso;
- che in ogni caso, qualora in corso d'anno dovesse rilevarsi un marcato superamento del rapporto di che trattasi (che pure verrà determinato in via definitiva unicamente nel 2021, a consuntivo 2020), si provvederà ad adottare ogni provvedimento e/o strategia per "rientrare" fin dal primo momento utile, nel rapporto auspicato;

- che, ancora, con riferimento alla spesa relativa alle proroghe di rapporti di lavoro a tempo determinato oggetto del presente provvedimento:
  - essa rientra ed è contenuta nei vincoli e limiti di spesa di personale, ai sensi delle normative più sopra citate, e che pertanto il presente provvedimento risulta conforme a quanto previsto dall'art. 1 comma 557, 557-*bis*, -*ter* e -*quater* della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. in materia di contenimento e riduzione della spesa di personale rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 e di tutte le ulteriori disposizioni legislative successivamente intervenute ed indicate sulla Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020;
  - essa 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);
  - essa è prevista nell'attuale Bilancio Pluriennale 2020-2022, esercizio 2020, e pertanto trova integrale copertura nei complessivi capitoli di spesa relativi al personale;
  - qualora in corso d'anno - in virtù del nuovo modello di controllo della spesa per assunzioni - si dovesse registrare un significativo scostamento e superamento del "rapporto" di riferimento 2019, in relazione alla fascia demografica di appartenenza e secondo i parametri indicati nel DPCM 17.03.2020, anche in relazione a spese di personale sostenute o a minori riscossioni di entrate, verranno adottati tutti i provvedimenti e le opportune misure cautelari finalizzati al rientro nel parametro di riferimento e al rispetto delle capacità assunzionali, posto che il dato definitivo e consolidato sul rapporto 2020 si avrà unicamente nel 2021, successivamente alla rendicontazione del consuntivo 2020;
  - inoltre, trattandosi di spesa relativa a proroga di rapporti di lavoro a tempo determinato, essa non vincola in maniera permanente il Bilancio del Comune di Reggio Emilia, essendo per sua natura limitata nel tempo, strettamente legata alle esigenze straordinarie che la determinano e, peraltro, non ulteriormente prorogabile oltre il termine dei contratti che verranno instaurati, posto che, per entrambe le dipendenti, lo stesso coincide con il raggiungimento del limite temporale massimo di 36 mesi riconducibili alla medesima procedura di reclutamento;

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 non ricorre nel caso di specie l'obbligo, disposto dall'art. 34, comma 6, del D.Lgs. 165/2001, 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 nuove assunzioni, bensì di proroghe – peraltro di durata inferire a 12 mesi - di contratti a tempo determinato già sottoscritti con le lavoratrici, nonché in ragione della necessità di garantire comunque continuità alle attività del Servizio interessato;

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 alla durata massima triennale della tipologia contrattuale di lavoro subordinato a tempo determinato e considerato che è consentito prorogare i contratti a tempo determinato per un massimo di 5 volte nell'arco dei trentasei mesi;
Preso atto altresì dell'art. 23 del sopraccitato D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii. relativamente al numero complessivo di contratti a tempo determinato che testualmente recita:

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

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

a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;

b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;

c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

e) per sostituzione di lavoratori assenti;

f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

... omissis..."

Preso atto 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 quelli già individuati 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;

... omissis..."

Considerato:

- che, trattandosi di attività prorogata in corso d'anno, non occorre computare il limite percentuale massimo (20%) di lavoratori assunti a tempo determinato sul numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al momento della 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 (01.10.2020), 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, comunque, anche con le presenti proroghe di contratti 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 *"*…omissis...*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 per mansione e procedura concorsuale, anche con riferimento all'attuale proposta di proroga, che, poiché entrambe le sig.re P.A. e P.I.C. sono state assunte a tempo determinato per un periodo complessivo di 2 anni 3 mesi e 6 giorni (precisamente dal 25.06.2018 al 30.09.2020) comprensivi di n. 2 proroghe per la sig.ra P.A. e n. 3 per la sig.ra P.I.C., con le ulteriori rispettive proroghe contrattuali oggetto del presente provvedimento (di durata pari a 8 mesi e 24 giorni) vengono rispettate le limitazioni poc'anzi ricordate, sia con riferimento al limite temporale massimo di 36 mesi inerenti allo svolgimento di mansioni equivalenti riconducibili alla medesima procedura di reclutamento, che in relazione al numero massimo di cinque proroghe nel corso dei suddetti 36 mesi;

Ritenuto pertanto legittimo ed opportuno - alla luce delle esigenze più sopra manifestate dai dirigenti dei servizi "Rigenerazione Urbana" e "Servizi ai Cittadini", al fine di garantire il corretto funzionamento dei Servizi stessi - procedere alla proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato delle sig.re P.A. e P.I.C., già in servizio con profilo di "Collaboratore Amministrativo" (cat. B), rispettivamente presso i servizi "Rigenerazione Urbana" e "Servizi ai Cittadini" U.O.C. "Servizi Amministrativi ai Cittadini e alle Famiglie", per il periodo **dal 01.10.2020 e così sino al 24.06.2021**, ossia sino al massimo consentito dalla normativa vigente, e fermi restando per entrambe il Servizio di assegnazione ed il rapporto orario (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. (ossia mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento, per il tramite del Centro per l'impiego territorialmente competente), come nei casi di specie;

Considerato che, trattandosi di contratti stipulati ai sensi dell'art. 35 comma 1 lett. b) del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. (cioè mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento, per il tramite del Centro per l'impiego territorialmente competente), nei contratti individuali di proroga dei rapporti di lavoro che verranno stipulati con le lavoratrici in parola – ricorrendo, per entrambe, la condizione di aver prestato attività lavorativa – presso questo Comune - per un periodo superiore a sei mesi, come richiesto dall'art. 24, co. 1 del D.Lgs. 81/2015 ai fini dell'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 D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii., eventualmente esercitabile dalle lavoratrici 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), 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 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 tutte le motivazioni indicate in premessa, secondo gli indirizzi e le autorizzazioni di cui alla Deliberazione G.C. n. 33 di I.D. del 25.02.2020 di approvazione del *"PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2020-2021-2022 – ANNO 2020. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA*" previa sottoscrizione di contratto individuale di lavoro, stante la necessità di garantire continuità alle attività dei Servizi "Rigenerazione Urbana" e "Servizi ai Cittadini", i contratti di lavoro a tempo determinato delle unità di seguito indicate, già assunte con profilo di "**Collaboratore Amministrativo"** (cat. B), a tempo pieno, ai sensi del vigente C.C.N.L. per il 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.A.** dal **01.10.2020** al **24.06.2021** – con assegnazione al **Servizio "Rigenerazione Urbana"** per continuare a garantire il corretto e puntuale svolgimento delle mansioni di riordino ed archiviazione di pratiche edilizie ed urbanistiche, anche ai fini del rispetto degli adempimenti imposti dal Regolamento UE 679/2016;
   - Sig.ra **P.I.C.**, dal **01.10.2020** al **24.06.2021** – con assegnazione al **Servizio "Servizi ai Cittadini"** - U.O.C. "Servizi Amministrativi ai Cittadini e alle Famiglie", al fine di continuare a garantire la qualità dei tempi di risposta ai cittadini del Servizio stesso, anche in virtù del fabbisogno legato al rilascio della carta di identità elettronica;

   specificando che le stesse presentano 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, per la prima dipendente, della terza proroga e, per la seconda dipendente, della quarta proroga contrattuale e che con tali proroghe, per entrambe le dipendenti, vengono raggiunti ma non superati i limiti temporali assuntivi, pari a 36 mesi, riferiti alla medesima procedura di reclutamento;

2. di mantenere alle stesse il medesimo rapporto orario (tempo pieno) ed il trattamento economico mensile lordo attualmente percepito, proprio del personale inquadrato nella Cat. B, rapportato alle ore effettivamente prestate;

3. di stabilire altresì che, trattandosi di assunzioni avvenute, in origine, ai sensi dell'art. 35 comma 1 lett. b) del Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. (cioè mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento, per il tramite del Centro per l'impiego territorialmente competente), nei contratti individuali di proroga dei rapporti di lavoro che verranno stipulati con le lavoratrici – ricorrendo, per entrambe, la condizione di aver prestato attività lavorativa, presso questo Comune, per un periodo superiore a sei mesi, come richiesto dall'art. 24, co. 1 del D.Lgs 81/2015, ai fini dell'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, eventualmente esercitabile dalle lavoratrici al ricorrere di tutte le condizioni in esso stabilite;

4. di imputare la complessiva spesa di € 38.012,12 come segue:

   quanto a € 6.479,33 al capitolo 24800 del PEG 2020 "Personale Servizio Pianificazione e Qualità Urbana" del Bilancio pluriennale 2020/2022 – Annuale 2020 e precisamente:

   art. 1 € 4.931,11 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102
   codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
   - codice funzionale missione / programma: 08.01
   - codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
   - codice COFOG: 6.2.1
   - codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)

- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 1.307,26 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 08.01
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 6.2.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 240,96 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 08.01
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 6.2.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

quanto a € 12.526,73 al capitolo che nel PEG 2021 sarà iscritto in sede corrispondente al capitolo 24800 del PEG 2020 "Personale Servizio Pianificazione e Qualità Urbana" del Bilancio pluriennale 2020/2022 – Annuale 2020 e precisamente:

art. 1 € 9.533,51 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 08.01
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 6.2.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 2.527,38 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 08.01
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 6.2.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 465,84 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 08.01
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 6.2.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

quanto a € 6.479,33 al capitolo 7000 del PEG 2020 "Personale Servizio Servizi ai Cittadini" del Bilancio pluriennale 2020/2022 – Annuale 2020 e precisamente:

art. 1 € 4.931,11 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 1.07
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 1.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 1.307,26 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 1.07

- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 1.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 240,96 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 1.7
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 1.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

quanto a € 12.526,73 al capitolo che nel PEG 2021 sarà iscritto in sede corrispondente al capitolo 7000 del PEG 2020 "Personale Servizio Servizi ai Cittadini" del Bilancio pluriennale 2020/2022 – Annuale 2020 e precisamente:

art. 1 € 9.533,51 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 1.07
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 1.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 2.527,38 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 1.07
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 1.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 465,84 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 1.7
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 1.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

5. di dare atto che la spesa necessaria all'attuazione di tutto quanto disposto dal presente provvedimento:
   - rientra ed è contenuta nei vincoli e limiti di spesa di personale, ai sensi delle normative più sopra citate e che pertanto il presente provvedimento risulta conforme a quanto previsto dall'art. 1 commi 557, 557-bis, -ter e -quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. in materia di contenimento e riduzione della spesa di personale rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 e di tutte le ulteriori disposizioni legislative successivamente intervenute ed indicate sulla Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020;
   - è pienamente compatibile con quanto disposto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii. (relativamente alla spesa del tempo determinato), poiché la disposizione di cui all'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, modificativa del citato art. 9 comma 28, ha eliminato di fatto i vincoli in materia di riduzione della spesa per assunzioni a tempo determinato per gli Enti locali rispettosi delle regole, quale il Comune di Reggio Emilia, contenendola solo complessivamente entro il tetto di spesa del tempo determinato 2009;
   - che la richiesta di ulteriore proroga contrattuale per le suddetti dipendenti riguarda le medesime attività lavorative per le quali furono stipulati i contratti a tempo determinato di assunzione e di successive proroghe (attività lavorative corrispondenti allo stesso profilo professionale di Collaboratore Amministrativo di categoria B1) e le medesime motivazioni assuntive, come sopra specificato;

- trova implicita autorizzazione nella più volte citata Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020, nell'ambito della complessiva possibilità di ricorrere a forme di lavoro flessibile ed in particolare di effettuare nuove assunzioni a tempo determinato "...omissis...*per esigenze temporanee/eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione*...omissis...", nei limiti della complessiva spesa di personale iscritta a Bilancio;
- per quanto attiene alla nuova normativa assuntiva intervenuta in corso d'anno (D.L. 34/2019 – art. 33, e DPCM attuativo del 17.03.2020) e alla verifica in corso d'anno circa il rispetto del rapporto spesa di personale / entrate correnti e al suo contenimento entro il rapporto 2019, si opera un rinvio a tutto quanto già indicato in premessa.

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;

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.

LA DIRIGENTE DEL SERVIZIO
(Dott.ssa Battistina Giubbani)

GIUBBANI BATT
2020.09.17 13:43:04
CN=GIUBBANI BATTISTIN
C=IT
O=COMUNE DI REGGIO N
2.5.4.97=CF:IT-00145920
RSA/2048 bits

COMUNE DI REGGIO NELL'EMILIA