

Proponente: 31.A
Proposta: 2020/1714
del 05/11/2020



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.D. 988

del 10/11/2020

**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. 1 UNITA' CON PROFILO DI "FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE" (CAT. D) ASSEGNATA AL SERVIZIO "POLITICHE DI WELFARE E INTERCULTURA"

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 del 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. 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. 141 del 24.09.2020 è stato approvato lo Schema del Documento Unico di Programmazione 2021-2023;
- 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 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. 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, vigenti all'epoca dell'adozione del suddetto PTFP, 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 in materia di assunzioni e di spesa di personale di cui sopra, vigenti all'epoca dell'approvazione del suddetto PTFP 2020-2022, 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 soprarchiamati 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”;

Preso atto che nella suddetta Deliberazione, al punto 1 del dispositivo, si approvava “...omissis...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...”;

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 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...”;

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...omissis...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. 1275 di R.U.D. del 15.11.2018, veniva assunta in servizio a tempo determinato, per tutte le motivazioni in essa contenute, dalla graduatoria derivante dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 6 posti vacanti di “Funzionario Reti Educative” (Cat. D1) – di cui n. 2 con diritto di riserva ai sensi di quanto disposto dagli artt. n. 1014 co. 1 - lettera a) e n. 678 co. 9) del D.Lgs. n. 66/2010 e ss.mm.ii. (Forze Armate) e n. 1 con diritto di riserva a personale interno già dipendente dell'ente, approvata con Determinazione Dirigenziale R.U.A.D. n. 319 del 06.03.2018, la **Dott.ssa P.S.**, con profilo di “Funzionario Reti Educative” (Cat. D1), per il periodo **19.11.2018 – 17.05.2019**, salvo proroga, con assegnazione al Servizio “Programmazione del Sistema di Welfare”, per esigenze temporanee ed eccezionali inerenti le attività per l'integrazione sociosanitaria negli ambiti delle dipendenze, della salute mentale e delle disabilità, nonché in relazione all'impatto che la nuova normativa sul Re.I. (Reddito di inclusione) avrebbe avuto sul carico di lavoro del Servizio;

Rilevato che il contratto di lavoro a tempo determinato della Dott.ssa P.S. veniva prorogato una prima volta, con Determinazione Dirigenziale n. 447 di R.U.D. del 26.04.2019, per il periodo dal **18.05.2019 al 15.11.2019**, salva ulteriore proroga sino al massimo consentito dalla normativa vigente, ed una seconda volta, con Determinazione Dirigenziale n. 1121 di R.U.D. del 04.11.2019, per il periodo **16.11.2019 – 15.11.2020**, salva ulteriore proroga sino al massimo consentito dalla normativa vigente, mantenendo immutati il profilo professionale, il rapporto orario ed il Servizio di assegnazione, tenuto conto, in entrambi i casi, sia del permanere delle esigenze che avevano determinato l'assunzione che dell'adeguatezza al ruolo ricoperto della professionalità e delle capacità mostrate dalla dipendente.

Considerata la lettera datata 4.11.2020 - che costituisce parte sostanziale del presente provvedimento e che è da intendersi qui integralmente richiamata - con cui la dott.ssa Lorenza Benedetti, Dirigente *ad interim* del Servizio di assegnazione (ridenominato “Politiche di Welfare e Intercultura” con decorrenza 01.02.2020, a seguito di revisione della struttura organizzativa dell'Ente), confermata la positiva valutazione dell'operato della dott.ssa P.S., richiedeva la proroga del suo contratto di lavoro a tempo determinato fino al 18.11.2021, ossia fino al termine massimo consentito dalla normativa vigente, a garanzia dell'operatività del Servizio in oggetto, in ragione del permanere di esigenze straordinarie che avevano giustificato l'assunzione e le successive proroghe, inerenti le attività per l'integrazione sociosanitaria negli ambiti dipendenze, salute mentale e disabilità, nonché del ruolo di referente del progetto “care leavers neo maggiorenni” ricoperto dalla dipendente.

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 “Funzionario Reti Educative”, cat. D1) e le medesime motivazioni assuntive, come sopra specificato;
- che si tratta della terza 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 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 nella Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020 di approvazione del “*Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale – Anni 2020-2021-2022 – Anno 2020. Provvedimenti conseguenti – Rideterminazione Dotazione Organica*”;

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 dalla 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 - sono cambiati, in corso d'anno 2020, i criteri per la costituzione della base di calcolo della capacità assunzionale degli stessi, che viene collegata unicamente alla “sostenibilità finanziaria” della spesa di personale dell'Ente e che specificatamente prevede 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...omissis...";

- 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 specificato 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 di cui sopra, 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 che 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 "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", pubblicata in Gazzetta Ufficiale solo l'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 non molto tempo 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 nello scorso mese di Settembre, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale in data 11.09.2020 (G.U. n. 226/2020) - 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 di cui sopra, e di conseguenza anche di individuazione delle capacità assunzionali del Comune di Reggio Emilia in base alla suddetta nuova disciplina;

- 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 – ivi comprese quelle a tempo determinato rese necessarie "ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione" - "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 alla proroga di rapporto di lavoro a tempo determinato oggetto del presente provvedimento:
 - le risorse economiche necessarie alla sua attuazione risultano presenti e stanziare nei capitoli relativi alla spesa di personale del Bilancio pluriennale 2020-2022 – annuale 2020;
 - 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);
 - 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 rapporto 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 del contratto che verrà instaurato, posto che 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...omissis... 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 nuova assunzione, bensì di proroga di contratto a tempo determinato già sottoscritto con la lavoratrice, 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., c.d. “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 il contratto a tempo determinato per un massimo di 5 volte nell'arco dei trentasei mesi;

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

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

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

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

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

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

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

e) per sostituzione di lavoratori assenti;

f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

... omissis..."

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 a quelli già individuati dal D.Lgs. 81/2015, 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 di 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, nel caso di specie, di attività prorogata in corso d'anno, non occorre computare il limite percentuale del 20% per i 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 alla data della proroga assuntiva oggetto del presente provvedimento, risulta nettamente inferiore al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza alla medesima data di proroga del contratto, 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, pertanto, anche con la presente proroga di rapporto di lavoro 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 di assunzione per mansione e procedura di reclutamento, anche con riferimento all'attuale proposta di proroga, che la Dott.ssa P.S. è stata assunta a tempo determinato per un periodo complessivo – comprensivo di n. 2 proroghe contrattuali - di 1 anno, 11 mesi e 27 giorni, precisamente dal 19.11.2018 al 15.11.2020, e che, pertanto, con la presente proroga contrattuale – la terza, pari a 1 anno e 3 giorni - vengono raggiunti ma non superati i sopraindicati limiti temporali assuntivi pari a 36 mesi per mansione e procedura di reclutamento, mentre non vengono raggiunti i limiti relativi al numero complessivo di proroghe (massimo 5 nell'arco dei suddetti 36 mesi).

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 lavoro a tempo determinato in essere con la **dott.ssa P.S.**, già in servizio con profilo di "Funzionario Reti Educative", cat. D1, a tempo pieno, presso il Servizio "Politiche di Welfare e Intercultura", per il

periodo **16.11.2020 – 18.11.2021**, ossia sino al raggiungimento del limite massimo consentito dalla normativa di cui sopra;

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 al Servizio interessato - il contratto di lavoro a tempo determinato della **dott.ssa P.S.**, già assunta con profilo di "Funzionario Reti Educative" (cat. D1), 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., per il periodo **16.11.2020 – 18.11.2021**, con assegnazione al Servizio "Politiche di Welfare e Intercultura";

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 3° proroga contrattuale e che con essa vengono raggiunti ma non superati i limiti temporali assuntivi, pari a 36 mesi, riferiti alla medesima procedura di reclutamento;

2. di mantenere alla stessa il trattamento economico mensile lordo attualmente percepito, proprio del personale inquadrato nella cat. D1, rapportato alle ore effettivamente prestate;
3. di impegnare la complessiva spesa di € 31.897,63 come segue:

quanto a € 3.952,12 al capitolo 30900 del PEG 2020 – Bilancio Pluriennale 2020-2022 – Annuale 2020 "Personale Servizio Programmazione Sistema di Welfare" – e precisamente:

art. 1 € 2.995,91 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 12.07
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 10.9.1
- codice transazione UE: 8 – Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 808,81 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 12.07
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 10.9.1
- codice transazione UE: 8 – Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE

- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 147,40 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 12.07
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 10.9.1
- codice transazione UE: 8 – Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE
- codice SIOPE: 1113

quanto a € 27.945,51 al capitolo che nel PEG 2021 verrà iscritto in sede corrispondente al capitolo 30900 del PEG 2020 – Bilancio Pluriennale 2020-2022 – Annuale 2020 “Personale Servizio Programmazione Sistema di Welfare” – e precisamente:

art. 1 € 21.184,19 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 12.07
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 10.9.1
- codice transazione UE: 8 – Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 5.719,09 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 12.07
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 10.9.1
- codice transazione UE: 8 – Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 1.042,23 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma:
- codice piano dei conti integrato: 12.07
- codice COFOG: 10.9.1
- codice transazione UE: 8 – Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE
- codice SIOPE: 1113

4. di dare atto che la richiesta di proroga contrattuale di cui al presente provvedimento:

- riguarda le medesime attività lavorative per le quali furono stipulati il contratto di assunzione a tempo determinato e le successive proroghe (attività lavorative corrispondenti allo stesso profilo professionale di Funzionario Reti Educative, di categoria D1) nonché 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;

5. di dare altresì atto che, con la presente proroga contrattuale non si eccede il limite complessivo di unità assunte a tempo determinato dal Comune di Reggio Emilia ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 81/2015 e ss.mm.ii. per l'anno 2020 (20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della 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;

6. di dare atto infine che:

- le risorse economiche necessarie alla sua attuazione risultano presenti e stanziare nei capitoli relativi alla spesa di personale del Bilancio pluriennale 2020-2022 – annuale 2020;
- 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);
- per quanto attiene al rispetto della nuova normativa assuntiva intervenuta in corso d'anno (D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 58/2019 – 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 il suo contenimento entro il rapporto 2019, si opera un rinvio a tutto quanto già indicato in premessa;

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)