

Proponente: 31.A
Proposta: 2020/2102
del 18/12/2020



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.D. 1386
del 28/12/2020

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

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

OGGETTO: PROROGA DEI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO DI N. 6 FIGURE CON PROFILO DI "GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI" (CAT. C) ASSEGNATE A DIVERSI SERVIZI.

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. 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 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:

Considerato che, con Determinazione Dirigenziale n. 144 di R.U.D. del 21.02.2020 e per tutte le motivazioni in essa contenute, veniva assunta in servizio a tempo determinato e pieno, insieme ad altri - mediante utilizzo della specifica graduatoria derivante dal Concorso Pubblico per la copertura di 3 p.v. di Gestore Processi Amministrativi (cat. C) a tempo pieno, approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019 e valida unicamente per assunzioni a tempo determinato, stilata sulla base dei punteggi ottenuti dai candidati che avevano superato la prova preselettiva ed utilizzabile solo in subordine (ed in coda) rispetto a quella per assunzioni a tempo indeterminato – la dott.ssa **M.L.**, per il periodo 02.03.2020 – 30.12.2020, salvo proroga, con assegnazione al Servizio Servizi Culturali - U.O.C. Gestione Biblioteche;

Considerato, inoltre, che con Determinazione Dirigenziale n. 410 di R.U.D. del 05.06.2020 e per tutte le motivazioni in essa contenute, venivano assunte in servizio a tempo determinato e pieno, mediante utilizzo della medesima graduatoria di cui sopra, le seguenti unità di personale:

- sig.ra **C.M.** assegnata al Servizio Servizi Sociali – UOC Attività Amministrative;
- dott.ssa **M.P.** assegnata al Servizio Gestione e Sviluppo delle Tecnologie e dei Sistemi Informativi - U.O.C. Archivio Protocollo e Privacy;
- dott.ssa **M.B.** assegnata all'Area Programmazione Territoriale e Progetti Speciali;
- dott.ssa **P.L.** e dott.ssa **C.B.** entrambe assegnate al Servizio Officina Educativa – UOC Servizi Educativi Territoriali e Diritto allo Studio;

Preso atto, inoltre, che:

- la UOC di assegnazione della dott.ssa **C.M.**, denominata Attività Amministrative, che alla data di assunzione della dipendente faceva capo al Servizio Servizi Sociali, risulta ad oggi ricollocata in capo all'Area Servizi alla Persona, a seguito delle modifiche alla macro-struttura organizzativa dell'Ente approvate con Deliberazione di G.C. n. 156 del 22.10.2020;
- che la dott.ssa **P.L.** è stata riassegnata dalla UOC Servizi Educativi Territoriali e Diritto allo Studio al Servizio Officina Educativa, con decorrenza 01.12.2020, su richiesta del Dirigente di suddetto Servizio;

Viste ora le lettere che costituiscono parti sostanziali del presente provvedimento e che sono da intendersi qui integralmente richiamate, con cui i dirigenti interessati richiedevano le proroghe dei rapporti di lavoro a tempo determinato delle unità di personale assegnate alle proprie strutture, ed in particolare:

- la lettera datata 17.09.2020 con cui il dirigente del Servizio Servizi Culturali, arch. Giordano Gasparini richiedeva la proroga, per un anno, del contratto a tempo determinato in essere con la Dott.ssa **M.L.**, stante il permanere delle esigenze straordinarie che ne avevano giustificato l'assunzione. Nella suddetta lettera si evidenziava, in particolare, che nel periodo di servizio della dott.ssa M.L. era sorta la necessità di affidarle funzioni amministrative di crescente complessità - ivi comprese relazioni con interlocutori esterni ed interni - oltre a quelle che in origine ne avevano motivato l'assunzione (vale a dire attività di coordinamento nella rilevazione delle presenze/assenze dei dipendenti del sistema bibliotecario, di segreteria e supporto all'attività amministrativa) e che la dipendente si è dimostrata in grado di svolgerle con buon profitto;
- la lettera datata 20.10.2020, con cui la dirigente *ad interim* del Servizio Gestione e Sviluppo delle Tecnologie e dei Sistemi Informativi, dott.ssa Benedetti Lorenza, richiedeva la proroga fino al 30.12.2021 del contratto di lavoro in essere con la Dott.ssa **M.P.**, già assegnata all'Archivio generale – Ufficio visure, sul cui operato si esprimeva valutazione positiva. La necessità di prorogare il rapporto di lavoro in essere con la dipendente nasceva dall'elevato carico di lavoro dell'Ufficio visure, derivante sia dalla gestione dello sportello ai cittadini per le visure cartacee, che dall'imponente mole di lavoro di back-office necessario per il regolare funzionamento della concessione di digitalizzazione delle pratiche edilizie;
- la lettera datata 7.12.2020, con cui la Coordinatrice dell'Area Servizi alla Persona, dott.ssa Lorenza Benedetti, richiedeva la proroga, per un anno, del contratto di lavoro in essere con la Sig.ra **C.M.**, stante il permanere della situazione di forte criticità della UOC di assegnazione e considerata la valutazione positiva dell'operato della dipendente;
- la lettera datata 7.12.2020, con cui il Dirigente *ad interim* del Servizio Officina Educativa, dott. Roberto Montagnani, richiedeva la proroga, per un anno, dei contratti di lavoro in essere con le dipendenti **C.B.** e **P.L.**, considerata la valutazione positiva dell'operato delle lavoratrici ed in ragione delle seguenti motivazioni:
 - per quanto riguarda la dott.ssa **C.B.** - il permanere delle esigenze straordinarie legate a progetti di cura degli ambienti educativi e di apprendimento e, in specie,

all'approvvigionamento di arredi per le istituzioni scolastiche e alla programmazione degli interventi di edilizia scolastica con particolare riferimento al Progetto "La Scuola diffusa", legato all'emergenza Covid-19;

- per quanto riguarda la dott.ssa **P.L.** - il permanere delle esigenze legate al Progetto "Conciliazione vita_lavoro" della Regione Emilia Romagna, di cui il Comune di Reggio Emilia è capofila distrettuale, nonché per le necessità connesse ai Progetti a finanziamento regionale "Reggio Emilia città dello Sport: benessere in movimento" e "L.R. n. 8/2017, art. 5, comma 3 - interventi urgenti nel settore sportivo - criteri per il trasferimento alla Città Metropolitana di Bologna, alle Unioni di Comuni e ai Comuni, delle risorse finanziarie per sostenere la pratica motoria e sportiva e contrastare l'aumento della sedentarietà determinato dall'emergenza Covid-19" (Voucher sport);

Considerata, inoltre, la richiesta di personale avanzata per le vie brevi dalla Dirigente delle Politiche di Partecipazione, a supporto degli organici della Policy nel presidio della parte amministrativa, sia in sostituzione (seppur parziale) di diversi dipendenti assenti a vario titolo, che in ragione degli aumentati carichi di lavoro, dovuti alla gestione dei neo-istituti "PUC - Progetti utili alla cittadinanza" per le attività svolte dai percettori del Reddito di Cittadinanza, che prevedono, a carico della Policy, la gestione ed il monitoraggio degli stessi, anche tramite il coinvolgimento di enti del Terzo settore;

Ritenuto pertanto opportuno prorogare, per le motivazioni esposte, il rapporto di lavoro a tempo determinato in essere con la dott.ssa **M.B.**, attualmente in servizio presso l'Area Programmazione Territoriale e Progetti Speciali, assegnando la dipendente alle Politiche di Partecipazione, per il periodo dal 31.12.2020 al 30.12.2021 e per le finalità di cui sopra, anche in considerazione dell'esperienza di lavoro già maturata dalla dipendente presso l'Area Programmazione Territoriale e Progetti Speciali, alla quale le Politiche di Partecipazione afferiscono;

Valutato:

- che le richieste di proroga riguardano le medesime attività lavorative per le quali furono stipulati i contratti a tempo determinato (attività lavorative corrispondenti allo stesso profilo professionale di Gestore Processi Amministrativi, cat. C1);
- che si tratta della prima proroga contrattuale per tutti i lavoratori indicati;

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 degli interventi normativi avvenuti in materia assuntiva 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 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 tre 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 ed 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 sono noti diversi 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, di cui è opportuno tener conto, almeno in via cautelativa, prima di effettuare nuove assunzioni di personale;
- che in particolare si individua 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 "rapporto" tra spese di personale ed entrate correnti di ciascun Ente;

Valutato a tal proposito:

- che il Comune di Reggio Emilia, con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 137 di I.D. del 29.06.2020, ha approvato il Rendiconto della Gestione per l'anno 2019 ed i relativi allegati;
- che con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 139 di I.D. del 29.06.2020 sono stati approvati il Bilancio Consuntivo dell'esercizio 2019 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia ed i relativi allegati;
- che ad oggi si è pertanto provveduto a quantificare il rapporto tra "**spesa di personale ed entrate correnti**" - tenuto conto dei parametri e delle indicazioni di cui al DPCM 17 Marzo ed alla relativa Circolare pubblicata in Gazzetta Ufficiale l'11.09.2020 (G.U. n. 226/2020) - ai fini dell'individuazione delle capacità assunzionali del Comune di Reggio Emilia secondo quanto indicato nel DPCM 17.03.2020 ;

Visto ora:

- il **dato rappresentativo del rapporto tra "spesa di personale ed entrate correnti"** del Comune di Reggio Emilia per l'anno **2019**, emerso dal calcolo effettuato dai competenti Servizi dell'Area "Risorse" e dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia sulla scorta dei dati estrapolati dai sopraccitati Rendiconti 2019 del Comune di Reggio Emilia e dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia – **la cui correttezza è stata validata e certificata dal Collegio dei Revisori con proprio verbale n. 35 del 30/11/2020** - che risulta essere pari al **31,00%** e che colloca il Comune all'interno della cosiddetta "**fascia intermedia**", compresa tra i due valori soglia 27,60% e 31,60%, ai fini delle capacità assunzionali/sostenibilità finanziaria per l'anno 2020;
- che, di conseguenza, il Comune non può incrementare nell'anno in corso (2020) il valore del

predetto "rapporto" rispetto a quello registrato nell'ultimo rendiconto approvato (2019) e che pertanto ha come unico limite/obbligo il "contenimento" del rapporto tra "spesa di personale ed entrate correnti" per l'anno 2020 (che si determinerà però in via definitiva, solo a consuntivo 2020) entro il corrispondente rapporto 2019 (31,00%);

Valutato:

- che dagli ultimi monitoraggi effettuati, il dato del rapporto tra "*spesa di personale ed entrate correnti*", simulato sulla base dei dati accertati ad ottobre 2020 ad opera delle Dirigenti dei Servizi "Finanziario" e "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" di questo Comune - e che tiene conto del **risvolto contabile e della spesa derivante da tutte le azioni di reclutamento di personale previste dal Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022 – Annuale 2020**, già approvato con Deliberazione G.C. n. 33 di I.D. del 25.02.2020 - **mostra il contenimento del parametro entro i limiti di quello relativo al 2019**;
- che pertanto le azioni di reclutamento contenute nel suddetto Piano, alle decorrenze ivi indicate nel corso del 2020, ne garantiscono allo stato attuale, come risulta dai suddetti monitoraggi, la piena "sostenibilità finanziaria", ai sensi di quanto indicato dalla novella legislativa di cui all'art. 33 co. 2 del D.L. 34/2019 e che, di conseguenza, si può continuare ad effettuare, nell'anno in corso, assunzioni di personale come previsto ed indicato sul PTFP 2020-2022, seppur in maniera "oculata" e prudente, avuto riguardo al monitoraggio del suddetto parametro;
- che di quanto sopra è stato preso atto dal Collegio dei Revisori dei Conti nel soprariportato Verbale n. 35 del 30/11/2020;

Valutato:

- che si possono pertanto continuare ad effettuare, nell'anno in corso, assunzioni di personale come previste ed indicate nel PTFP 2020-2022 (approvato, come anzidetto, con Delib. G.C. 33 del 25/02/2020), seppur in maniera "oculata" e prudenziale, avuto riguardo al monitoraggio del suddetto parametro;
- che ad oggi, d'intesa con il Direttore Generale, si conferma pienamente il contenuto del documento di programmazione triennale delle assunzioni (PTFP 2020-2022, annuale 2020), in quanto ancora totalmente attuale e corrispondente a precise ed improcrastinabili esigenze assuntive di personale e di fabbisogni di risorse umane dell'Ente, precipuamente finalizzate all'erogazione di servizi alla cittadinanza, cui corrisponderanno verosimilmente altrettante Entrate finanziarie;
- che conseguentemente si proseguirà nell'attuazione del predetto PTFP anche con riferimento al "*reclutamento di personale a tempo determinato e per lavoro flessibile*" di cui il suddetto Piano prevede la possibilità, pur entro i limiti e nel rispetto delle disposizioni normative già citate in premessa, "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, tenendo monitorato sino alla fine dell'anno e con l'avanzare del 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;

Si specifica, inoltre, in relazione alla spesa relativa alle proroghe dei rapporti di lavoro a tempo determinato oggetto del presente provvedimento:

- che la stessa era stata contemplata in via programmatica e previsionale nei capitoli della spesa di personale iscritti nel Bilancio di Previsione 2020-2022 – annuale 2020 e che la più volte citata Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020 prevedeva la 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;
- che i documenti programmatici di cui al punto precedente sono stati verificati e certificati entrambi dal Collegio dei Revisori dei Conti con propri Verbali n. 3 del 24/02/2020 e n. 5 del 02/03/2020;
- che, pertanto, sono già garantiti la piena copertura finanziaria della spesa relativa alle proroghe contrattuali oggetto del presente provvedimento, nonché il rispetto degli "equilibri di bilancio";
- che qualora - in virtù del nuovo modello di controllo della spesa per assunzioni - si dovesse registrare un significativo scostamento ed allontanamento dal "rapporto" di riferimento 2019 in relazione alla fascia demografica di appartenenza e secondo i parametri indicati nel DPCM 17.03.2020, anche con riferimento a spese di personale sostenute o a minori riscossioni di entrate

- verranno adottati tutti i provvedimenti e le opportune misure cautelari ai fini del rientro nel parametro di riferimento e del 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;
- che si terrà conto della spesa relativa alle proroghe in oggetto, in sede di redazione del Bilancio di previsione 2021-2023;
- che la stessa 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;
- che 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);
- che, ad ogni modo, trattandosi di spesa relativa a 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 e strettamente legata alle esigenze straordinarie che la determinano;

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 nuove assunzioni, bensì di proroghe di contratti a tempo determinato già sottoscritti con i lavoratori, nonché in ragione della necessità di garantire comunque continuità alle attività dei Servizi interessati;

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 il contratto a tempo determinato per un massimo di 5 volte nell'arco dei trentasei mesi;

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

“1.Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in

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

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

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

... omissis..."

Preso atto altresì di quanto disposto dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 triennio 2016-2018, che all'art. 50 "Contratto a tempo determinato" ha confermato il tetto annuale del 20% di cui all'articolo 23 del Decreto Legislativo 81/2015, ma ha ampliato, al comma 4), la casistica dei contratti a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre quella già individuata 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 affrisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione dei eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione";

Considerato che:

- trattandosi, nei casi di specie, di attività prorogate 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;
- peraltro, nel caso di una delle sei dipendenti in oggetto, ricorre l'esclusione di cui all'art. 23, comma 2, lett. f) del D.Lgs. 81/2015 dal limite percentuale di cui al punto precedente;
- comunque, il numero dei lavoratori complessivamente assunti a tempo determinato nel 2020 dal Comune di Reggio Emilia, con contratto attivo alla data delle proroghe oggetto del presente provvedimento, risulta nettamente inferiore al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza a tale data, tenuto conto anche di tutte le assunzioni a tempo determinato effettuate per esigenze sostitutive di lavoratori assenti, che risultano escluse dal computo ai sensi del citato art. 23, comma 2, del D. Lgs. 81/2015 e ss.mm.ii., e delle ulteriori esclusioni ai sensi dell'art. 50, comma 4, del C.C.N.L. per il personale del Comparto Funzioni Locali;
- che, pertanto, anche con le presenti proroghe di rapporti 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 "...il superamento di un nuovo concorso pubblico a tempo determinato da parte del soggetto che ha già avuto un rapporto di lavoro a termine con l'Amministrazione consente di

azzerare la durata del contratto precedente ai fini del computo del limite massimo dei 36 mesi previsto dal D.Lgs. 368/2001, nonché la non applicabilità degli intervalli temporali in caso di successione dei contratti.”;

Valutato, ai fini del calcolo del “contatore” individuale massimo di 36 mesi di assunzione per mansione e procedura concorsuale, anche con riferimento alle attuali proposte di proroga, che la dipendente **M.L.** è stata assunta a tempo determinato per un periodo di 9 mesi e 28 giorni, precisamente dal 02.03.2020 al 30.12.2020, mentre le dipendenti **C.M.**, **M.P.**, **M.B.**, **P.L.** e **C.B.** sono state assunte a tempo determinato per un periodo di 6 mesi e 19 giorni, precisamente dal 11.06.2020 al 30.12.2020, e che pertanto, con le presenti proroghe contrattuali (pari ad un anno), nessuna delle suddette dipendenti raggiunge i limiti temporali assuntivi di cui sopra, né con riferimento al tetto di 36 mesi per mansione e procedura di reclutamento, né con riguardo 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 dei Servizi interessati – procedere alla proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato delle sottocitate unità, già in servizio con profilo di “Gestore Processi Amministrativi”, cat C, a tempo pieno, per il periodo **dal 31.12.2020 al 30.12.2021**, salvo ulteriore proroga, mantenendo invariato il rapporto orario e con assegnazione alle strutture di seguito indicate:

- dott.ssa **M.L.** assegnata al Servizio Servizi Culturali - U.O.C. Gestione Biblioteche;
- sig.ra **C.M.** assegnata all’Area Servizi alla Persona – U.O.C. Attività Amministrative;
- dott.ssa **M.P.** assegnata al Servizio Gestione e Sviluppo delle Tecnologie e dei Sistemi Informativi - U.O.C. Archivio Protocollo e Privacy;
- dott.ssa **M.B.** assegnata alle Politiche di Partecipazione;
- dott.ssa **P.L.** e dott.ssa **C.B.** entrambe assegnate al Servizio Officina Educativa;

VISTI inoltre:

- il nuovo T.U. delle leggi sull’ordinamento degli EE.LL approvato con D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 e ss.mm.ii. ed in particolare gli artt. 107 (funzioni e responsabilità della dirigenza), 183 - commi 7 e 9 (impegni di spesa) e 151 comma 4 (principi in materia di contabilità);
- il Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., art. 4 - 2° comma;
- la Circolare Ministero dell’Interno 22.06.1993, n. 6;
- gli articoli 59 e 60 dello Statuto Comunale;
- l’art. 32 del vigente Regolamento di Contabilità del Comune;
- il vigente CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali;

Atteso che sul presente provvedimento si esprime, con la sottoscrizione dello stesso, parere favorevole in ordine alla regolarità e correttezza dell’azione amministrativa come prescritto dall’art. 147 bis del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto l’incarico attribuito dal Sindaco Vecchi in data 30.12.2019, P.G. n. 239197 alla Dr.ssa Giubbani Battistina, della direzione del Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione” dal 01.01.2020 e fino al 31.01.2020;

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*”, per il periodo **dal 31.12.2020 al 30.12.2021**, salvo ulteriore proroga, previa sottoscrizione di contratto individuale di lavoro, stante la necessità di garantire continuità ai Servizi interessati – i contratti di lavoro a tempo determinato delle unità indicate sotto, già assunte con profilo di “Gestore Processi Amministrativi”, categoria C1, a tempo pieno, ai sensi del vigente C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii. e dagli artt. 35 e 36 del Decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. - con assegnazione ai Servizi indicati di seguito:

- dott.ssa **M.L.** assegnata al Servizio Servizi Culturali - U.O.C. Gestione Biblioteche;
- sig.ra **C.M.** assegnata all’Area Servizi alla Persona – U.O.C. Attività Amministrative;
- dott.ssa **M.P.** assegnata al Servizio Gestione e Sviluppo delle Tecnologie e dei Sistemi Informativi - U.O.C. Archivio Protocollo e Privacy;

- dott.ssa **M.B.** assegnata alle Politiche di Partecipazione;
- dott.ssa **P.L.** e dott.ssa **C.B.** entrambe assegnate al Servizio Officina Educativa;

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 n. 81/2015 e ss.mm.ii., che si tratta della 1° proroga contrattuale per tutte le dipendenti e che, in ciascun caso, con le presenti proroghe non vengono raggiunti i limiti temporali assuntivi pari a 36 mesi riferiti alle medesime mansioni e procedura di reclutamento;

2. di mantenere alle stesse il trattamento economico mensile lordo attualmente percepito, proprio del personale inquadrato nella cat. C1, rapportato alle ore effettivamente prestate;

3. di imputare la complessiva spesa di € 174.172,26 come segue:

M.L.

quanto a € 29.028,71 al capitolo che nel PEG 2021 sarà iscritto in sede corrispondente al capitolo 20605 del PEG 2020 "Personale UOC Gest. Biblioteche" del Bilancio pluriennale 2020-2022, annuale 2020 – Centro di Costo 0170 - e precisamente:

art. 1 € 22.007,95 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 05.02
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 08.2.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 5.941,14 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 05.02
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 08.2.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 1.079,62 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 05.02
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 08.2.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

C.M.

quanto a € 29.028,71 al capitolo che nel PEG 2021 sarà iscritto in sede corrispondente al capitolo 30800 del PEG 2020 "Personale Servizi Sociali" del Bilancio pluriennale 2020-2022, annuale 2020 – Centro di Costo 0145 - e precisamente:

art. 1 € 22.007,95 - 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 € 5.941,14 - 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 € 1.079,62 - 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

M.P.

quanto a € 29.028,71 al capitolo che nel PEG 2021 sarà iscritto in sede corrispondente al capitolo 900 del PEG 2020 "Personale Servizio Affari Istituzionali, Archivio e Uffici di Direzione Servizio" del Bilancio pluriennale 2020-2022, annuale 2020 – Centro di Costo 0218 - e precisamente:

art. 1 € 22.007,95 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102
 codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 01.11
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 01.1.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 5.941,14 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104
 codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 01.11
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 01.1.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 1.079,62 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104
 codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 01.11
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 01.1.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

M.B.

quanto a € 29.028,71 al capitolo che nel PEG 2021 sarà iscritto in sede corrispondente al capitolo 400 del PEG 2020 "Personale Servizio Politiche per il Protagonismo Responsabile e la Città Intelligente" del Bilancio pluriennale 2020-2022, annuale 2020 - Centro di Costo 0217 - e precisamente:

art. 1 € 22.007,95 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102
 codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 01.01
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 01.1.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 5.941,14 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104
 codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 01.01
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 01.1.1

- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 1.079,62 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 01.11
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 01.1.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

P.L.

quanto a € 29.028,71 al capitolo che nel PEG 2021 sarà iscritto in sede corrispondente al capitolo 18400 del PEG 2020 del Bilancio pluriennale 2020-2022, annuale 2020 – Centro di Costo 0181 - e precisamente:

art. 1 € 22.007,95 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 04.06
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 09.6.0
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 5.941,14 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 04.06
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 09.6.0
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 1.079,62 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 04.06
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 09.6.0
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

C.B.

quanto a € 29.028,71 al capitolo che nel PEG 2021 sarà iscritto in sede corrispondente al capitolo 18400 del PEG "Personale politiche per i giovani, educazione, formazione e ricerca" del Bilancio pluriennale 2020-2022, annuale 2020 – Centro di Costo 0181 - e precisamente:

art. 1 € 22.007,95 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 04.06
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 09.6.0
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 5.941,14 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 04.06
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 09.6.0
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 1.079,62 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104

codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 04.06
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 09.6.0
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

4. di dare atto che, per quanto riguarda l'annualità 2020, non è prevista alcuna maggior spesa, in quanto nella mensilità di dicembre 2020 sono già state liquidate competenze per 26 giorni lavorativi, corrispondenti al numero massimo di giornate contrattualmente previste;

5. di dare atto che le proroghe contrattuali di cui al presente provvedimento:

- riguardano le medesime attività lavorative per le quali furono stipulati i rispettivi contratti di assunzione a tempo determinato (attività lavorative corrispondenti allo stesso profilo professionale di Gestore Processi Amministrativi, di categoria C1) nonché le medesime motivazioni assuntive, come sopra specificato;
- trovano 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;

6. di dare altresì atto che, con le presenti proroghe contrattuali 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. (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;

7. di dare atto, infine, con riferimento alla spesa relativa alle proroghe contrattuali oggetto del presente provvedimento, che:

- le risorse economiche necessarie alla loro attuazione risultano presenti e stanziare nei capitoli relativi alla spesa di personale del Bilancio pluriennale 2020-2022 – annuale 2020 e che se ne terrà conto in sede di redazione del Bilancio di previsione 2021-2023;
- tale spesa rientra ed è contenuta nei vincoli e limiti di spesa di personale ai sensi delle normative citate in premessa 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 a tutte le ulteriori disposizioni legislative, intervenute successivamente ed indicate nella 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) - alla determinazione del "rapporto tra spese di personale ed entrate correnti" per l'anno 2019, al conseguente collocamento del Comune di Reggio Emilia nella fascia "intermedia" di virtuosità, all'unico obbligo, per l'anno 2020, del "non incremento" di tale rapporto, e alla conseguente necessità di effettuare monitoraggi di verifica in corso d'anno circa il rispetto ed il "contenimento" del suddetto "rapporto spesa di personale/entrate correnti" entro quello determinato nel 2019 - si opera un rinvio a tutto quanto già indicato in premessa, specificando in particolare quanto segue:
 - **che dagli ultimi monitoraggi effettuati, il dato del rapporto tra "spesa di personale ed entrate correnti", simulato sulla base dei dati accertati ad ottobre 2020** ad opera delle Dirigenti dei Servizi "Finanziario" e "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" di questo Comune - **e che tiene conto del risolto contabile e della spesa derivante da tutte le azioni di reclutamento di personale previste dal Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022 – Annuale 2020**, già approvato con Deliberazione G.C. n. 33 di l.D. del 25.02.2020 - **mostra il contenimento del parametro entro i limiti di quello relativo al 2019;**
 - che pertanto tutte le azioni di reclutamento contenute nel suddetto Piano, alle decorrenze ivi indicate nel corso del 2020, ne garantiscono allo stato attuale, come risulta dai suddetti

monitoraggi, la piena "sostenibilità finanziaria", ai sensi di quanto indicato dalla novella legislativa di cui all'art. 33 co. 2 del D.L. 34/2019;

- che di quanto sopra è stato preso atto dal Collegio dei Revisori dei Conti nel soprariportato Verbale n. 35 del 30/11/2020;

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)