

**Proponente: 31.A**  
**Proposta: 2020/2111**

**del 21/12/2020**



**COMUNE DI  
REGGIO NELL'EMILIA**

**R.U.D. 1387**

**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. 2 FIGURE CON PROFILO DI "FUNZIONARIO RETI SOCIALI" (CAT. D) ASSEGNATE AL SERVIZIO SERVIZI SOCIALI.

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 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 stato approvati il Rendiconto della Gestione per l'anno 2019 e i relativi allegati;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 08.05.2018 è stato approvato il "*PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE (PAP) DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA. PERIODO 01.01.2018 – 31.12.2020.*";
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 214 del 14.12.2018 è stato approvato il "*PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2019-2020-2021 – ANNO 2019 STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA. DICHIARAZIONE SULL'ASSENZA DI ECCEDENZE, ESUBERI, SOPRANNUMERI EX ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 A VALERE PER IL 2019*", positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 26 del 14.12.2018;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 167 del 16.10.2019\* (\*cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 22.10.2019) è stata approvata l'*"INTEGRAZIONE ED ATTUALIZZAZIONE DEL "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2019-2020-2021 – ANNO 2019 STRALCIO" APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. 14.12.2018 N. 214 – PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA. DICHIARAZIONE ASSENZA ECCEDENZE, ESUBERI, SOPRANNUMERI EX ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 PER IL 2020"*;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 25.02.2020 è stato approvato il "*PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2020-2021-2022 – ANNO 2020. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA*", positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 3 del 24.02.2020;

Vista e richiamata integralmente la suddetta Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 di I.D. del 25.02.2020 di approvazione del "*PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ANNI 2020-2021-2022. ANNO 2020. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI – RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA*", ed in particolare quanto previsto:

- ai capoversi 1 "**QUADRO NORMATIVO GENERALE PER LA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI TRIENNALI DEI FABBISOGNI**" e 2 "**RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI – NORMATIVA VIGENTE IN MATERIA DI ASSUNZIONI – SPESA DI PERSONALE – VINCOLI E LIMITI – VERIFICA SITUAZIONE SOGGETTIVA DELL'ENTE in riferimento all'art. 14 bis comma 1 lett. a) D.L. 4/2019 – L. 26/2019**" delle premesse, nei quali si indicavano tutti i limiti e le normative, 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 soprarichiamati documenti contabili di rendicontazione e programmazione e delle deliberazioni in fase di adozione...omissis...che i documenti...omissis...di programmazione del fabbisogno di personale del Comune di Reggio Emilia, inerenti la proposta di Deliberazione in argomento ed in particolare all'allegato C della predetta deliberazione sottoposta a verifica di questo collegio che dovrà essere approvata dalla Giunta Comunale relativamente a tutte le assunzioni programmate in esse contenute per l'anno 2020, sono coerenti con le norme attualmente vigenti ed improntate al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale e di effettuazione di nuove assunzioni nel limite previsto dal vigente regime vincolistico”;

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:

Preso atto che, a fronte di esigenze straordinarie legate alla realizzazione delle misure di cui al "Fondo Povertà" (interventi e servizi sociali di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale di cui all'articolo 7 del D.Lgs. n. 147/2017 che, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 13, del D.L. n. 4/2019, si intendono oggi riferiti al Reddito di Cittadinanza), venivano assunte a tempo determinato e pieno, con Determinazione Dirigenziale n. 988 di R.U.D. del 02.10.2019, a valere sulle risorse provenienti dal suddetto Fondo per il rafforzamento dei servizi sociali, le dott.sse **S.E.** e **B.A.**, mediante utilizzo della graduatoria derivante dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 3 posti di "FUNZIONARIO RETI SOCIALI" - Specializzazione Servizi Sociali (Cat. D), approvata con D.D. di R.U.A.D. n. 1015 del 24.06.2019, per il periodo **14.10.2019 – 17.08.2020**, salvo proroga;

Preso atto, inoltre, che, con Determinazione Dirigenziale n. 641 di R.U.D. del 07.08.2020, i rapporti di lavoro a tempo determinato in essere con le dott.sse **S.E.** e **B.A.** venivano prorogati, sempre a valere sulle risorse provenienti dal suddetto Fondo Povertà, per il periodo **18.08.2020 – 31.12.2020**, salvo ulteriore proroga, stante il permanere delle complesse esigenze straordinarie che ne avevano resa necessaria l'assunzione - legate in particolare, appunto, alla realizzazione delle misure contrasto alla povertà e all'esclusione sociale di cui al Fondo Povertà 2018-2020 – Reddito di Cittadinanza;

Considerata la lettera datata 12.11.2020 - allegata al presente provvedimento, che ne costituisce parte sostanziale e si intende qui integralmente richiamata - nella quale la dirigente del Servizio Servizi Sociali, dott.ssa Germana Corradini, rappresentava la complessiva situazione di fabbisogno di personale del proprio Servizio;

Considerato che suddetta lettera metteva in evidenza gli effetti dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 sulle condizioni di operatività del Servizio in parola e, di conseguenza, sui fabbisogni di personale, viste, in particolare:

- la necessità di garantire un rafforzato presidio dei Servizi Sociali in diversi contesti, in ragione di esigenze nuove e specifiche legate alla pandemia in corso e alle sue conseguenze sociali;
- le assenze anche temporanee del personale dei Servizi Sociali per malattie, obblighi di "quarantena", congedi previsti in fase di emergenza, permessi ex legge 104, in aggiunta a numerose cessazioni dal Servizio già avvenute per diverse cause;

Considerata la difficoltà, evidenziata nella suddetta lettera, nel garantire adeguato sostegno e accompagnamento, nelle condizioni descritte, alla totalità dei nuclei in carico al Servizio;

Considerate altresì, per quanto concerne il presente provvedimento, la richiesta avanzata nella medesima lettera, di favorire la possibilità di continuità delle assunzioni a tempo determinato in scadenza e finanziate con Fondo Povertà con la massima flessibilità consentita nell'individuazione della copertura della spesa, in attesa del riparto ed assegnazione di ulteriori risorse del suddetto Fondo (già previste nel DM 18.05.2018) e della conseguente iscrizione delle stesse nel Bilancio di questo Comune (PEG 2021);

Considerata, inoltre, la lettera datata 21.12.2020 – che costituisce parte sostanziale del presente provvedimento e che è da intendersi qui integralmente richiamata - con cui la dirigente del Servizio in parola richiedeva la proroga dei rapporti di lavoro a tempo determinato delle dipendenti di cui sopra, dal 01.01.2021 al 31.12.2021, mantenendo inalterati il rapporto orario, il Servizio e le rispettive Unità Organizzative Complesse di assegnazione, stante la positiva valutazione del loro operato e in ragione della necessità di far fronte al permanere delle complesse esigenze straordinarie che avevano originato le primitive assunzioni e le successive proroghe, ossia la notevole mole di lavoro aggiuntivo e straordinario in capo ai Servizi Sociali, principalmente connessa all'attuazione delle misure di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale introdotte dalla legge e correlate al Fondo Povertà statale – quota servizi - 2018-2020 ed in particolare finalizzate alla realizzazione del Reddito di Cittadinanza (DL 4/2019).

Nella nota si specificava che non sono ancora pervenute le risorse del Fondo in parola relative all'anno 2020 ed utilizzabili per l'assunzione di personale a tempo determinato impegnato nelle attività di cui sopra, risorse che - una volta registrate a Bilancio nel capitolo che nel PEG 2021 verrà iscritto in sede corrispondente al capitolo 31889 del PEG 2020 - consentiranno assunzioni/proroghe di personale nell'annualità 2021. Pertanto si richiedeva, al fine di dare continuità al progetto di che trattasi, ritenuto di importanza strategica a maggior ragione nel presente periodo di emergenza sanitaria - di imputare la spesa relativa alle proroghe dei contratti di lavoro delle dott.sse **S.E.** e **B.A.** per il periodo 1.01.2021 – 31.12.2021 a valere sulle risorse ordinariamente destinate ad assunzioni a tempo determinato di Assistenti Sociali, di cui al capitolo che nel PEG 2021 verrà iscritto in sede corrispondente al capitolo 30807 del PEG 2020, che presenta la necessaria disponibilità;

Tale richiesta di imputazione della spesa, come sopra esposto, veniva avanzata per assicurare la copertura finanziaria delle suddette proroghe in attesa della definitiva assegnazione delle risorse del

Fondo Povertà statale spettanti per l'annualità 2020 (già previste nel DM 18.05.2018) e della conseguente iscrizione delle stesse nel Bilancio comunale al capitolo che nel PEG 2021 sarà iscritto in sede corrispondente al capitolo 31889 del PEG 2020, capitolo al quale dovranno successivamente essere imputate le somme relative ai periodi restanti delle suddette proroghe, previa variazione, a partire dalla prima data utile successiva al riparto e assegnazione delle suddette risorse;

Valutato:

- che le richieste di proroga riguardano le medesime attività lavorative per le quali furono stipulati i contratti a tempo determinato (attività lavorativa corrispondente allo stesso profilo professionale di Funzionario Reti Sociali, cat. D1) e le medesime motivazioni assuntive come sopra specificato;
- che si tratta della seconda proroga contrattuale per entrambe le lavoratrici indicate;

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 Corte 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 sopracitati 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 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 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

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 prudentiale, 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 le lavoratrici, nonché in ragione della necessità di garantire comunque continuità alle attività del Servizio interessato;

Visto, inoltre, quanto disposto in materia di assunzioni a tempo determinato dal D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii., cd. “Job act” (abrogativo del Decreto Legislativo n. 368/2001, ma che conferma in via sostanziale la precedente normativa abrogata) in particolare agli artt. 19, 21 e 23 in materia di determinazione del limite massimo di contratti stipulabili, di apposizione del termine, di proroga, nonché in merito alla successione dei contratti e alla durata massima triennale della tipologia contrattuale di lavoro subordinato a tempo determinato e considerato che è consentito prorogare 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 afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;*
- g) realizzazione dei eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;*
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione";*

Considerato:

- che, trattandosi di attività prorogata in corso d'anno, non occorre computare il limite percentuale massimo (20%) di lavoratori assunti a tempo determinato sul numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al momento della proroga;
- che, in ogni caso, trattandosi di personale assunto con profilo di "Funzionario Reti Sociali" – Specializzazione Servizi Sociali - e pertanto riferibile alla categoria degli Assistenti Sociali, alle presenti proroghe contrattuali non si applicano le limitazioni quantitative di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 riferite ai contratti stipulabili a tempo determinato, in virtù dell'esenzione prevista dal suddetto art. 50, comma 4, lett. e) del vigente CCNL 21/05/2018 del Comparto Regioni ed Enti 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 le dott.sse **S.E. e B.A.** sono state assunte a tempo determinato mediante utilizzo della graduatoria del C.P. per esami per la copertura di n. 3 posti di "FUNZIONARIO RETI SOCIALI" - Specializzazione Servizi Sociali (Cat. D), approvata con D.D. di R.U.A.D. n. 1015 del 24.06.2019, per un periodo totale, comprensivo del primo contratto e della prima proroga, di 1 anno 2 mesi e 17 giorni, precisamente dal 14.10.2019 al 31.12.2020, e che pertanto con le presenti proroghe contrattuali (pari ad un anno) non vengono raggiunti 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 del Servizio Servizi Sociali – procedere alla proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato delle sottocitate unità, già in servizio con profilo di "Funzionario Reti Sociali", cat D, a tempo pieno, per il periodo **dal 01.01.2021 al 31.12.2021**, salvo ulteriore proroga, mantenendo invariati il rapporto orario e le strutture di assegnazione, come di seguito indicato:

- dott.ssa **S.E.** assegnata al Servizio Servizi Sociali - U.O.C. Polo Sociale Territoriale Sud e Attività in ambito dipendenze e salute mentale;
- dott.ssa **B.A.** assegnata al Servizio Servizi Sociali – U.O.C. Polo Sociale Territoriale Est e Attività in ambito disabili;

VISTI inoltre:

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

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

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

### **DETERMINA**

1. di prorogare, per tutte le motivazioni indicate in premessa, secondo gli indirizzi e le autorizzazioni di cui alla Deliberazione G.C. n. 33 di I.D. del 25.02.2020 di approvazione del *"PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2020-2021-2022 – ANNO 2020. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA"* previa sottoscrizione di contratto individuale di lavoro, stante la necessità di garantire continuità alle attività del Servizio "Servizi Sociali", i contratti di lavoro a tempo determinato delle unità sottoindicate, già assunte con profilo di "Funzionario Reti Sociali" – Specializzazione Servizi Sociali (cat. D1), a tempo pieno, ai sensi del vigente C.C.N.L. per il personale del comparto Funzioni Locali 2016-2018, 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.:

- Dott.ssa **S.E.**, dal **01.01.2021** al **31.12.2021**, salvo ulteriore proroga – con assegnazione al Servizio "Servizi Sociali" - U.O.C. "Polo Sociale Territoriale Sud e Attività in Ambito Dipendenze e Salute";
- Dott.ssa **B.A.**, dal **01.01.2021** al **31.12.2021**, salvo ulteriore proroga – con assegnazione al Servizio "Servizi Sociali" - U.O.C. "Polo Sociale Territoriale Est e Attività in Ambito Disabili";

a fronte di esigenze straordinarie dovute all'implementazione ed alla realizzazione di tutte le misure inerenti il contrasto alla povertà e all'esclusione sociale di cui al "Fondo povertà";

specificando che le stesse presentano tutte le condizioni di prorogabilità a tempo determinato, previste dai Decreti Legislativi n. 165/2001 e ss.mm.ii. e 81/2015 e ss.mm.ii., che si tratta per entrambe della 2° proroga contrattuale e che con essa non vengono raggiunti i limiti temporali assuntivi, pari a 36 mesi, riferiti alla medesima procedura concorsuale;

2. di mantenere alle stesse il trattamento economico mensile lordo attualmente percepito, proprio del personale inquadrato nella cat. D1, rapportato alle ore effettivamente prestate;

3. di imputare la complessiva spesa di € 63.194,31 al capitolo che nel PEG 2021 verrà iscritto in sede corrispondente al capitolo 30807 "Personale a tempo determinato Servizi Sociali" del Bilancio pluriennale 2020-2022, annuale 2020 – Centro di Costo 0170 - e precisamente:

- art. 1 € 47.904,66 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102 – imp. 2021/192  
 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 € 12.932,82 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104 – imp. 2021/193  
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 € 2.356,83 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104 – imp. 2021/194  
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

4. 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 Funzionario Reti Sociali, di categoria D1) nonché le medesime motivazioni assuntive, come sopra specificato;

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

- la stessa viene imputata al capitolo che nel PEG 2021 sarà iscritto in sede corrispondente al capitolo 30807 del PEG 2020 – che presenta la capienza sufficiente – temporaneamente e nelle more dell'assegnazione delle risorse del Fondo Povertà statale afferenti all'annualità 2020 e della conseguente iscrizione delle stesse nell'apposito capitolo di spesa del PEG 2021, capitolo al quale dovranno successivamente essere imputate le somme relative ai periodi restanti delle suddette proroghe, previa variazione, a partire dalla prima data utile successiva al riparto e assegnazione delle suddette risorse;
- se ne terrà conto in sede di redazione del Bilancio per l'annualità 2021;
- 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 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 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;

6. di dare altresì atto che - trattandosi di personale già assunto con profilo di Funzionario Reti Sociali – Specializzazione Servizi Sociali, e pertanto riferibile alla categoria degli Assistenti Sociali, alle presenti proroghe contrattuali non si applicano le limitazioni quantitative di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 riferite al numero dei contratti stipulabili a tempo determinato, in virtù dell'esenzione prevista dal suddetto art. 50, comma 4, del vigente CCNL 21/05/2018 del Comparto Regioni ed Enti Locali;

Si attesta che non sussistono situazioni di conflitto di interesse in capo al Dirigente firmatario.

Ai sensi dell'art. 183 comma 7 del T.U. approvato con D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., si trasmette il presente provvedimento alla Ragioneria Comunale per l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO  
(Dr.ssa Battistina Giubbani)