

Proponente: 31.A

Proposta: 2021/9

del 05/01/2021



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.D. 1

del 07/01/2021

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

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

OGGETTO: ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO DI N. 7 FIGURE CON PROFILO DI "GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI" (CAT. C) DA ASSEGNARE A DIVERSI SERVIZI DELL'ENTE, MEDIANTE UTILIZZO DI GRADUATORIA CONCORSUALE PUBBLICA DI PARI PROFILO E CATEGORIA.

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 e con la posizione in graduatoria. 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 e non eccedenza e a tutela, nel tempo, del diritto all'oblio dell'interessato.

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 di I.D. del 31.03.2020 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2020-2022 ed il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 65 di I.D. del 16.04.2020 è stato approvato il "Piano Esecutivo di Gestione Risorse Finanziarie 2020-22 per Macro-obiettivi";
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 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 Consiglio Comunale n. 139 di I.D. del 29.06.2020 sono stati approvati anche il Bilancio Consuntivo dell'esercizio 2019 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia ed i relativi allegati, che concorre alla definizione del parametro di spesa unitamente al Rendiconto del Comune;
- 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. 33 di I.D. del 25.02.2020 è stato approvato il "*PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2020-2021-2022 – ANNO 2020. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA*", positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 3 del 24.02.2020;
- con Verbale n. 35 del 30/11/2020 del Collegio dei Revisori dei Conti è stata certificata e validata la correttezza del dato di rapporto tra "*spesa di personale ed entrate correnti*" del Comune di Reggio Emilia per l'anno 2019 - ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e smi e del DPCM 17/03/2020 - 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 - che risulta essere pari al 31,00% e che colloca il Comune all'interno della cosiddetta "fascia intermedia" di virtuosità, ai fini delle capacità assunzionali/sostenibilità finanziaria per l'anno 2020;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 223 di I.D. del 22.12.2020 avente ad oggetto "*CONFERMA, INTEGRAZIONE E NUOVI INDIRIZZI AL "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022"* (DELIB. G.C. n. 33 del 25.02.2020) - RICOGNIZIONE ANNUALE ASSENZA DI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO ED ECCEDENZA EX ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 E SMI, A VALERE PER L'ANNO 2021 DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA" è stato confermato ed integrato il PTFP 2020-2022, con specifiche, indirizzi e linee operative, a seguito di intervenuta novella normativa in materia assuntiva;

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 autorizzava 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, nuovamente, il dispositivo della Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020, nel quale al punto 5 si dispone quanto segue - "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...";

Preso atto dei nuovi interventi normativi in materia assuntiva - con effetti decorrenti da data successiva all'approvazione del PTFP 2020-2022 - che hanno radicalmente mutato, in corso d'anno 2020, i criteri per la definizione della capacità assunzionale degli Enti, collegandola unicamente alla "sostenibilità finanziaria" delle assunzioni, ma costringendo gli Enti a rivedere la programmazione

temporale delle assunzioni, pure già ordinariamente autorizzate nell'ambito dei Piani Triennali dei Fabbisogni adottati - fino alla compiuta definizione del percorso per il riscontro e la verifica della sussistenza della capacità assunzionale, come dettata dalla novella legislativa;

Richiamati in particolare:

- l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 – convertito con modificazioni nella legge n. 58 del 28.6.2019 - che dettando nuove disposizione in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria – ha mutato 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, 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”;
- il successivo “Decreto” di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019 - ovvero il DPCM 17.03.2020 pubblicato in G.U. in data 27.04.2020 - che ha individuato “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 ha fissato la decorrenza dell'applicazione delle nuove disposizioni assuntive nella data del 20 APRILE 2020;
- 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”, emanata in data 08.06.2020 e pubblicata in Gazzetta Ufficiale solo l'11.09.2020 (G.U. n. 226/2020);
- i 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 nel lasso temporale intercorso, si sono espresse su alcune delle complesse tematiche oggetto della riforma, di cui si è opportunamente tenuto conto, almeno in via cautelativa nel corso del 2020, prima dell'effettuazione di nuove assunzioni di personale, e che hanno individuato 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;

Tenuto conto:

- che, ai sensi di quanto indicato nel citato DPCM 17.03.2020, in relazione al numero degli abitanti, 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 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 stati 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, definito “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 dall'anno 2020 il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato a seguito dell'ultimo rendiconto della gestione approvato (Rendiconto 2019);
- 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

anche il Bilancio Consuntivo dell'esercizio 2019 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia ed i relativi allegati, che concorre alla definizione del parametro di spesa unitamente al Rendiconto del Comune;

- 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 2020 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, ai sensi dell'intervenuta novella legislativa;

Visto 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 pertanto il Comune all'interno della cosiddetta **“fascia intermedia” di virtuosità**, compresa tra i due valori soglia 27,60% e 31,60%, ai fini delle capacità assunzionali/sostenibilità finanziaria per l'anno 2020;

Preso atto che di conseguenza, il Comune non poteva incrementare nell'anno 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 nel 2021, ad approvazione del 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 l'anzidetta Deliberazione G.C. n. 33 di I.D. del 25.02.2020 - **mostra il contenimento del suddetto parametro entro i limiti di quello relativo al 2019**;
- che pertanto tutte le azioni di reclutamento contenute nel Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022, 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 potevano continuare ad effettuare nell'anno 2020, 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**;
- che conseguentemente, nel rispetto dei nuovi parametri e della intervenuta normativa, si è proseguito ad assumere “oculatamente” sino alla fine del 2020, in ottemperanza, nei limiti, e secondo quanto indicato ed autorizzato nell'ambito del Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022, come autorizzato e confermato anche da successiva Deliberazione G.C. 223 del 22.12.2020;

Richiamata integralmente la Deliberazione di G.C. n. 223 di I.D. del 22.12.2020 avente ad oggetto **“CONFERMA, INTEGRAZIONE E NUOVI INDIRIZZI AL “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022” (DELIB. G.C. n. 33 del 25.02.2020) - RICOGNIZIONE ANNUALE ASSENZA DI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO ED ECCEDEZZA EX ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 E SMI, A VALERE PER L'ANNO 2021 DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA”**, con la quale in particolare : si è preso atto della novella normativa in materia assuntiva, intervenuta in corso di 2020 e di tutti gli adempimenti obbligatori e le verifiche effettuate in sua ottemperanza, come più sopra indicato; si è confermato, in quanto “finanziariamente sostenibile”, il contenuto del PTFP 2020-2022 con tutte le azioni di programmazione e di reclutamento in esso contenute; si è ulteriormente integrato il medesimo Piano con specifiche, indirizzi e linee operative conseguenti alla normativa intervenuta;

Richiamati in particolare gli indirizzi contenuti nella suddetta Deliberazione G.C. n. 223 del 22.12.2020 al capoverso A) delle premesse - approvato integralmente ai punti 1) e 2) del dispositivo della deliberazione - di seguito riportati in stralcio:

“A) - Si rende pertanto necessario ed opportuno, allo stato attuale - in merito alla normativa assunzionale intervenuta, confermare la programmazione dei fabbisogni così come delineata nel precedente Piano, dettare i seguenti indirizzi operativi e specificare quanto segue:

- confermare integralmente il contenuto del documento di programmazione triennale delle assunzioni già adottato (PTFP 2020-2022, annuale 2020), che esprime in termini complessivi, un "alto" fabbisogno di personale di diverse professionalità, 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 (utili ai fini della determinazione del parametro e della sostenibilità finanziaria);
- proseguire conseguentemente, e con urgenza, nell'attuazione del predetto PTFP, con l'effettuazione di tutte le assunzioni ivi contemplate (sia a tempo determinato che indeterminato, utilizzando tutte le diverse modalità di recruiting ivi indicate) e già rallentate a causa della sopravvenuta normativa, pur entro i limiti e nel rispetto delle suddette disposizioni, "agendo" contestualmente con la massima cautela in relazione alla normativa intervenuta ed effettuando a tal fine tutte le eventuali verifiche che si dovessero rendere necessarie in relazione al rischio circa la 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;
- specificare che, in ogni caso, qualora 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;
...omissis...
- determinare altresì, quale ulteriore linea di indirizzo, che - fino a contraria o mutata disposizione normativa o di equilibrio finanziario e/o di sostenibilità finanziaria dell'Ente - al fine di evitare di sospendere e/o rallentare ulteriormente le assunzioni di personale già autorizzate o che, anche a tempo determinato o per ragioni d'urgenza ed assoluta necessità si dovessero rendere necessarie - si continuerà ad assumere e ad operare con gli indicatori attuali, secondo quanto più sopra indicato e valutato anche dal Collegio dei Revisori dei Conti, anche nei primi mesi del 2021 (pur agendo con prudenza e nei limiti di oculatezza sinora utilizzati con riferimento alla valutazione circa la "sostenibilità finanziaria" di ogni spesa di personale), almeno sino alla compiuta determinazione del nuovo rapporto tra "spesa di personale ed entrate correnti" che potrà essere quantificato solo a consuntivo 2020, e che servirà quale ulteriore riferimento per le assunzioni 2021.";

Preso atto di tutto quanto sopra e di quanto stabilito, in particolare da ultimo, con Deliberazione G.C. n. 223 del 22.12.2020 e valutato pertanto:

- che allo stato attuale e fino a contraria o mutata disposizione normativa o di equilibrio finanziario e/o di sostenibilità finanziaria dell'Ente - al fine di evitare di sospendere e/o rallentare ulteriormente le assunzioni di personale già autorizzate o che, anche a tempo determinato o per ragioni d'urgenza ed assoluta necessità si dovessero rendere necessarie - si continuerà ad assumere e ad operare con gli indicatori attuali, secondo quanto più sopra indicato e valutato anche dal Collegio dei Revisori dei Conti, anche nei primi mesi del 2021 (pur agendo con prudenza e nei limiti di oculatezza sinora utilizzati con riferimento alla valutazione circa la "sostenibilità finanziaria" di ogni spesa di personale), almeno sino alla compiuta determinazione del nuovo rapporto tra "spesa di personale ed entrate correnti" che potrà essere quantificato solo a consuntivo 2020, e che servirà successivamente quale ulteriore riferimento per le assunzioni 2021;
- che pertanto si procederà ad effettuare, anche nell'anno 2021 in corso, le 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, in quanto il Piano risulta 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;
- che conseguentemente si proseguirà nell'attuazione del predetto PTFP anche con riferimento al "reclutamento di personale a tempo determinato e per lavoro flessibile 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...omissis..." di cui il suddetto Piano prevede la possibilità di effettuazione, 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 in corso d'anno e con l'avanzare del consolidamento dei dati - da parte dell'Area Risorse - il "rapporto" tra i due indicatori oggetto di determinazione del coefficiente: la spesa di personale e le entrate dell'anno in corso;

- che, qualora in corso d'anno dovesse rilevarsi un marcato superamento del rapporto di che trattasi rispetto al parametro di riferimento (che pure verrà determinato in via definitiva, a valere per l'anno 2021, unicamente con l'approvazione del conto consuntivo 2020), si provvederà ad adottare ogni provvedimento e/o strategia per "rientrare" fin dal primo momento utile nel rapporto auspicato;

Richiamato altresì il **punto 4) del dispositivo della Deliberazione G.C. 22.12.2020 n. 223**, che testualmente recita:

"4. di dichiarare, a valere per l'anno 2021, effettuata la 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, 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 2021 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;"

Tutto ciò premesso:

Tenuto conto delle richieste, delle esigenze e dei plurimi fabbisogni di personale, anche a tempo determinato, manifestate a più riprese anche nel corso ed a seguito di confronti ed incontri, e/o con diverse forme e modalità al Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e Organizzazione", dai Dirigenti e Funzionari responsabili delle diverse strutture organizzative del Comune di Reggio Emilia, raccolte e valutate in un'ottica di complessivi fabbisogni di risorse umane, anche alla luce delle numerose cessazioni di personale intervenute, della non completa realizzazione del piano di assunzioni a tempo indeterminato già autorizzato in via sostitutiva nel precedente PTFP, in ragione delle numerose rinunce alle nomine dei candidati interpellati che hanno portato sino all'esaurimento di alcune graduatorie disponibili, dei programmi e dei progetti già inseriti in via previsionale nelle "Linee di mandato" del Sindaco e della Giunta, della valutazione della necessità di disporre dell'impiego di risorse umane più o meno stabili, della necessità di sostituzione di personale assente comunque a vario titolo, come risulta dalla Nota di sintesi elaborata dal Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e Organizzazione", che costituisce Allegato al presente provvedimento, anche per la parte motivazionale dell'atto;

Vista la suddetta Nota - come elaborata dalla Dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e Organizzazione - nella quale la stessa evidenzia la necessità e l'opportunità di procedere, a risposta dei principali e più urgenti fabbisogni di risorse umane riscontrati nei servizi, ad assumere in servizio a tempo determinato diverse unità, quantitativamente indicate nel numero minimale di n. 7 unità - attingendo dalle 2 graduatorie (prima da quella a tempo indeterminato, poi da quella a tempo determinato) derivanti dal Concorso Pubblico per la copertura di 3 posti di "Gestore Processi Amministrativi" categoria C - approvate con Determinazione Dirigenziale n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019 ed attualmente in corso di validità - dal primo momento utile e così per 10 mesi salvo proroga, al fine di supportare, almeno in via temporanea e nelle more della prossima approvazione del PTFP per gli anni 2021-2023 - annuale 2021, i diversi Servizi e le strutture organizzative dell'Ente e far fronte ad impellenti, improcrastinabili e plurime esigenze temporanee e/o eccezionali di personale di pari profilo professionale, non fronteggiabili col personale interno, anche in considerazione dell'elevato turn-over intervenuto;

Verificata l'impossibilità di far fronte alle suddette esigenze con personale interno già alle dipendenze dell'Ente di pari profilo, stante il completo utilizzo del personale dotato di tali caratteristiche, sulle ordinarie attività gestionali tipiche dei servizi, nonché sugli specifici prodotti/progetti strategici e gestionali assegnati ai Dirigenti e alle diverse strutture di riferimento per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel PEG - come peraltro già evidenziato anche nella più volte citata Deliberazione G.C. n. 223 del 22.12.2020, avente ad oggetto "CONFERMA, INTEGRAZIONE E NUOVI INDIRIZZI AL "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022" (DELIB. G.C. n. 33 del 25.02.2020) - RICOGNIZIONE ANNUALE ASSENZA DI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO ED ECCEDENZA EX ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 E SMI, A VALERE PER L'ANNO 2021 DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA", in sede ed in ambito di effettuazione della ricognizione sull'assenza di esuberanti, eccedenze, soprannumeri di personale - e confermata pertanto l'opportunità e la necessità di

procedere con urgenza, ad assumere in servizio risorse umane a tempo determinato, nel numero minimalmente sufficiente a sopperire in primis, alle prioritarie esigenze / fabbisogni di personale emerse (e quantificate in almeno 7 unità), a garanzia del presidio, del funzionamento e del mantenimento quali-quantitativo dei servizi, e da assegnare alle diverse strutture organizzative dell'Ente, come più sotto elencate, che costituisce una prima, e non più rinviabile, risposta ai fabbisogni esistenti;

Preso atto altresì che sono ancora in corso di effettuazione diverse valutazioni, presso alcuni Servizi dell'Ente, circa le modalità di individuazione e di recruiting di altre risorse umane - a ripiano di personale assente a vario titolo e/o per sopperire ad ulteriori esigenze improcrastinabili, quanto meno a tempo determinato - da inserire comunque negli organici (tramite assunzioni a tempo indeterminato / mobilità interna / assunzioni a tempo determinato) e che pertanto il presente "primo pacchetto" di assunzioni a tempo determinato non esaurisce in alcun modo il complessivo bisogno di risorse umane anche a tempo determinato dell'Ente, costituendone solo una prima risposta alle più urgenti esigenze, e potrebbe, a breve, essere integrato con ulteriori assunzioni già a decorrere dal mese di Gennaio 2021 mediante utilizzo della medesima modalità reclutativa;

| N. UNITA' | SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE | ESIGENZE SOSTITUTIVE / TEMPORANEE / PROGETTUALI / URGENTI DA SODDISFARE |
|-----------|--|--|
| 2 | Servizio Finanziario | Necessità di supportare gli organici del Servizio con l'integrazione di personale a formazione amministrativa, per l'ausilio nel presidio della parte contabile / amministrativa sia in sostituzione (seppur parziale) di diversi dipendenti di prossima cessazione e/o comunque assenti dal servizio a vario titolo, che in ragione degli aumentati carichi di lavoro, dovuti all'approvazione di continue normative di settore. |
| 2 | Servizio Amministrativo Lavori Pubblici e Gestione del Patrimonio - U.O.C. Staff di Supporto alle Strutture Tecniche | Necessità di supportare temporaneamente gli organici del Servizio, tenuto anche conto del processo di riorganizzazione che ha coinvolto l'Area Programmazione Territoriale e più in generale i Servizi Tecnici, nonché a fronte di cessazioni al suo interno intervenute in corso d'anno, con personale in grado di elaborare provvedimenti e atti di natura amministrativo/contabile inerente i lavori pubblici. |
| 1 | Servizio Politiche di Welfare e Intercultura | Necessità di integrare - nell'immediato ed in via temporanea - il Servizio con figura amministrativa in grado di collaborare alla redazione di atti amministrativi rendicontazione di progetti, gestione amministrativa e rendicontazione di finanziamenti a vario titolo, a supporto del Servizio che svolge, tra l'altro il ruolo di coordinamento del Piano Sociale di Zona, per il quale si occupa della programmazione, rendicontazione, ricerca fondi ecc. per tutti i comuni aderenti al Piano. Si occupa altresì di promozione, sostegno, presidio e raccordo tra gli organi di governo del Piano di Zona e in particolare tra ASL e Comuni del Distretto sull'integrazione socio-sanitaria. |
| 1 | Area Programmazione Territoriale e Progetti Speciali | Necessità di supportare gli organici dell'Area di competente personale a formazione amministrativa, per l'ausilio nel presidio della parte contabile / amministrativa inerente i diversi progetti tecnici temporanei e "speciali" di cui alle Linee di Mandato e di governo della città, in essa inseriti. |
| 1 | Servizio Servizi ai Cittadini - U.O.C. Servizi Amministrativi ai cittadini e alle famiglie | Necessità di integrare e supportare - nell'immediato ed in via temporanea, il Servizio con figura amministrativa / di sportello / di notificazione di atti / di relazione con l'utenza, sia in sostituzione (seppur parziale) di diversi dipendenti cessati o di prossima cessazione e/o comunque assenti dal servizio a vario titolo, che in ragione degli aumentati carichi di lavoro, di accessi diretti agli Sportelli anagrafici e/o di richieste di informazioni, di necessità di notifica di atti, di effettuazione di controlli /verifiche d'ufficio. |

Valutato nuovamente, come più sopra evidenziato:

- che si possono 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, come confermato e disposto da Deliberazione G.C. 223 del 22/12/2020;
- che ad oggi, d'intesa con il Direttore Generale e come peraltro disposto da Deliberazione G.C. n. 223 del 22.12.2020 soprariportata, 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;

- che conseguentemente si può proseguire nell'attuazione del predetto PTFP anche con riferimento al *“reclutamento di personale a tempo determinato e per lavoro flessibile 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” ...omissis...”* di cui il Piano prevede la possibilità di utilizzo, 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 sin d'ora e in corso d'anno e con l'avanzare del consolidamento dei dati - da parte dell'Area Risorse - il “rapporto” tra i due indicatori oggetto di determinazione del coefficiente: la spesa di personale e le entrate dell'anno in corso;
- che, qualora in corso d'anno dovesse rilevarsi un marcato superamento del rapporto di che trattasi (che pure verrà determinato in via definitiva unicamente con l'approvazione del conto consuntivo 2020, a valere per il 2021), si provvederà ad adottare ogni provvedimento e/o strategia per “rientrare” fin dal primo momento utile nel rapporto auspicato;

Valutato, inoltre, in relazione alla spesa relativa alle assunzioni a tempo determinato oggetto del presente provvedimento:

- 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 programmatori di cui al punto precedente (Piano e Bilancio) sono stati verificati e certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti con propri Verbali n. 3 del 24/02/2020 e n. 5 del 02/03/2020, ed i contenuti programmatori assuntivi confermati, quali “finanziariamente sostenibili”, con Verbale n. 35 del 30/11/2020;
- che si terrà conto della spesa relativa alle assunzioni 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, di cui alla vigente normativa in materia assuntiva 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 sulle Deliberazioni G.C. n. 33 del 25.02.2020 e n. 223 del 22/12/2020;
- che essa risulta inoltre 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. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore*

eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.”;

e visto anche quanto indicato dalla Circolare 5/2013 della Funzione Pubblica;

Considerato, inoltre, che, in relazione al dettato normativo di cui all'art. 34, comma 6 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. in merito all'obbligo di verificare l'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi prima di procedere ad effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a 12 mesi, nel caso oggetto del presente provvedimento non ricorrono i suddetti obblighi poiché si tratta di assunzioni a tempo determinato di durata inferiore ai 12 mesi;

Visto, inoltre, quanto disposto in materia di assunzioni a tempo determinato dal D.Lgs. n. 81/2015 cd. “Jobs act” (abrogativo del Decreto Legislativo n. 368/2001, ma che conferma in via sostanziale la precedente normativa abrogata), in particolare agli artt. 19, 21 e 23 in materia di determinazione del limite massimo di contratti stipulabili, di apposizione del termine, di proroga, nonché in merito alla successione dei contratti e durata massima triennale della tipologia contrattuale di lavoro subordinato a tempo determinato e considerato che è consentito prorogare il contratto a tempo determinato per un massimo di 5 volte nell'arco dei trentasei mesi;

Preso atto altresì dell'art. 23 del sopraccitato D.Lgs. n. 81/2015 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 quelle già individuate dal D.Lgs. 81/2015 ed in particolare come segue:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;

- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione dei eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione;

Visto altresì, con riferimento al limite massimo dei 36 mesi di assunzione a tempo determinato di cui all'ex art. 1 del Decreto legislativo n. 368/2001, ora abrogato, ed il cui contenuto è stato trasfuso nell'art. 19 commi 1 e 2 del citato Decreto Legislativo n. 81/2015, il Parere UPPA n° 3/2009 nel quale si indica che "Il limite temporale dei 36 mesi si sostanzia in un contatore che faccia riferimento a rapporti di lavoro inerenti allo svolgimento di mansioni equivalenti riconducibili, come già detto, alla medesima procedura di reclutamento";

Visto anche il Parere UORCC.PA del Dipartimento della Funzione Pubblica n° 37562 del 19.09.2012 nel quale si indica che "...omissis...il superamento di un nuovo concorso pubblico a tempo determinato da parte del soggetto che ha già avuto un rapporto di lavoro a termine con l'Amministrazione consente di azzerare la durata del contratto precedente ai fini del computo del limite massimo dei 36 mesi previsto dal D.Lgs. 368/2001, nonché la non applicabilità degli intervalli temporali in caso di successione dei contratti.";

Considerato:

- che il Comune di Reggio Emilia dispone di due specifiche graduatorie in corso di validità per assunzioni a tempo determinato – una valida sia per assunzioni a tempo indeterminato che determinato ed una valida unicamente per assunzioni a tempo determinato – approvate con Determinazione Dirigenziale n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019, derivanti dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 3 posti di Gestore Processi Amministrativi – categoria C – a tempo pieno, tuttora valide ed utilizzabili per 3 anni dalla loro approvazione in virtù di quanto disposto da ultimo dall'art. 1, comma 147, lett. c) della Legge n. 160/2019;
- che a partire dal mese di Ottobre 2019 sono state assunte a diverse decorrenze, numerose unità con profilo di Gestore Processi Amministrativi, Cat. C, per far fronte alle esigenze specificate in dettaglio nelle rispettive determinazioni dirigenziali di assunzione, attingendo alle 2 graduatorie approvate con D.D. n. 1023 di RUAD del 24.06.2019 per la copertura di 3 p.v. Gestore Processi Amministrativi, Cat. C (cfr D.D. n. 965 di RUD del 25.09.2019; D.D. n. 1367 di RUD del 09.12.2019; D.D. n. 72 di R.U.D. del 30.01.2020; D.D. n. 144 di R.U.D. del 21.02.2020; D.D. n. 410 di R.U.D. del 05.06.2020);
- che con Determinazione Dirigenziale n. 1111 del 01.12.2020 sono state da ultimo assunte con profilo professionale di Gestore Processi Amministrativi e rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in attuazione di quanto disposto dalla Deliberazione G.C. n. 33 del 25.02.2020, n. 14 unità a diverso rapporto orario, mediante utilizzo della relativa graduatoria per assunzioni a tempo indeterminato e che a seguito di queste (tenuto conto anche delle rinunce operate da molteplici candidati alle assunzioni a tempo indeterminato), si è pervenuti fino alla 39^a posizione;
- che in entrambe le suddette graduatorie (sia a tempo indeterminato che determinato) sono ancora presenti candidati idonei non ancora assunti a tempo indeterminato o determinato presso il Comune di Reggio Emilia e pertanto potenziali assumendi con la presente proposta;
- che, in ogni caso, nella sola graduatoria a tempo indeterminato non sono presenti candidati numericamente sufficienti a soddisfare l'intero fabbisogno assuntivo e pertanto si rende necessario attingere anche alla graduatoria a tempo determinato al fine della realizzazione dell'obiettivo di reclutamento di che trattasi;

Ritenuto pertanto opportuno e necessario - alla luce delle esigenze e dei fabbisogni di personale raccolti dalla Dirigente del Servizio Personale e Organizzazione, a garanzia del corretto e puntuale funzionamento delle attività dei vari servizi – procedere all'assunzione in servizio a tempo determinato, dal primo momento utile (individuando la data del 18 gennaio 2021 quale data di inizio del rapporto di lavoro e così per 10 mesi, salvo proroga) di n. 7 unità a tempo determinato con profilo di Gestore Processi Amministrativi (cat. C), mediante l'utilizzo delle 2 graduatorie derivanti dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 3 posti di Gestore Processi Amministrativi categoria C attingendo in primis dalla graduatoria a tempo indeterminato, ed in subordine e successivamente, dalla graduatoria valida unicamente per assunzioni a tempo determinato;

Preso atto:

- della Direttiva 2/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione avente ad oggetto "indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", nella quale è dato leggere, al punto "7 – Ulteriori misure di prevenzione e informazione": "Le attività

di ricevimento del pubblico o di erogazione diretta dei servizi al pubblico...omissis...sono prioritariamente garantite con modalità telematica o comunque con modalità tali da escludere o limitare la presenza fisica negli uffici (ad es. appuntamento telefonico o assistenza virtuale)...omissis...”;

- del Protocollo quadro “Rientro in Sicurezza” siglato in data 24.07.2020 tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali nel quale, al punto 7, viene prevista la necessità di garantire, ai fini della prosecuzione dell’attività amministrativa e di servizio, le più opportune condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro in cui le attività debbono essere svolte in presenza del personale, dovendosi, pertanto, procedere ad evitare la creazione di assembramenti negli uffici in cui si erogano servizi in presenza all’utenza, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l’utenza;

Valutato conseguentemente che non è stato possibile/opportuno, alla luce di quanto sopra, procedere, come di consueto, alla convocazione presso i nostri uffici di un idoneo numero di candidati per la formulazione delle proposte di assunzione, ma è stata adottata una differente modalità, interpellando i candidati utilmente classificati in graduatorie, attraverso:

- una prima comunicazione tramite posta elettronica, nella quale veniva palesata l’intenzione dell’Amministrazione di procedere ad alcune assunzioni a tempo determinato;
- una successiva comunicazione telefonica a ciascun candidato, nel rispetto del loro posizionamento in graduatoria, volta a descrivere la natura e la durata delle proposte assuntive al fine di consentire a ciascuno di operare le valutazioni personali e professionali del caso;
- la successiva formalizzazione, tramite posta elettronica, nel medesimo rispetto del posizionamento di ciascuno in graduatoria, dell’accettazione o della rinuncia alle proposte, resa da parte dei singoli candidati;

Considerato:

- che sono stati pertanto contattati, mediante una prima comunicazione di posta elettronica, a partire dal primo candidato non ancora assunto a tempo indeterminato o determinato presso il Comune di Reggio Emilia (41^a classificato), tutti i candidati utilmente classificati nella graduatoria tempo indeterminato e i candidati fino alla 125^a posizione della graduatoria a tempo determinato, con le modalità più sopra descritte, ad esclusione di coloro che risultano già assunti a tempo determinato o indeterminato presso il Comune di Reggio Emilia (da entrambe le graduatorie) in pari categoria professionale;
- che tutti i sottoelencati candidati presentano le condizioni di assumibilità già previste dal citato 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 (rispetto al complessivo contatore massimo di 36 mesi di assunzione per procedura concorsuale);
- che la formulazione delle proposte di assunzione si è conclusa con le seguenti risultanze:

Graduatoria derivante da Concorso Pubblico per la copertura di **3 p.v. di Gestore Processi Amministrativi** – valevole per assunzioni a tempo indeterminato e determinato:

| POS. IN GRAD. | INIZIALI NOME E COGNOME | ACCETTA / RINUNCIA | N. PROTOCOLLO RINUNCIA / ASSUNZIONE |
|-----------------|-------------------------|--|-------------------------------------|
| 41 ^a | Z.A.M. | ACCETTA | n. 220501 di P.G. del 28.12.2020 |
| 42 ^a | T.C. | ... omissis ... si veda relazione allegata | |
| 43 ^a | G.E.M. | RINUNCIA | n. 219367 di P.G. del 23.12.2020 |
| 44 ^a | C.P.G. | RINUNCIA | n. 219491 di P.G. del 23.12.2020 |
| 45 ^a | F.P. | RINUNCIA | n. 219492 di P.G. del 23.12.2020 |

Graduatoria derivante da Concorso Pubblico per la copertura di **3 p.v. di Gestore Processi Amministrativi** – valevole unicamente per assunzioni a tempo determinato:

| POS. IN GRAD. | INIZIALI NOME E COGNOME | ACCETTA / RINUNCIA | N. PROTOCOLLO RINUNCIA / ASSUNZIONE |
|---------------|-------------------------|--------------------|-------------------------------------|
| 3 | M.S. | RINUNCIA | n. 219359 di P.G. del 23.12.2020 |
| 4 | C.S. | RINUNCIA | n. 219493 di P.G. del 23.12.2020 |
| 7 | A.V. | RINUNCIA | n. 219365 di P.G. del 23.12.2020 |

| | | | |
|----|------|----------|--|
| 12 | B.A. | RINUNCIA | n. 219495 di P.G. del 23.12.2020 |
| 13 | V.F. | RINUNCIA | n. 219497 di P.G. del 23.12.2020 |
| 16 | P.N. | RINUNCIA | n. 219681 di P.G. del 24.12.2020 |
| 17 | A.E. | ACCETTA | n. 220518 di P.G. del 28.12.2020 |
| 19 | T.F. | ACCETTA | n. 220550 di P.G. del 28.12.2020 |
| 20 | P.R. | RINUNCIA | n. 219499 di P.G. del 23.12.2020 |
| 21 | C.S. | RINUNCIA | n. 219501 di P.G. del 23.12.2020 |
| 24 | B.E. | RINUNCIA | n. 219685 di P.G. del 24.12.2020 |
| 29 | D.G. | RINUNCIA | n. 219686 di P.G. del 24.12.2020 |
| 31 | B.R. | RINUNCIA | n. 219691 di P.G. del 24.12.2020 |
| 34 | P.N. | RINUNCIA | n. 1215 di P.G. del 05.01.2021 |
| 37 | F.S. | RINUNCIA | n. 219694 di P.G. del 24.12.2020 |
| 38 | S.F. | ACCETTA | n. 220517 di P.G. del 28.12.2020 |
| 40 | C.C. | RINUNCIA | n. 219701 di P.G. del 24.12.2020 |
| 50 | F.S. | ACCETTA | n. 220523 di P.G. del 28.12.2020 |
| 52 | S.D. | RINUNCIA | n. 219703 di P.G. del 24.12.2020 |
| 53 | R.M. | RINUNCIA | n. 219503 di P.G. del 23.12.2020 |
| 56 | M.F. | RINUNCIA | n. 219506 di P.G. del 23.12.2020 |
| 58 | G.V. | ACCETTA | n. 220534 di P.G. del 28.12.2020 |
| 61 | V.M. | RINUNCIA | n. 219705 di P.G. del 24.12.2020 |
| 62 | F.R. | RINUNCIA | n. 219708 di P.G. del 24.12.2020 |
| 64 | C.S. | RINUNCIA | n. 219509 di P.G. del 23.12.2020 |
| 65 | D.S. | RINUNCIA | n. 219532 di P.G. del 23.12.2020 |
| 67 | F.C. | RINUNCIA | n. 219535 di P.G. del 23.12.2020 |
| 69 | B.I. | RINUNCIA | n. 219536 di P.G. del 23.12.2020 |
| 70 | M.S. | RINUNCIA | n. 218815 di P.G. del 23.12.2020 |
| 71 | L.L. | ACCETTA | n. 220548 di P.G. del 28.12.2020 |
| 72 | L.G. | RINUNCIA | n. 219540 di P.G. del 23.12.2020 |
| 73 | A.G. | RINUNCIA | n. 219542 di P.G. del 23.12.2020 |
| 74 | B.R. | RINUNCIA | n. 219712 di P.G. del 24.12.2020 |
| 76 | B.L. | RINUNCIA | n. 219543 di P.G. del 23.12.2020 |
| 78 | C.C. | RINUNCIA | n. 219717 di P.G. del 24.12.2020 |
| 79 | M.M. | RINUNCIA | n. 219704 di P.G. del 24.12.2020 |
| 81 | R.A. | RINUNCIA | n. 219723 di P.G. del 24.12.2020 |
| 83 | C.D. | RINUNCIA | Rinuncia avvenuta per via telefonica. Il candidato non ha ulteriormente trasmesso per via telematica il modello di rinuncia né di accettazione alla proposta assuntiva a t.det. |
| 86 | F.G. | RINUNCIA | n. 220153 di P.G. del 28.12.2020 |
| 87 | S.F. | RINUNCIA | n. 219710 di P.G. del 24.12.2020 |
| 88 | M.M. | RINUNCIA | n. 222058 di P.G. del 30.12.2020 |
| 92 | Z.E. | RINUNCIA | n. 219727 di P.G. del 24.12.2020 |
| 93 | B.T. | RINUNCIA | n. 219713 di P.G. del 24.12.2020 |
| 94 | M.L. | RINUNCIA | n. 219729 di P.G. del 24.12.2020 |
| 97 | N.M. | RINUNCIA | n. 219721 di P.G. del 24.12.2020 |

dando atto di quanto segue:

- che si è proceduto a formulare proposta di assunzione a tempo determinato ai candidati collocati fino all'ultima posizione della graduatoria per assunzioni a tempo indeterminato e, a seguire, fino alla 97^a posizione della graduatoria valida per assunzioni a tempo determinato (utilizzata in subordine a quella a tempo indeterminato) e che si sono ritrovate unicamente le 7 unità utili a concludere il "primo pacchetto" assuntivo urgente di che trattasi;
- che avendo la necessità impellente di procedere ad assumere dal primo momento utile, le unità finora ritrovate e dichiaratesi disponibili all'assunzione che costituiscono una prima risposta alle più urgenti esigenze di risorse umane (ma che non le esauriscono), si procederà ad assumere i 7 candidati finora ritrovati e disponibili con decorrenza 18.01.2021 e con atto successivo si proseguirà eventualmente nella ricerca ed assunzione di ulteriori unità richieste, in quanto alcuni Servizi stanno tuttora effettuando valutazioni in merito all'individuazione delle modalità di ripiano per soddisfare le esigenze di personale da inserire negli organici a vario titolo (assunzione a tempo indeterminato / mobilità interna / assunzioni a tempo determinato);
- che pertanto i candidati classificati dalla 98^a posizione fino alla 125^a posizione della graduatoria a tempo determinato - cui non è stata al momento formulata alcuna proposta di assunzione - verranno eventualmente interpellati con le medesime modalità più sopra descritte ad esclusione di coloro che sono già assunti a tempo determinato dal Comune di Reggio Emilia (da entrambe le graduatorie) in pari categoria professionale - già a decorrere dal mese di Gennaio 2021, qualora, a seguito di ultimazione delle valutazioni dei diversi Dirigenti sulle modalità di implementazione delle risorse umane nei rispettivi organici, si palesassero ulteriori, effettive ed improcrastinabili esigenze assunzionali a tempo determinato;

Valutato - ai fini del "contatore" individuale massimo di 36 mesi di assunzione per mansione e procedura selettiva, anche con riferimento alle attuali proposte assuntive - che:

- i candidati A.E., F.S., G.V., L.L., S.F. che hanno accettato le proposte di assunzione **non sono mai stati assunti** dal Comune di Reggio Emilia **dalle 2 graduatorie derivanti dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 3 posti di Gestore Processi Amministrativi** - categoria C - a tempo pieno (né a tempo indeterminato né a tempo determinato), approvate con Determinazione Dirigenziale n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019 e pertanto gli stessi hanno un "contatore" individuale pari a 0 e, di conseguenza, pienamente compatibile con l'assunzione proposta;
- la candidata Z.A.M. che ha accettato la proposta di assunzione è **già stata assunta a tempo determinato** dal Comune di Reggio Emilia **dalla graduatoria valida sia per assunzione a tempo indeterminato che determinato derivante dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 3 posti di Gestore Processi Amministrativi** - categoria C, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019 e pertanto la stessa ha un "contatore" individuale pari a 5 mesi e 2 giorni comunque pienamente compatibile con l'assunzione proposta di 10 mesi;
- il candidato T.F. che ha accettato la proposta di assunzione è già **stato assunto a tempo determinato** dal Comune di Reggio Emilia **dalle graduatoria derivante dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 3 posti di Gestore Processi Amministrativi** - categoria C valida unicamente per assunzione a tempo determinato, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019 e pertanto lo stesso ha un "contatore" individuale pari a 6 mesi e 2 giorni, comunque pienamente compatibile con l'assunzione proposta di 10 mesi;

Dato atto:

- che si è provveduto a determinare l'assegnazione dei 7 soggetti in corso di assunzione ai diversi Servizi e strutture così come di seguito riportato in Tabella, sulla scorta di una prima valutazione delle esperienze, competenze e caratteristiche degli stessi, tenuto conto dei loro curriculum vitae et studiorum e sentiti i Dirigenti interessati alle assunzioni di che trattasi;
- che tutti i candidati in corso di assunzione hanno accettato le assegnazioni ai diversi Servizi proposti;

Ritenuto che, per tutto quanto sopra esposto, si debba urgentemente procedere all'assunzione in servizio con rapporto di lavoro a tempo determinato e pieno, **con profilo di "Gestore Processi Amministrativi" Cat. C1**, sia mediante utilizzo della graduatoria per assunzioni a tempo indeterminato che determinato entrambe derivanti dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 3 posti di Gestore Processi Amministrativi - categoria C - a tempo pieno, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019 e attualmente in corso di validità ed utilizzabile entro 3 anni dalla sua approvazione, **dei sottoelencati 7 candidati** - con l'assegnazione a

fianco di ciascuno riportata – per il periodo dal 18 gennaio 2021 e così fino al 17 novembre 2021, salvo proroga:

| POSIZIONE GRADUATORIA A TEMPO INDETERMINATO | INIZIALI COGNOME E NOME | SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE |
|---|-------------------------|--|
| 41 [^] | Z.A.M. | Servizio Finanziario |
| POSIZIONE GRADUATORIA A TEMPO DETERMINATO | INIZIALI COGNOME E NOME | SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE |
| 17 [^] | A.E. | Servizio Amministrativo Lavori Pubblici e Gestione del Patrimonio - U.O.C. Staff di Supporto alle Strutture Tecniche |
| 19 [^] | T.F. | Servizio Finanziario |
| 38 [^] | S.F. | Servizio Servizi ai Cittadini – U.O.C. Servizi Amministrativi ai cittadini e alle famiglie |
| 50 [^] | F.S. | Area Programmazione Territoriale e Progetti Speciali |
| 58 [^] | G.V. | Servizio Politiche di Welfare e Intercultura |
| 71 [^] | L.L. | Servizio Amministrativo Lavori Pubblici e Gestione del Patrimonio - U.O.C. Staff di Supporto alle Strutture Tecniche |

VISTI inoltre:

- il nuovo T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL approvato con D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 ed in particolare gli artt. 107 (funzioni e responsabilità della dirigenza) e 183 comma 7 e 9 (impegni di spesa) e 151 comma 4 (principi in materia di contabilità);
- il Decreto Legislativo n. 165/2001, art. 4 - 2° comma;
- la Circolare Ministero dell'Interno 22.06.1993, n. 6;
- gli articoli 59 e 60 dello Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia;
- l'art. 32 del vigente Regolamento di Contabilità del Comune;
- il vigente CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018;

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 assumere in servizio a tempo pieno e determinato, a decorrere **dal 18 gennaio 2021 e così fino al 17 novembre 2021**, salvo proroga - per tutte le motivazioni indicate in premessa - fatta salva l'acquisizione di idonea documentazione, previa sottoscrizione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, ai sensi del vigente C.C.N.L. del personale del comparto Funzioni Locali, in attuazione e 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*" e alla Deliberazione G.C. n. 223 del 22.12.2020 - **le n. 7 sottoindicate unità lavorative, riportate nella tabella sottostante unitamente alle rispettive assegnazioni** con profilo di "**Gestore Processi Amministrativi**" - **cat. C1**, utilmente classificate nelle graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato e/o determinato derivanti dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 3

posti di Gestore Processi Amministrativi – categoria C – a tempo pieno, approvate con Determinazione Dirigenziale n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019 e tuttora in corso di validità, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 e dagli artt. 35 e 36 del Decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.:

| POSIZIONE GRADUATORIA A TEMPO INDETERMINATO | INIZIALI COGNOME E NOME | SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE |
|---|-------------------------|--|
| 41 [^] | Z.A.M. | Servizio Finanziario |
| POSIZIONE GRADUATORIA A TEMPO DETERMINATO | INIZIALI COGNOME E NOME | SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE |
| 17 [^] | A.E. | Servizio Amministrativo Lavori Pubblici e Gestione del Patrimonio - U.O.C. Staff di Supporto alle Strutture Tecniche |
| 19 [^] | T.F. | Servizio Finanziario |
| 38 [^] | S.F. | Servizio Servizi ai Cittadini – U.O.C. Servizi Amministrativi ai cittadini e alle famiglie |
| 50 [^] | F.S. | Area Programmazione Territoriale e Progetti Speciali |
| 58 [^] | G.V. | Servizio Politiche di Welfare e Intercultura |
| 71 [^] | L.L. | Servizio Amministrativo Lavori Pubblici e Gestione del Patrimonio - U.O.C. Staff di Supporto alle Strutture Tecniche |

che presentano tutte le condizioni di assumibilità a tempo determinato, previste dai Decreti Legislativi nn. 165/2001, 81/2015 e ss.mm.ii. nonché, sulla base delle autodichiarazioni rilasciate, i requisiti previsti per l'accesso al Pubblico Impiego con riferimento allo specifico profilo e alla categoria di appartenenza, requisiti che si provvederà a verificare d'ufficio, ai sensi e con le modalità previste dalla vigente normativa in materia;

specificando che i candidati collocati alle posizioni riportate nella successiva tabella hanno **rinunciato** alle proposte assuntive formulate, e precisamente:

Graduatoria derivante da Concorso Pubblico per la copertura di 3 **p.v. di Gestore Processi Amministrativi** – valevole per assunzioni a tempo indeterminato e determinato:

| POS. IN GRAD. | INIZIALI NOME E COGNOME | ACCETTA / RINUNCIA | N. PROTOCOLLO RINUNCIA / ASSUNZIONE |
|-----------------|-------------------------|--|-------------------------------------|
| 42 [^] | T.C. | ... omissis ... si veda relazione allegata | |
| 43 [^] | G.E.M. | RINUNCIA | n. 219367 di P.G. del 23.12.2020 |
| 44 [^] | C.P.G. | RINUNCIA | n. 219491 di P.G. del 23.12.2020 |
| 45 [^] | F.P. | RINUNCIA | n. 219492 di P.G. del 23.12.2020 |

Graduatoria derivante da Concorso Pubblico per la copertura di 3 **p.v. di Gestore Processi Amministrativi** – valevole unicamente per assunzioni a tempo determinato:

| POS. IN GRAD. | INIZIALI NOME E COGNOME | ACCETTA / RINUNCIA | N. PROTOCOLLO RINUNCIA / ASSUNZIONE |
|---------------|-------------------------|--------------------|-------------------------------------|
| 3 | M.S. | RINUNCIA | n. 219359 di P.G. del 23.12.2020 |
| 4 | C.S. | RINUNCIA | n. 219493 di P.G. del 23.12.2020 |
| 7 | A.V. | RINUNCIA | n. 219365 di P.G. del 23.12.2020 |
| 12 | B.A. | RINUNCIA | n. 219495 di P.G. del 23.12.2020 |

| | | | |
|----|------|----------|--|
| 13 | V.F. | RINUNCIA | n. 219497 di P.G. del 23.12.2020 |
| 16 | P.N. | RINUNCIA | n. 219681 di P.G. del 24.12.2020 |
| 20 | P.R. | RINUNCIA | n. 219499 di P.G. del 23.12.2020 |
| 21 | C.S. | RINUNCIA | n. 219501 di P.G. del 23.12.2020 |
| 24 | B.E. | RINUNCIA | n. 219685 di P.G. del 24.12.2020 |
| 29 | D.G. | RINUNCIA | n. 219686 di P.G. del 24.12.2020 |
| 31 | B.R. | RINUNCIA | n. 219691 di P.G. del 24.12.2020 |
| 34 | P.N. | RINUNCIA | n. 1215 di P.G. del 05.01.2021 |
| 37 | F.S. | RINUNCIA | n. 219694 di P.G. del 24.12.2020 |
| 40 | C.C. | RINUNCIA | n. 219701 di P.G. del 24.12.2020 |
| 52 | S.D. | RINUNCIA | n. 219703 di P.G. del 24.12.2020 |
| 53 | R.M. | RINUNCIA | n. 219503 di P.G. del 23.12.2020 |
| 56 | M.F. | RINUNCIA | n. 219506 di P.G. del 23.12.2020 |
| 61 | V.M. | RINUNCIA | n. 219705 di P.G. del 24.12.2020 |
| 62 | F.R. | RINUNCIA | n. 219708 di P.G. del 24.12.2020 |
| 64 | C.S. | RINUNCIA | n. 219509 di P.G. del 23.12.2020 |
| 65 | D.S. | RINUNCIA | n. 219532 di P.G. del 23.12.2020 |
| 67 | F.C. | RINUNCIA | n. 219535 di P.G. del 23.12.2020 |
| 69 | B.I. | RINUNCIA | n. 219536 di P.G. del 23.12.2020 |
| 70 | M.S. | RINUNCIA | n. 218815 di P.G. del 23.12.2020 |
| 72 | L.G. | RINUNCIA | n. 219540 di P.G. del 23.12.2020 |
| 73 | A.G. | RINUNCIA | n. 219542 di P.G. del 23.12.2020 |
| 74 | B.R. | RINUNCIA | n. 219712 di P.G. del 24.12.2020 |
| 76 | B.L. | RINUNCIA | n. 219543 di P.G. del 23.12.2020 |
| 78 | C.C. | RINUNCIA | n. 219717 di P.G. del 24.12.2020 |
| 79 | M.M. | RINUNCIA | n. 219704 di P.G. del 24.12.2020 |
| 81 | R.A. | RINUNCIA | n. 219723 di P.G. del 24.12.2020 |
| 83 | C.D. | RINUNCIA | Rinuncia avvenuta per via telefonica. Il candidato non ha ulteriormente trasmesso per via telematica il modello di rinuncia né di accettazione alla proposta assuntiva a t.det. |
| 86 | F.G. | RINUNCIA | n. 220153 di P.G. del 28.12.2020 |
| 87 | S.F. | RINUNCIA | n. 219710 di P.G. del 24.12.2020 |
| 88 | M.M. | RINUNCIA | n. 222058 di P.G. del 30.12.2020 |
| 92 | Z.E. | RINUNCIA | n. 219727 di P.G. del 24.12.2020 |
| 93 | B.T. | RINUNCIA | n. 219713 di P.G. del 24.12.2020 |
| 94 | M.L. | RINUNCIA | n. 219729 di P.G. del 24.12.2020 |
| 97 | N.M. | RINUNCIA | n. 219721 di P.G. del 24.12.2020 |

- che i candidati classificati dalla 98^a posizione fino alla 125^a posizione della graduatoria a tempo determinato - cui non è stata al momento formulata alcuna proposta di assunzione - verranno eventualmente interpellati con le medesime modalità più sopra descritte ad esclusione di coloro che sono già assunti a tempo determinato dal Comune di Reggio Emilia (da entrambe le graduatorie) in pari categoria professionale - già a decorrere dal mese di Gennaio 2021, qualora, a seguito di ultimazione delle valutazioni dei diversi Dirigenti sulle modalità di implementazione delle risorse umane nei rispettivi organici, si palesassero ulteriori, effettive ed improcrastinabili esigenze assunzionali a tempo determinato;

2. di attribuire ai sopraindicati dipendenti il trattamento economico mensile lordo proprio del personale inquadrato alla Cat. C;
3. di stabilire che i suddetti lavoratori assunti a tempo determinato verranno sottoposti ad un periodo di prova pari a 4 settimane - trattandosi di contratto superiore ai 6 mesi – secondo le modalità e la disciplina prevista sia dal C.C.N.L. Funzioni Locali del 21.05.2018 all'art. 51 co. 2, che dal Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia - Sezione C – art. 2 co. 2 e che tale indicazione del periodo di prova verrà inserita nei contratti che verranno sottoscritti dai suddetti candidati;
4. di imputare la complessiva spesa di € 170.469,46 come segue:

quanto a € 24.352,78 al capitolo che nel Bilancio di Previsione per l'esercizio 2021 verrà iscritto in sede corrispondente al Cap 475 "Personale Direzione Area Competitività e Innovazione Sociale" del PEG 2020 del Bilancio pluriennale 2020-2022, e precisamente:

art. 1 € 18.462,92 - 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: 01.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 4.984,15 - 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: 01.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 905,71 - 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: 01.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

quanto a € 24.352,78 al capitolo che nel Bilancio di Previsione per l'esercizio 2021 verrà iscritto in sede corrispondente al capitolo 7000 "Personale Servizio ai cittadini" del PEG 2020 del Bilancio pluriennale 2020-2022– Centro di Costo 0183 - e precisamente:

art. 1 € 18.462,92 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.07
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 01.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 4.984,15 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.07
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 01.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 905,71 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011
- codice funzionale missione / programma: 01.07
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 01.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

quanto a € 48.705,56 al capitolo che nel Bilancio di Previsione per l'esercizio 2021 verrà iscritto in sede corrispondente al capitolo 8850 "Personale Servizio Manutenzioni" del PEG 2020 del Bilancio pluriennale 2020-2022 – Centro di Costo 0125 - e precisamente:

art. 1 € 36.925,84 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.06
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 01.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 9.968,30 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.06
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 01.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 1.811,42 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.06
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 01.3.4
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

quanto a € 48.705,56 al capitolo che nel Bilancio di Previsione per l'esercizio 2021 sarà iscritto in sede corrispondente al cap. 5000 del PEG 2020 "PERSONALE SERVIZIO FINANZIARIO" del Bilancio pluriennale 2020-2022, annuale 2020 – Centro di Costo 0117 - e precisamente:

art. 1 € 36.925,84 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.03
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 01.1.2
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 9.968,30 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.03
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 01.1.2
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 1.811,42 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.03
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 01.1.2

- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

quanto a € 24.352,78 al capitolo che nel Bilancio di Previsione per l'esercizio 2021 sarà iscritto in sede corrispondente al cap. 30900 del PEG 2020 "Personale Servizio Programmazione del Sistema di Welfare" del Bilancio pluriennale 2020-2022, annuale 2020 – Centro di Costo 0212 - e precisamente:

art. 1 € 18.462,92 – Retribuzione lorda - 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 € 4.984,15 – Contributi a carico dell'Ente 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 € 905,71 – Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104 (TFR)

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;

5. di dare atto inoltre, in relazione alla spesa relativa alle assunzioni a tempo determinato oggetto del presente provvedimento:

- 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 programmatori di cui al punto precedente (Piano e Bilancio) sono stati verificati e certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti con propri Verbali n. 3 del 24/02/2020 e n. 5 del 02/03/2020, ed i contenuti programmatori assuntivi confermati, quali "finanziariamente sostenibili", con Verbale n. 35 del 30/11/2020;
- che si terrà conto della spesa relativa alle assunzioni in oggetto, in sede di redazione del Bilancio di previsione 2021-2023;
- che la stessa spesa rientra ed è contenuta nei vincoli e limiti di spesa di personale, di cui alla vigente normativa in materia assuntiva 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 sulle Deliberazioni G.C. n. 33 del 25.02.2020 e G.C. n. 223 del 22/12/2020;
- che essa risulta inoltre 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;
- che per quanto attiene, in particolare, al rispetto della nuova normativa assuntiva intervenuta

in corso d'anno 2020 (D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 58/2019 – art. 33, e DPCM attuativo del 17.03.2020) - alla necessità di 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 del “non incremento” di tale rapporto nel corso del 2020, e alla conseguente necessità di effettuare monitoraggi di verifica circa il rispetto ed il “contenimento” del suddetto “rapporto spesa di personale/entrate correnti” entro quello determinato nel 2019, alla prosecuzione delle assunzioni, con le medesime modalità operative e nel rispetto del medesimo parametro 2019, anche per il 2021, sino a nuove determinazioni - si opera a tutto quanto già indicato in premessa, specificando in particolare quanto segue:

- che dai recenti 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;
- che conseguentemente “...fino a contraria o mutata disposizione normativa o di equilibrio finanziario e/o di sostenibilità finanziaria dell'Ente - al fine di evitare di sospendere e/o rallentare ulteriormente le assunzioni di personale già autorizzate o che, anche a tempo determinato o per ragioni d'urgenza ed assoluta necessità si dovessero rendere necessarie - si continuerà ad assumere e ad operare con gli indicatori attuali, secondo quanto più sopra indicato e valutato anche dal Collegio dei Revisori dei Conti, anche nei primi mesi del 2021 (pur agendo con prudenza e nei limiti di oculutezza sinora utilizzati con riferimento alla valutazione circa la “sostenibilità finanziaria” di ogni spesa di personale), almeno sino alla compiuta determinazione del nuovo rapporto tra “spesa di personale ed entrate correnti” che potrà essere quantificato solo a consuntivo 2020, e che servirà quale ulteriore riferimento per le assunzioni 2021.”, così come determinato, quale linea di indirizzo, dalla Deliberazione G.C. n. 223 del 22/12/2020 ai punti 1) e 2) del dispositivo, in approvazione degli indirizzi e delle linee operative di cui al Capoverso A) delle premesse;

6. di prendere atto, infine, che il presente provvedimento risulta attualmente conforme a quanto previsto dall'art. 1 comma 557, bis, ter e quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. (come modificato da ultimo dall'art. 3 comma 5 bis del D.L. 90/2014 e dall'art. 16 D.L. 113/2016, convertito con modificazioni in Legge n. 160 del 07/08/2016) in materia di contenimento e riduzione della spesa di personale - rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 (triennio precedente l'entrata in vigore del D.L. 90/2014).

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

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

LA DIRIGENTE DEL SERVIZIO
(Dott.ssa Battistina Giubbani)