

**Proponente: 31.A**  
**Proposta: 2021/191**  
**del 27/01/2021**



**COMUNE DI  
REGGIO NELL'EMILIA**

**R.U.D. 92**  
**del 04/02/2021**

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

**Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina**

**DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE**

**OGGETTO:** ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO DI N. 2 FIGURE CON PROFILO DI "GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI" (CAT. C) DA ASSEGNARE AL SERVIZIO "SERVIZI CULTURALI", MEDIANTE UTILIZZO DELLA GRADUATORIA CONCORSUALE PUBBLICA PER L'ASSUNZIONE, A TEMPO PIENO E INDETERMINATO, DI N. 2 UNITA' NEL PROFILO DI "ISTRUTTORE", CAT. C, DA DESTINARE ALL'AREA "CULTURA-SPORT-POLITICHE GIOVANILI" DELL'UNIONE TERRA DI MEZZO, APPROVATA CON DETERMINAZIONE N. 390 DEL 6 AGOSTO 2020.

## 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 degli interessati.

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 di I.D. 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 di I.D. 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, Bilancio che concorre alla definizione del parametro di spesa unitamente al Rendiconto del Comune;
- 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 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 neointrodotta 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”;

Richiamato, in stralcio, il capoverso 5 delle premesse “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2020-2021-2022 INTEGRATO CON LE AZIONI GIA' AUTORIZZATE PER TALI ANNUALITA'” ed in particolare il punto 5.4 “**CO.CO.CO./ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO/UTILIZZO TEMPORANEO PERSONALE**”, paragrafo “**5.4.B) TEMPO DETERMINATO**”:

“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 – temperando 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 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...”;

Preso atto, infine, che nel dispositivo della suddetta Deliberazione:

- al punto 1 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 GIA' AUTORIZZATE PER TALI ANNUALITA'  
...omissis...”;
- nel punto 5 si disponeva 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 neointrodotta 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 (Emilia Romagna 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 della 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 suddetto “valore soglia”;
- 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 garantivano allo stato, 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 suddetto Verbale n. 35 del 30/11/2020**;
- che, conseguentemente, nel rispetto dei nuovi parametri e della normativa intervenuta, 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 neointrodotta 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 di cui al capoverso A) delle premesse alla suddetta Deliberazione - approvato integralmente ai punti 1) e 2) del dispositivo della deliberazione – che di seguito si riportano 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 riscontro 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, 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:

Considerate le esigenze di personale con profilo di "Gestore Processi e Iniziative Culturali" da assegnare al Servizio "Servizi Culturali" - U.O.C. "Gestione Biblioteche" per attività di servizio al pubblico e di gestione del patrimonio delle biblioteche - esigenze manifestate da tempo ed in più occasioni, nel corso di numerose interlocuzioni con il Servizio scrivente, da parte del Dirigente del Servizio interessato, arch. Giordano Gasparini;

Verificata l'impossibilità di far fronte alle suddette esigenze con personale già alle dipendenze dell'Ente di pari profilo, stante il completo impiego del personale dotato di tali caratteristiche nelle 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 emerso in sede di effettuazione della ricognizione sull'assenza di esuberi, eccedenze, soprannumeri di personale di cui si dà conto 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 ECCEDEZZA EX ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 E SMI, A VALERE PER L'ANNO 2021 DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA";

Verificato, inoltre, che questo Comune non dispone, allo stato attuale, di graduatorie concorsuali vigenti nel suddetto profilo, da cui poter attingere per rispondere alle esigenze di personale già descritte, poiché l'ultima graduatoria con le suddette caratteristiche, stilata in esito al Concorso Pubblico per esami per la copertura di un posto vacante d'organico di "Istruttore di attività e beni culturali" (cat. C) – Gestore Processi e Iniziative Culturali – ed approvata con Determinazione Dirigenziale n. 18110 di P.G. del 29.07.2009, ha esaurito la propria efficacia, essendo spirato il termine della sua validità ai sensi di legge;

Considerato che si è ritenuto pertanto necessario richiedere ad altri Enti del medesimo comparto di contrattazione, nello spirito di collaborazione tra Enti, l'utilizzo di valide graduatorie concorsuali di analogo profilo, come peraltro auspicato e sollecitato da ultimo anche dalla Funzione Pubblica con Circolare nota DFP 06/11/2020 n. 0071057 di ricognizione delle graduatorie concorsuali pubbliche esistenti al fine della loro condivisione con altre P.A. e ai sensi di quanto previsto:

- dall'art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, che testualmente recita: "...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 dall'art. 3, comma 61, terzo periodo, della Legge n. 350/ 2003, che testualmente recita: "...omissis...*In attesa dell'emanazione del regolamento di cui all'articolo 9 della legge 16 gennaio*

*2003, n. 3, le amministrazioni pubbliche ivi contemplate, nel rispetto delle limitazioni e delle procedure di cui ai commi da 53 a 71, possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate”;*

Considerato che, nella specie, con lettera datata 26.11.2020 (PG n. 197221 della medesima data) si è proceduto a richiedere all'Unione Terra di Mezzo l'utilizzo della graduatoria concorsuale formata a seguito del “Concorso Pubblico per esami per l'assunzione, a tempo pieno e indeterminato, di n. 2 unità di personale nel profilo professionale di “Istruttore”, categoria C da destinare all'Area Cultura,- Sport-Politiche Giovanili” approvata con determinazione n. 390 del 6 agosto 2020, anche “...omissis...**per effettuare con urgenza, dal primo momento utile e già fin da ora n. 1 o 2 assunzioni a tempo determinato.**”;

Acquisita agli atti di questo Comune, con P.G. n. 221667 del 29.12.2020, la nota datata 22.12.2020, con cui la suddetta Unione autorizzava all'utilizzo della graduatoria di cui sopra “...omissis...**per l'assunzione di 1 o 2 figure a tempo determinato**” e la trasmetteva in allegato, con indicazione dei recapiti necessari per prendere contatto con i candidati idonei utilmente collocativi e non ancora assunti, precisando che “...omissis...**lo scorrimento è consentito a partire dal terzo candidato collocato in graduatoria...omissis...**” avendo, la stessa Unione, già provveduto ad assumere essa stessa/autorizzare l'assunzione da parte di altro Ente, dei primi due classificati;

Preso atto che, nel mese di gennaio 2021, si è ritenuto di dover provvedere – a garanzia del presidio, del funzionamento e del mantenimento quali-quantitativo del servizio pubblico erogato dal Servizio “Servizi Culturali” - a proporre ai candidati idonei utilmente classificati a partire dalla terza posizione della graduatoria concorsuale di cui sopra, due assunzioni a tempo determinato e pieno con profilo di “Gestore Processi e Iniziative Culturali” (cat. C1) presso il Servizio “Servizi Culturali” - U.O.C. “Gestione Biblioteche”, stante il significativo fabbisogno di personale rilevato presso tale Unità Organizzativa, dalla prima data utile e così per 10 mesi, salvo proroga;

Preso atto che, conseguentemente:

- si è provveduto a scorrere la suddetta graduatoria a partire dalla 3<sup>a</sup> classificata (C.A.), la quale, dopo aver ascoltato le proposte assuntive più sopra descritte, ha espresso formalmente la propria rinuncia con lettera acquisita agli atti di questo Comune al n. 8129 di P.G. del 12.01.2021;
- si è successivamente proseguito a formulare le proposte di assunzione in oggetto alla 4<sup>a</sup> (M.C.) e poi al 5° (R.N.) candidato idoneo della graduatoria, i quali, ascoltate le stesse proposte, le hanno formalmente accettate con lettere acquisite agli atti di questo Comune rispettivamente ai numeri di P.G. 14851 del 15.01.2021 e 10461 del 14.01.2021;
- non è stato necessario formalizzare alcuna proposta all'ultima candidata utilmente classificata nella suddetta graduatoria, in quanto entrambe le proposte assuntive di cui sopra erano già state accettate da candidati collocatisi in posizione superiore alla sua in graduatoria;

Ritenuto, infine, di poter procedere, per le motivazioni più sopra evidenziate, ad effettuare le suddette assunzioni a partire dal 16.02.2021 e così fino al 15.12.2021, salvo proroga;

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 prudente, avuto riguardo al monitoraggio del parametro di “rapporto” tra la spesa di personale e le entrate correnti, come confermato e disposto dalla Deliberazione di G.C. 223 del 22.12.2020;
- che, ad oggi, d'intesa con il Direttore Generale e come previsto dalla suddetta Deliberazione di G.C. n. 223 del 22.12.2020, 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 precisi ed improcrastinabili fabbisogni di risorse umane dell'Ente, precipuamente finalizzati all'erogazione di servizi alla cittadinanza;
- che conseguentemente si può proseguire nell'attuazione del predetto PTFP 2020-22 anche con riferimento alla possibilità, ivi prevista, di reclutamento di personale a tempo determinato, seppur in maniera “oculata” e prudente, entro i limiti e nel rispetto di tutte le disposizioni normative già riportate 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 della spesa connessa, tenendo

monitorato sin d'ora, in corso d'anno e con l'avanzare del consolidamento dei dati - da parte dell'Area Risorse - il "rapporto" tra la spesa di personale e le entrate correnti;

- che, qualora in corso d'anno dovesse rilevarsi un marcato superamento del parametro di riferimento relativo al 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 il Bilancio di Previsione 2020-2022 e il PTFP 2020-2022 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 e che i contenuti programmatici in materia di assunzioni sono stati confermati, in quanto "finanziariamente sostenibili", con Verbale n. 35 del 30.11.2020 del suddetto Collegio;
- che si terrà conto della spesa relativa alle assunzioni in oggetto, in sede di redazione del Bilancio di previsione 2021-2023;
- che 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 nelle Deliberazioni di 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...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, 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 D.Lgs. 81/2015 ma ha ampliato, al comma 4, la casistica dei contratti a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative rispetto a quella già individuata dal D.Lgs. 81/2015, come segue:

"...omissis..."

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

Visto anche il Parere UORCC.PA del Dipartimento della Funzione Pubblica n° 37562 del 19.09.2012, nel quale si indica che *"...omissis...il superamento di un nuovo concorso pubblico a tempo determinato da parte del soggetto che ha già avuto un rapporto di lavoro a termine con l'Amministrazione consente di azzerare la durata del contratto precedente ai fini del computo del limite massimo dei 36 mesi*

*previsto dal D.Lgs. 368/2001, nonché la non applicabilità degli intervalli temporali in caso di successione dei contratti.”;*

Valutato - ai fini del “contatore” individuale massimo di 36 mesi di assunzione per mansione e procedura selettiva, anche con riferimento alle attuali proposte assuntive – che entrambi i candidati che hanno accettato la proposta di assunzione a tempo determinato di cui sopra (**M.C.** e **R.N.**) non sono mai stati assunti dal Comune di Reggio Emilia dalla graduatoria concorsuale pubblica per l’assunzione, a tempo pieno e indeterminato, di n. 2 unità di personale nel profilo professionale di “Istruttore”, categoria C, da destinare all’Area Cultura,-Sport-Politiche Giovanili”, approvata dall’Unione Terra di Mezzo con determinazione n. 390 del 6 agosto 2020 e che, pertanto, gli stessi hanno un “contatore” individuale pari a zero e, di conseguenza, pienamente compatibile con l’assunzione proposta;

Ritenuto che, per tutto quanto sopra esposto, si debba procedere all’assunzione in servizio con rapporto di lavoro a tempo determinato e pieno, **con profilo di “Gestore Processi e Iniziative Culturali” - Cat. C1**, mediante utilizzo della graduatoria di cui al paragrafo precedente, attualmente in corso di validità, **dei candidati M.C.** (4<sup>a</sup> classificata) e **R.N.** (5° classificato) – con assegnazione al Servizio “Servizi Culturali” - U.O.C. Gestione Biblioteche – per esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale legate allo svolgimento di attività di servizio al pubblico e di gestione del patrimonio delle biblioteche comunali - per il periodo **dal 16 febbraio 2021** e così fino **al 15 dicembre 2021**, salvo proroga;

VISTI inoltre:

- il Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 267/2000 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);
- l’art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001;
- 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 - 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*” ed alla Deliberazione G.C. n. 223 del 22.12.2020 “*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*” e 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. - le unità di personale di seguito indicate, utilmente classificate nella graduatoria formata a seguito del “*Concorso Pubblico per esami per l’assunzione, a tempo pieno e indeterminato, di n. 2 unità di personale nel profilo professionale di “Istruttore”, categoria C da destinare all’Area*

*Cultura,-Sport-Politiche Giovanili*” approvata dall’Unione Terra di Mezzo con propria determinazione n. 390 del 6 agosto 2020 e tuttora in corso di validità:

- dott.ssa **M.C.** (4<sup>a</sup> classificata);
- dott. **R.N.** (5<sup>o</sup> classificato);

entrambi con profilo di **“Gestore Processi e Iniziative Culturali”** (cat. C1) a decorrere **dal 16 febbraio 2021 e così fino al 15 dicembre 2021**, salvo proroga e con assegnazione al **Servizio “Servizi Culturali”** - U.O.C. Gestione Biblioteche, per lo svolgimento di attività di servizio al pubblico e di gestione del patrimonio delle biblioteche comunali;

precisando che gli stessi presentano tutte le condizioni di assumibilità a tempo determinato previste dai Decreti Legislativi nn. 165/2001 e 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;

e specificando che:

- la suddetta graduatoria è già stata utilizzata per assunzioni a tempo indeterminato sino alla 2<sup>a</sup> posizione;
- la candidata collocata alla 3<sup>a</sup> posizione della medesima graduatoria ha rinunciato, con lettera acquisita agli atti di questo Comune al n. 8129 di P.G. del 12.01.2021, alle proposte di assunzione a tempo determinato di cui sopra;

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, comma 2, che dal Regolamento sull’Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia - Sezione C – art. 2, comma 2, e che l’indicazione di tale periodo di prova verrà inserita nei contratti che verranno sottoscritti dai suddetti candidati;
4. di imputare la complessiva spesa di € 48.104,76 al capitolo che nel Bilancio di Previsione per l’esercizio 2021 verrà iscritto in sede corrispondente al Cap. 20605 “ Personale UOC Gestione Biblioteche” del PEG 2020 del Bilancio pluriennale 2020-2022 – Centro di Costo 0170 - e precisamente:

art. 1 € 36.524,26 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102  
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

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

art. 2 € 9.788,76 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104  
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

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

art. 2 € 1.791,74 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104  
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 05.02
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003

- codice COFOG: 08.2.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

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 di approvazione del PTFP 2020-22 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 il Bilancio di Previsione 2020-2022 e il PTFP 2020-2022 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 e che i contenuti programmatori in materia di assunzioni sono stati confermati, in quanto “finanziariamente sostenibili”, con Verbale n. 35 del 30.11.2020 del suddetto Collegio;
- che il presente provvedimento risulta conforme a quanto previsto dall’art. 1, commi 557, 557-*bis*, -*ter* e -*quater* della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. in materia di contenimento e riduzione della spesa di personale rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 e di tutte le ulteriori disposizioni legislative successivamente intervenute ed indicate nelle Deliberazioni G.C. n. 33 del 25.02.2020 e G.C. n. 223 del 22.12.2020;
- che 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 di carattere temporaneo o eccezionale 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 iniziale 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 un rinvio a tutto quanto già indicato in premessa;

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

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

LA DIRIGENTE DEL SERVIZIO  
(Dott.ssa Battistina Giubbani)