

Proponente: 31.A
Proposta: 2021/389
del 22/02/2021



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.D. 179
del 25/02/2021

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

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

OGGETTO: RINNOVO DEL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO DI N. 1 UNITÀ CON PROFILO DI "GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI" (CAT. C) NELLE MORE E SINO ALLA CONCLUSIONE DEI PROCESSI DI STABILIZZAZIONE AI SENSI DELL'ART. 20 COMMA 1 D.LGS. N. 75/2017 – IN ATTUAZIONE DI QUANTO PREVISTO CON DELIBERAZIONE G.C. 22.12.2020 N. 223 "CONFERMA, INTEGRAZIONE E NUOVI INDIRIZZI AL "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022"...OMISSIS...".

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE

Poiché la presente determinazione, oggetto di pubblicazione all'Albo Pretorio, contiene dati personali oggetto di protezione e, nel tempo, del cosiddetto "diritto all'oblio", la persona interessata verrà indicata all'interno del provvedimento con le sole iniziali del nome e del cognome. Il soggetto interessato sarà meglio generalizzato all'interno della Relazione Allegata al presente provvedimento che ne costituisce parte integrante non pubblicabile, al fine del principio di pertinenza non eccedenza e nel rispetto della 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 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 Conto Consuntivo dell'esercizio 2019 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia ed i relativi allegati, Conto che concorre alla definizione del parametro relativo alla spesa di personale unitamente al Rendiconto di Gestione 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 dal Collegio dei 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 sopracitati 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 ECCEDEX 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;

Visti e richiamati:

- l'articolo 20 "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni" del Decreto Legislativo n. 75/2017 così come modificato dall'art. 1, comma 1, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8;
- la Circolare n. 3/2017 del 23.11.2017 del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione - Dipartimento della Funzione Pubblica dettante "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato";

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:

“...omissis...”

- **Possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato cosiddette “stabilizzazioni” ai sensi dell’art. 20 del Decreto Legislativo n. 75/2017, così come integrato dall’art. 1 comma 1 del Decreto legge 30 dicembre 2019 n. 162, con le diverse procedure di “reclutamento speciale transitorio” cui ai commi 1) e 2) nei confronti del personale “precario” delle P.A., fino al 31 dicembre 2021, utilizzando le ordinarie facoltà assunzionali previste per le assunzioni a tempo indeterminato dal regime vincolistico vigente (al netto di quelle da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure di reclutamento “ordinario”, a garanzia dell’adeguato accesso dall’esterno – 50% delle risorse), ed utilizzando facoltativamente in aggiunta ad esse (ed in tal caso con esclusiva finalizzazione destinata alle stabilizzazioni), parte delle risorse destinate alle assunzioni di cui all’articolo 9 comma 28 del D.L. 78/2010 (tempo determinato e lavoro flessibile), con contestuale e definitiva riduzione a Bilancio, da tale tetto di spesa, del valore di spesa utilizzato per le relative stabilizzazioni a tempo indeterminato”**

...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 della suddetta Deliberazione n. 33 del 25.02.2020 “**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2020-2021-2022 INTEGRATO CON LE AZIONI GIÀ AUTORIZZATE PER TALI ANNUALITÀ**” 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 – 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'analogia 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 GIÀ AUTORIZZATE PER TALI ANNUALITÀ
...omissis...”;
- nel punto 5 si disponeva:
“*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 stabilite 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 risolto contabile e della spesa derivante da tutte le azioni di reclutamento di personale previste dal Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022 – Annuale 2020**, già approvato con 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, 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**;

Vista e richiamata integralmente anche 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", che - preso atto delle nuove disposizioni normative in materia di assunzioni di personale, con effetti decorrenti da data successiva all'approvazione del PTFP 2020-2022, di cui si dà esteso conto più sopra e preso atto di tutti gli adempimenti obbligatori e delle verifiche effettuate in sua ottemperanza, come più sopra indicato - confermava, in quanto "finanziariamente sostenibile", il contenuto del PTFP 2020-2022 con tutte le azioni di programmazione e di reclutamento ivi previste, lo integrava ulteriormente con specifiche, indirizzi e linee operative conseguenti alla normativa intervenuta ed, in particolare:

- al capoverso **A)** delle premesse valutava necessario ed opportuno:
 - "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;

Visti inoltre e richiamati, funzionalmente ed **in merito ai contenuti di taluni punti del PTFP 2020-2022 già adottato** (cfr. Delib. G.C. n. 33 del 25.02.2020), **nei quali si era operato un "rinvio" a successivi provvedimenti:**

il D. Lgs. 75/2017 e s.m.i. ed in particolare:

l'art. 20 "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni" comma 1 - come da ultimo modificato dall'art. 1, co.1 e 1-bis del D.L. 162/2019 convertito con modificazioni in Legge n. 8/2020 - che ha prorogato sino al 31/12/2021 la possibilità di "stabilizzazione diretta" di determinate categorie di lavoratori precari, posticipandone la maturazione dei requisiti...omissis..."

- al capoverso **B)** delle premesse recitava:
"Si rende opportuno - in relazione a quanto contenuto, consentito e previsto da specifica e vigente normativa in materia assuntiva, sia di carattere ordinario che speciale/ transitorio anche più sopra riportata, e con riferimento a fabbisogni assuntivi, tematiche ed ambiti già segnalati e

preannunciati nel Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022 (Delib. G.C. 33 del 25.02.2020) – integrare come segue - nelle more dell'adozione del Nuovo PTFP 2021-2023 che verrà predisposto congiuntamente e coerentemente al Bilancio previsionale 2021-2023 ed operando senza soluzione di continuità - **il suddetto Piano Triennale 2020-2022 dettando ed indicando, per gli anni 2021-2022, i sottoindicati nuovi indirizzi operativi e di massima, specificazioni, autorizzazioni assuntive/ reclutative, definendone i contorni, entro i quali possono essere già attivate ed effettuate, ad opera del Servizio "Gestione e sviluppo del personale ed organizzazione", le eventuali azioni assuntive e/o tutte le operazioni valutative, propedeutiche e preliminari necessarie, nonché le indizioni di Concorsi Pubblici:**

Capoverso "5. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2020-2021-2022 integrato con le azioni già autorizzate per tali annualità" della Deliberazione G.C. n.33 del 25.02.2020:

Per quanto attiene al punto:

"5.1.G) PROFESSIONALITA' reclutabili attraverso norme speciali: percorsi di **stabilizzazione** (art. 1 comma 1 DL 162/2019 in modifica dell'art. **20 comma 1** D.lgs. 75/2017) e **selezioni riservate** agli interni (dell'art. **22 Comma 15** D.Lgs.75/2017)",

si specifica e si integra il contenuto di quanto ivi indicato, come segue:

Con riferimento all'art. 20 comma 1 del D. Lgs. 75/2017 e s.m.i., "cd. stabilizzazioni", ed in particolare, in relazione:

- alle modifiche normative intervenute come più sopra riportate, che hanno mutato ed ampliato la platea dei soggetti potenzialmente stabilizzabili, rispetto alle stabilizzazioni già effettuate con decorrenza 01.01.2019, ed hanno offerto nuove opportunità anche agli Enti di avvalersi a tempo indeterminato dei propri precari storici, mediante un ulteriore percorso di stabilizzazione diretta;
- alla proroga temporale, sino al 31.12.2021, consentita per le stabilizzazioni dirette dei soggetti precari ivi indicati di cui è stato procrastinato il termine per la maturazione dei requisiti alla data del 31/12/2020;
- alla conseguente possibilità di proroga o di rinnovo assuntivo - nelle more e sino al termine della realizzazione e della conclusione dei processi di stabilizzazione individuati - dei soggetti precari potenzialmente interessati e partecipanti ai processi di stabilizzazione programmati dall'Ente in quanto in possesso di tutti i requisiti previsti per la stabilizzazione diretta - avuto riguardo alle funzioni svolte, all'inquadramento contrattuale e al contenuto professionale rivestito, qualora coerente rispetto ai profili professionali individuati dall'Ente per tale finalità;

effettuata una prima rapida e non esaustiva, né definitiva (in relazione alla scadenza temporale per la maturazione dei requisiti ancora in corso sino al 31/12/2020) "ricognizione" dei soggetti potenzialmente in possesso di tutti i requisiti previsti dalla norma per la partecipazione alla stabilizzazione diretta...omissis..., nonché della loro corrispondenza alle esigenze organizzative e ai fabbisogni assunzionali e di risorse umane dell'Ente;

si ritiene che vi siano gli spazi per aprire un nuovo percorso di stabilizzazione diretta di personale, ai sensi dell'art. 20 co.1 del Decreto Legislativo n. 75/2017 e s.m.i, da concludere con le assunzioni a tempo indeterminato dei soggetti individuati, nel limite dei posti ad essi riservati, entro il 31/12/2021 - operando coerentemente, nei limiti e nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno almeno al 50% previsto dalla legge...omissis...;

pertanto:

- si dà mandato al Servizio "Gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione" di effettuare - dopo la scadenza del 31/12/2020 prevista dalla norma per la maturazione dei requisiti - la completa "mappatura" dei soggetti potenzialmente stabilizzabili, in quanto in possesso di tutti i requisiti previsti per la stabilizzazione diretta, la verifica della corrispondenza ai fabbisogni assunzionali dell'Ente unitamente al Direttore Generale, nonché la verifica dei limiti di spesa, di sostenibilità finanziaria e di capacità della Dotazione Organica che dovrà essere opportunamente adeguata e rimodulata in modo organico e funzionale ai complessivi

fabbisogni assunzionali, nell'ambito del prossimo Piano triennale dei fabbisogni, prima dell'effettuazione delle assunzioni a tempo indeterminato e delle stabilizzazioni;

- si individuano e si definiscono già fin da ora, in attesa della completa mappatura dei soggetti precari e di quanto sopra, i seguenti profili professionali quali destinatari dei processi di stabilizzazione di cui all'art. 20 co.1 D.Lgs. 75/2017 (in quanto si ha già contezza che vi siano soggetti "stabilizzabili" corrispondenti a precisi fabbisogni dell'Ente di tali professionalità), con riferimento ai quali l'Ente intende riservare il sottoriportato numero di assunzioni, specificando che in ogni caso, i profili ed i posti oggetto di assunzioni tramite stabilizzazione, potrebbero essere oggetto di modifica, e/o integrazione nell'ambito del nuovo PTFP 2021-2023, o in altro provvedimento, al termine della completa "mappatura" dei soggetti potenzialmente stabilizzabili in quanto in possesso dei requisiti previsti dalla norma per la stabilizzazione diretta, della verifica circa i fabbisogni assunzionali dell'Ente, della capacità e dei limiti di spesa e della Dotazione Organica che dovrà essere opportunamente adeguata e rimodulata in modo organico e funzionale ai complessivi fabbisogni assunzionali, nell'ambito del prossimo Piano triennale dei fabbisogni, prima dell'effettuazione delle assunzioni a tempo indeterminato e delle stabilizzazioni dirette:

n. 2 assunzioni 36 h. profilo prof.le "Gestore processi culturali" - Cat. C;
...omissis...

- si autorizzano conseguentemente le eventuali proroghe e/o rinnovi assuntivi a tempo determinato (anche in deroga alla disciplina generale dei 36 mesi e dei termini di interruzione contrattuale previsti dalla norma) dei soggetti - già assunti nei medesimi profili professionali - potenzialmente stabilizzabili e partecipanti ai processi di cui sopra, in possesso di tutti i requisiti previsti per la stabilizzazione diretta, sino alla conclusione dei processi di stabilizzazione che verranno successivamente avviati, ai sensi di quanto previsto dall'art. 20 co.8 del D.Lgs. 75/2017, dalla Circolare DFP prot.67490 n. 3/2017 capoverso 3.2.6, dal CCNL "Funzioni Locali" 2016-2019 art. 50 co.11.
...omissis..."

Preso atto che con la suddetta Deliberazione G.C. del 22.12.2020 n. 223 si deliberava quanto riportato di seguito:

1. di confermare il contenuto del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2020-2022, di cui alla Deliberazione G.C. N.33 del 25/02/2020, con tutte le ulteriori specificazioni, indirizzi e linee operative, così come indicate e specificate nelle premesse della presente Deliberazione, ai capoversi A) B) C);
2. di integrare - in relazione a quanto contenuto, consentito e previsto da specifica e vigente normativa in materia assuntiva, sia di carattere ordinario che speciale/transitorio anche riportata in premessa, e con riferimento a fabbisogni assuntivi, tematiche ed ambiti già segnalati e preannunciati nel Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022 (Delib. G.C. 33 del 25.02.2020), nelle more dell'adozione del nuovo PTFP 2021-2023 - il suddetto Piano Triennale 2020-2022, per gli anni 2021-2022, con tutti i nuovi indirizzi operativi e di massima, specificazioni, autorizzazioni assuntive/ reclutative, come esattamente definiti nelle premesse del presente provvedimento ai capoversi A) B) C) (ivi comprese le tematiche inerenti gli artt. 20 co.1 e 22 co.15 del Decreto Legislativo n. 75/2017 e s.m.i.), entro cui possono essere già attivate ed effettuate, ad opera del Servizio "Gestione e sviluppo del personale ed organizzazione", le eventuali azioni assuntive e/o tutte le operazioni valutative, propedeutiche e preliminari necessarie, nonché le indizioni di Concorsi Pubblici;
...omissis...
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:

Dato atto di quanto disposto dall'art. 20 del D.Lgs. 75/2017:

- al comma 1, che testualmente recita:
"Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2021, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:
a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;
b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
c) abbia maturato, al 31 dicembre 2020, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni."
- al comma 8, che testualmente recita:
"Le Amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2 (dell'art. 20 D.Lgs. 75/2017 n.d.r.) fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122";

Dato atto, inoltre, di quanto ulteriormente specificato dalla Circolare n. 3 del 23.11.2017 del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione - Dipartimento della Funzione Pubblica dettante "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato" al punto 3.2.6 "PROROGA DEI RAPPORTI DI LAVORO", dove è dato leggere:

"...omissis...ove le amministrazioni intendano accedere alle procedure di reclutamento speciale in esame...omissis...essendo in grado di indicare le professionalità da reclutare secondo risorse e fabbisogni, appare ragionevole che, al fine di garantire la continuità dei servizi, possano procedere al rinnovo o alla proroga dei corrispondenti contratti in essere, nel rispetto dei limiti e dei requisiti di legge, anche prima di iniziare le suddette procedure.";

Richiamato nuovamente quanto previsto dalla citata Deliberazione n. 223 del 22.12.2020 al punto "5.1.G) PROFESSIONALITA' reclutabili attraverso norme speciali":

"...omissis...si individuano e si definiscono già fin da ora, in attesa della completa mappatura dei soggetti precari ...omissis...i seguenti profili professionali quali destinatari dei processi di stabilizzazione di cui all'art. 20 co.1 D.Lgs. 75/2017 (in quanto si ha già contezza che vi siano soggetti "stabilizzabili" corrispondenti a precisi fabbisogni dell'Ente di tali professionalità), con riferimento ai quali l'Ente intende riservare il sottoriportato numero di assunzioni, specificando che in ogni caso, i profili ed i posti oggetto di assunzioni tramite stabilizzazione, potrebbero essere oggetto di modifica, e/o integrazione nell'ambito del nuovo PTFP 2021-2023, o in altro provvedimento, ...omissis...

n. 2 assunzioni 36 h. profilo prof.le "Gestore processi culturali" - Cat. C;
...omissis...

- si autorizzano conseguentemente le eventuali proroghe e/o rinnovi assuntivi a tempo determinato (anche in deroga alla disciplina generale dei 36 mesi e dei termini di interruzione contrattuale previsti dalla norma) dei soggetti - già assunti nei medesimi profili professionali - potenzialmente stabilizzabili e partecipanti ai processi di cui sopra, in possesso di tutti i requisiti previsti per la stabilizzazione diretta, sino alla conclusione dei processi di stabilizzazione che verranno successivamente avviati, ai sensi di quanto previsto dall'art. 20 co.8 del D.Lgs. 75/2017, dalla Circolare DFP prot.67490 n. 3/2017 capoverso 3.2.6, dal CCNL "Funzioni Locali" 2016-2019 art. 50 co.11"

Preso atto della richiesta, acquisita agli atti di questo Comune al n. 47468 di P.G. del 19.02.2021, con la quale la dott.ssa **F.C.**:

- dichiarava di essere in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, comma 1, D.Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii. ai fini della stabilizzazione mediante reclutamento speciale transitorio, con profilo di "Gestore Processi e Iniziative Culturali" (Cat. C), presso il Comune di Reggio Emilia, come previsto dalla citata Deliberazione G.C. n. 223 del 22.12.2020;
- precisava, a tal proposito, di essere stata assunta dal Comune di Reggio Emilia con contratto di lavoro a tempo determinato e con profilo di "Gestore Processi e Iniziative Culturali" dal 13.11.2017 (data successiva all'entrata in vigore della L. n. 124 del 2015 – 28.08.2015) al 12.11.2020 (e pertanto di aver maturato, al 31.12.2020, tre anni di servizio alle dipendenze dell'Amministrazione Comunale di Reggio Emilia, negli ultimi otto anni) mediante utilizzo della graduatoria del Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 1 posto vacante di "Istruttore di attività e beni culturali"/Gestore Processi e Iniziative Culturali – Cat. C1, approvata con D.D. n. 18110 del 29.07.2009, allora vigente;
- richiedeva di essere tenuta in considerazione ai fini del percorso di stabilizzazione diretta, mediante reclutamento speciale transitorio ai sensi dell'art. 20, comma 1, D.Lgs. 75/2017, di n. 2 figure con profilo di "Gestore Processi e Iniziative Culturali" (Cat. C), previsto dal Comune di Reggio Emilia nella suddetta Deliberazione G.C. n. 223 del 22.12.2020 ai fini dell'assunzione;
- richiedeva, inoltre, il rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato con medesimo profilo "...omissis...*nelle more e sino al termine della realizzazione...omissis...dei processi di stabilizzazione...omissis...*" come previsto dalla già citata Deliberazione di G.C. n. 223 del 22.12.2020, in applicazione della possibilità contemplata dal D.Lgs. 75/2017, art. 20 comma 8, dalla Circolare DFP n. 3/2017, capoverso 3.2.6, e dal CCNL "Funzioni Locali" 2016-2019, art. 50 comma 11;

Considerata la richiesta del Coordinatore dell'Area Programmazione Territoriale e Progetti Speciali, arch. Massimo Magnani, pervenuta con lettera datata 9.10.2020 – che costituisce parte integrante del presente provvedimento - e reiterata in più occasioni per le vie brevi, nella quale:

- si evidenziava il fabbisogno di personale presso l'Area Programmazione Territoriale e Progetti Speciali, a supporto delle attività del sistema museale, nel contesto degli obiettivi strategici del Comune per rendere la cultura fruibile a tutti, delle nuove e straordinarie programmazioni volte all'innovazione e alla digitalizzazione degli eventi e delle attività di laboratorio didattico, nell'ottica di una riorganizzazione complessiva tesa anche all'accelerazione dei processi di digitalizzazione come altra forma di comunicazione e divulgazione culturale;
- si valutava opportuno e si richiedeva di rispondere a tale fabbisogno attraverso il rinnovo dell'assunzione della dott.ssa F.C., in un'ottica di continuità lavorativa ed, in particolare, in ragione del buon lavoro svolto e delle conoscenze e competenze acquisite dalla stessa negli anni in quel contesto;

Considerato che, in base a quanto riportato sopra, la dott.ssa F.C. possedeva, alla data del 31.12.2020, tutti i requisiti richiesti dalla normativa di cui sopra e dagli indirizzi operativi forniti dalla citata Circolare n. 3/2017 per accedere al percorso di stabilizzazione diretta di personale ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii., previsto nella citata Deliberazione di G.C. n. 223 del 22.12.2020 – vale a dire, essere stata in servizio, presso il Comune di Reggio Emilia, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratto a tempo determinato; essere stata reclutata a tempo determinato attingendo ad una graduatoria riferita ad una procedura concorsuale in relazione alle medesime attività; avere maturato al 31.12.2020 almeno tre anni di servizio, negli ultimi otto, alle dipendenze del Comune di Reggio Emilia, svolgendo attività riconducibili alla medesima area o categoria professionale;

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 all'assunzione 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 programmatori 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 all'assunzione 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 rapporto di lavoro a tempo determinato, essa non vincola in maniera permanente il Bilancio del Comune di Reggio Emilia, essendo per sua natura limitata nel tempo e strettamente legata alle esigenze straordinarie che la determinano;

Considerato, 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, che nel caso oggetto del presente provvedimento non ricorre il suddetto obbligo poiché si tratta di assunzione a tempo determinato di durata inferiore ai 12 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, tuttavia, che il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, triennio 2016-2018, ha confermato all'art. 50 "Contratto a tempo determinato" il tetto annuale del 20% di cui all'articolo 23 del Decreto Legislativo 81/2015, ma ha ampliato, al comma 4, la casistica dei contratti a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelli già individuati dal D.Lgs. 81/2015 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";

Valutato a tal proposito che il rinnovo del contratto a tempo determinato oggetto del presente provvedimento possa ritenersi esente dalle suddette limitazioni quantitative, ai sensi dell'art. 50, comma 4, lett. h) del C.C.N.L. per il personale del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, triennio 2016-2018 e che, in ogni caso, il numero dei lavoratori complessivamente assunti a tempo determinato dal Comune di Reggio Emilia, con contratto attivo alla data del rinnovo oggetto del presente provvedimento, risulta nettamente inferiore al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza alla medesima data, tenuto conto anche di tutte le assunzioni a tempo determinato effettuate per esigenze sostitutive di lavoratori assenti, che risultano escluse dal computo, ai sensi del citato art. 23, comma 2, del D.Lgs. 81/2015 e ss.mm.ii., e dell'art. 50 del C.C.N.L. per il personale del Comparto Funzioni Locali e che, pertanto, anche con la presente assunzione a tempo determinato, tale limite percentuale non verrebbe assolutamente superato;

Ritenuto, quindi, per tutte le motivazioni sopra esposte ed alla luce delle esigenze più volte manifestate dal Coordinatore dell'Area Programmazione Territoriale e Progetti Speciali - a garanzia del corretto e puntuale funzionamento del Servizio in parola ed in attuazione di quanto previsto dalla Deliberazione di G.C. n. 223 del 22.12.2020 di "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" - di dover procedere al rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato con profilo di "Gestore Processi e Iniziative Culturali", Cat. C, della dott.ssa **F.C.** con decorrenza **dal 03.03.2021 al 31.12.2021**, nelle more e sino alla conclusione dei percorsi di stabilizzazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, co. 1, del D.Lgs. n. 75/2017 e con assegnazione all'Area Programmazione Territoriale e Progetti Speciali;

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 rinnovare il contratto di lavoro a tempo determinato e pieno della dott.ssa **F.C.**, con il profilo di **"Gestore Processi o Iniziative Culturali" (cat. C)** per tutte le motivazioni indicate in premessa, fatta salva l'acquisizione di idonea documentazione, previa sottoscrizione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, in attuazione e secondo gli indirizzi e le autorizzazioni di cui alla Deliberazione di G.C. n. 223 del 22.12.2020 di *"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 ECCEDENZIA EX ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 E SMI, A VALERE PER L'ANNO 2021 DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA"* per il periodo **dal 03.03.2021 al 31.12.2021** e comunque nelle more e sino alla conclusione dei processi di stabilizzazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, co. 1, del D.Lgs. n. 75/2017, con assegnazione all'Area Programmazione Territoriale e Progetti Speciali;
2. che la dott.ssa F.C. presenta:
 - tutti i requisiti soggettivi previsti dalle particolari disposizioni del reclutamento speciale transitorio di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, come indicato in premessa;
 - sulla base delle autodichiarazioni rese, i requisiti previsti per l'accesso al Pubblico Impiego con riferimento allo specifico profilo e alla categoria di appartenenza, che si provvederà a controllare d'ufficio, ai sensi e con le modalità previste dall'attuale vigente normativa in materia;
3. di attribuire alla dott.ssa F.C. il trattamento economico mensile lordo proprio del personale inquadrato nella Cat. C;
4. di stabilire che la suddetta lavoratrice assunta a tempo determinato verrà sottoposta 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 nel contratto che verrà sottoscritto dalla suddetta lavoratrice;
5. di imputare la complessiva spesa di € 21.900,89 al capitolo che nel PEG 2021 verrà iscritto in sede corrispondente al capitolo 475 "Personale Direzione Area Competitività e Innovazione Sociale" del PEG 2020 del Bilancio pluriennale 2020-2022, annuale 2020 – codice Modalità di gestione Conto Annuale 001 - e precisamente:

art. 1 € 16.634,17 - 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 € 4.450,71 - 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 € 816,01 - 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

6. di dare atto, inoltre, in relazione alla spesa relativa all'assunzione 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 se ne terrà conto in sede di redazione del Bilancio di previsione 2021-2023;
- 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 rapporto di lavoro a tempo determinato, essa non vincola in maniera permanente il Bilancio del Comune di Reggio Emilia, essendo per sua natura limitata nel tempo e strettamente legata all'esigenza di carattere temporaneo o eccezionale che la determina;
- 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;

7. di dare altresì atto che il rinnovo del contratto a tempo determinato oggetto del presente provvedimento possa ritenersi esente dalle suddette limitazioni quantitative, ai sensi dell'art. 50, comma 4, lett. h) del C.C.N.L. per il personale del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, triennio 2016-2018 e che, in ogni caso, il numero dei lavoratori complessivamente assunti a tempo determinato dal Comune di Reggio Emilia, con contratto attivo alla data del rinnovo oggetto del presente provvedimento, risulta nettamente inferiore al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza alla medesima data, tenuto conto anche di tutte le assunzioni a tempo determinato effettuate per esigenze sostitutive di lavoratori assenti, che risultano escluse dal computo, ai sensi del citato art. 23, comma 2, del D.Lgs. 81/2015 e ss.mm.ii., e dell'art. 50 del C.C.N.L. per il personale del Comparto Funzioni Locali e che, pertanto, anche con la presente assunzione a tempo determinato, tale limite percentuale non verrebbe assolutamente superato.

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, si trasmette il presente provvedimento alla Ragioneria Comunale per l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO
(Dr.ssa Battistina Giubbani)