

**Proponente: 31.A**  
**Proposta: 2021/922**  
**del 10/05/2021**



**COMUNE DI  
REGGIO NELL'EMILIA**

**R.U.A.D. 766**  
**del 12/05/2021**

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

**Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina**

**PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE**

**OGGETTO:** ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO DI N. 1 FIGURA CON PROFILO DI "GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI" (CAT. C) DA ASSEGNARE ALL'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA, MEDIANTE UTILIZZO DI GRADUATORIA CONCORSUALE PUBBLICA DI PARI PROFILO E CATEGORIA

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

Poiché la presente determinazione, oggetto di pubblicazione all'Albo Pretorio, contiene dati personali oggetto di protezione e, nel tempo, del cosiddetto "diritto all'oblio", le persone interessate verranno indicate all'interno del provvedimento con le sole iniziali del nome e del cognome e con la posizione in graduatoria. I soggetti interessati saranno meglio generalizzati all'interno della Relazione Allegata al presente provvedimento, che ne costituisce parte integrante non pubblicabile, al fine del principio di pertinenza e non eccedenza e a tutela, nel tempo, del diritto all'oblio dell'interessato.

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 72 di I.D. dell'8.04.2021 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2021-2023 e la nota di aggiornamento al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 16.04.2021 è stato approvato il "Piano Esecutivo di Gestione Risorse Finanziarie 2021-23 per Macro-obiettivi e allegati";
- 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. n. 267/2000 e ss.mm.ii.) e i relativi allegati, nei quali sono stati fissati i requisiti ex art. 169 del D.Lgs. n.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, Conto che concorre alla definizione del parametro di spesa 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 dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 3 del 24.02.2020;*
- 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 ECCEDEZZA 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 neo-introdotta normativa in materia assuntiva;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 di I.D. del 06.03.2021, avente ad oggetto il "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 – ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA" è stato adottato il nuovo piano triennale dei fabbisogni dell'Ente.

Richiamate altresì:

- la deliberazione del C.d.A dell'Istituzione Scuole e Nidi d'infanzia R.U.I.C. 1 del 12.03.2021, con la quale venivano approvati il Bilancio di Previsione 2021, i relativi allegati nonché il Bilancio Pluriennale 2021-2023;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 73 di I.D. del 08.04.2020 con la quale venivano approvati il bilancio di previsione per l'anno 2021 e i relativi allegati nonché il bilancio pluriennale 2021 – 2023 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia;

Vista e richiamata integralmente la suddetta Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 di I.D. del 6.03.2021, avente ad oggetto il "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 – ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA", ed in particolare quanto previsto:

- al capoverso "1) *RICHIAMO AI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI – ULTIMO P.T.F.P. 2020-2022 – Delib. G.C. 25/02/2020 N. 33 e Delib. G.C. 22/12/2020 N. 223 – SITUAZIONE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO VIGENTE ALLE 2 DIFFERENTI EPOCHE.*" delle premesse, nel quale si richiamavano integralmente, in particolare, le 2 Deliberazioni inerenti l'ultimo Piano triennale dei fabbisogni adottato (2020-2022), ossia G.C. 25/02/2020 n. 33 e G.C. 22/12/2020 n.

223 ove “si indicavano tutti i limiti e le normative di riferimento vigenti alle due differenti epoche di adozione degli atti, in merito al contenimento della spesa del personale ed in materia di assunzioni e di regime vincolistico esistente, nonché le condizioni oggettive e soggettive da possedere al fine di poter effettuare assunzioni nel corso degli anni, si specificava che tutti i documenti contabili già approvati di indirizzo, programmazione e rendicontazione, mostravano l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale, nel tempo evolutesi, e che conseguentemente il Comune di Reggio Emilia presentava tutte le condizioni previste per poter programmare ed effettuare assunzioni negli anni 2020 e seguenti”;

- al paragrafo **“CONDIZIONI OGGETTIVE – VINCOLI / FACOLTA’ ASSUNTIVE” - “B) FACOLTA’ ASSUNTIVE.”** del capoverso 3 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) 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; limite ulteriormente ampliato, per talune tipologie assuntive a tempo determinato ed in presenza di particolari condizioni, ad opera dell’art. 22 co.1 del D.L. 50 del 24.04.2017, nonché per le assunzioni di assistenti sociali dall’art. 1, comma 200 della Legge 205/2017....omissis...”;
- al paragrafo **“CONDIZIONI SOGGETTIVE, ATTESTAZIONE E VERIFICA:”** del medesimo capoverso 3 delle premesse, da cui si evince quanto segue:  
“... omissis...  
Allo stato attuale, pertanto tutti i documenti contabili già approvati / in via di approvazione di indirizzo, programmazione e rendicontazione dimostrano l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale e conseguentemente il Comune di Reggio Emilia presenta tutte le condizioni previste per poter programmare ed effettuare assunzioni nell'anno 2021 e seguenti, secondo il regime vincolistico vigente.”  
...omissis...”;

Preso atto che l'osservanza delle disposizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale di cui sopra è stata attestata con il Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 4/2021 che esprime parere favorevole alla proposta di Deliberazione in argomento, raccomandando inoltre che, “...omissis...all’atto delle assunzioni di qualsiasi natura, venga effettuato un costante monitoraggio del rispetto di tutti i limiti in materia assunzionale, con l’adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio. ...omissis...”;

Richiamato, in stralcio, il capoverso 5 delle premesse **“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 paragrafo **“STRATEGIE DI RECRUITING”**

“Si confermano altresì tutti gli strumenti di reclutamento / di risposta già indicati nel precedente Piano (in particolare al paragrafo “Strategie di recruiting”), da attivare dagli uffici competenti in maniera flessibile e/o funzionale per la realizzazione e/o la ottimizzazione dei tempi di assunzione di nuove risorse umane.

Tale indirizzo è motivato dalla invarianza di effetti sul parametro di virtuosità comunale (spesa di personale / entrate correnti) della modalità di reclutamento (mobilità, concorso, ecc. ), così come peraltro già indicato e disposto all’interno della Deliberazione G.C. 223 del 22/12/2020, Capoverso A) , che di seguito si riporta:

“... omissis...”

4. stabilire che, **occorrendo migliorare i tempi di risposta** rispetto alle necessità di risorse umane dell’Ente, si rende necessario rendere più flessibili le procedure operative, reclutative ed esecutive delle attività di reclutamento;
5. stabilire che conseguentemente, **al fine del reclutamento e del “ritrovamento” del maggior numero di risorse umane, così come già autorizzate sul Piano, possono essere utilizzate dal Dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione, in modo indifferenziato tra di loro, tutte le diverse modalità e strategie di reclutamento di personale già contenute sul Piano, anche in modo alternativo o sostitutivo le une delle altre rispetto a quanto ivi indicato, qualora tale facoltà costituisca strumento di facilitazione al raggiungimento dell’obiettivo di reclutamento**

perseguito (es. per assunzioni a tempo indeterminato: scorrimento di graduatoria concorsuale sia propria che di altri Enti - in carenza o in esaurimento di proprie - o, indifferentemente, mobilità volontaria esterna; per esigenze temporanee: comandi funzionali temporanei e/o assunzioni a tempo determinato in caso di necessità, ecc.); posto che, in relazione all'evoluzione normativa intervenuta, qualsiasi spesa di personale aggiuntiva costituisce una "nuova spesa" per l'Ente, di cui occorre tener conto e che deve essere valutata unicamente dal punto di vista della sua piena "sostenibilità finanziaria" sul Bilancio dell'Ente in relazione alle entrate correnti (ed in relazione al parametro 2019 di attuale riferimento), indipendentemente dalla modalità di reclutamento utilizzata, essendosi reso di fatto "equivalente" il reclutamento tramite mobilità volontaria esterna tra Enti (che di fatto non è più spesa "neutra" per il Bilancio dell'Ente, ad eccezione dell'interscambio), con quello derivante da scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica (sia propria che di altri Enti, qualora, in assenza di proprie graduatorie, si riescano a stabilire accordi o convenzioni con altri Enti dotati di tali strumenti, per un loro utilizzo nello spirito di collaborazione);... omissis...";

A fronte dei complessivi fabbisogni evidenziati di diverse professionalità e categorie, si indicano di seguito le strategie e gli "strumenti di recruiting" ritenuti più funzionali alle politiche del personale perseguite dall'Ente, valutato che, allo stato, le diverse strategie di reclutamento non incidono sui nuovi criteri legati alla "sostenibilità finanziaria" delle assunzioni (spesa / entrate correnti) ai fini del "contenimento" entro il "parametro" del 31,00% determinato sulla scorta dell'ultimo Rendiconto approvato 2019 – ciò che rileva è unicamente la rilevanza del nuovo ingresso sulla spesa a carico del Bilancio comunale:

- in primis, utilizzo e scorrimento delle graduatorie concorsuali pubbliche del Comune di Reggio Emilia ancora vigenti, e così sino al loro termine di scadenza, ordinario o prorogato ai sensi di legge, con assunzione del personale idoneo ancora utilmente collocato in graduatoria, sia per la copertura di posti resisi vacanti per turn-over di personale di analoga professionalità, che per la copertura di ulteriori posti anche neo-istituiti o trasformati successivamente all'indizione del Bando, e di cui si ha necessità di disporre, cogliendo l'opportunità "derogatoria" offerta dalla Legge n. 8 del 28/02/2020 di conversione del D.L. Milleproroghe n. 162/2019, la quale all'art. 17 comma 1-bis afferma che :  
"Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91** del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.", al fine di accelerare e semplificare le assunzioni con economicità ed utilizzo di personale idoneo già selezionato nell'ambito di procedure concorsuali;
- in via subordinata, in carenza di graduatorie comunali proprie di pari professionalità, utilizzo di graduatorie di altri Enti, previa accordo o convenzione ai sensi di legge - prioritariamente per specifiche professionalità (prevalentemente per figure e/o competenze uniche) e/o per le quali non si intende procedere all'indizione diretta di specifici Concorsi Pubblici, o comunque anche nelle more dell'indizione di nuovi Concorsi Pubblici, stante la materiale impossibilità ad effettuarli tutti contemporaneamente - cogliendo l'invito alla reciproca collaborazione tra Enti, contenuto nella **Nota del Dipartimento della F.P. prot. n. 71057 del 6.11.2020** di "Ricognizione delle graduatorie vigenti" nella quale tra l'altro si legge quanto segue : "...omissis..... A fronte della misura di sospensione delle procedure concorsuali, (CFR. a causa COVID -19) diverse amministrazioni hanno chiesto a questo Dipartimento di poter disporre di **ogni utile informazione circa le graduatorie concorsuali vigenti per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, tenuto conto del proprio fabbisogno di personale e di quanto previsto dall'articolo 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 305 in ordine alla possibilità di effettuare assunzioni anche utilizzando - previo accordo - le graduatorie di concorsi pubblici approvate da altri enti pubblici.** Considerato che il livello di efficienza della pubblica amministrazione misura le potenzialità di crescita di un Paese, in risposta alle esigenze manifestate dalle amministrazioni, è necessario realizzare azioni che consentano il reclutamento di personale in possesso di competenze adeguate anche al fine di gestire l'emergenza sanitaria e i nuovi processi organizzativi. **Per tale ragione, al fine di condividere il patrimonio informativo delle pubbliche amministrazioni agevolando le determinazioni in materia di reclutamento del personale, le amministrazioni in indirizzo, ivi comprese quelle che hanno già caricato le proprie graduatorie concorsuali sulla sezione "Monitoraggio delle graduatorie" del portale del lavoro pubblico, sono invitate a comunicare le graduatorie concorsuali vigenti per il reclutamento di personale dirigenziale e non dirigenziale a tempo indeterminato, compilando la tabella allegata..... omissis...";**

anche il ricorso alle graduatorie di altri Enti potrà avvenire **utilizzando la norma “derogatoria” al dettato di cui all’art. 91 – 4<sup>a</sup> comma del D.Lgs. 267/2000, di cui sopra, introdotta dalla Legge n. 8/2020 art. 17 co. 1-bis, cioè anche per la copertura di posti trasformati o istituiti successivamente all’indizione dei Bandi;**

per quanto attiene poi alla predeterminazione dei criteri di individuazione di “quali Enti” e/o di “quali graduatorie” richiedere l’utilizzo, **si stabilisce quale “atto di indirizzo”** – soprattutto quando l’utilizzo di graduatorie altrui non sia ipotizzabile o programmabile a priori nell’ambito dei Piani (es. in caso di esaurimento non preventivato, per rinuncia dei candidati, di una graduatoria concorsuale che si era programmato di utilizzare..) - di privilegiare le azioni più utili e coerenti con la necessaria celerità e speditezza del procedimento di assunzione – tenuto conto e sulla scorta delle graduatorie valide e vigenti “in quel momento” reputate più idonee, sia per vicinanza territoriale (e pertanto con maggiori possibilità di ricevere accettazioni e consensi da parte dei candidati ivi classificati), che per caratterizzazione di analoga professionalità, tipologia di programma e/o di prove d’esame, che di più recente datazione, e/o per numero di candidati idonei ancora collocati in graduatoria....ecc.; richiamati a tal fine i principi di “discrezionalità”, propri dei poteri del “privato datore di lavoro”, di cui ad alcune deliberazioni delle Corti dei Conti già citate più sopra (cfr. deliberazione n. 290/2019 della Corte dei conti del Veneto), che nel merito delle modalità di utilizzo delle graduatorie di altri enti, indica in via interpretativa che gli enti debbano:

**“...predeterminare i criteri (nell’ambito del regolamento di organizzazione o, comunque, in assenza di Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi, con apposito atto di indirizzo o, ancor meglio, con apposito articolo stralcio del regolamento) di scelta della tipologia di enti con i quali è possibile “accordarsi”; valutare la corrispondenza della posizione lavorativa da ricoprire (categoria, regime giuridico ed, eventualmente, profilo) con la graduatoria che si vuole utilizzare; garantire la previsione e verificare la preesistente copertura finanziaria nel PTFP (Piano Triennale di Fabbisogno di Personale) di cui all’articolo 6 del D.lgs. n. 165/2001....” precisando inoltre che:**

**“Per quanto riguarda le forme dell’accordo, la giurisprudenza intervenuta in materia si è mostrata aperta a soluzioni che valorizzano l’autonomia dell’ente. Il TAR Veneto, in particolare, con la sentenza n. 864/2011, tra l’altro, sottolinea come le disposizioni che disciplinano la materia non facciano alcun riferimento a convenzioni ex art. 30 del TUEL, ma, unicamente, ad un accordo, il che implica che l’intesa tra le due amministrazioni interessate in ordine all’utilizzo della graduatoria, sia da perfezionarsi con i poteri del privato datore di lavoro e quindi con gli strumenti, certamente non pubblicistici, a disposizione.”**);

...omissis...

il punto 5.3 **“CO.CO.CO./ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO/COMANDI – UTILIZZO TEMPORANEO PERSONALE”**, paragrafo **“5.3.B) TEMPO DETERMINATO”**:

“...omissis...

Si valuta pertanto opportuno - come già previsto anche nel precedente Piano triennale dei fabbisogni 2020-2022 - sia per l’anno 2021, che per gli anni 2022 e 2023 - contemperando l’esigenza del contenimento della spesa per la tipologia di lavoro flessibile con la necessità di ricorrere in parte a forme 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 già stanziare nei capitoli di Bilancio 2021 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 “deroghe”, delle categorie escluse, dei finanziamenti esterni, ecc. fino a contrarie indicazioni),

...omissis...

Si autorizzano i competenti uffici dell’amministrazione comunale con propri atti ad intervenire con mirate assunzioni a tempo determinato, in caso di verifica delle condizioni necessarie, secondo i limiti e gli indirizzi più sopra indicati anche per il 2021 e più in generale nel triennio, salvo modifiche normative.”;

Preso atto, infine, che nel dispositivo della suddetta Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021:

- al punto 1 si approvava:  
“...omissis...*per tutte le motivazioni esposte in premessa, il presente “Piano triennale dei fabbisogni di personale PTFP anni 2021-2022-2023 – Piano annuale 2021 primo stralcio”, secondo quanto rappresentato in premessa e con tutto quanto contenuto nel presente provvedimento, che viene complessivamente approvato ed autorizzato così come dettagliatamente indicato ai Capoversi delle premesse di seguito riportati, nei limiti e con le modalità in essi stabiliti:*  
...omissis...  
**5. RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2021-2022-2023**  
...omissis...”;
- a) al punto 5 si disponeva:  
“*di autorizzare e di 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, ivi compresi ...omissis... le assunzioni a tempo determinato ...omissis...con le modalità e secondo i complessivi indirizzi operativi dettati dalla Giunta negli specifici capoversi delle premesse più sopra approvati;*  
...omissis...”;

Richiamato infine il **punto 2) del dispositivo della suddetta Deliberazione G.C. 06.03.2021 n. 35**, che testualmente recita:

*“2. di confermare quanto indicato nella Deliberazione G.C. n. 223 del 22.12.2020 relativamente alla ricognizione annuale ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall’art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come sostituito dall’art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011, effettuata a valere per l’anno 2021, ed in particolare che il Comune di Reggio Emilia, allo stato attuale, non presenta situazioni di soprannumero in Dotazione organica, né situazioni di eccedenza alcuna di personale sia in relazione ad esigenze funzionali che finanziarie e che in corso di esercizio 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”.*

Considerato, conseguentemente sulla base dell’attuale vigente normativa, nonché dei documenti di programmazione dell’Ente - per tutto quanto sopra esposto ed indicato nella Deliberazione G.C. 06.03.2021 n. 35 - che si possa proseguire, anche per l’anno 2021 - almeno sino alla compiuta determinazione del nuovo rapporto tra “spesa di personale ed entrate correnti” che potrà essere quantificato solo al momento dell’approvazione del Rendiconto consuntivo anno 2020 - ad effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato e determinato, in caso di esigenze e particolari necessità organizzative, nei limiti della capacità di Bilancio e della spesa di personale in generale;

Tutto ciò premesso:

Considerato che con Determinazione n. 352 di R.U.A.D. del 02.03.2021 è stata disposta l’assunzione di n. 1 figura con profilo di Gestore Processi Amministrativi Cat. C da assegnare all’Istituzione Scuole e Nidi d’infanzia per esigenze temporanee relative all’ufficio bilancio non fronteggiabili col personale interno per sei mesi salvo proroga con decorrenza dal 08.03.2021 fino al 07.09.2021 salvo proroga e che, nello specifico, si è provveduto ad assumere la Dott.ssa T.S.- candidata classificata alla posizione n. 109 della graduatoria valida unicamente per assunzioni a tempo determinato approvata con Determinazione Dirigenziale n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019;

Considerato inoltre:

- che la Dott.ssa T.S. in data 05.05.2021 ha rassegnato le proprie dimissioni volontarie dal servizio con decorrenza 01.06.2021 (ultimo giorno di lavoro 31.05.2021);
- che pertanto il Direttore dell’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia ha richiesto la sostituzione della Dott.ssa T.S. dal primo momento utile per il permanere delle esigenze che avevano originato l’assunzione chiedendo anche un breve periodo di affiancamento per il passaggio di consegne con la Dott.ssa T.S.

Verificato che permane l’impossibilità di far fronte alla suddetta esigenza con personale interno già alle dipendenze dell’Ente di pari profilo, stante il completo utilizzo del personale dotato di tali

caratteristiche, sulle ordinarie attività gestionali tipiche dei servizi, nonché sugli specifici prodotti/progetti strategici e gestionali assegnati ai Dirigenti e alle diverse strutture di riferimento per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel PEG - come peraltro già evidenziato anche nella più volte citata Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021, avente ad oggetto *PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 – ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA*”, in sede ed in ambito di effettuazione della ricognizione sull’assenza di esuberi, eccedenze, soprannumeri di personale - e confermata pertanto l’opportunità e la necessità di procedere con urgenza, ad assumere in servizio l’unità a tempo determinato richiesta, a garanzia del presidio, del funzionamento e del mantenimento quali-quantitativo del servizio;

Considerato:

- che il Comune di Reggio Emilia dispone di due specifiche graduatorie in corso di validità per assunzioni a tempo determinato – una valida sia per assunzioni a tempo indeterminato che determinato ed una valida unicamente per assunzioni a tempo determinato – approvate con Determinazione Dirigenziale n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019, derivanti dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 3 posti di Gestore Processi Amministrativi – categoria C – a tempo pieno, tuttora valide ed utilizzabili per 3 anni dalla loro approvazione in virtù di quanto disposto da ultimo dall’art. 1, comma 147, lett. c) della Legge n. 160/2019;
- che – come sopradescritto - con Determinazione Dirigenziale n. 352 di R.U.D. del 02.03.2021 è stata da ultimo assunta con profilo professionale di Gestore Processi Amministrativi e rapporto di lavoro a tempo determinato dalla graduatoria valida unicamente per assunzioni a tempo determinato, la Dott.ssa T.S. classificata alla posizione n. 109 con assegnazione all’Istituzione scuole e Nidi d’Infanzia per il periodo dal 08.03.2021 al 07.03.2021 e che la stessa ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza 01.06.2021;
- che in occasione della convocazione in videoconferenza (in data 12.02.2021) per la proposta assuntiva sopradescritta ed accettata dalla Dott.ssa T.S. classificata al 109mo posto, risultavano **presenti altri candidati collocati successivamente in graduatoria alla posizione n. 109, ai quali non era stata proposta alcuna assunzione in quanto si era ritrovata l’unità ricercata.**

Valutato opportuno, per ragioni di economicità, urgenza ed efficienza del funzionamento dell’ufficio bilancio dell’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia, interpellare per la sostituzione della Dott.ssa T.S. - dimissionaria - i candidati presenti alla videoconferenza convocata per la proposta assuntiva di che trattasi in data 12.02.2021 classificatisi nelle posizioni successive alla 109ma trattandosi della medesima proposta assuntiva, al fine di ritrovare quanto prima ed immettere in servizio una unità in sostituzione e precisamente i candidati alle posizioni 113<sup>A</sup> V.L., 114<sup>A</sup> P.C., 116<sup>A</sup> T.A.<sup>A</sup>, 124<sup>A</sup> D.P.F., 125<sup>A</sup> M.F.

Ritenuto opportuno, alla luce di quanto sopra, procedere alla formulazione della proposta di assunzione mediante colloquio telefonico ai candidati idonei utilmente classificati e presenti ai quali non era stata proposta alcuna assunzione alla precedente convocazione come sopra ampiamente descritto proponendo una assunzione a tempo determinato e pieno con profilo di “Gestore Processi Amministrativi” (cat. C1), dalla prima data utile (indicativamente dal 17.05.2021 anche al fine di consentire un breve affiancamento alla dipendente dimissionaria e non interrompere il servizio) e così fino al 31.10.2021, salvo proroga al fine di poter far fronte alla richiesta di assunzione pervenuta dal Dirigente dell’istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia Dott. Nando Rinaldi per sopperire alle esigenze temporanee verificatesi all’Ufficio Bilancio.

Tenuto conto che a seguito delle proposte telefoniche ascoltate dai candidati interpellati si evince il seguente esito:

POSIZIONE GRADUAT.	INIZIALI COGNOME E NOME	ESITO	N. PROTOCOLLO RINUNCIA / ACCETTAZIONE ALLA PROPOSTA
113	V.L.	RINUNCIA	P.G. n. 104796 del 10.05.2021
114	P.C.	ACCETTA	P.G. n. 104801 del 10.05.2021

dando atto che avendo ritrovato l’unità ricercata con l’accettazione della Sig.ra P.C. si interrompeva l’interpello dei candidati per l’assunzione a tempo determinato presso il Comune di Reggio Emilia con profilo di “Gestore Processi Amministrativi” Cat. C di che trattasi.

Valutato nuovamente, come più sopra evidenziato:

- che si possano effettuare, nell'anno in corso, assunzioni di personale come previste ed indicate nel PTFP 2021-2023 (approvato, come anzidetto, con Delib. G.C. 35 del 06.03.2021), seppur in maniera "oculata" e prudente, avuto riguardo al monitoraggio del parametro di "rapporto" tra la spesa di personale e le entrate correnti;
- che conseguentemente si possa procedere con il reclutamento di personale a tempo determinato, entro i limiti e nel rispetto di tutte le disposizioni normative già riportate in premessa, "agendo" con la massima cautela in relazione alla normativa vigente 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 la stessa spesa rientra ed è contenuta nei vincoli e limiti di spesa di personale, di cui alla vigente normativa in materia assuntiva e che pertanto il presente provvedimento risulta conforme a quanto previsto dall'art. 1 comma 557, 557-bis, -ter e -quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. in materia di contenimento e riduzione della spesa di personale, rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 e di tutte le ulteriori disposizioni legislative successivamente intervenute ed indicate sulle Deliberazioni G.C. n. 33 del 25.02.2020 e G.C. n. 223 del 22/12/2020;
- che essa risulta inoltre compatibile con i vincoli di spesa per assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 (come modificato da ultimo dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014 che ha eliminato di fatto i vincoli in materia di riduzione della spesa per assunzioni a tempo determinato per gli Enti locali rispettosi delle regole, contenendola solo complessivamente entro quella sostenuta nel 2009);
- che, 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;
- che, ad ogni modo, trattandosi di spesa relativa a rapporti di lavoro a tempo determinato, essa non vincola in maniera permanente il Bilancio dell'Ente, essendo per sua natura limitata nel tempo e strettamente legata alle esigenze straordinarie che la determinano;

Visto quanto disposto in materia di assunzioni a tempo determinato:

- dall'art. 36 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., come da ultimo modificato dall'art. 9 comma 1 lett. b) del Decreto Legislativo n. 75/2017:  
*" Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma **soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale** e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati **nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. **Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.**"***;

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

Considerato, inoltre, che, in relazione al dettato normativo di cui all'art. 34, comma 6 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. in merito all'obbligo di verificare l'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi prima di procedere ad effettuare nuove assunzioni a tempo

indeterminato o determinato per un periodo superiore a 12 mesi, nel caso oggetto del presente provvedimento non ricorrono i suddetti obblighi poiché si tratta di assunzione 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 sopracitato D.Lgs. n. 81/2015 relativamente al **numero complessivo di contratti a tempo determinato** che testualmente recita:

- "1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.*
- 2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:*
- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;*
  - b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;*
  - c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;*
  - d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;*
  - e) per sostituzione di lavoratori assenti;*
  - f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.*
- ... omissis..."*

Preso atto altresì di quanto disposto dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 triennio 2016-2018, che all'art. 50 "Contratto a tempo determinato" ha confermato il tetto annuale del 20% di cui all'articolo 23 del Decreto Legislativo 81/2015 ma ha ampliato, al comma 4), la casistica dei contratti a tempo determinato **esenti da limitazioni quantitative** oltre quelle già individuate dal D.Lgs. 81/2015 ed in particolare come segue:

- b) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;*
- c) particolari necessità di enti di nuova istituzione;*
- d) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;*
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;*
- f) 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;*
- g) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;*
- h) realizzazione dei eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;*
- i) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione;*

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

Visto anche il Parere UORCC.PA del Dipartimento della Funzione Pubblica n° 37562 del 19.09.2012 nel quale si indica che "...omissis...il superamento di un nuovo concorso pubblico a tempo determinato da parte del soggetto che ha già avuto un rapporto di lavoro a termine con l'Amministrazione consente

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

Valutato - ai fini del “contatore” individuale massimo di 36 mesi di assunzione per mansione e procedura selettiva, anche con riferimento alla attuale proposta assuntive – che la candidata P.C. che ha accettato la proposta di assunzione **non è mai stata assunta** dal Comune di Reggio Emilia dalla graduatoria derivante dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 3 posti di Gestore Processi Amministrativi – categoria C – valida unicamente per assunzioni a tempo determinato, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019 e pertanto la stessa ha un “contatore” individuale pari a 0 e, di conseguenza, pienamente compatibile con l’assunzione proposta;

Ritenuto che, per tutto quanto sopra esposto, si debba urgentemente procedere all’assunzione in servizio con rapporto di lavoro a tempo determinato e pieno, **con profilo di “Gestore Processi Amministrativi” Cat. C1**, mediante utilizzo della graduatoria valevole unicamente per assunzioni a determinato entrambe derivante dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 3 posti di Gestore Processi Amministrativi – categoria C – a tempo pieno, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019 e attualmente in corso di validità ed utilizzabile entro 3 anni dalla sua approvazione, **della Sig.ra P.C. (classificatasi al 114° posto) per il periodo dal 17 maggio 2021 al 31 ottobre 2021 salvo proroga con assegnazione all’Istituzione Scuole e Nidi d’infanzia;**

Vista altresì la deliberazione di G.C. del 29.09.2003 N. 18997/255 avente per oggetto “Istituzione dei Nidi e delle Scuole dell’Infanzia” è stato approvato il contratto di servizio e determinato i compensi e le indennità degli amministratori, successivamente modificata ed integrata, e da ultimo rinnovata, con deliberazione della Giunta Comunale n. 217 del 17.12.2020, per il periodo 01.01.2021 - 31.12.2024;

VISTI inoltre:

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

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

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

## DETERMINA

1. di assumere in servizio a tempo pieno e determinato, a decorrere **dal 17.05.2021 e così fino al 31.10.2021**, salvo proroga - per tutte le motivazioni indicate in premessa - fatta salva l’acquisizione di idonea documentazione, previa sottoscrizione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, ai sensi del vigente C.C.N.L. del personale del comparto Funzioni Locali, in attuazione e secondo gli indirizzi e le autorizzazioni di cui alla Deliberazione G.C. n. 33 di I.D. del 25.02.2020 di approvazione del “*Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale – Anni 2020-2021-2022 – Anno 2020. Provvedimenti Conseguenti – Rideterminazione Dotazione Organica*” e alla Deliberazione G.C. n. 223 del 22.12.2020 – **la Sig.ra P.C.**, con profilo di “**Gestore Processi**

**Amministrativi” - cat. C1 ed assegnazione all’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia**, utilmente classificata alla 114<sup>a</sup> posizione nella graduatoria per assunzioni a tempo determinato derivante dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 3 posti di Gestore Processi Amministrativi – categoria C – a tempo pieno, approvate con Determinazione Dirigenziale n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019 e tuttora in corso di validità, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 e dagli artt. 35 e 36 del Decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii.

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

2. di prendere atto che la candidata posizionata alla 113<sup>a</sup> posizione della sopracitata graduatoria ha rinunciato alla proposta di assunzione a tempo determinato di che trattasi (c.f.r. P.G. n. 104796 del 10.05.2021);
3. di attribuire alla sopraindicata dipendente il trattamento economico mensile lordo proprio del personale inquadrato alla Cat. C;
4. di stabilire che la suddetta lavoratrice assunta a tempo determinato verrà sottoposta ad un periodo di prova pari a 2 settimane - trattandosi di contratto fino a 6 mesi – secondo le modalità e la disciplina prevista sia dal C.C.N.L. Funzioni Locali del 21.05.2018 all’art. 51 co. 2, che dal Regolamento sull’Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia - Sezione C – art. 2 co. 2 e che tale indicazione del periodo di prova verrà inserita nel contratto che verrà sottoscritto dalla suddetta candidata;
5. di prendere atto che a seguito dell’assunzione della sopracitata unità assegnata all’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia, si verificherà una spesa di € 13.310,44 sul Bilancio Pluriennale 2021-2023 – Esercizio 2021 dell’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell’Istituzione con deliberazione R.U.I.C. 1 del 12.03.2021 e dal Consiglio Comunale con propria Deliberazione I.D. n. 73 del 08.04.2021 e precisamente:
  - quanto a € 10.122,30 alla Missione 01 - Programma 11, Titolo 1 - Capitolo 14500 articolo 1 con denominazione “Retribuzioni lorde personale Direzione scuole”, codice piano Finanziario 1.01.01.01.002, codice siope 1104;
  - quanto a € 2.691,58 alla Missione 01 – Programma 11, Titolo 1 - Capitolo 14500 articolo 2 con denominazione “Contributi a carico Ente personale Direzione scuole”, codice Piano Finanziario 1.01.02.01.001, codice siope 1111;
  - quanto a € 496,56 alla Missione 01 - Programma 11, Titolo 1 - Capitolo 14500 articolo 2 con denominazione “Contributi a carico Ente personale Direzione scuole” (TFS), codice Piano Finanziario 1.01.02.01.003, codice siope 1113;
6. di prendere atto, inoltre, in relazione alla spesa relativa all’assunzione a tempo determinato oggetto del presente provvedimento:
  - che si possano effettuare, nell’anno in corso, assunzioni di personale come previste ed indicate nel PTFP 2021-2023 (approvato, come anzidetto, con Delib. G.C. 35 del 06.03.2021), seppur in maniera “oculata” e prudente, avuto riguardo al monitoraggio del parametro di “rapporto” tra la spesa di personale e le entrate correnti;
  - che conseguentemente si possa procedere con il reclutamento di personale a tempo determinato, entro i limiti e nel rispetto di tutte le disposizioni normative già riportate in premessa, “agendo” con la massima cautela in relazione alla normativa vigente 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 la stessa spesa rientra ed è contenuta nei vincoli e limiti di spesa di personale, di cui alla vigente normativa in materia assuntiva e che pertanto il presente provvedimento risulta conforme a quanto previsto dall’art. 1 comma 557, 557-bis, -ter e -quater della Legge

296/2006 e ss.mm.ii. in materia di contenimento e riduzione della spesa di personale, rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 e di tutte le ulteriori disposizioni legislative successivamente intervenute ed indicate sulle Deliberazioni G.C. n. 33 del 25.02.2020 e G.C. n. 223 del 22/12/2020;

- che essa risulta inoltre compatibile con i vincoli di spesa per assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 (come modificato da ultimo dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014 che ha eliminato di fatto i vincoli in materia di riduzione della spesa per assunzioni a tempo determinato per gli Enti locali rispettosi delle regole, contenendola solo complessivamente entro quella sostenuta nel 2009);
  - che, 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;
7. che, ad ogni modo, trattandosi di spesa relativa a rapporti di lavoro a tempo determinato, essa non vincola in maniera permanente il Bilancio dell'Ente, essendo per sua natura limitata nel tempo e strettamente legata alle esigenze straordinarie che la determinano;

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

Si allega quale parte integrante del presente provvedimento, il visto di regolarità contabile ai sensi dell'art. 183 comma 7 del più volte citato T.U. approvato con D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., del Responsabile Finanziario dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, attestante la copertura finanziaria.

LA DIRIGENTE DEL SERVIZIO  
(Dott.ssa Battistina Giubbani)