

Proponente: 31.A
Proposta: 2021/1129
del 07/06/2021



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.D. 667
del 23/06/2021

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

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

OGGETTO: PROROGA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO DI N. 1 UNITA' CON PROFILO DI "FUNZIONARIO RETI SOCIALI" SPECIALIZZAZIONE SERVIZI SOCIALI (CAT. D) ASSEGNATA AL SERVIZIO "SERVIZI SOCIALI".

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

Poiché la presente determinazione, oggetto di pubblicazione all'Albo Pretorio, contiene dati personali oggetto di protezione e, nel tempo, del cosiddetto "diritto all'oblio", la persona interessata verrà indicata all'interno del provvedimento con le sole iniziali del nome e del cognome. Il soggetto interessato sarà meglio generalizzato nella Relazione Allegata al presente provvedimento, che ne costituisce parte integrante non pubblicabile, ai fini del principio di pertinenza, non eccedenza e a tutela, nel tempo, dei diritti 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 Finanziario 2021-2023, la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2021-2023 ed i relativi allegati;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 72 di I.D. del 16.04.2021 sono stati approvati il "Piano Esecutivo di Gestione Risorse Finanziarie 2021-23 per Macro-obiettivi" ed i relativi 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.) ed i relativi allegati, nei quali sono stati fissati i requisiti ex art. 169 del D.Lgs. n.267/2000 e ss.mm.ii.;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 108 di I.D. del 10.05.2021 sono stati approvati il Rendiconto della Gestione 2020 ed i relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 109 di I.D. del 10.05.2021 sono stati approvati anche il Bilancio Consuntivo dell'esercizio 2020 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 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 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 ECCEDENZA EX ART. 33 D.LGS. N. 165/2001 E SMI, A VALERE PER L'ANNO 2021 DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA" è stato confermato ed integrato il PTFP 2020-2022, con specifiche, indirizzi e linee operative, a seguito di neointrodotta normativa in materia di assunzioni;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 di I.D. del 6.03.2021, è stato approvato il "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 – ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA" positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 4 del 08.03.2021;

Vista e richiamata integralmente la **Deliberazione di G.C. 06.03.2021 n. 35 di I.D.** che approva il "**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 - ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI – RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA**", con particolare riferimento a quanto previsto nelle **parti 1, 2 e 3 delle premesse**, dove vengono richiamati i precedenti piani occupazionali di cui alle deliberazioni di G.C. n. 33 del 25.02.2020 e n. 223 del 22.12.2020, i limiti e le normative di riferimento in materia di assunzioni, con riguardo al regime vincolistico esistente ed al contenimento della spesa del personale, 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 indeterminato che determinato, anche per gli anni 2021 e seguenti, secondo quanto autorizzato nei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale;

Richiamate in particolare - con riferimento alla spesa per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato:

- la sezione "**CONDIZIONI OGGETTIVE – VINCOLI / FACOLTA' ASSUNTIVE**" della parte 3 delle premesse, dove, al punto "**B) FACOLTA' ASSUNTIVE**", 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”;

- la sezione “**CONDIZIONI SOGGETTIVE, ATTESTAZIONE E VERIFICA**” della suddetta parte 3 delle premesse, ove è dato leggere: “...omissis...
- **La spesa di personale a tempo determinato / per lavoro flessibile, a consuntivo 2019 (rendiconto 2019)**, si attesta in riduzione rispetto a quella di riferimento (100% del 2009), come evidenziato all'interno del Prospetto ALLEGATO D) (Spesa lavoro flessibile 2009 1° aggregato: **Euro 6.795.418,10** - Spesa lavoro flessibile 2019 Euro 6.235.179,83).
Dalle verifiche in fase istruttoria del Conto Consuntivo 2020, la riduzione risulta confermata anche per l'anno 2020, pari a Euro 6.776.066,90
...omissis...”

Richiamata, in stralcio, la parte “**5) RICOGNIZIONE FABBISOGNI – PIANO DEI FABBISOGNI 2021-2022-2023**” della suddetta Deliberazione di G.C. n. 35 del 06.03.2021, dove:

- tra le “**STRATEGIE DI RECRUITING**” adottabili dall'Ente vengono annoverate le:
“...omissis...
- *assunzioni a tempo determinato in caso di necessità (in particolare al fine di mantenere costante il livello di erogazione dei servizi o a necessità contingenti, straordinarie e temporanee per far fronte a picchi di attività o nuove progettualità diversamente non realizzabili)*”;
- al paragrafo “**5.3.B) TEMPO DETERMINATO**” è dato leggere:
“Come già emerso durante tutto il ciclo di programmazione con i Dirigenti, in particolare nella recente fase di ricognizione delle attività/progetti/programmi, utile ai fini della Programmazione e dell'allocazione delle risorse nel Bilancio 2021-2023, nonché durante la ricognizione dei fabbisogni di personale di cui al presente Piano - sia in relazione alle ordinarie attività gestionali / attività istituzionali dei diversi Servizi, che agli specifici prodotti/progetti prioritari assegnati ai Dirigenti e alle diverse strutture di riferimento – tenuto anche conto del numeroso turn-over intervenuto di cui si è ampiamente in precedenza trattato, non si riscontra alcuna eccedenza funzionale di personale, in quanto tutte le risorse umane presenti in Dotazione Organica funzionalmente e correttamente assegnate alle diverse strutture, risultano pienamente impiegate, concorrendo tutte, con una completa imputazione del 100% del loro tempo lavoro, alla realizzazione dei diversi prodotti e progetti, strategici e gestionali dell'Amministrazione ed al raggiungimento degli obiettivi indicati.
Le stesse risorse umane risultano pertanto difficilmente impiegabili per ulteriori esigenze straordinarie temporanee, sostitutive o progettuali anche a finanziamento esterno che dovessero verificarsi in corso d'anno, per la soddisfazione delle quali si rende pertanto necessario, pur nell'ambito delle limitazioni previste dalla legge, ricorrere a forme di lavoro flessibile complessivamente inteso (prioritariamente al lavoro subordinato a tempo determinato e all'utilizzo di personale in comando e/o distacco temporaneo e residualmente a contratti di collaborazione e somministrazione lavoro).

Si richiama la maggior apertura - in termini di possibilità assuntive e di lavoro flessibile nel solo limite del 100% della medesima spesa 2009 - che le disposizioni legislative degli ultimi anni hanno introdotto per gli Enti in regola con tutte le disposizioni normative in materia assuntiva, a decorrere dal 2014, ad opera dell'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/114 convertito in legge 114/2014, che entra in modifica dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010.

Si prende atto altresì a tal proposito, a consuntivo 2019 e anche per il 2020, dell'avvenuto rispetto del contenimento della spesa per lavoro a tempo determinato nel 2019 e nel 2020 nel tetto dell'analoga voce di spesa 2009, come risulta dal Prospetto ALLEGATO D) “**SPESA PER LAVORO FLESSIBILE ANNI 2019 – 2020 (CONFRONTO 2009)**” allegato alla presente deliberazione

Spesa Lavoro flessibile 2009	-	1° aggregato: euro	6.795.418,10
Spesa lavoro flessibile 2019	-	1° aggregato: euro	6.235.179,83
Spesa lavoro flessibile 2020	-	1° aggregato: euro	6.776.066,90

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 - temperando 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 che nel **dispositivo** di suddetta Deliberazione di G.C. n. 35 del 06.03.2021 si deliberava, tra l'altro, quanto di seguito:

"1. di approvare, 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...

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;

...omissis...

5. 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... d'intesa con la Direzione Generale e con le modalità e secondo i complessivi indirizzi operativi dettati dalla Giunta negli specifici capoversi delle premesse più sopra approvati;

...omissis...";

Preso atto che l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale è stata attestata nel Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 4/2021, che ha espresso "parere favorevole alla proposta di Deliberazione di Giunta n 2021/465 del 4/3/2021 avente ad oggetto "Piano Triennale dei fabbisogni di personale anni 2021-2022-2023 – anno 2021 primo stralcio, provvedimenti conseguenti; rideterminazione dotazione organica" 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...";

Tutto ciò premesso:

Preso atto che, con Determinazione Dirigenziale RUD n. 708 del 28.08.2020 - mediante utilizzo della graduatoria del Concorso Pubblico per la copertura di n. 3 posti di "Funzionario Reti Sociali" - Specializzazione Servizi Sociali (Assistente Sociale) Cat. D1, approvata dal Comune di Reggio Emilia con Determinazione Dirigenziale n. 1015 del 24.06.2019 ed utilizzabile sia per assunzioni a tempo indeterminato che determinato - veniva assunta in servizio a tempo determinato e pieno, con medesimo profilo e specializzazione di cui sopra, la dott.ssa P.F., utilmente collocata in 28° posizione nella suddetta graduatoria, per il periodo dal 07.09.2020 al 06.07.2021, salvo proroga, per esigenze temporanee ed eccezionali correlate alle nuove necessità connesse al Reddito di Cittadinanza, con assegnazione al Servizio Servizi Sociali – U.O.C. Polo Sociale Territoriale Sud a Attività in Ambito Dipendenze e Salute Mentale;

Vista inoltre la lettera datata 04.06.2021 - che costituisce parte sostanziale del presente provvedimento e che è da intendersi qui integralmente richiamata - con la quale la dott.ssa Germana Corradini, Dirigente del Servizio "Servizi Sociali", richiedeva la proroga del rapporto di lavoro in essere con la dott.ssa P.F. fino al 31.12.2021 e salvo ulteriore proroga, a fronte del permanere delle esigenze straordinarie che ne avevano originato l'assunzione – esigenze ulteriormente aggravate dall'emergenza sanitaria in corso - e valutato positivamente il periodo di lavoro già prestato;

Valutato:

- che la richiesta di proroga in oggetto riguarda la medesima attività lavorativa per la quale fu stipulato il contratto di lavoro a tempo determinato [attività lavorativa corrispondente allo stesso profilo professionale di Funzionario Reti Sociali – Specializzazione Servizi Sociali (Assistente Sociale) cat. D1] e le medesime motivazioni assuntive, come sopra specificato;
- che si tratta della prima proroga del contratto di lavoro di che trattasi, instaurato a decorrere dal 07.09.2020;

Verificata l'impossibilità di far fronte alle suddette esigenze con personale di pari profilo già dipendente dell'Ente, stante il completo utilizzo del personale dotato di dette caratteristiche sulle ordinarie attività gestionali tipiche dei Servizi, nonché sugli specifici prodotti/progetti strategici e gestionali assegnati ai Dirigenti ed alle diverse strutture di riferimento per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel PEG, come già indicato anche nella Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021 di approvazione del *"Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale – Anni 2021-2022-2023 - Anno 2021 Primo Stralcio. Provvedimenti conseguenti – Rideterminazione Dotazione Organica"*;

Tenuto conto che le risorse economiche necessarie alla proroga contrattuale di che trattasi risultano presenti nei capitoli relativi alla spesa di personale del Bilancio pluriennale 2021-2023 – annuale 2021;

Valutato, con riferimento alla spesa relativa alla proroga contrattuale 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;
- essa rientra ed è contenuta nei vincoli e limiti alla spesa di personale e che, in particolare, 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 da tutte le ulteriori disposizioni legislative successivamente intervenute ed indicate nella Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021;
- risulta compatibile con i vincoli di spesa per le 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);
- in merito al rispetto delle norme sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e ss.mm.ii. convertito con modificazioni con Legge n. 58/2019, al D.M. 17/03/2020 ed alla Circolare interministeriale 08.06.2020, si richiama la "Relazione sulla gestione con analisi delle risultanze del Conto Finanziario, del Conto Economico e del Conto del Patrimonio" (relazione ai sensi dell'art. 151, comma 6, e art. 231 del D.Lgs. 267/2000) allegata alla citata Deliberazione di C.C. n. 108 di I.D. del 10.05.2021 di approvazione del Rendiconto della Gestione 2020 e relativi allegati, ove al paragrafo "Personale" relativo alle "Spese Correnti", a pagina 39, si evidenzia, in particolare:

*“...omissis...che il “rapporto” provvisoriamente determinato tra la spesa a consuntivo 2020 del personale assegnato al Comune e la spesa pre-consuntiva 2020 del personale assegnato all’Istituzione scuole e nidi d’infanzia e la media delle entrate dell’ultimo triennio, pari al 27,74%, risulta contenuto rispetto all’analogo “rapporto” registrato nell’ultimo rendiconto approvato 2019, pari al 31,00% (come da normativa vigente).
...omissis...”*

- di conseguenza, allo stato attuale si conferma la “sostenibilità finanziaria” della spesa oggetto del presente provvedimento, nonché il “contenimento” del rapporto tra “spesa di personale ed entrate correnti” entro il valore determinato dal rendiconto 2019 (pari al 31,00%);

Visto quanto disposto in materia di assunzioni a tempo determinato dall’art. 36 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., come da ultimo modificato dall’art. 9 comma 1 lett. b) del Decreto Legislativo n. 75/2017:

“Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell’impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l’applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall’articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all’articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto...omissis...Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l’applicazione dell’articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato...”;

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

Considerato, inoltre, che nel caso di specie non ricorre l’obbligo, disposto dall’art. 34, comma 6, del D.Lgs. 165/2001, di verificare l’impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi prima di procedere ad effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a 12 mesi, poiché, oltre a non trattarsi di nuova assunzione bensì di proroga di contratto a tempo determinato già in essere con la lavoratrice, la suddetta proroga ha durata inferiore a 12 mesi;

Visto, inoltre, quanto disposto in materia di assunzioni a tempo determinato dal D.Lgs. n. 81/2015 cd. “Job act” (che abroga il Decreto Legislativo n. 368/2001, ma che conferma in via sostanziale la precedente normativa abrogata) ed in particolare dai suoi 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 di trentasei mesi;

Preso atto altresì dell’art. 23 del sopraccitato D.Lgs. n. 81/2015 relativamente al numero complessivo di contratti a tempo determinato che testualmente recita:

- “1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell’anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all’unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell’attività nel corso dell’anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell’assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.*
- 2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:*
 - a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;*
 - b) da imprese start-up innovative di cui all’articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni*

dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;

- c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;*
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;*
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;*
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.*

... omissis..."

Preso atto che il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il 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 quelle già individuate dal D.Lgs. 81/2015 ed in particolare come segue:

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

e che, pertanto, la proroga del contratto di lavoro a tempo determinato in oggetto - trattandosi di unità con profilo di "Funzionario Reti Sociali" – Specializzazione Servizi Sociali, afferente alla categoria degli Assistenti Sociali - non concorre al computo del limite percentuale (20%) di cui all'art. 23 del D.Lgs n. 81/2015 in virtù dell'esclusione operata dall'art. 50, comma 4, lett e) del vigente CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018;

Visto altresì, con riferimento al limite massimo dei 36 mesi di assunzione a tempo determinato di cui all'ex art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, ora abrogato ed il cui contenuto è stato trasfuso nell'art. 19 commi 1 e 2 del citato 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"*;

Valutato, ai fini del calcolo del "contatore" individuale massimo di 36 mesi di assunzione per mansione e procedura concorsuale, nonché del numero massimo di proroghe (5) nell'arco dei suddetti 36 mesi, che la dott.ssa P.F. è stata assunta a tempo determinato con profilo di Funzionario Reti Sociali – Specializzazione Servizi Sociali (cat. D) da parte del Comune di Reggio Emilia mediante scorrimento della specifica graduatoria concorsuale già ricordata in premessa (approvata con D.D. n. 1015 di R.U.A.D. del 24.06.2019) per un periodo complessivo di 10 mesi, precisamente dal 07.09.2020 al 06.07.2021, e che pertanto, anche considerando la presente proroga (la prima, di durata pari a 5 mesi e 25 giorni) non vengono raggiunti i suddetti limiti temporali assuntivi, né con riferimento al tetto di 36 mesi, né con riguardo al numero massimo di proroghe.

Ritenuto pertanto legittimo ed opportuno - alla luce delle esigenze più sopra manifestate, al fine di garantire il corretto funzionamento del Servizio interessato – procedere alla proroga del contratto di lavoro a tempo determinato in essere con la dott.ssa P.F., già in servizio con profilo di "Funzionario Reti e Servizi Culturali" - Specializzazione Servizi Sociali, cat. D, a tempo pieno, per il periodo 07.07.2021 – 31.12.2021, salvo ulteriore proroga, mantenendo invariata l'assegnazione al Servizio "Servizi Sociali", U.O.C. Polo Sociale Territoriale Sud a Attività in Ambito Dipendenze e Salute Mentale;

VISTI inoltre:

- il nuovo T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL approvato con D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 e ss.mm.ii. ed in particolare gli artt. 107 (funzioni e responsabilità della dirigenza), 183 - commi 7 e 9 (impegni di spesa) e 151 comma 4 (principi in materia di contabilità);
- il Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., art. 4 - 2° comma;

- la Circolare Ministero dell'Interno 22.06.1993, n. 6;
- gli articoli 59 e 60 dello Statuto Comunale;
- l'art. 32 del vigente Regolamento di Contabilità del Comune;
- il vigente CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali;

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

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

DETERMINA

1. di **prorogare** - per tutte le motivazioni indicate in premessa, secondo gli indirizzi e le autorizzazioni di cui alla Deliberazione G.C. n. 35 di I.D. del 06.03.2021 di approvazione del "*PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 – ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA*", previa sottoscrizione di contratto individuale di lavoro, stante la necessità di garantire continuità al Servizio interessato – il contratto di lavoro a tempo determinato in essere con la dott.ssa **P.F.**, già assunta con profilo di "**Funzionario Reti e Servizi Sociali**" - **Specializzazione Servizi Sociali, cat. D1**, a tempo pieno, ai sensi del vigente C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii. e dagli artt. 35 e 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., per il periodo **07.07.2021 – 31.12.2021**, salvo ulteriore proroga, mantenendo invariata l'assegnazione al **Servizio "Servizi Sociali"**, U.O.C. Polo Sociale Territoriale Sud a Attività in Ambito Dipendenze e Salute Mentale;

specificando che la stessa presenta tutte le condizioni di prorogabilità a tempo determinato previste dai Decreti Legislativi n. 165/2001 e ss.mm.ii. e n. 81/2015 e ss.mm.ii., che si tratta della 1° proroga contrattuale e che con essa non vengono raggiunti i limiti temporali assuntivi, pari a 36 mesi, con riferimento alla medesima procedura di reclutamento;

2. di mantenere alla stessa il trattamento economico mensile lordo attualmente percepito, proprio del personale inquadrato nella cat. D1, rapportato alle ore effettivamente prestate;
3. di imputare la complessiva spesa di € 15.301,09 al capitolo 30807 "Personale a tempo determinato Servizi Sociali" del PEG 2021 - Bilancio pluriennale 2021-2023 – Annuale 2021 – Centro di Costo 0145 - codice Modalità di Gestione Conto Annuale 001 Interventi in economia diretta - e precisamente:

art. 1 € 11.599,04 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102 – imp. 2021/192
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 12.07
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 10.9.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 3.131,39 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104 – imp.2021/193
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 12.07
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 10.9.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 570,66 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104 – imp. 2021/194
codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 12.07
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG:10.9.1

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

4. di dare atto che la proroga contrattuale di cui al presente provvedimento:

- riguarda le medesime attività lavorative per le quali fu stipulato il contratto di lavoro a tempo determinato (attività corrispondenti allo stesso profilo professionale di Funzionario Reti Sociali – Specializzazione Servizi Sociali, di categoria D1);
- trova implicita autorizzazione nella più volte citata Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021, nell'ambito della 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, 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 stanziati 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'analogo voce di spesa 2009...omissis..."*;

5. di dare atto, con riferimento alla spesa relativa alla proroga contrattuale oggetto del presente provvedimento, che:

- le risorse economiche necessarie alla sua attuazione risultano presenti e stanziati nei capitoli relativi alla spesa di personale del Bilancio pluriennale 2021-2023 – annuale 2021;
- 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;
- essa rientra ed è contenuta nei vincoli e limiti alla spesa di personale e che, in particolare, 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 da tutte le ulteriori disposizioni legislative successivamente intervenute ed indicate nella Deliberazione G.C. n. 35 del 06.03.2021;
- essa risulta compatibile con i vincoli di spesa per le 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);
- in merito al rispetto delle norme sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale, di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e s.m.i. convertito con modificazioni con Legge n. 58/2019, al D.M. 17/03/2020 ed alla Circolare interministeriale 08.06.2020, si richiama la "Relazione sulla gestione con analisi delle risultanze del Conto Finanziario, del Conto Economico e del Conto del Patrimonio" (relazione ai sensi degli artt. 151, comma 6, e 231 del D.Lgs. 267/2000) allegata alla citata Deliberazione di C.C. n. 108 di I.D. del 10.05.2021 di approvazione del Rendiconto della Gestione 2020 e relativi allegati, ove al paragrafo "Personale" relativo alle "Spese Correnti", a pagina 39, si evidenzia, in particolare:

*"...omissis...che il "rapporto" provvisoriamente determinato tra la spesa a consuntivo 2020 del personale assegnato al Comune e la spesa pre-consuntiva 2020 del personale assegnato all'Istituzione scuole e nidi d'infanzia e la media delle entrate dell'ultimo triennio, pari al 27,74%, risulta contenuto rispetto all'analogo "rapporto" registrato nell'ultimo rendiconto approvato 2019, pari al 31,00% (come da normativa vigente).
...omissis..."*
- di conseguenza, allo stato attuale si conferma la "sostenibilità finanziaria" della spesa oggetto del presente provvedimento nonché il "contenimento" del rapporto tra "spesa di personale ed entrate correnti" entro il valore determinato dal rendiconto 2019 (pari al 31,00%);

6. di dare altresì atto che - trattandosi di personale assunto con profilo di Funzionario Reti Sociali – Specializzazione Servizi Sociali e pertanto afferente alla categoria degli Assistenti Sociali – la proroga di contratto di lavoro a tempo determinato in oggetto non concorre al computo del limite percentuale (20%) di cui all'art. 23 del D.Lgs n. 81/2015, in virtù dell'esclusione operata dall'art. 50, comma 4, lett e) del vigente CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018;

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

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

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO
(dott.ssa Battistina Giubbani)