

Proponente: 31.A
Proposta: 2022/62
del 13/01/2022



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.D. 13

del 17/01/2022

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

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

OGGETTO: IMPEGNO DELLA SPESA RELATIVA ALL'ASSUNZIONE DI 1 FIGURA A TEMPO DETERMINATO - AI SENSI DELL'ART. 90 DEL D.LGS. N.267/2000 E S.M.I - DA ASSEGNARE ALL'"UNITÀ ORGANIZZATIVA AUTONOMA DI SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ DEL SINDACO, DELLA GIUNTA E DEGLI ASSESSORI" IN ESECUZIONE DI DELIBERAZIONE G.C. N. 245 DEL 23.12.2021 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2021-2022-2023 – STRALCIO ANNO 2022 E PARZIALE MODIFICA DEL PIANO 2021. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA."

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

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 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. 133 del 13/07/2021, immediatamente esecutiva, è stato approvato il Piano delle Performance 2021-2023, il Piano esecutivo di Gestione 2021 (art. 169 del D.Lgs n. 267/2000 e ss.mm.ii) e i relativi allegati;
- con decreto del Ministero dell'Interno del 24/12/2021 è stato disposto il differimento al 31.03.2022 del termine per l'approvazione del Bilancio di previsione 2022/2024 da parte degli enti locali e che, pertanto, vengono applicate le norme in materia di esercizio provvisorio di cui all'art. 163 D.Lgs. 267/00 così come modificato dal D.Lgs. 126/2014;
- con successiva deliberazione di Consiglio Comunale si provvederà ad approvare il Bilancio di Previsione 2022-2024;
- con successiva deliberazione di Giunta Comunale si provvederà ad approvare il Piano Esecutivo di Gestione relativo all'esercizio 2022;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 di I.D. 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" è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni dell'Ente anno 2021 primo stralcio;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 245 del 23.12.2021, avente ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2021-2022-2023 – STRALCIO ANNO 2022 E PARZIALE MODIFICA DEL PIANO 2021. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA" è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni dell'Ente stralcio anno 2022 e parziale modifica del piano 2021;

Vista e richiamata integralmente da ultimo la **Deliberazione di G.C. 23.12.2021 n. 245 di I.D.** che approva il "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2021-2022-2023 – STRALCIO ANNO 2022 E PARZIALE MODIFICA DEL PIANO 2021. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA", con particolare riferimento a quanto previsto:

- **al punto 1 del dispositivo** nel quale si provvedeva ad approvare, il PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2021-2022-2023 – stralcio ANNO 2022 e parziale modifica del piano 2021, PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA di cui all'**ALLEGATO 1** della succitata Deliberazione, nei limiti e con le modalità in essi stabiliti e nel quale si indicavano tutti i limiti e le normative di riferimento, in merito al contenimento 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 indeterminato che determinato anche per l'anno 2022, secondo quanto autorizzato nell'allegato 1,;
- **al punto 2 del dispositivo** che testualmente recita: *"di dichiarare, a valere per l'anno 2022, 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 2022 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"*;
- **al punto 5 del dispositivo che dispone** *"di autorizzare e di dare mandato alla Dirigente del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" di provvedere, con propri atti, all'indizione dei Bandi di Concorso Pubblico, dei Bandi di Mobilità volontaria tra enti, approvati con*

la presente deliberazione, nonché a tutti gli adempimenti indicati e conseguenti alla presente deliberazione, ivi comprese le assunzioni mediante scorrimento di graduatorie concorsuali pubbliche, con le modalità e secondo i complessivi indirizzi della Giunta indicati negli specifici capoversi delle premesse più sopra approvati”;

- **al punto 8 del dispositivo** nel quale vengono confermati per il triennio 2020/22, i contenuti e gli indirizzi di cui ai precedenti Piani Occupazionali / Triennali dei fabbisogni, per tutto quanto non modificato da norma di legge o diversamente o nuovamente disposto col provvedimento di che trattasi;
- **al punto 11 del dispositivo** che riporta “di approvare l’assunzione di una unità Cat. D da assegnare agli uffici di staff degli Amministratori e specificatamente alle politiche di partecipazione, come da indicazioni e nota contenuta nel piano proposto e sinteticamente riportate nelle premesse, a cui attribuire un compenso ad personam di euro 5000 quale trattamento accessorio omnicomprensivo”;

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. 34/2021, che ha espresso “parere favorevole alla proposta di: “Piano Triennale dei fabbisogni di personale – anni 2021-2022-2023 – stralcio 2022 e parziale modifica del piano 2021, provvedimenti conseguenti – rideterminazione dotazione organica” raccomandando inoltre che “...all’atto delle assunzioni di qualsiasi natura, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti in materia di spesa del personale, con l’adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio”;

Preso atto di quanto indicato nell’Allegato 1) approvato con la Deliberazione G.C. n. 245 del 23.12.2021 ed in particolare al punto “**4.7 reclutamento di personale a tempo determinato**” che di seguito si riporta:

parte - A -

Preliminarmente si richiama il paragrafo “3.1 parametri di spesa ed il budget assunzionale” dove si definiscono i limiti finanziari complessivi per le assunzioni a tempo determinato

Il quadro occupazionale dell’ente (andamento sostenuto delle cessazioni e reclutamento rallentato) spinge a dover autorizzare il ricorso alle assunzioni a tempo determinato anche per il 2022 al fine di garantire da una parte la gestione dei servizi e dall’altra il rispetto delle scadenze, o per far fronte alle ragioni d’urgenza ed assoluta necessità che si dovessero rendere necessarie, effettuandole comunque nei limiti normativi legati alla spesa autorizzata nel presente piano, e della “sostenibilità finanziaria” delle stesse.

*Richiamato quanto indicato al successivo paragrafo **5 dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano**, e sino alla determinazione del nuovo rapporto tra “spesa di personale ed entrate correnti” che potrà essere quantificato solo a consuntivo 2021, e che servirà quale ulteriore riferimento per le assunzioni 2022” si valuta opportuno - come già previsto anche nel precedente Piano triennale dei fabbisogni 2020-2022 - sia per l’anno 2022, 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 le ordinarie funzionalità o per affrontare situazioni straordinarie e temporanee , autorizzare i competenti uffici a realizzare:*

- 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**”, **previste da leggi speciali (TUEL 267/2000)** e/o per far fronte ad esigenze progettuali emergenti non previste dal presente piano, tenuto conto anche dei risparmi generati dai dimissionari, coerentemente con i parametri di contenimento della spesa di personale :
- media del triennio 2011-2013;
- tetto della spesa per lavoro flessibile entro dell’analoga voce di spesa 2009 (al netto delle “deroghe”, delle categorie escluse, dei finanziamenti esterni, ecc.);
- sostenibilità finanziaria;

...omissis...

Parte – B -

reclutamento speciale art. 90 del T.U.E.L. n. 267/2000 e ss.mm.ii. - “Uffici di supporto agli organi di direzione politica”.

il vigente Regolamento sull’ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia ed in particolare:

- la Sezione A L’Organizzazione, art. 5 “Uffici posti alle dirette dipendenze del Sindaco, della Giunta o degli Assessori” ;

- la Sezione B L'Accesso, art. 43 "Particolari tipologie di contratti e incarichi a tempo determinato"; nonché la Deliberazione G.C. 30.08.2019 n. 132 a costituire l'"Unità Organizzativa di supporto alle attività del Sindaco, della Giunta e degli Assessori" ; definiscono i limiti, le condizioni e le responsabilità del personale che concorre a costituire gli uffici posti alle dirette dipendenze degli amministratori (c.d. uffici di staff); In particolare, la Deliberazione G.C. n. 132 del 30.08.2019 è intervenuta nel definire alcuni elementi comuni ai contratti di lavoro da stipulare con detto personale quali:
- 1) come qualificare il "termine finale" per i suddetti contratti fiduciari,
 - 2) le modalità di inquadramento,
 - 3) la determinazione dei criteri per la corresponsione degli emolumenti "ad personam", da corrispondere per "fasce omogenee" in relazione alle categorie di assunzione e di inquadramento, e/o per le diverse figure incaricate di particolari funzioni di cui all'art. 90 co. 3-bis, come da Tabella ivi riportata:

POSIZIONI DI STAFF ART. 90	Requisiti culturali richiesti/ posseduti:	Categoria inquadramento Tabellare CCNL personale EE.LL.	"Emolumento unico" ad personam sostitutivo trattamento economico "accessorio" da attribuire ai sensi:	Fascia Emolumento unico sost. Accessorio
Livello di complessità definito su: Ruolo / Funzioni / Attività / Competenze / Responsabilità / Impegno orario				minima / massima a seconda livello di complessità Ruolo/ funzioni/ attività / competenze / responsabilità/ Impegno orario
Su funzioni di STAFF "standard" - livello complessità Medio /Medio Alto /Alto/Molto Alto	minimo Diploma maturità	Cat. C	Art. 90 co.3 - analogo e parametrato ai dipendenti delle categorie	Euro 2.500 / 5.000 / 7000 /15.000
Su funzioni di STAFF "standard" livello complessità Medio /Medio Alto /Alto/ Molto Alto	Laurea – LS – LM – Diploma Laurea v.o.	Cat. D	Art. 90 co.3 - analogo e parametrato ai dipendenti delle categorie	Euro 2.500 / 5.000 / 7000 /15.000

Poiché il Sindaco ha manifestato la volontà (nota allegata) di avvalersi di una ulteriore unità con profilo di "funzionario amministrativo/ funzionario sviluppo territoriale" Cat. D, su posto vacante, che dovrà occuparsi principalmente del supporto all'Assessore De Franco nella costruzione delle Politiche di partecipazione nell'ambito delle deleghe conferite alla "Casa e alla Partecipazione, con deleghe a Diritto alla Casa, Politiche abitative, Conciliazione dei tempi di vita e lavoro, Patrimonio, Tributi, Protezione civile, Anagrafe e Stato civile, Partecipazione e Volontariato, Centri sociali" - ha richiesto l'assunzione nel proprio staff, a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 del Decreto Legislativo n. 267/2000, per le attività di ausilio e supporto alle funzioni d'indirizzo tipiche di alcune deleghe di sua assegnazione in particolare per il:

- supporto all'assessore nelle azioni di partecipazione e di costruzione di relazioni con il territorio e le diverse risorse in un'ottica di progettualità e sviluppo di azioni concrete e innovative.
- Per mobilitare in termini di ricostruzione sistemica delle risorse e delle relazioni esistenti sul territorio in un'ottica di costruzione di politiche pubbliche aderente alle esigenze dei diversi quartieri.
- Supporto alla gestione dei progetti di innovazione urbana e di partecipazione, previsti dalle linee di mandato, a livello locale, nazionale e internazionale.
- Supporto alla gestione delle relazioni con gli stakeholders per promuovere i progetti collaborativi nelle loro diverse modalità di implementazione sul territorio.
- SUPPORTO ALL'ASSESSORE DI RIFERIMENTO nel Laboratorio Aperto di innovazione sociale dei Chiostrì di San Pietro.

Sino al "termine del mandato del Sindaco" - intendendosi per tale, come più sopra riportato e come determinato nella Deliberazione G.C. n. 132 del 30.08.2019, la data di "proclamazione degli eletti" l'eventuale cessazione anticipata del mandato amministrativo partito il 19 Giugno 2019 e/o salvo risoluzione anticipata - e di attribuire allo stesso il trattamento economico tabellare (di base) previsto dal vigente C.C.N.L. del personale degli Enti Locali proprio della categoria giuridica "D", oltre ad un "emolumento unico" ad personam annuo lordo di € 5.000 (da corrispondere su 13 mensilità) - sostitutivo del trattamento accessorio, omnicomprensivo dei compensi per lavoro aggiuntivo, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale, quantificato tenuto conto del globale livello di complessità (Medio / Alto) della posizione di staff, in relazione a: Ruolo / Funzioni /

Attività / Competenze / Responsabilità / Impegno orario, possedute / richieste e di cui alla corrispondente Fascia di appartenenza per categoria di inquadramento già individuata, nonché della temporaneità dell'incarico, del ruolo da ricoprire

precisando che quanto attiene alla nuova assunzione a tempo determinato disposta ai sensi dell'art. 90 D.Lgs. 267/2000, le risorse finanziarie necessarie si ritrovano nell'ambito dei complessivi risparmi derivanti dalle numerose cessazioni di personale già previste per l'anno 2022, anche con specifico riferimento al personale precedentemente assunto a tale titolo (art. 90).

La persona, le cui generalità sono meglio specificate nella nota del Sindaco e curriculum allegato possiede i requisiti previsti per l'accesso e l'inquadramento previsto.

Confermato pertanto - sulla base dell'attuale vigente normativa nonché dei documenti di programmazione e rendicontazione dell'Ente e delle condizioni soggettive del Comune di Reggio Emilia - che si possa procedere per l'anno 2022 ad effettuare assunzioni di personale a tempo determinato nel limite dei vincoli di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 (tetto di spesa 2009) e sulla base di tutto quanto autorizzato, anche in via previsionale, dalla Deliberazione G.C. 245 del 23.12.2021 di approvazione dello stralcio PTFP ANNO 2022 e parziale modifica del piano 2021, ivi comprese le assunzioni a tempo determinato conseguenti alle Elezioni Amministrative del maggio/giugno 2019, per esigenze di "governance" e previste da Leggi Speciali, di cui all'art. 90 del TUEL 267/2000, richieste dai nuovi organi di governo: Sindaco, Giunta e Assessori per l'assolvimento delle funzioni d'indirizzo e controllo loro conferite dalla legge, nell'ambito delle risorse finanziarie necessarie si ritrovano nell'ambito dei complessivi risparmi derivanti dalle numerose cessazioni di personale già previste per l'anno 2022, anche con specifico riferimento al personale precedentemente assunto a tale titolo (art. 90);

Considerato che a seguito delle Elezioni Amministrative per il rinnovo del Sindaco e del Consiglio Comunale di Reggio Emilia del giugno 2019, e dell'insediamento, come più sopra specificato dei nuovi organi elettivi, si è provveduto con Deliberazione G.C. 30.08.2019 n. 132 a costituire l' "Unità Organizzativa di supporto alle attività del Sindaco, della Giunta e degli Assessori" e a disporre con essa anche l'assunzione in servizio a tempo determinato delle prime 12 figure da assegnare a tale Unità, in staff a Sindaco e Assessori, ai sensi di quanto disposto dall'art. 90 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i. e nella quale si rinviava a successivo apposito provvedimento, l'assunzione di ulteriori collaboratori da assumere fiduciarmente intuito-personae, ai sensi del medesimo art. 90;

Ritenuto pertanto di dover provvedere, in attuazione e secondo gli indirizzi e le autorizzazioni contenute nella Deliberazione di G.C. 23.12.2021 n. 245 di I.D. che approva il "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2021-2022-2023 – STRALCIO ANNO 2022 E PARZIALE MODIFICA DEL PIANO 2021. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA", stante la necessità di procedere ad effettuare l'assunzione ivi disposta a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., dal 01 Febbraio 2022 come richiesto dal Sindaco, e ad approntare il contratto individuale di lavoro e impegnare la spesa relativa sul competente capitolo che verrà previsto nel Bilancio di Previsione 2022-2024, per l'unità di personale individuata dal Sindaco, attribuendo alla stessa il profilo professionale, la categoria di inquadramento e l'"emolumento unico" ad personam annuo lordo come disposto dalla Deliberazione sopracitata specificando che la stessa ha dichiarato il possesso dei requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego nel profilo professionale e nella categoria giuridica di inquadramento che verranno comunque verificati prima dell'assunzione in servizio a tempo determinato;

Preso atto infine, in analogia a quanto già stabilito nella Deliberazione G.C. n. 132 del 30.08.2019:

- che il rapporto di lavoro verrà instaurato, successivamente alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, a decorrere dal 01.02.2022 – data proposta dal Sindaco nella richiesta e così sino (e non oltre) al "termine del mandato del Sindaco" attuale, intendendosi per tale (unicamente ai presenti fini di scadenza contrattuale) la data della "proclamazione degli eletti" dei futuri organi elettivi, l'eventuale cessazione anticipata del mandato amministrativo partito il 19 Giugno 2019 e/o salvo revoca anticipata disposta dall'Amministrazione ai sensi di legge;
- che il rapporto di lavoro che si andrà a costituire con la Dr.ssa P.R. (meglio generalizzata nella relazione allegata non pubblicabile) sarà disciplinato secondo i patti e le condizioni che verranno indicate nel contratto individuale di lavoro e che vengono, di seguito riportati:

1. al rapporto di lavoro si applica il Contratto Collettivo Nazionale del personale del Comparto Funzioni Locali;
2. il trattamento economico tabellare (compenso base) è quello relativo alla categoria di inquadramento / di appartenenza prevista dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale del Comparto Funzioni Locali e seguirà le dinamiche retributive contrattualmente

- previste;
3. il trattamento economico accessorio, è sostituito da un unico “emolumento” ad personam, per fasce omogenee, avente natura omnicomprendiva anche dei compensi per lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale e di importo corrispondente a quello individuato, per la figura in corso di assunzione, dalla deliberazione che ne dispone l’assunzione, ed in particolare pari a Euro 5.000;
 4. su tutte le competenze lorde e sui successivi aggiornamenti, vengono operate le ritenute di legge sia fiscali che previdenziali;
 5. il dipendente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all’espletamento dell’incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi, programmi ed attività da realizzare, garantendo una presenza in servizio non inferiore alle 36 ore settimanali;
 6. l’assunzione a tempo determinato decorre dal 01.02.2022 e così sino al “termine del mandato del Sindaco” attuale, intendendosi per tale, ai presenti fini, la data della “proclamazione degli eletti” dei futuri organi elettivi oppure eventuale cessazione anticipata del mandato amministrativo partito il 19 Giugno 2019, salvo revoca anticipata dell’incarico, ai sensi di legge, o interruzione anticipata del rapporto di lavoro in caso di eventuale collocamento a riposo “d’ufficio” del dipendente, disposto dal Comune di Reggio Emilia, per sopraggiunta maturazione dei requisiti previdenziali previsti dalle leggi nel tempo vigenti, per fruire del trattamento di quiescenza, senza incorrere in penalizzazioni;
 7. il contratto potrà risolversi anticipatamente, in caso di necessità di copertura a tempo indeterminato del posto corrispondente, o al venir meno delle esigenze che ne hanno determinato l’assunzione, opportunamente motivate dall’Amministratore di riferimento;
 8. i diritti e i doveri delle parti in materia di trattamento economico tabellare, giuridico e di fine rapporto sono regolati dalle disposizioni normative vigenti, dai contratti collettivi di lavoro nel tempo vigenti, dai regolamenti interni di questo Comune, anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E’, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l’annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto;
 9. in caso di collocamento a riposo “d’ufficio” della dipendente assunta a tempo determinato, per eventuale sopraggiunta maturazione dei requisiti previdenziali previsti dalle leggi nel tempo vigenti, per fruire del trattamento di quiescenza senza incorrere in penalizzazioni, non potrà essere nuovamente disposta, nei suoi confronti, alcuna ulteriore assunzione a tempo determinato, ai sensi dell’art. 90 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii.

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), e 163 (esercizio provvisorio e gestione provvisoria);
- 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;

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;

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.;

DETERMINA

1. di impegnare, in esecuzione di quanto disposto da Deliberazione G.C. 23.12.2021 n. 245, la complessiva spesa di € 91.689,96 relativa all’assunzione a tempo determinato, ai sensi dell’art.

90 del T.U.E.L. 267/2000 della Dr.ssa P.R. (meglio generalizzata nella relazione allegata non pubblicabile) da assegnare all'Unità Organizzativa autonoma di supporto alle attività del Sindaco, della Giunta e degli Assessori" che verrà assunta a decorrere dal 01.02.2022 con profilo di "Funzionario Sviluppo Territoriale" Cat. D1 e con attribuzione di emolumento annuo lordo pari a € 5.000 a supporto dell'Assessore Lanfranco De Franco, specificando che la stessa ha dichiarato il possesso dei requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego nel profilo professionale e nella categoria giuridica di inquadramento che verranno comunque verificati prima dell'assunzione in servizio a tempo determinato, come segue:

quanto a € 34.780,59 sul capitolo che nel PEG per l'esercizio 2022 verrà iscritto in sede corrispondente al Cap. 300 del PEG 2021 "PERSONALE ADDETTO AL SERVIZIO DI GABINETTO DEL SINDACO" del Bilancio Pluriennale 2021-2023, Centro di Costo 0218 - codice Modalità di Gestione Conto Annuale 001 Interventi in economia diretta e precisamente:

art. 1 € 26.444,46 – Retribuzione lorda - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.01
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 01.1.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 7.032,42 – Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.01
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 01.1.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 1.303,71 - Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104 (TFR)

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.01
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 01.1.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

quanto a € 37.947,50 sul capitolo che nel PEG per l'esercizio 2023 verrà iscritto in sede corrispondente al Cap. 300 del PEG 2021 "PERSONALE ADDETTO AL SERVIZIO DI GABINETTO DEL SINDACO" del Bilancio Pluriennale 2021-2023, Centro di Costo 0218 - codice Modalità di Gestione Conto Annuale 001 Interventi in economia diretta e precisamente:

art. 1 € 28.852,33 – Retribuzione lorda - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.01
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 01.1.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 7.672,75 – Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.01
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 01.1.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 1.422,42 - Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104 (TFR)

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:

- codice funzionale missione / programma: 01.01
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 01.1.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

quanto a € 18.961,87 sul capitolo che nel PEG per l'esercizio 2024 verrà iscritto in sede corrispondente al Cap. 300 del PEG 2021 "PERSONALE ADDETTO AL SERVIZIO DI GABINETTO DEL SINDACO" del Bilancio Pluriennale 2021-2023, Centro di Costo 0218 - codice Modalità di Gestione Conto Annuale 001 Interventi in economia diretta e precisamente:

art. 1 € 14.417,14 – Retribuzione lorda - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.01
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 01.1.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 3.833,97 – Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.01
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 01.1.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 710,76 - Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104 (TFR)

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.01
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 01.1.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

- di prendere atto, in analogia a quanto già stabilito nella Deliberazione G.C. n. 132 del 30.08.2019:
 - che il rapporto di lavoro verrà instaurato, successivamente alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, a decorrere dal 01.02.2022 – data proposta dal Sindaco nella richiesta e così sino (e non oltre) al "termine del mandato del Sindaco" attuale, intendendosi per tale (unicamente ai presenti fini di scadenza contrattuale) la data della "proclamazione degli eletti" dei futuri organi elettivi, l'eventuale cessazione anticipata del mandato amministrativo partito il 19 Giugno 2019 e/o salvo revoca anticipata disposta dall'Amministrazione ai sensi di legge;
 - che il rapporto di lavoro che si andrà a costituire con la Dr.ssa P.R. (meglio generalizzata nella relazione allegata non pubblicabile) sarà disciplinato secondo i patti e le condizioni che verranno indicate nel contratto individuale di lavoro e che vengono, di seguito riportati:
 - al rapporto di lavoro si applica il Contratto Collettivo Nazionale del personale del Comparto Funzioni Locali;
 - il trattamento economico tabellare (compenso base) è quello relativo alla categoria di inquadramento / di appartenenza prevista dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale del Comparto Funzioni Locali e seguirà le dinamiche retributive contrattualmente previste;
 - il trattamento economico accessorio, è sostituito da un unico "emolumento" ad personam, per fasce omogenee, avente natura omnicomprensiva anche dei compensi per lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale e di importo corrispondente a quello individuato, per la figura in corso di assunzione, dalla deliberazione che ne dispone l'assunzione, ed in particolare pari a Euro 5.000;
 - su tutte le competenze lorde e sui successivi aggiornamenti, vengono operate le ritenute di legge sia fiscali che previdenziali;
 - il dipendente assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro

correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi, programmi ed attività da realizzare, garantendo una presenza in servizio non inferiore alle 36 ore settimanali;

6. l'assunzione a tempo determinato decorre dal 01.01.2022 e così sino al "termine del mandato del Sindaco" attuale, intendendosi per tale, ai presenti fini, la data della "proclamazione degli eletti" dei futuri organi elettivi, l'eventuale cessazione anticipata del mandato amministrativo partito il 19 Giugno 2019 e/o salvo revoca anticipata dell'incarico, ai sensi di legge, o interruzione anticipata del rapporto di lavoro in caso di eventuale collocamento a riposo "d'ufficio" del dipendente, disposto dal Comune di Reggio Emilia, per sopraggiunta maturazione dei requisiti previdenziali previsti dalle leggi nel tempo vigenti, per fruire del trattamento di quiescenza, senza incorrere in penalizzazioni;
 7. il contratto potrà risolversi anticipatamente, in caso di necessità di copertura a tempo indeterminato del posto corrispondente, o al venir meno delle esigenze che ne hanno determinato l'assunzione, opportunamente motivate dall'Amministratore di riferimento;
 8. i diritti e i doveri delle parti in materia di trattamento economico tabellare, giuridico e di fine rapporto sono regolati dalle disposizioni normative vigenti, dai contratti collettivi di lavoro nel tempo vigenti, dai regolamenti interni di questo Comune, anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto;
 9. in caso di collocamento a riposo "d'ufficio" della dipendente assunta a tempo determinato, per eventuale sopraggiunta maturazione dei requisiti previdenziali previsti dalle leggi nel tempo vigenti, per fruire del trattamento di quiescenza senza incorrere in penalizzazioni, non potrà essere nuovamente disposta, nei suoi confronti, alcuna ulteriore assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 90 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii.
3. di dare atto:
- che le risorse finanziarie necessarie alla realizzazione del presente atto, si trovano tutte all'interno degli stanziamenti dei macroaggregati "Redditi da Lavoro dipendente" del Bilancio Pluriennale di previsione 2021-2023 e che le stesse troveranno altresì copertura negli stanziamenti relativi alla spesa di personale del Bilancio Pluriennale di Previsione 2022-2024 in corso di elaborazione (nell'ambito del quale si terrà conto della assunzione disposta col presente provvedimento);
 - che le risorse finanziarie necessarie si ritrovano nell'ambito dei complessivi risparmi derivanti dalle numerose cessazioni di personale già previste per l'anno 2022, anche con specifico riferimento al personale precedentemente assunto a tale titolo (art. 90);
 - che la spesa necessaria all'attuazione di tutto quanto disposto dal presente provvedimento rientra ed è contenuta negli attuali vincoli e limiti di spesa di personale, ai sensi delle vigenti normative più sopra citate e che pertanto il presente provvedimento risulta conforme a quanto previsto dall'art. 1 comma 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;
 - che la spesa necessaria per le assunzioni del presente atto risulta compatibile con i vincoli di spesa per tali tipologie di assunzioni di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii. (come modificato 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).

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

Ai sensi dell'art. 183, comma 7 del più volte citato 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 DI SERVIZIO
(Dott.ssa Giubbani Battistina)

