

**Proponente: 31.A**  
**Proposta: 2022/418**  
**del 22/02/2022**



**COMUNE DI  
REGGIO NELL'EMILIA**

**R.U.D. 174**  
**del 25/02/2022**

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

**Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina**

**DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE**

**OGGETTO:** ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO DI N. 1 FIGURA CON PROFILO DI "FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI" (CAT. D) DA ASSEGNARE AL SERVIZIO "SERVIZI CULTURALI", MEDIANTE UTILIZZO DI GRADUATORIA CONCORSUALE DI ALTRO ENTE DI PROFILO PROFESSIONALE EQUIVALENTE E PARI CATEGORIA GIURIDICA.

## **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 il posizionamento in graduatoria. I soggetti interessati saranno meglio generalizzati nella Relazione Allegata al presente provvedimento, che ne costituisce parte integrante non pubblicabile, al fine del principio di pertinenza e non eccedenza e a tutela, nel tempo, del diritto all'oblio degli interessati.

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 72 di I.D. dell'8.04.2021 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2021-2023, la nota di aggiornamento al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) 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 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 di I.D. del 13.07.2021 sono stati approvati il Piano delle Performance 2021-2023, il Piano esecutivo di Gestione 2021 (art. 169 del D.Lgs n. 267/2000 e ss.mm.ii) ed 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. 267/2000 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 dell'esercizio 2022;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 112 di I.D. del 22.06.2021 è stata disposta l'*"APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE (PAP) DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA. PERIODO 1/1/2021 – 31/12/2023"*
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 245 di I.D. del 23.12.2021 è stato approvato il *"PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 – ANNO 2022 E PARZIALE MODIFICA DEL PIANO 2021. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI – RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA"*;

Vista e richiamata integralmente la predetta **Deliberazione di G.C. n. 245 di I.D. del 23.12.2021**, nel cui dispositivo:

- al **punto 1** si approvava *"... per tutte le motivazioni esposte in premessa, 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 nei limiti e con le modalità in essi stabiliti ..."* - allegato 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** si dichiarava *"...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** 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, 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** si confermavano “...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 presente provvedimento, ivi compresi i criteri per l’individuazione di graduatorie di altri Enti da utilizzare per la copertura dei posti vacanti così come disposto nell’Allegato 1) alla presente Deliberazione;  
...”;

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, con il quale è stato 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 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.”;

Richiamato, inoltre, il contenuto dell’**Allegato 1** alla Deliberazione di G.C. n. 245 di I.D. del 23.12.2021, con particolare riferimento al:

- paragrafo “**3. contesto di riferimento per la predisposizione del piano dei fabbisogni**” nel quale si dà atto del **quadro normativo** in materia di assunzioni, contenimento della spesa di personale e regime vincolistico esistente, con particolare riferimento al limite di cui al “**Art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni in Legge n. 122 del 30/07/2010, e ss.mm.ii (in materia di contenimento della spesa di personale per lavoro flessibile a tempo determinato entro il tetto di spesa 100% del 2009)** (tuttora vigente, con deroghe e parziali esclusioni dal computo della spesa, introdotte ad opera di diverse normative, da ultimo dalla Legge n. 178/2020 Legge di Bilancio 2021)...” del cui rispetto si dà atto al punto “**3.1 parametri di spesa ed il budget assunzionale**” con la tabella di seguito riportata:  
“...  
...

**Spese di personale per lavoro flessibile - art. 9, co.28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i.**

<b>1° aggregato di spesa</b>	<b>Personale a tempo determinato, contratti di co.co.co.</b>
<b>Anno 2009</b>	<b>6.795.418,01 euro - valore massimo di riferimento</b>
Anno 2018	6.207.648,36 euro
Anno 2019	6.235.179,83 euro
Anno 2020	6.776.066,90 euro
<b>2° aggregato di spesa</b>	
<b>Contratti di formazione lavoro, altri rapporti formativi, somministrazione lavoro</b>	
<b>Anno 2009</b>	<b>53.349,45 euro - valore massimo di riferimento</b>
Anno 2018	35.607,82 euro
Anno 2019	34.026,36 euro
Anno 2020	0,00 euro

*i dati confermano che le azioni di contenimento dei costi del personale sono ampiamente realizzate.*

*Tuttavia occorre individuare linee di contenimento del costo del tempo determinato, non solo per ragioni di limiti normativi, ma anche per esigenze organizzative.*

- ...”;
- paragrafo “**4. Strategie di Recruiting e Fabbisogno di personale**” dove si prevede, tra gli altri strumenti di reclutamento, anche il ricorso ad “**assunzioni a tempo determinato da graduatorie proprie o di altri enti per esigenze straordinarie o sostitutive, laddove sia motivatamente compromessa la funzionalità degli uffici o sia necessario garantire gli standard**

quantitativi/qualitativi di personale previsti dalle norme (scuole, servizi sociali)..." ed, in particolare, al punto "4.7 reclutamento di personale a tempo determinato parte – A -", dove è dato leggere:

*"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;

[...]

- assunzioni a tempo determinato, in caso attestate esigenze straordinarie o emergenziali utili a non compromettere la funzionalità dei servizi od il rispetto delle scadenze da parte delle singole strutture.

...";

- paragrafo "5. Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano", nel quale, dopo aver preso atto dei mutati criteri per la definizione delle capacità assunzionali degli Enti, collegati alla "sostenibilità finanziaria" delle assunzioni, si dà conto di quanto riportato di seguito in stralcio:

"...

*In merito al rispetto delle norme sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa prevista per nuove assunzioni stabilite nel presente provvedimento, nell'ambito della più "complessiva" spesa di personale di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i. convertito con modificazioni in Legge n. 58/2019, al DPCM 17/03/2020 e Circolare interministeriale 08/06/2020, si specifica che "il "rapporto" provvisoriamente determinato, simulato sulla base dei dati accertati nel mese di Ottobre 2021, tra la spesa pre-consuntiva 2021 del personale assegnato al Comune e all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia e la media delle entrate dell'ultimo triennio, risulterà verosimilmente pari al 27.84%, in linea all'analogo "rapporto" registrato nell'ultimo rendiconto approvato 2020, pari al 27,85% (come da normativa vigente)".*

Tutto ciò premesso:

Vista la lettera datata 28.01.2022, avente ad oggetto "richiesta di personale", che costituisce parte sostanziale del presente provvedimento e che si intende qui integralmente richiamata, nella quale la dirigente del Servizio "Servizi Culturali" riepilogava le esigenze del proprio Servizio in termini di risorse umane necessarie ad assicurare la funzionalità delle attività essenziali per la gestione ordinaria;

Evidenziati, in particolare, due passaggi della predetta nota:

- il primo, nel quale veniva illustrata la necessità di inserire una figura presso la UOC Gestione Attività Culturali, da adibire ad azioni di comunicazione/social e grafica per la promozione delle sempre più numerose iniziative, come ad es. Giovane Fotografia Italiana;

- il secondo, nel quale, mettendo in evidenza, oltre ai numerosi pensionamenti che nel corso del 2022 interesseranno la UOC Gestione Biblioteche ed in particolare figure impegnate anche “...nel presidio di snodi strategici dell’assetto organizzativo dell’UOC...”, l’assenza con diritto alla conservazione del posto di una figura con profilo di Funzionario Reti e Servizi Culturali (cat. D), si richiedeva “...l’assunzione di un dipendente di pari qualifica ed inquadramento con contratto a tempo determinato...”;

Ritenuto che alle predette esigenze si possa dare una prima parziale risposta con l’assunzione a tempo determinato e pieno, per 9 mesi salvo proroga, di una figura di “Funzionario Reti e Servizi Culturali” (cat. D) che potrà essere adibita - con soluzioni organizzative improntate alla flessibilità e all’ottimizzazione del tempo lavoro – in parte alle attività di comunicazione e promozione delle iniziative culturali della relativa UOC (Gestione Attività Culturali), in particolare nei periodi di maggior concentrazione di dette iniziative, ed in parte alla UOC Gestione Biblioteche per le esigenze sostitutive di cui si è dato conto più sopra;

Valutato, in ragione di quanto indicato poc’anzi, che l’unità di personale in oggetto debba essere assegnata, almeno inizialmente, alla UOC Gestione Attività Culturali, in ragione del particolare picco di iniziative culturali che avrà luogo nei prossimi mesi, in base al quale si prevede un impiego prevalente della risorsa presso quella UOC, facendo salva la possibilità di riassegnazione alla UOC Gestione Biblioteche in un secondo momento, nel corso del rapporto di lavoro;

Verificata l’impossibilità di far fronte alle suddette esigenze con personale di pari profilo già alle dipendenze dell’Ente, stante il completo impiego del personale dotato di tali caratteristiche nelle ordinarie attività gestionali tipiche dei servizi, nonché sugli specifici prodotti/progetti strategici e gestionali assegnati ai Dirigenti e alle diverse strutture di riferimento per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel PEG - come emerso in sede di effettuazione della ricognizione sull’assenza di esuberanti, eccedenze, soprannumeri di personale di cui si dà conto anche nella più volte citata Deliberazione G.C. n. 245 del 23.12.2021, avente ad oggetto “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 – ANNO 2022 E PARZIALE MODIFICA DEL PIANO 2021. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI – RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA”;

Verificato che questo Comune non dispone, allo stato attuale, di graduatorie concorsuali vigenti nel suddetto profilo di Funzionario Reti e Servizi Culturali (cat. D), da cui poter attingere per rispondere all’esigenza di personale già descritta;

Viste le disposizioni di cui:

- all’art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, che testualmente recita: “...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”;
- all’art. 3, comma 61, terzo periodo, della Legge n. 350/2003, che testualmente recita: “...In attesa dell’emanazione del regolamento di cui all’articolo 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, le amministrazioni pubbliche ivi contemplate, nel rispetto delle limitazioni e delle procedure di cui ai commi da 53 a 71, possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate”;

Considerato, inoltre, l’orientamento uniforme manifestato tramite i pareri ANCI 8.09.2004 e 11.05.2017, la nota Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica UPPA n. 6351 del 13.03.2004, la circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica UORCC.PA n. 5 del 21.11.2013 e la deliberazione n. 124/2013/PAR 3.10.2013 della Corte dei Conti Umbria, dove si ritiene ammissibile che il “previo accordo” tra amministrazioni pubbliche ai fini dell’utilizzo da parte dell’una della graduatoria dell’altra, previsto dall’art. 3, comma 61, della Legge n. 350/2003, avvenga anche successivamente all’approvazione della graduatoria di che trattasi;

Ricordato, altresì, per quanto attiene alla forma dell’accordo di che trattasi, l’orientamento della giurisprudenza verso soluzioni che valorizzino l’autonomia dell’ente e si situino nell’alveo dei poteri propri del privato datore di lavoro (cfr. TAR Veneto sentenza n. 864/2011 e Corte dei conti del Veneto deliberazione n. 290/2019);

Ricordato, infine, il richiamo operato al punto 8 del dispositivo della Delib. G.C. n. 245 del 23.12.2021, dove, per quanto attiene ai criteri per l'individuazione di graduatorie di altri Enti a copertura delle esigenze assunzionali, si confermavano *"...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 presente provvedimento..."*;

Richiamato, pertanto, quanto disposto a tal proposito dal PTFP 2021-2023 – Anno 2021 Primo Stralcio, approvato con Delib. G.C. n. 35 del 06.03.2021, ed in particolare quanto segue:

*"...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...."*

*...";*

Preso atto che:

- operando in coerenza con i predetti indirizzi di cui al citato PTFP 2021-2023 – Anno 2021 Primo Stralcio, si è provveduto a ricercare procedure concorsuali indette o in corso di espletamento o graduatorie concorsuali vigenti, con riferimento a profili professionali corrispondenti a quello ricercato, presso amministrazioni pubbliche territorialmente vicine, tenendo conto anche della loro "attualità" e del numero di candidati idonei non ancora assunti;
- dalla predetta ricerca è emersa l'opportunità di far ricadere la scelta sulla graduatoria relativa al *Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 1 posto di "Istruttore Direttivo Culturale" cat. D. a tempo indeterminato e pieno presso l'Area Cultura, Sport, Tempo libero del Comune di Albinea (RE)*, approvata con Determinazione n. 56/D del Settore Risorse Umane dell'Unione Colline Matildiche, già peraltro utilizzata dalla scrivente A.C., su base di accordo approvato con D.D. n. 1825 R.U.A.D. del 09.11.2021, per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno n. 1 figura con profilo di Funzionario Reti e Servizi Culturali (cat. D) in attuazione del predetto PTFP 2021-2023 – Anno 2021 Primo Stralcio (operata con D.D. n. 1527 R.U.D. del 20.12.2021);

Valutato nuovamente, come peraltro già espresso nella richiamata D.D. n. 1825 R.U.A.D. del 09.11.2021, che:

- il profilo di "Funzionario Reti e Servizi Culturali" (cat. D) presso il Comune di Reggio Emilia coincida, in termini sostanziali, con quello, di medesima categoria giuridica D, di "Istruttore Direttivo Culturale", oggetto del Concorso, presso l'Unione Colline Matildiche, dal quale è scaturita la graduatoria di che trattasi, sussistendo tra i due profili una differenza prettamente nominalistica, come emerso dal raffronto tra i processi e le competenze di riferimento del primo e le conoscenze/competenze richieste nel Bando di Concorso relativo al secondo, avuto riguardo anche per le materie oggetto delle prove previste;
- la vicinanza territoriale tra i due Enti interessati costituisca fattore solitamente in grado di incrementare le probabilità di ottenere accettazioni alle proposte di assunzione da parte dell'Amministrazione non titolare della graduatoria;

Dato atto che:

- per tutte le motivazioni esposte poc'anzi, si è provveduto, con lettera agli atti di questa A.C. con P.G. n. 27113 del 03.02.2022, a richiedere all'Unione Colline Matildiche l'autorizzazione all'utilizzo della graduatoria di che trattasi per l'assunzione a tempo determinato dal primo momento utile, di n. 1 unità da inquadrare in analogo profilo professionale di ambito culturale, nella medesima categoria giuridica D in ragione della mancanza, presso la scrivente Amministrazione, di valida graduatoria concorsuale di pari profilo professionale;
- con nota acquisita agli atti di questa A.C. con P.G. n. 28329 del 04.02.2022, l'Unione Colline Matildiche comunicava l'assenso a tale utilizzo della propria graduatoria, autorizzandone lo scorrimento a partire dalla 4<sup>a</sup> posizione, ossia dal primo dei candidati idonei non ancora assunti;

Preso atto che, conseguentemente:

- si è provveduto a scorrere la suddetta graduatoria a partire dalla 4<sup>a</sup> classificata (F.G.), la quale, dopo aver ascoltato la proposta assuntiva più sopra descritta, ha espresso formalmente la propria rinuncia con lettera acquisita agli atti di questo Comune al n. 38060 di P.G. del 10.02.2022;
- si è successivamente sottoposta la proposta di assunzione di che trattasi al candidato collocato in 5<sup>a</sup> posizione (M.D.), il quale, ascoltata la medesima proposta, l'ha formalmente accettata con lettera agli atti con P.G. n. 43957 del 16.02.2022;

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 [...] 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, in relazione al dettato normativo di cui all'art. 34, comma 6, del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. in merito all'obbligo di verificare l'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi prima di procedere ad effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a 12 mesi, che nel caso oggetto del presente provvedimento non ricorrono i suddetti obblighi poiché si tratta di assunzione a tempo determinato di durata inferiore a 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;

Visto altresì, con riferimento al limite massimo di 36 mesi di assunzione a tempo determinato di cui all'art. 19, commi 1 e 2, del citato D.Lgs. n. 81/2015, il Parere UPPA n° 3/2009 nel quale si indica che *“Il limite temporale dei 36 mesi si sostanzia in un contatore che faccia riferimento a rapporti di lavoro inerenti allo svolgimento di mansioni equivalenti riconducibili, come già detto, alla medesima procedura di reclutamento”;*

Visto anche il Parere UORCC.PA del Dipartimento della Funzione Pubblica n° 37562 del 19.09.2012, nel quale si indica che “...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 – che il candidato che ha accettato la proposta di assunzione a tempo determinato di cui sopra (M.D.) non è mai stato assunto dal Comune di Reggio Emilia dalla graduatoria concorsuale di che trattasi e che pertanto ha un “contatore” individuale pari a zero e, di conseguenza, pienamente compatibile con l’assunzione proposta;

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.

...”

Preso atto altresì di quanto disposto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Funzioni Locali del 21.05.2018 - triennio 2016-2018, che all’art. 50 “Contratto a tempo determinato” ha confermato il tetto annuale del 20% di cui all’articolo 23 del D.Lgs. 81/2015 ma ha ampliato, al comma 4, la casistica dei contratti a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative rispetto a quella già individuata dal D.Lgs. 81/2015, come segue:

“... ”

- 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”;

Considerato che:

- il numero complessivo di contratti di lavoro a tempo determinato vigenti ad oggi e la cui validità si estende sino al 07.03.2022 risulta nettamente inferiore al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza alla medesima data, tenuto conto anche di tutte le assunzioni a tempo determinato effettuate per esigenze sostitutive di lavoratori assenti, che risultano escluse dal computo ai sensi del citato art. 23, comma 2, del D. Lgs. 81/2015 e ss.mm.ii., e delle ulteriori

esclusioni ai sensi dell'art. 50, comma 4, del C.C.N.L. per il personale del Comparto Funzioni Locali;

- che, pertanto, anche con la presente assunzione a tempo determinato, tale limite percentuale non viene assolutamente superato;

Valutato, inoltre, con specifico riferimento alla spesa relativa all'assunzione a tempo determinato di cui al presente provvedimento, che:

- si possano effettuare, nell'anno in corso, le azioni di reclutamento di personale previste nel PTFP 2021-2023 – anno 2022 e parziale modifica del Piano 2021 (approvato, come anzidetto, con Delib. G.C. 245 del 23.12.2021) – ed in particolare assunzioni a tempo determinato secondo gli indirizzi di cui ai citati paragrafo “**4. Strategie di Recruiting e Fabbisogno di personale**” e punto “**4.7 reclutamento di personale a tempo determinato parte – A -**”;
- che le risorse necessarie all'assunzione a tempo determinato di cui al presente provvedimento sono rinvenibili negli stanziamenti del secondo esercizio del Bilancio pluriennale 2021 – 2023 (esercizio 2022);
- che si terrà conto della spesa necessaria alla presente assunzione nel Bilancio di previsione 2022 – 2024 in corso di predisposizione, per quanto attiene all'annualità 2022;
- che la stessa 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 commi 557, 557-bis, -ter e -quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. in materia di contenimento e riduzione della spesa di personale rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 e di tutte le ulteriori disposizioni legislative successivamente intervenute ed indicate nella citata Deliberazione di G.C. 23.12.2021 n. 245 di I.D.;
- 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, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122 (come modificato da ultimo dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, che ha eliminato di fatto gli obblighi in materia di riduzione della spesa per assunzioni a tempo determinato per gli Enti locali rispettosi delle regole, contenendola solo complessivamente entro il limite di quella sostenuta nel 2009);
- che, ad ogni buon conto, trattandosi di spesa relativa ad un rapporto di lavoro a tempo determinato, essa non vincola in maniera permanente il Bilancio del Comune di Reggio Emilia, essendo per sua natura limitata nel tempo e strettamente legata alle esigenze straordinarie che la determinano;

Ritenuto, per tutto quanto sopra esposto, che si debba procedere all'assunzione in servizio con rapporto di lavoro a tempo determinato e pieno, **con profilo di “Funzionario Reti e Servizi Culturali” - Cat. D**, mediante utilizzo della graduatoria relativa al *Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 1 posto di “Istruttore Direttivo Culturale” cat. D. a tempo indeterminato e pieno presso l'Area Cultura, Sport, Tempo libero del Comune di Albinea (RE)*, approvata con Determinazione n. 56/D del Settore Risorse Umane dell'Unione Colline Matildiche, attualmente in corso di validità, del candidato **M.D.** (5° classificato), il quale sarà assegnato al Servizio “Servizi Culturali” - UOC Gestione Attività Culturali, per esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale legate in parte ad attività di comunicazione/social e grafica per la promozione di iniziative culturali ed in parte ad attività di gestione delle biblioteche comunali - per il periodo **dal 07 marzo 2022 al 06 dicembre 2022**, salvo proroga;

VISTI inoltre:

- il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 267/2000 ed in particolare gli artt. 107 (funzioni e responsabilità della dirigenza), 183, commi 7 e 9 (impegni di spesa) e 151, comma 4 (principi in materia di contabilità) e 163 (esercizio provvisorio);
- l'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001;
- la Circolare Ministero dell'Interno 22.06.1993, n. 6;
- gli articoli 59 e 60 dello Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia;
- l'art. 32 del vigente Regolamento di Contabilità del Comune;
- il vigente CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018;

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

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

## DETERMINA

1. di assumere in servizio a tempo pieno e determinato l'unità di personale indicata di seguito, 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. 145 di I.D. del 23.12.2021 di approvazione del *"Piano Triennale dei fabbisogni di personale – anni 2021-2022-2023 – stralcio 2022 e parziale modifica del Piano 2021, provvedimenti conseguenti – rideterminazione dotazione organica"* e 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. - mediante utilizzo della graduatoria del *"Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 1 posto di "Istruttore Direttivo Culturale" cat. D. a tempo indeterminato e pieno presso l'Area Cultura, Sport, Tempo libero del Comune di Albinea (RE)"*, approvata con Determinazione n. 56/D del Settore Risorse Umane dell'Unione Colline Matildiche ed ora utilizzata dal Comune di Reggio Emilia su base di autorizzazione:

dott. **M.D.** (5° classificato) - con profilo di **"Funzionario Reti e Servizi Culturali"** (cat. D) a decorrere **dal 07 marzo 2022** e così fino **al 06 dicembre 2022**, salvo proroga, e con assegnazione al **Servizio "Servizi Culturali"** - UOC Gestione Attività Culturali, per esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale legate ad attività di comunicazione/social e grafica per la promozione di iniziative culturali nonché di gestione delle biblioteche comunali;

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

e specificando che:

- la suddetta graduatoria è già stata utilizzata per assunzioni a tempo indeterminato sino alla 3<sup>a</sup> posizione;
- la candidata collocata alla 4<sup>a</sup> posizione della medesima graduatoria ha rinunciato alla proposta di assunzione a tempo determinato di cui sopra, con lettera acquisita agli atti di questo Comune al n. 38060 di P.G. del 10.02.2022;

2. di attribuire al suindicato dipendente il trattamento economico mensile lordo proprio del personale inquadrato nella Cat. D;

3. di stabilire che il suddetto lavoratore assunto a tempo determinato verrà sottoposto ad un periodo di prova pari a 4 settimane - trattandosi di contratto superiore 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, comma 2, che dal Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia - Sezione C – art. 2, comma 2, e che tale periodo di prova verrà indicato nel contratto individuale di lavoro;

4. di imputare la complessiva spesa di € 23.633,33 al capitolo che nel Bilancio di Previsione per l'esercizio 2022 verrà iscritto in sede corrispondente al Cap. 22400 "Personale Attività Culturali" del PEG 2021 del Bilancio pluriennale 2021-2023 – Centro di Costo 0153 - Codice di modalità di

gestione Conto Annuale 001 – Interventi in economia diretta - e precisamente:

art. 1 € 17.970,48 – Retribuzione lorda - COGE HA – PD 3102

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

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

art. 2 € 4.778,73 – Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104

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

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

art. 2 € 884,12 – Contributi a carico dell'Ente COGE HC - PD 3104 (TFS-TFR)

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

- codice funzionale missione / programma: 05.02
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 08.2.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113;

5. di dare atto, inoltre, in relazione alla spesa relativa all'assunzione a tempo determinato di cui al presente provvedimento, che:

- si possano effettuare, nell'anno in corso, le azioni di reclutamento di personale previste nel PTFP 2021-2023 – anno 2022 e parziale modifica del Piano 2021 (approvato, come anzidetto, con Delib. G.C. 245 del 23.12.2021) – ed in particolare assunzioni a tempo determinato secondo gli indirizzi di cui ai citati paragrafo “**4. Strategie di Recruiting e Fabbisogno di personale**” e punto “**4.7 reclutamento di personale a tempo determinato parte – A -**”;
- che le risorse necessarie all'assunzione a tempo determinato di cui al presente provvedimento sono rinvenibili negli stanziamenti del secondo esercizio del Bilancio pluriennale 2021 – 2023 (esercizio 2022);
- che si terrà conto della spesa necessaria alla presente assunzione nel Bilancio di previsione 2022 – 2024 in corso di predisposizione, per quanto attiene all'annualità 2022;
- che la stessa 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 commi 557, 557-bis, -ter e -quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. in materia di contenimento e riduzione della spesa di personale rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 e di tutte le ulteriori disposizioni legislative successivamente intervenute ed indicate nella citata Deliberazione di G.C. 23.12.2021 n. 245 di I.D.;
- 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, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122 (come modificato da ultimo dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, che ha eliminato di fatto gli obblighi in materia di riduzione della spesa per assunzioni a tempo determinato per gli Enti locali rispettosi delle regole, contenendola solo complessivamente entro il limite di quella sostenuta nel 2009);
- che, ad ogni buon conto, trattandosi di spesa relativa ad un rapporto di lavoro a tempo determinato, essa non vincola in maniera permanente il Bilancio del Comune di Reggio Emilia, essendo per sua natura limitata nel tempo e strettamente legata alle esigenze straordinarie che la determinano;

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.

LA DIRIGENTE DEL SERVIZIO  
(Dott.ssa Battistina Giubbani)