

Proponente: 31.A
Proposta: 2022/1214
del 06/06/2022



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.D. 564

del 08/06/2022

**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 "GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI" (CAT. C) DA ASSEGNARE ALLA "STRUTTURA DI POLICY POLITICHE DI PARTECIPAZIONE", MEDIANTE UTILIZZO DI GRADUATORIA CONCORSUALE PUBBLICA DI PARI PROFILO E CATEGORIA

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

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

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 del 29.03.2022, dichiarata immediatamente esecutiva, sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2022-2024 e la nota di aggiornamento al DUP (Documento Unico di Programmazione) e relativi allegati;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 19.04.2022 sono stati approvati il Piano delle Performance 2022-2024, il Piano Esecutivo di Gestione 2022 e relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 68 di I.D. del 28.04.2022 sono stati approvati il Rendiconto della Gestione 2021 ed i relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 69 di I.D. del 28.04.2022 sono stati approvati il Bilancio Consuntivo dell'Esercizio 2021 e relativi allegati dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia, Conto che concorre alla definizione del parametro di spesa di personale unitamente al Rendiconto di Gestione del Comune;
- 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. 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 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.

1° aggregato di spesa	Personale a tempo determinato, contratti di co.co.co.
Anno 2009	6.795.418,01 euro - valore massimo di riferimento
Anno 2018	6.207.648,36 euro
Anno 2019	6.235.179,83 euro
Anno 2020	6.776.066,90 euro
2° aggregato di spesa	Contratti di formazione lavoro, altri rapporti formativi, somministrazione lavoro
Anno 2009	53.349,45 euro - valore massimo di riferimento
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 -**”, è riportato:
“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;
 - le assunzioni a tempo determinato di Assistenti Sociali finanziate "a valere" su risorse etero finanziate ("Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale" di cui all'art. 1, comma 386, della legge 28/12/2015, n. 208 ecc.) e su risorse proprie nei limiti degli stanziamenti di bilancio destinati a tale voce di spesa.
 - le assunzioni a tempo determinato del personale scolastico ed educativo assegnato alla Istituzione Scuole e Nidi d'infanzia nei limiti degli stanziamenti di bilancio destinati a tale voce di spesa.
 - **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 comunicazione della Dirigente della "Struttura di Policy Politiche di Partecipazione" in data 21.04.2022, che costituisce parte sostanziale del presente provvedimento e che si intende qui integralmente richiamata, nella quale la dirigente, nel segnalare le imminenti dimissioni di una unità a tempo determinato assegnata al servizio, evidenziava la necessità di continuare ad avvalersi di una unità per lo svolgimento delle attività di back-office/amministrative e di supporto organizzativo alle azioni sui territori in capo alla struttura;

Preso atto che il Comune di Reggio Emilia dispone di graduatorie derivanti dal Concorso Pubblico per la copertura di 3 p.v. di Gestore processi amministrativi – categoria C - approvate con Determinazione Dirigenziale n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019 pertanto tuttora vigenti ed utilizzabili entro tre anni

dall'approvazione, così come da ultimo confermato nella Legge di Bilancio per l'anno 2020, L. 160 del 27.12.2019, art. 1, comma 147, lett. c);

Valutata quindi la necessità e l'opportunità di procedere, per far fronte alle esigenze rappresentate dalla Dirigente, ad assumere in servizio a tempo determinato 1 unità - attingendo dalle graduatorie valide derivanti dal Concorso Pubblico per la copertura di 3 posti di "Gestore Processi Amministrativi" categoria C - approvate con Determinazione Dirigenziale n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019 ed attualmente in corso di validità - dal primo momento utile e così per 6 mesi salvo proroga;

Preso atto che:

- la graduatoria del C.P. Gestore Processi Amministrativi (cat. C), approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019 valida per assunzioni a tempo indeterminato e da utilizzare sempre in via prioritaria anche per assunzioni a tempo determinato, è stata dichiarata **COMPLETAMENTE ESAURITA** in occasione del recente scorrimento avvenuto con D.D. n. 183 di R.U.D. del 01.03.2022, a parziale copertura delle esigenze di reclutamento autorizzate, per il profilo in oggetto, con Deliberazione di G.C. n. 245 del 23.12.2021;
- pertanto ad oggi è disponibile unicamente la graduatoria scaturita dal medesimo concorso pubblico, approvata con la medesima determinazione dirigenziale, e valida unicamente per assunzioni a tempo determinato, nella quale si riscontra la presenza di numerosi idonei non ancora assunti dal Comune di Reggio Emilia;

Verificata l'impossibilità di far fronte all'esigenza sopravvenuta con personale interno già alle dipendenze dell'Ente di pari profilo, stante il completo utilizzo del personale dotato di tali caratteristiche, sulle ordinarie attività gestionali tipiche dei servizi, nonché sugli specifici prodotti/progetti strategici e gestionali assegnati ai Dirigenti e alle diverse strutture di riferimento per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel PEG - come peraltro già evidenziato anche nella citata Deliberazione G.C. n. 245 del 23.12.2021, in sede ed in ambito di effettuazione della ricognizione sull'assenza di esuberi, eccedenze, soprannumeri di personale - e confermata pertanto l'opportunità e la necessità di procedere con urgenza, all'assunzione in servizio a tempo determinato di 1 unità a tempo pieno con profilo di Gestore Processi Amministrativi - cat. C, al fine di sopperire all'esigenza di personale emersa a garanzia del presidio, del funzionamento e del mantenimento quali-quantitativo della Struttura di Policy;

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

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

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

Considerato, inoltre, 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 un'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;

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

"...

- 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 affersisce 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;*

...";

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

rapporti di lavoro inerenti allo svolgimento di mansioni equivalenti riconducibili, come già detto, alla medesima procedura di reclutamento”;

Visto anche il Parere UORCC.PA del Dipartimento della Funzione Pubblica n° 37562 del 19.09.2012 nel quale si indica che “...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.”;

Ritenuto pertanto - alla luce delle esigenze e del fabbisogno di personale sopra richiamato, a garanzia del corretto e puntuale funzionamento delle attività della “Struttura di Policy Politiche di Partecipazione” – di procedere all’assunzione in servizio a tempo determinato, dal 15 giugno 2022 e così per 6 mesi, salvo proroga, di 1 unità a tempo pieno con profilo di Gestore Processi Amministrativi (cat. C), mediante l’utilizzo della graduatoria valida unicamente per assunzioni a tempo determinato, derivante dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 3 posti di Gestore Processi Amministrativi - categoria C, essendo stata dichiarata completamente esaurita la graduatoria a tempo indeterminato da utilizzarsi in via prioritaria anche per assunzioni a tempo determinato;

Valutato opportuno – al fine di evitare assembramenti e comunque circoscrivere le occasioni di accesso agli uffici, agevolando, al contempo, la più ampia partecipazione da parte di candidati potenzialmente interessati ed al fine, inoltre, di garantire la necessaria celerità/speditezza dell’azione amministrativa - procedere alla convocazione di un idoneo numero di candidati ad una riunione “virtuale”, da tenersi in "videoconferenza", nella quale rendere le informazioni relative alla natura delle proposte in parola contemporaneamente a tutti i candidati presenti e, successivamente, procedere ad interpellarli singolarmente, in stretto ordine di graduatoria, al fine di raccogliere le singole manifestazioni di accettazione/rinuncia;

Dato atto che:

- si è proceduto ad invitare alla suddetta “videoconferenza”, tramite Email del 23.05.2022, i candidati utilmente collocati nella graduatoria valida unicamente per assunzioni a tempo determinato, a partire dal primo candidato non ancora assunto a tempo indeterminato o determinato presso il Comune di Reggio Emilia (3^a classificato) e fino alla 139^a posizione della graduatoria, ad eccezione di coloro che risultavano collocati nella graduatoria per assunzioni a tempo indeterminato già dichiarata esaurita, di coloro che avevano già rinunciato a qualsiasi proposta di assunzione a tempo determinato mediante utilizzo della predetta graduatoria o che risultavano già in servizio a tempo determinato o indeterminato presso il Comune di Reggio Emilia;
- la suddetta Email di convocazione:
 - riportava le informazioni essenziali circa la proposta di assunzione a tempo determinato di cui si discute, ossia la durata (6 mesi, salvo proroga, con decorrenza dal primo momento utile);
 - precisava che l’assenza dall’incontro in videoconferenza, fissato per il giorno 27.05.2022 alle ore 12.00, sarebbe stata considerata rinuncia alle proposte di assunzione;

Considerato che alla videoconferenza, tenutasi nel giorno 27.05.2022 alle ore 12.00, come previsto e comunicato, nella convocazione Email del 23.05.2022:

- risultavano presenti esclusivamente i candidati **M.M.** (88^a classificata), **C.A.** (118^a classificato), **M.F.** (125^a classificata), della graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D., derivante da Concorso Pubblico per la copertura di 3 **p.v. di Gestore Processi Amministrativi – valevole unicamente per assunzioni a tempo determinato**;
- risultavano altresì assenti e pertanto venivano considerati rinunciatari alle proposte di assunzione di che trattasi (come peraltro specificato nella convocazione inviata singolarmente) i candidati collocati alle posizioni 3^a, 4^a, 7^a, 12^a, 13^a, 20^a, 21^a, 32^a, 34^a, 53^a, 56^a, 58^a, 64^a, 65^a, 67^a, 69^a, 70^a, 72^a, 73^a, 76^a, 79^a, 83^a, 86^a, 87^a, 93^a, 97^a, 98^a, 99^a, 100^a, 101^a, 102^a, 104^a, 106^a, 107^a, 109^a, 110^a, 111^a, 113^a, 114^a, 115^a, 116^a, 119^a, 120^a, 121^a, 122^a, 123^a, 124^a, 126^a, 127^a, 128^a, 130^a, 131^a, 132^a, 135^a, 136^a, 137^a, 138^a, 139^a della graduatoria derivante da Concorso Pubblico per la copertura di 3 p.v. di Gestore Processi Amministrativi – valevole unicamente per assunzioni a tempo determinato;
- tutti i candidati che hanno partecipato presentavano le condizioni di assumibilità già previste dal citato Decreto Legislativo n. 368/2001, ora abrogato, ed il cui contenuto è stato trasfuso nell’art. 19, commi 1 e 2, del citato Decreto Legislativo n. 81/2015 (rispetto al complessivo contatore massimo di 36 mesi di assunzione per procedura concorsuale);

- i candidati **N.E.** (108^a classificata), **B.S** (129^a classificata) e **T.G.** (134^a classificato), avevano segnalato anticipatamente l'impossibilità a partecipare all'incontro in videoconferenza fissato per il giorno 27.05.2022 alle ore 12.00 e avevano manifestato interesse ad ascoltare le proposte di assunzione a tempo determinato, chiedendo di essere contattati telefonicamente ad avvenuta conclusione dell'incontro on-line;
- che la formulazione delle proposte di assunzione si è conclusa con le seguenti risultanze:

POS. IN GRAD.	INIZIALI NOME E COGNOME	ACCETTA / RINUNCIA	N. PROTOCOLLO RINUNCIA / ACCETTAZIONE
88 ^a	M.M.	ACCETTA	PG n. 134405 del 31/05/2022

- che, avendo ritrovato l'unità ricercata, ai candidati **C.A.** (118^a classificato), **M.F.** (125^a classificata), non veniva estesa alcuna proposta di assunzione a tempo determinato e conseguentemente anche nei confronti dei candidati **N.E.** (108^a classificata), **B.S** (129^a classificata) e **T.G.** (134^a classificato), impossibilitati a partecipare all'incontro fissato ma interessati, non si procedeva con alcuna proposta assuntiva;

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

Valutato, 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 al 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 Bilancio pluriennale 2022 – 2024 (esercizio 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 a rapporto di lavoro a tempo determinato, essa non vincola in maniera permanente il Bilancio del Comune di Reggio Emilia, essendo per sua natura limitata nel tempo e strettamente legata alle esigenze straordinarie che la determinano;

Ritenuto che, per tutto quanto sopra esposto, si debba procedere all'assunzione in servizio con rapporto di lavoro a tempo determinato e pieno, per 6 mesi, **con profilo di "Gestore Processi Amministrativi" Cat. C1**, mediante utilizzo della graduatoria valevole unicamente per assunzioni a tempo determinato derivante dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 3 posti di Gestore Processi Amministrativi – categoria C – a tempo pieno, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019 e attualmente in corso di validità ed utilizzabile entro 3 anni dalla sua approvazione, **della Sig.a M.M. (classificatasi al 88° posto) per il periodo dal 15 giugno 2022 e così fino al 14 dicembre 2022, salvo proroga con assegnazione alla "Struttura di Policy Politiche di Partecipazione"**;

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), 183 comma 7 e 9 (impegni di spesa), 151 comma 4 (principi in materia di contabilità);
- il Decreto Legislativo n. 165/2001, art. 4 - 2° comma;
- la Circolare Ministero dell'Interno 22.06.1993, n. 6;
- gli articoli 59 e 60 dello Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia;
- l'art. 32 del vigente Regolamento di Contabilità del Comune;
- il vigente CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali ;

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

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

DETERMINA

1. di assumere in servizio a tempo pieno e determinato, a decorrere **dal 15 giugno 2022 e così fino al 14 dicembre 2022**, salvo proroga, per tutte le motivazioni indicate in premessa - fatta salva l'acquisizione di idonea documentazione, previa sottoscrizione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, ai sensi del vigente C.C.N.L. del personale del comparto Funzioni Locali, in attuazione e secondo gli indirizzi e le autorizzazioni di cui alla Deliberazione G.C. n. 245 di I.D. del 23.12.2021 di approvazione del "*PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 – ANNO 2022 E PARZIALE MODIFICA DEL PIANO 2021. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI – RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA*" – **la Sig.a M.M., con profilo di "Gestore Processi Amministrativi" - cat. C1** ed assegnazione alla "**Struttura di Policy Politiche di Partecipazione**", utilmente classificata alla 88^a posizione nella graduatoria per assunzioni a tempo determinato derivante dal Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 3 posti di Gestore Processi Amministrativi – categoria C – a tempo pieno, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019 e tuttora in corso di validità, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 e dagli artt. 35 e 36 del Decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. specificando inoltre che i candidati assenti venivano considerati rinunciatari e che, avendo ritrovato l'unità ricercata, ai candidati C.A. (118^a classificato), M.F. (125^a classificata), non veniva estesa alcuna proposta di assunzione a tempo determinato così come ai candidati N.E. (108^a classificata), B.S (129^a classificata) e T.G. (134^a classificato), impossibilitati a partecipare all'incontro fissato ma interessati, non si procedeva a formulare alcuna proposta assuntiva;
2. di prendere atto che la Sig.a M.M. presenta tutte le condizioni di assumibilità a tempo determinato previste dai Decreti Legislativi nn. 165/2001 e 81/2015 e ss.mm.ii., poiché la stessa non è mai stata assunta dal Comune di Reggio Emilia dalla graduatoria suddetta valida unicamente per assunzioni a tempo determinato, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019 e pertanto la stessa ha un "contatore" individuale pari a 0 e, di conseguenza, pienamente compatibile con l'assunzione proposta e che, sulla base dell'autodichiarazione rilasciata, la stessa possiede i requisiti previsti per l'accesso al Pubblico Impiego con riferimento allo specifico profilo e alla categoria di appartenenza, requisiti che si provvederà a verificare d'ufficio, ai sensi e con le modalità previste dalla vigente normativa in materia;
3. di attribuire alla sopraindicata dipendente il trattamento economico mensile lordo proprio del personale inquadrato alla Cat. C;

4. di stabilire che la suddetta lavoratrice, assunta a tempo determinato, verrà sottoposta ad un periodo di prova pari a 2 settimane - trattandosi di contratto di durata pari a 6 mesi – secondo le modalità e la disciplina prevista sia dal C.C.N.L. Funzioni Locali del 21.05.2018 all'art. 51 co. 2, che dal Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia - Sezione C – art. 2 co. 2 e che tale indicazione del periodo di prova verrà inserita nel contratto individuale di lavoro, che verrà sottoscritto dalla Sig.a M.M.;

5. di imputare la complessiva spesa di € **14.589,92** al Bilancio 2022-2024 – **Esercizio 2022** al capitolo **400** “Personale Servizio Politiche per il protagonismo responsabile e la città intelligente” del PEG 2022 – Centro di Costo 0217 – codice modalità di gestione Conto Annuale 001 e precisamente:

art. 1 € **11.095,29** - Competenze lorde - 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 a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € **2.950,30** - Contributi a carico del Comune - 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 a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € **544,33** - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104

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

6. di dare atto inoltre, in relazione alla spesa relativa all'assunzione a tempo determinato oggetto del presente provvedimento:

- che 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 al 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 Bilancio pluriennale 2022 – 2024 (esercizio 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 a rapporto di lavoro a tempo determinato, essa non vincola in maniera permanente il Bilancio del Comune di Reggio

Emilia, essendo per sua natura limitata nel tempo e strettamente legata alle esigenze straordinarie che la determinano;

7. di dare altresì atto che con la presente assunzione non si eccede il limite complessivo di unità assunte a tempo determinato dal Comune di Reggio Emilia ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 81/2015 e ss.mm.ii. per l'anno 2022 (20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione/proroga), operate le esclusioni previste dal comma 2 dell'articolo 23 del citato D.Lgs 81/2015 e quelle previste dall'art. 50, comma 4, del C.C.N.L. per il personale del Comparto Funzioni Locali.

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)