

Proponente: 31.A
Proposta: 2022/1723

del 25/08/2022



COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA

R.U.D. 874

del 29/08/2022

GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E
DELL'ORGANIZZAZIONE

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

OGGETTO: PROROGA DEL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO DI N. 2 UNITÀ CON PROFILO DI "FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE" (CAT. D) NELLE MORE DEI PROCESSI DI STABILIZZAZIONE AI SENSI DELL'ART. 20 COMMA 1 D.LGS. N. 75/2017 – IN ATTUAZIONE DI QUANTO PREVISTO CON DELIBERAZIONE G.C. 03.08.2022 N. 160 DI APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L'ANNO 2022 - PRIMO STRALCIO 2023

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. 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 non eccedenza e nel rispetto della tutela, nel tempo, del diritto all'oblio degli interessati.

Premesso che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 del 29.03.2022, sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2022-2024 e la nota di aggiornamento al DUP (Documento Unico di Programmazione);
- 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 anche il Bilancio Consuntivo dell'esercizio 2021 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. 127 del 30.06.2022, sono stati approvati il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) - di cui è parte integrante il Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023 stralcio anno 2022 soprarichiamato - l'integrazione al Piano della performance 2022/2024 e il Piano Esecutivo di Gestione 2022;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 160 del 03.08.2022 avente ad oggetto "**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L'ANNO 2022 - PRIMO STRALCIO 2023**" IN MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.4 DELL'ALLEGATO L) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 127 DEL 30.06.2022. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01.09.2022." è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni dell'Ente 2022-2024 modifica e integrazione per l'anno 2022 – primo stralcio 2023;

Visti e richiamati:

- l'articolo 20 "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*" del Decreto Legislativo n. 75/2017 e ss.mm.ii;
- la Circolare n. 3/2017 del 23.11.2017 del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione - Dipartimento della Funzione Pubblica dettante "*Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato*";

Vista e richiamata da ultimo la Deliberazione G.C. n. 160 del 03.08.2022 avente ad oggetto "**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L'ANNO 2022 - PRIMO STRALCIO 2023**" IN MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.4 DELL'ALLEGATO L) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 127 DEL 30.06.2022. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01.09.2022." con particolare riferimento a quanto previsto:

- **al punto 1 del dispositivo** nel quale si provvedeva ad approvare, il *PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L'ANNO 2022 - PRIMO STRALCIO 2023* 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 nel medesimo allegato 1);
- **al punto 3 del dispositivo che testualmente recita:** "*di confermare quanto indicato nella Deliberazione G.C. n. 245 del 23.12.2021 relativamente alla ricognizione annuale ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011, effettuata a valere per l'anno 2022, ed in particolare che il Comune di Reggio Emilia, allo stato attuale, non presenta situazioni di*

soprannumero in Dotazione organica, né situazioni di eccedenza alcuna di personale sia in relazione ad esigenze funzionali che finanziarie e che in corso di esercizio 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 8 del dispositivo** nel quale vengono confermati per il triennio 2022/24, 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 13 e 14 del dispositivo** che testualmente recitano:
 - 13.** “di autorizzare, per l’anno 2022 le assunzioni di personale facendo ricorso alle particolari modalità di reclutamento speciale transitorio di cui all’art. 20 comma 1) del Decreto Legislativo n. 75/2017 e plurime ss.mm.ii. (percorsi di “stabilizzazione” diretta), con le tempistiche, nei profili professionali e le modalità riportate nell’Allegato 1);
 - 14.** di rinviare a successivi provvedimenti la completa mappatura dei soggetti potenzialmente stabilizzabili ai sensi dell’art. 20 comma 1) del Decreto Legislativo n. 75/2017 poiché in possesso degli specifici requisiti da possedersi alla data del 31.12.2022, al fine di procedere alle assunzioni approvate al punto precedente, **autorizzando fin da subito le proroghe e/o i rinnovi delle assunzioni a tempo determinato dei soggetti potenzialmente stabilizzabili nei profili professionali individuati nel medesimo Allegato 1) al paragrafo 4.4 Concorsi interamente riservati al passaggio fra le aree e stabilizzazioni di personale assunto a tempo determinato – capoverso STABILIZZAZIONI;**

Richiamato – in riferimento al rispetto delle norme riguardo alla “sostenibilità finanziaria” della spesa per assunzioni – tutto quanto contenuto nel paragrafo “5.Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano” dell’Allegato 1) “**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L’ANNO 2022 -PRIMO STRALCIO 2023**” e di tutti i relativi allegati alla Deliberazione di G.C. n. 160 del 03.08.2022;

Preso atto che il Collegio dei Revisori dei Conti:

- con Verbale n. 22 del 25.07.2022, ha asseverato il mantenimento dell’equilibrio pluriennale di bilancio 2022/2024 del Comune di Reggio Emilia a seguito dell’adozione del Piano del fabbisogno di personale di cui alla proposta esaminata;
- con Verbale n. 26 del 02.08.2022, ha espresso parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto “**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L’ANNO 2022 - PRIMO STRALCIO 2023**” IN MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.4 DELL’ALLEGATO L) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 127 DEL 30.06.2022. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01.09.2022.”.

Preso atto di quanto indicato nell’Allegato 1) “**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L’ANNO 2022 -PRIMO STRALCIO 2023**” approvato con la Deliberazione G.C. n. 160 del 03.08.2022 al paragrafo

“4. Strategie di Recruiting e Fabbisogno di personale” dove si prevede, tra gli altri strumenti di reclutamento, anche il ricorso a “...omissis...*stabilizzazioni di personale assunto a tempo determinato: è estesa fino al 31.12.2023 la possibilità di destinare al personale “precario” la stabilizzazione “diretta” a tempo indeterminato in possesso dei requisiti di cui all’art. 20 – comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017, indicando nel 50% la percentuale massima di posti complessivamente destinati alle nuove assunzioni nel piano dei fabbisogni, da riservare eventualmente a detto personale in possesso dei requisiti soggettivi indicati dalle norme...omissis...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)...*”

“4.1 Nuove Assunzioni” che di seguito si riporta:

“Richiamato il quadro normativo di riferimento, che fornisce la cornice, le condizioni oggettive e soggettive legittimanti la programmazione delle assunzioni di cui al precedente paragrafo “3. contesto di riferimento per la predisposizione del piano dei fabbisogni”, richiamato, inoltre, per la definizione del budget assunzionale il paragrafo 2.5.

Date le risorse assunzionali derivanti dalle cessazioni indicate alla ALLEGATO B),

Valutate, le esigenze occupazionali (paragrafo "3. contesto di riferimento per la predisposizione del piano dei fabbisogni"), gli indirizzi più generali descritti nel paragrafo 2.1 esigenze organizzative ed Organici, le esigenze occupazionali specifiche rappresentate attraverso il coordinamento della Direzione che si riportano in ALLEGATO C), nonché le necessità di copertura delle c.d. quote d'obbligo di cui alla Legge n. 68/1999, art 18, di seguito si elencano in nuovi ingressi che occorre approvare:

...omissis...

TABELLA DI SINTESI DELLE ASSUNZIONI 2022 AGGIUNTIVE RISPETTO A QUANTO AUTORIZZATO CON Deliberazione G.C. n. 245 del 23.12.2021

| N. | PROFILO PROFESSIONALE | MODALITA' DI COPERTURA AUTORIZZATA | DECORRENZA PREVISTA | CAT. |
|-----------------|----------------------------|---|---------------------|------|
| ... omissis ... | | | | |
| 1 | FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE | Stabilizzazione art. 20 - comma 1 - D.Lgs. n. 75/2017 | 01/11/2022 | D |
| 1 | FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE | Stabilizzazione art. 20 - comma 1 - D.Lgs. n. 75/2017 | 01/11/2022 | D |
| ... omissis ... | | | | |

Richiamato in particolare il paragrafo "4.4 Concorsi interamente riservati al passaggio fra le aree e stabilizzazioni di personale assunto a tempo determinato" dell'Allegato 1) approvato con la Deliberazione G.C. n. 160 del 03.08.2022 che di seguito si riporta:

"Richiamati i riferimenti in merito alla esatta quantificazione delle posizioni da destinare a forme di reclutamento speciali:

... omissis...

- *Il citato art. 20 del Decreto Legislativo n. 75/2017, così come integrato dall'art. 1 comma 1 del Decreto legge 30 dicembre 2019 n. 162 convertito in Legge n. 8/2020, nonché, dall'art. 1 co. 7-bis della Legge di conversione n. 21 del 26/02/2021 del D.L. Milleproroghe n. 183/2020, ha esteso fino al 31 dicembre 2021, nel complessivo limite di spesa consentito dalle ordinarie facoltà assunzionali previste per le assunzioni a tempo indeterminato dal prioritario regime vincolistico vigente (nei limiti del "parametro" determinato ai sensi dell'art. 33 co. 2 del D.L. 34/2019), al netto di quelle da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure di reclutamento "ordinario", la possibilità di destinare il 50% delle risorse alle c.d. stabilizzazioni del personale assunto a tempo determinato che abbia maturato al 31 dicembre 2021, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni attraverso procedure di chiamata diretta ovvero attraverso concorsi interamente riservati.*
- *La legge n. 113/21 in conversione del Decreto Legge n. 80/21 concernente "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" all'art. 1 comma 3-bis prevede che le procedure concernenti le stabilizzazioni del personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 75/17 possono essere effettuate entro il 31 dicembre 2022 anziché il 31 dicembre 2021. La medesima proroga riguarda anche il termine temporale entro cui si deve conseguire il requisito relativo all'anzianità di rapporto.*
- *La Legge n. 15 del 25 febbraio 2022, di conversione del D.L. 228/2021 (così detto "Milleproroghe") pubblicata in G.U. n. 49 del 28 febbraio 2022, concernente "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi", dove all'Art. 1 – Proroga di termini in materia di pubbliche amministrazioni comma 3-bis è stato disposto la proroga al 31 dicembre 2023 del termine per l'attuazione della stabilizzazione dei cosiddetti precari, modificando l'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 e dove si legge che gli enti potranno stabilizzare entro il 31 dicembre 2023 il personale in possesso dei seguenti requisiti:*
 - *risulti in servizio dopo il 28/08/2015 (data di entrata in vigore della legge 124/2015) con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;*

- sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
- abbia maturato al 31 dicembre 2022 (termine rimasto invariato) alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

...omissis...

STABILIZZAZIONI

Si confermano altresì, per l'anno 2022 le assunzioni di personale facendo ricorso alle particolari modalità di reclutamento speciale transitorio di cui all'art. 20 comma 1) del Decreto Legislativo n. 75/2017 e plurime ss.mm.ii. (percorsi di "stabilizzazione" diretta), per gli ambiti professionali a maggior impatto sui servizi alla persona (educativo e sociale) con le tempistiche più sotto riportate.

Ulteriori valutazioni sull'attivazione di percorsi di stabilizzazioni (anche relativamente a diversi profili professionali) vengono rinviati a nuovi provvedimenti, successivamente ad eventuali modifiche normative che dovessero nel tempo intervenire ed in attesa del nuovo ordinamento professionale in fase di definizione con il rinnovo del C.C.N.L. Funzioni Locali.

Si individuano al momento i seguenti profili professionali, quali destinatari dei processi di stabilizzazione di cui all'art. 20 co.1 D.Lgs. 75/2017 individuati sulla base delle esigenze occupazionali prioritarie, definite nelle premesse e della presenza di candidati con le condizioni soggettive utili per il reclutamento speciale, definendo le quantità numeriche da destinare a tale forma di reclutamento, il programma delle c.d. stabilizzazioni potrà essere oggetto di modifica, e/o integrazione nell'ambito delle integrazioni al presente PTFP 2022-2024, o in altro provvedimento.

Si autorizzano pertanto le assunzioni descritte in tabella, finalizzate anche alla sostituzione di personale già dimissionario, in assenza di graduatoria specifica sui profili professionali messi in copertura:

| N. | Professionalità | Cat. | Ore | Strategie di reclutamento | Tempi |
|----------------|---------------------------|------|-----|---|--|
| ... omissis... | | | | | |
| 2 | Funzionari Reti Educative | D | 36 | Stabilizzazione diretta ai sensi dell'art. 20 – comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017 | Dal 01.11.2022 o comunque dal primo momento utile successivo |

Pertanto, nelle more della mappatura dei soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 c. 1 del D.Lgs 75/2017 nei profili più sopra individuati e di cui viene autorizzata la copertura dei posti tramite stabilizzazione diretta, sono già sin da ora autorizzate le proroghe e/o i rinnovi delle assunzioni a tempo determinato dei soggetti potenzialmente stabilizzabili nei suddetti profili professionali.

...omissis..."

Dato atto di quanto disposto dall'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii.:

- al comma 1, che testualmente recita:
 "Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2023, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:
 a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;
 b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;

c) abbia maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni";

- al comma 8, che testualmente recita:
"Le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122";

Dato atto, inoltre, di quanto ulteriormente specificato dalla Circolare n. 3 del 23.11.2017 del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione - Dipartimento della Funzione Pubblica dettante "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato" al punto 3.2.6 "PROROGA DEI RAPPORTI DI LAVORO", dove è dato leggere:

"...omissis...ove le amministrazioni intendano accedere alle procedure di reclutamento speciale in esame...omissis...essendo in grado di indicare le professionalità da reclutare secondo risorse e fabbisogni, appare ragionevole che, al fine di garantire la continuità dei servizi, possano procedere al rinnovo o alla proroga dei corrispondenti contratti in essere, nel rispetto dei limiti e dei requisiti di legge, anche prima di iniziare le suddette procedure.";

Tutto ciò premesso;

Preso atto:

- che con Determinazione Dirigenziale n. 750 di R.U.D. del 22.07.2019 veniva assunta a tempo determinato e pieno, tramite lo scorrimento della graduatoria derivante dal concorso pubblico per la copertura di n. 6 posti di "Funzionario Reti Educative" - Cat. D1, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 319 di RUAD del 06.03.2018 la dott.ssa **V.R.** (20° classificata), per il periodo **02.09.2019 – 30.06.2020**, salvo proroga, assegnata al Servizio "Officina Educativa" - U.O.C. "Servizi Educativi Territoriali e Diritto allo Studio";
- che con Determinazione Dirigenziale n. 451 di R.U.D. del 17.06.2020 veniva prorogato il contratto di lavoro a tempo determinato e pieno della Dott.ssa **V.R. dal 01.07.2020 al 01.09.2022**, con assegnazione al Servizio "Officina Educativa" - U.O.C. "Servizi Educativi Territoriali e Diritto allo Studio";
- che con Determinazione Dirigenziale n. 966 di RUD del 25.09.2019, veniva assunta a tempo determinato e pieno, tramite lo scorrimento della graduatoria derivante dal concorso pubblico per la copertura di n. 6 posti di "Funzionario Reti Educative" - Cat. D1, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 319 di RUAD del 06.03.2018, la dott.ssa **C.M.** (28^ classificata) con decorrenza dal 01.10.2019 e così sino al 30.06.2020, salvo proroga con assegnazione al Servizio "Officina Educativa", U.O.C. "Servizi Educativi Territoriali e Diritto allo Studio";
- che con Determinazione Dirigenziale n. 452 di R.U.D. del 17.06.2020 veniva prorogato il contratto di lavoro a tempo determinato e pieno della Dott.ssa **C.M. dal 01.07.2020 al 30.09.2022**, con assegnazione al Servizio "Officina Educativa" - U.O.C. "Servizi Educativi Territoriali e Diritto allo Studio";

Preso atto delle richieste pervenute dalle dott.sse **V.R. e C.M.** attualmente assunte con contratto a tempo determinato con profilo di Funzionario Reti Educative Cat. D presso il Comune di Reggio Emilia rispettivamente fino al **01.09.2022** e fino al **30.09.2022**;

Considerato che la Dott.ssa **V.R.** con propria comunicazione acquisita agli atti di questo comune al n. 197987 di P.G. del 22.08.2022:

- ha dichiarato che alla data del 01.09.2022, risulterà in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, comma 1, D.Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii. utili ai fini della stabilizzazione diretta a tempo indeterminato mediante reclutamento speciale transitorio, con profilo di "Funzionario Reti Educative" (Cat. D), presso il Comune di Reggio Emilia;
- ha precisato, a tal proposito, di essere stata assunta dal Comune di Reggio Emilia, mediante utilizzo di specifica graduatoria concorsuale pubblica approvata con D.D. n. 319 del 06.03.2018, con contratto di lavoro a tempo determinato e con profilo di "Funzionario Reti Educative" cat D, dal 02.09.2019 (data successiva all'entrata in vigore della L. n. 124 del 2015 – 28.08.2015) al 30.06.2020, successivamente prorogato fino al 01.09.2022 e pertanto di maturare, alla data del 01.09.2022, tre anni di servizio alle dipendenze dell'Amministrazione Comunale di Reggio Emilia, negli ultimi otto anni;

- ha richiesto di essere tenuta in considerazione, ai fini del percorso di stabilizzazione diretta, mediante reclutamento speciale transitorio ai sensi dell'art. 20, comma 1, D.Lgs. 75/2017, di n. 2 figure con profilo di "Funzionario Reti Educative" (Cat. D), previsto dal Comune di Reggio Emilia nella suddetta Deliberazione G.C. n. 160 del 03.08.2022;
- ha richiesto, inoltre, la proroga del contratto di lavoro a tempo determinato senza soluzione di continuità con medesimo profilo nelle more della mappatura dei soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 co. 1 del D.Lgs. 75/2017 nei profili individuati e di cui viene autorizzata la copertura dei posti tramite stabilizzazione diretta come previsto dalla citata Deliberazione di G.C. n. 160 del 03.08.2022 in applicazione della possibilità contemplata dal D.Lgs. 75/2017, art. 20 comma 8, dalla Circolare DFP n. 3/2017, capoverso 3.2.6, e dal CCNL "Funzioni Locali" 2016-2019, art. 50 comma 11 lett h);

Considerato che la Dott.ssa C.M. con propria comunicazione acquisita agli atti di questo comune al n. 197995 di P.G. del 22.08.2022

- ha dichiarato che alla data del 30.09.2022, risulterà in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, comma 1, D.Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii. utili ai fini della stabilizzazione diretta a tempo indeterminato mediante reclutamento speciale transitorio, con profilo di "Funzionario Reti Educative" (Cat. D), presso il Comune di Reggio Emilia;
- ha precisato, a tal proposito, di essere stata assunta dal Comune di Reggio Emilia, mediante utilizzo di specifica graduatoria concorsuale pubblica approvata con D.D. n. 319 del 06.03.2018, con contratto di lavoro a tempo determinato e con profilo di "Funzionario Reti Educative" cat D, dal 01.10.2019 (data successiva all'entrata in vigore della L. n. 124 del 2015 – 28.08.2015) al 30.06.2020, successivamente prorogato fino al 30.09.2022 e pertanto di maturare, alla data del 30.09.2022, tre anni di servizio alle dipendenze dell'Amministrazione Comunale di Reggio Emilia, negli ultimi otto anni;
- ha richiesto di essere tenuta in considerazione, ai fini del percorso di stabilizzazione diretta, mediante reclutamento speciale transitorio ai sensi dell'art. 20, comma 1, D.Lgs. 75/2017, di n. 2 figure con profilo di "Funzionario Reti Educative" (Cat. D), previsto dal Comune di Reggio Emilia nella suddetta Deliberazione G.C. n. 160 del 03.08.2022;
- ha richiesto, inoltre, la proroga del contratto di lavoro a tempo determinato senza soluzione di continuità con medesimo profilo nelle more della mappatura dei soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 co. 1 del D.Lgs. 75/2017 nei profili individuati e di cui viene autorizzata la copertura dei posti tramite stabilizzazione diretta come previsto dalla citata Deliberazione di G.C. n. 160 del 03.08.2022 in applicazione della possibilità contemplata dal D.Lgs. 75/2017, art. 20 comma 8, dalla Circolare DFP n. 3/2017, capoverso 3.2.6, e dal CCNL "Funzioni Locali" 2016-2019, art. 50 comma 11 lett h);

Vista:

- la comunicazione datata 11.11.2021 del Dirigente del Servizio Officina Educativa Dott. Roberto Montagnani – e reiterata in più occasioni per le vie brevi - nella quale si richiede la stabilizzazione del rapporto di lavoro delle Dott.sse **V.R. e C.M.** anche al fine di poter garantire la continuità dell'azione educativa e progettuale sul territorio e parimenti la funzionalità operativa del servizio, anche in considerazione della valutazione assolutamente positiva del loro operato;
- la successiva richiesta pervenuta in data 19/08/2022 con la quale il Dirigente del Servizio Officina Educativa, nel ribadire la valutazione assolutamente positiva dell'operato delle due colleghe, al fine di garantire la continuità e il livello attuale dei servizi educativi tenuto conto anche dell'avvio imminente dell'anno scolastico e delle assenze a vario titolo verificatesi, richiede la proroga, sino al 31.12.2022 e fatta salva la possibilità di ulteriore proroga, dei contratti a tempo determinato delle 2 suddette unità assunte con profilo di "Funzionario Reti Educative" nelle more della mappatura dei soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 c. 1 del D.Lgs 75/2017 finalizzata alla copertura dei posti vacanti tramite un percorso di stabilizzazione diretta con trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato così come previsto dalla Deliberazione G.C. n. 160 del 03.08.2022;

Considerato che, in base a quanto riportato sopra, le dott.sse **V.R. e C.M.** saranno in possesso rispettivamente alla data del **01.09.2022** e del **30.09.2022**, di tutti i requisiti richiesti dalla normativa di cui sopra e dagli indirizzi operativi forniti dalla citata Circolare n. 3/2017 per accedere al percorso di stabilizzazione diretta di personale ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii., previsto nella citata Deliberazione di G.C. n. 160 del 03.08.2022 – vale a dire, essere state in servizio, presso il Comune di Reggio Emilia, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratto a tempo determinato, essere state reclutate a tempo determinato attingendo ad una graduatoria riferita ad una procedura concorsuale in relazione alle medesime attività e avere

maturato al 31.12.2022 almeno tre anni di servizio, negli ultimi otto, alle dipendenze del Comune di Reggio Emilia, svolgendo attività riconducibili alla medesima area o categoria professionale;

Evidenziato che, da una prima rapida e non esaustiva né definitiva ricognizione dei soggetti potenzialmente in possesso, alla data del 31.12.2022, dei requisiti previsti dall'art. 20 c. 1 del D.Lgs 75/2017 nonché della corrispondenza alle esigenze occupazionali prioritarie dell'Ente, non emergono altri soggetti con profilo di "Funzionario Reti Educative" in possesso di tutti i requisiti previsti dalla normativa nel periodo dal 01.01.2015 al 31.12.2022 (ultimi otto anni richiesti dalla normativa per la maturazione dei requisiti) per l'accesso al percorso di stabilizzazione diretta con trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato;

Richiamato il contenuto dell'**Allegato 1** alla Deliberazione di G.C. n. 160 di I.D. del 03.08.2022, 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 comma 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 2019 | 6.235.179,83 euro |
| Anno 2020 | 6.776.066,90 euro |
| Anno 2021 | 6.643.553,09 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 2019 | 34.026,36 euro |
| Anno 2020 | 0,00 euro |
| Anno 2021 | 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" - 4.4 Concorsi interamente riservati al passaggio fra le aree e stabilizzazioni di personale assunto a tempo determinato – STABILIZZAZIONI** nonché il punto **"4.7 reclutamento di personale a tempo determinato parte – A -"**, dove 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.

...omissis..."

Verificata altresì l'impossibilità di utilizzare personale di pari profilo già dipendente dell'Ente per garantire la continuità e il livello attuale dei servizi educativi, stante il completo utilizzo del personale dotato di medesime caratteristiche nelle ordinarie attività gestionali tipiche dei Servizi, nonché sugli specifici prodotti/progetti strategici e gestionali assegnati ai Dirigenti ed alle diverse strutture di

riferimento per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel PEG, come già indicato da ultimo nella Deliberazione di G.C. n. 160 del 03.08.2022;

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

Considerato, 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 nei casi oggetto del presente provvedimento non ricorre il suddetto obbligo poiché non si tratta di nuove assunzioni bensì di proroghe di contratti a tempo determinato già in essere con i lavoratori;

Visto, inoltre, quanto disposto in materia di assunzioni a tempo determinato dal D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii., cd. "Job 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 dell'art. 23 del sopraccitato D.Lgs. n. 81/2015, relativamente al numero complessivo di contratti a tempo determinato, che testualmente recita:

"1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;

b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;

c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

e) per sostituzione di lavoratori assenti;

f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

...omissis..."

Preso atto, tuttavia, che il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, triennio 2016-2018, ha confermato all'art. 50 "Contratto a tempo determinato" il tetto annuale del 20% di cui all'articolo 23 del Decreto Legislativo 81/2015, ma ha ampliato, al comma 4, la casistica dei contratti a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelli già individuati dal D.Lgs. 81/2015 ed in particolare come segue:

...omissis...

*h) **proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione**;*

e che, pertanto, la proroga del contratto di lavoro a tempo determinato in oggetto non concorra al computo del limite percentuale (20%) di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 in virtù delle esclusioni operate dall'art. 50, comma 4, lett h) del vigente CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018;

Visto altresì il comma 11 dell'art. 50 "Contratto a tempo determinato" del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Funzioni Locali del 21.05.2018 che ha previsto la deroga alla durata massima di 36 mesi quale termine massimo dei contratti di lavoro a tempo determinato, prevedendo la possibilità di proroga per un ulteriore periodo non superiore a dodici mesi nelle seguenti casistiche:

“Ai sensi dell’art. 19, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima categoria, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

...omissis...

h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.”

Valutato:

- che le dipendenti **V.R.** e **C.M.** raggiungono il “contatore” individuale massimo di 36 mesi di assunzione per mansione e procedura di reclutamento rispettivamente alla data del **01.09.2022** e del **30.09.2022** (data di scadenza dei rispettivi contratti in essere), essendo state assunte a tempo determinato con profilo di Funzionario Reti Educative (cat. D) da parte del Comune di Reggio Emilia, mediante utilizzo della graduatoria del Concorso Pubblico per esami per la copertura di n. 6 posti vacanti di “Funzionario Reti Educative” (Cat. D1) presso il Comune di Reggio Emilia, approvata con Determinazione Dirigenziale n. 319 del 06.03.2018, con decorrenza rispettivamente dal 02.09.2019 e dal 01.10.2019 e che possa trovare applicazione la deroga prevista dall’art. 50 comma 11 lett h) del CCNL del 21.05.2018 che consente di prorogare i contratti di lavoro oltre la durata massima di 36 mesi prevista trattandosi di personale interessato dai processi di stabilizzazione, che trovano espressa autorizzazione nella Deliberazione G.C. n. 160 del 03.08.2022;
- che come previsto dall’art. 20 comma 8 del D.Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii., sopra riportato, si possa procedere a prorogare i contratti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di stabilizzazione;
- quanto ulteriormente previsto dalla Circolare n. 3 del 23.11.2017 del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione - Dipartimento della Funzione Pubblica al paragrafo 3.2.6 Proroga dei rapporti di lavoro e precisamente “...*Poiché la proroga o la durata dei relativi rapporti di lavoro è prevista in deroga alla disciplina del D.Lgs. 81/2014 la stessa è consentita per coloro che, come detto, partecipano alle procedure dell’art. 20, in quanto chiaramente destinatari di misur volta al superamento del precariato....omissis”*

Valutato:

6. che le richieste di proroga in oggetto riguardano le medesime attività lavorative per le quali furono stipulati i rispettivi contratti di assunzione a tempo determinato (attività lavorative corrispondenti allo stesso profilo professionale di Funzionario Reti Educative, di categoria D1) nonché per garantire la continuità dei progetti e il livello attuale dei servizi educativi che avevano motivato le assunzioni e le relative proroghe;
7. che le proroghe stesse trovano espressa autorizzazione nella più volte citata Deliberazione di G.C. 160 del 03.08.2022, che testualmente recita “...*nelle more della mappatura dei soggetti in possesso dei requisiti di cui all’art. 20 c. 1 del D.Lgs 75/2017 nei profili più sopra individuati e di cui viene autorizzata la copertura dei posti tramite stabilizzazione diretta, sono già sin da ora autorizzate le proroghe e/o i rinnovi delle assunzioni a tempo determinato dei soggetti potenzialmente stabilizzabili nei suddetti profili professionali....”* nei limiti della complessiva spesa di personale iscritta a Bilancio;
8. che peraltro si tratta della seconda proroga per ciascuno dei contratti di lavoro in oggetto;

Valutato, con specifico riferimento alla spesa relativa alle proroghe dei contratti 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 2022-2024 – modifica e integrazione per l’anno 2022 – primo stralcio 2023 (approvato, come anzidetto, con Delib. G.C. 160 del 03.08.2022) – ed in particolare, secondo quanto previsto al paragrafo “4.4 Concorsi interamente riservati al passaggio fra le aree e stabilizzazioni di personale assunto a tempo determinato – STABILIZZAZIONI”, le proroghe e/o i rinnovi delle assunzioni a tempo determinato dei soggetti potenzialmente stabilizzabili;
- che le risorse necessarie alle proroghe dei contratti di lavoro 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;

- 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);

Ritenuto, quindi, per tutte le motivazioni sopra esposte ed alla luce delle esigenze più volte manifestate dal Dirigente del Servizio Officina Educativa - a garanzia del corretto e puntuale funzionamento del Servizio in parola ed in attuazione di quanto previsto dalla Deliberazione di G.C. n. 160 del 03.08.2022 di "*PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L'ANNO 2022 - PRIMO STRALCIO 2023*" IN MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.4 DELL'ALLEGATO L) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 127 DEL 30.06.2022. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01.09.2022." - di dover procedere alle proroghe dei contratti di lavoro a tempo determinato con profilo di "Funzionario Reti Educative" (Cat. D), delle dott.sse **V.R.** e **C.M.** con decorrenza rispettivamente **dal 02.09.2022** e **dal 01.10.2022 ed entrambi fino al 31.12.2022**, salvo ulteriore proroga, nelle more e sino alla conclusione dei percorsi di stabilizzazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, co. 1, del D.Lgs. n. 75/2017 e ferma restando l'assegnazione al Servizio Officina Educativa;

VISTI inoltre:

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

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

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

DETERMINA

1. di **prorogare** - per tutte le motivazioni indicate in premessa, secondo gli indirizzi e le autorizzazioni di cui alla Deliberazione G.C. n. 160 del 03.08.2022 di "*PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L'ANNO 2022 - PRIMO STRALCIO 2023*" IN MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.4 DELL'ALLEGATO L) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 127 DEL 30.06.2022. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01.09.2022.", previa sottoscrizione dei contratti individuali di lavoro – i contratti a tempo determinato in essere con le unità di personale di seguito indicate, già assunte con profilo di "**Funzionario Reti Educative**" (Cat. D), a tempo pieno, ai sensi del vigente C.C.N.L. relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii. e dal art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., con assegnazione al Servizio Officina Educativa per i periodi indicati a fianco di ciascuna, nelle more della mappatura dei soggetti in possesso dei requisiti e sino alla conclusione dei processi di stabilizzazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, co. 1, del D.Lgs. n. 75/2017:

dott.ssa **V.R.** - dal **02.09.2022** al **31.12.2022**

dott.ssa **C.M.** - dal **01.10.2022** al **31.12.2022**

stante la necessità di garantire la continuità dei progetti e il livello attuale dei servizi educativi che avevano motivato le assunzioni e le relative proroghe, specificando che come esplicitato in premessa per le dipendenti interessate si tratta della 2^a proroga e che, per quanto attiene i limiti temporali assuntivi pari a 36 mesi previsti dalla normativa (art. 19, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015), trovano applicazione la deroga alla durata massima di trentasei mesi prevista dall'art. 50 comma 11 lett h) del CCNL del 21.05.2018 - che consente di prorogare i contratti di lavoro in essere del personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione - nonché le disposizione dell'art. 20 comma 8 del D.Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii. e della Circolare n. 3 del 23.11.2017 del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione - Dipartimento della Funzione Pubblica al paragrafo 3.2.6 Proroga dei rapporti di lavoro;

2. di dare atto che le dott.sse **V.R.** e **C.M.**, sono attualmente titolari di contratti di lavoro della durata complessiva di tre anni alle diverse scadenze (rispettivamente 01.09.2022 e 30.09.2022) e che pertanto alle suddette date, così come dalle stesse autodichiarato, presenteranno tutti i requisiti soggettivi previsti dalle particolari disposizioni del reclutamento speciale transitorio di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 come riportato in premessa;
3. di mantenere alle dott.sse **V.R.** e **C.M.**, il trattamento economico mensile lordo proprio del personale inquadrato nella Cat. D;
4. di imputare la complessiva spesa di **€ 16.959,06** al capitolo 18400 "Personale Politiche per i giovani, educazione, formazione e ricerca" del PEG 2022 - Bilancio pluriennale 2022-2024, annuale 2022 – Centro di costo 0181, codice Modalità di gestione Conto Annuale 001 - e precisamente:

art. 1 **€ 12.876,48** - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 04.06
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 09.6.0
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 **€ 3.450,86** - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 04.06
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 09.6.0
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 **€ 631,72** - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 04.06
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 09.6.0
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate ai finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

5. di dare atto, inoltre, con specifico riferimento alla spesa relativa alle proroghe dei contratti 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 2022-2024 – modifica e integrazione per l'anno 2022 – primo stralcio 2023 (approvato, come anzidetto, con Delib. G.C. n. 160 del 03.08.2022) – ed in particolare, secondo quanto previsto al paragrafo "4.4 Concorsi interamente riservati al passaggio fra le aree e stabilizzazioni di personale assunto a tempo determinato – STABILIZZAZIONI", le proroghe e/o i rinnovi delle assunzioni a tempo determinato dei soggetti potenzialmente stabilizzabili;
 - che le risorse necessarie alle proroghe dei contratti di lavoro 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;
 - 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);
6. di dare infine atto che le proroghe dei contratti a tempo determinato oggetto del presente provvedimento possano ritenersi esenti dalle limitazioni quantitative, ai sensi dell'art. 50, comma 4, lett. h) del C.C.N.L. per il personale del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, triennio 2016-2018 e che, in ogni caso, il numero dei lavoratori complessivamente assunti a tempo determinato dal Comune di Reggio Emilia, risulta nettamente inferiore al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato così come previsto dal medesimo art. 50 comma 3 del C.C.N.L.

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, si trasmette il presente provvedimento alla Ragioneria Comunale per l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO
(Dr.ssa Battistina Giubbani)