

Proponente: 31.A
Proposta: 2022/2396
del 01/12/2022



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.D. 1376
del 12/12/2022

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

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

OGGETTO: PROROGA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO DI N. 1 FIGURA CON PROFILO DI "GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI" (CAT. C) ASSEGNATA ALLA STRUTTURA DI POLICY "POLITICHE DI PARTECIPAZIONE"

LA 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 Giunta Comunale n. 233 del 17.11.2022 sono stati approvati lo schema di Bilancio di previsione Finanziario 2023-2025 e relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 68 del 28.04.2022 sono stati approvati il Rendiconto della Gestione 2021 ed i relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 69 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, Bilancio 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 - 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;

Vista e richiamata 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 approva il "**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L'ANNO 2022 - PRIMO STRALCIO 2023**" di cui all'ALLEGATO 1, nel quale si dà conto anche di tutti i limiti e delle norme di riferimento in merito al contenimento della spesa di personale ed in materia di assunzioni e di regime vincolistico esistente, nonché del 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 in detto Allegato 1);
- al **punto 3 del dispositivo**, nel quale si confermava "...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 11 del dispositivo**, nel quale si incaricava “...il Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione, il cui Dirigente è preposto alla sottoscrizione dei contratti di assunzione, degli adempimenti conseguenti al presente atto deliberativo, ivi comprese le determinazioni/ i dirigenziali di assunzione degli impegni di spesa relative ai punti 9 e 10”;

Richiamato – in riferimento al rispetto delle norme riguardo alla “sostenibilità finanziaria” della spesa per assunzioni – tutto quanto contenuto nel paragrafo “**5. DIMOSTRAZIONE DELLA SOSTENIBILITA’ 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 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.”.

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

- il punto “**3. Contesto di riferimento per la predisposizione del piano dei fabbisogni**” nel quale è illustrato il quadro della normativa applicabile alle assunzioni di personale presso questo Ente ed, in particolare, si richiama l’ “**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)**...”;
- il paragrafo “**3.1 Parametri di spesa ed il budget assunzionale**”, del quale si riporta, a conferma dell’avvenuto contenimento dei costi di personale, la seguente tabella:

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

e nel quale si esprimeva, tuttavia, la necessità di individuare “...linee di contenimento del costo del tempo determinato, non solo per ragioni di limiti normativi, ma anche per esigenze organizzative”;

- il punto “**4. Strategie di Recruiting e Fabbisogno di personale**” nel quale è operato un riepilogo degli “**strumenti di reclutamento [...] da attivare dagli uffici competenti in maniera flessibile e/o funzionale per la realizzazione e/o la ottimizzazione dei tempi di assunzione di nuove risorse umane...**” tra i quali si richiama, in particolare, quello delle “...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)”;
- il paragrafo “**4.7 Reclutamento di personale a tempo determinato parte – A**”, che si richiama di seguito:

“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.

Preso atto del valore definito a consuntivo dell'anno 2021 tra “spesa di personale ed entrate correnti” che in riferimento per le assunzioni 2022 si valuta opportuno - come già previsto nel precedente Piano triennale dei fabbisogni 2021-2023 - anche 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 straordinarie o progettuali emergenti non previste dal presente piano utili a non compromettere la funzionalità dei servizi od il rispetto delle scadenze da parte delle singole strutture, tenuto conto anche dei risparmi generati dai dimissionari, coerentemente con i parametri di contenimento della spesa di personale:*
 - *media del triennio 2011-2013;*
 - *tetto della spesa per lavoro flessibile entro dell'analoga voce di spesa 2009 (al netto delle “deroghe”, delle categorie escluse, dei finanziamenti esterni, ecc.);*
 - *sostenibilità finanziaria;*
- *assunzioni a tempo determinato 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.*
- *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 attuabili secondo quanto disposto dall'art. 31-bis, commi 1 e 4, D.L. n. 152/2021 che consente ai Comuni di determinare un budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio, finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR, sia finanziabili a valere sul quadro economico del progetto ammesso a finanziamento (**Parte – C** - del presente paragrafo).*

...”;

Tutto ciò premesso:

Dato atto che con determinazione dirigenziale n. 564 di R.U.D. del 08.06.2022, si provvedeva ad **assumere in servizio a tempo determinato e pieno**, con profilo di **Gestore Processi Amministrativi** (Cat. C), mediante utilizzo della specifica graduatoria derivante dal Concorso Pubblico per la copertura di 3 p.v. di Gestore Processi Amministrativi, valevole unicamente per assunzioni a tempo determinato ed approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019, la dipendente **M.M.**, per 6 mesi **dal 15.06.2022 al 14.12.2022, salvo proroga**, con assegnazione alla “Struttura di Policy Politiche di Partecipazione”, sulla base della richiesta avanzata dalla dirigente, la quale, 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 e di supporto organizzativo alle attività sui territori nonché per attività amministrativo/rendicontuale connesse agli Accordi e ai PUC;

Vista ora la richiesta di proroga del contratto di lavoro della dipendente, espressa con lettera del 16.11.2022 (parte sostanziale del presente provvedimento) dalla dirigente della Struttura di Policy Politiche di Partecipazione, la quale, nel segnalare il permanere delle esigenze temporanee e straordinarie che avevano motivato l'assunzione - legate ad attività di controllo e rendicontazione degli Accordi e, più in generale, attività di segreteria organizzativa ed amministrativa a supporto dei territori - confermava la valutazione positiva dell'attività svolta dalla dipendente e richiedeva pertanto la proroga del contratto per quanto più a lungo possibile;

Verificata l'impossibilità di far fronte alle suddette esigenze con personale dipendente 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 nella Deliberazione G.C. n. 245 del 23.12.2021, il cui contenuto relativo alla ricognizione sull'assenza di esuberi, eccedenze e soprannumeri di personale a valere per l'anno 2022 è stato confermato dalla citata Deliberazione G.C. 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., come da ultimo modificato dall'art. 9 comma 1 lett. b) del Decreto Legislativo n. 75/2017:

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

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

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

Visto, inoltre, quanto disposto in materia di assunzioni a tempo determinato dal D.Lgs. n. 81/2015 c.d. “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 o per la produzione di specifiche opere audiovisive;*
 - 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, sottoscritto in data 16/11/2022, triennio 2019-2021, che all'art. 60 "Contratto di lavoro 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, come già previsto dal comma 4) dell'art. 50 del CCNL 2016-2018, ed in particolare come segue:

“... ”;

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

Dato atto che, trattandosi, nel caso di specie, della proroga di un contratto a tempo determinato già in essere, non occorre operare un ricalcolo del rispetto del limite percentuale del 20% di lavoratori assunti a tempo determinato calcolato sul numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al momento della proroga e che comunque il numero complessivo di contratti a tempo determinato vigenti ad oggi, la cui validità si estende almeno fino alla data del 15.12.2022, risulta inferiore al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza a tale data, tenuto conto anche di tutte le assunzioni a tempo determinato effettuate per esigenze sostitutive di lavoratori assenti, che risultano escluse dal computo ai sensi del citato art. 23, comma 2, del D. Lgs. 81/2015 e ss.mm.ii., e delle ulteriori esclusioni ai sensi dell'art. 60, comma 4, del C.C.N.L. triennio 2019-2021 per il personale del Comparto Funzioni Locali;

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”*;

Valutato:

1. che la richiesta di proroga in oggetto riguarda le medesime attività lavorative per le quali fu stipulato il contratto di assunzione a tempo determinato (attività lavorative corrispondenti al profilo professionale di Gestore Processi Amministrativi, di categoria C) nonché le medesime motivazioni assuntive, come sopra specificato;
2. la stessa trova implicita autorizzazione nella più volte citata Deliberazione di G.C. n. 160 del 03.08.2022, nell'ambito della complessiva possibilità di ricorrere a forme di lavoro flessibile ed in particolare di effettuare 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 straordinarie o progettuali emergenti non previste dal presente piano utili a non compromettere la funzionalità dei servizi od il rispetto delle scadenze da parte delle singole strutture, tenuto conto anche dei risparmi generati dai dimissionari, coerentemente con i parametri di contenimento della spesa di personale...”*, nei limiti della complessiva spesa di personale iscritta a Bilancio;
3. che si tratta della prima proroga del contratto di lavoro in oggetto;

Ritenuto - per tutto quanto sopra esposto, a garanzia del corretto e puntuale funzionamento delle attività della Struttura di Policy Politiche di Partecipazione – di procedere alla proroga del contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo pieno con profilo di **Gestore Processi Amministrativi (cat. C)** in essere con la dipendente **M.M. per un periodo pari a dodici mesi, ossia dal 15.12.2022 al 14.12.2023**, salvo ulteriore proroga, mantenendo invariata l'attuale assegnazione alla Struttura di Policy Politiche di Partecipazione;

Valutato, ai fini del calcolo del "contatore" individuale massimo di 36 mesi di assunzione per mansione e procedura di reclutamento, anche con riferimento alla attuale proposta di proroga, che la dipendente M.M. è stata assunta a seguito di scorrimento della specifica graduatoria derivante dal Concorso Pubblico per la copertura di 3 p.v. di Gestore Processi Amministrativi, valevole unicamente per assunzioni a tempo determinato ed approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019, per un periodo complessivo di 6 mesi dal 15.06.2022 al 14.12.2022, e che pertanto, con l'attuale proposta di proroga (pari a 12 mesi, precisamente **dal 15 Dicembre 2022 al 14 dicembre 2023**) vengono rispettate le limitazioni poc'anzi ricordate, sia con riferimento al limite temporale di 36 mesi inerenti allo svolgimento di mansioni equivalenti riconducibili alla medesima procedura di reclutamento, che in relazione al numero massimo di cinque proroghe nel corso dei suddetti 36 mesi;

Valutato, con specifico riferimento alla spesa relativa alla proroga contrattuale 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 (approvato, come anzidetto, con Delib. G.C. 160 del 03.08.2022) – 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 alla proroga contrattuale in oggetto sono rinvenibili negli stanziamenti del Bilancio pluriennale 2022 – 2024 nei competenti capitoli delle rispettive annualità 2022 e 2023 e che si è provveduto a prevedere adeguati stanziamenti nei competenti capitoli di spesa di personale dello schema di Bilancio di Previsione 2023-2025 approvato con Deliberazione di G.C. n. 233 del 17.11.2022;
- 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. 160 del 03.08.2022;
- 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 dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, che ha eliminato di fatto gli obblighi in materia di riduzione della spesa per assunzioni a tempo determinato per gli Enti locali rispettosi delle regole, contenendola solo complessivamente entro il limite di quella sostenuta nel 2009);
- che, ad ogni buon conto, trattandosi di spesa relativa ad un rapporto di lavoro a tempo determinato, essa non vincola in maniera permanente il Bilancio del Comune di Reggio Emilia, essendo per sua natura limitata nel tempo e strettamente legata alle esigenze straordinarie che la determinano;

Ritenuto quindi, per tutto quanto sopra esposto, di dover procedere alla proroga del contratto di lavoro in essere con la dipendente **M.M.**, già assunta a tempo determinato e pieno con profilo di **Gestore Processi Amministrativi (cat. C)**, per il periodo **dal 15.12.2022 al 14.12.2023**, salvo ulteriore proroga, mantenendo invariata l'attuale assegnazione alla Struttura di Policy Politiche di Partecipazione;

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), 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 nuovo CCNL triennio 2019-2021 relativo al personale del comparto Funzioni Locali;

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

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

DETERMINA

1. di **prorogare** - per tutte le motivazioni indicate in premessa, secondo gli indirizzi e le autorizzazioni di cui alla Deliberazione G.C. n. 160 di I.D. del 03.08.2022 di approvazione del "*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 del contratto individuale di lavoro - il contratto di lavoro a tempo determinato in essere con la dipendente **M.M.**, già assunta con profilo di **Gestore Processi Amministrativi (cat. C)**, 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. 81/2015 e ss.mm.ii. e dagli artt. 35 e 36 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., per il periodo **dal 15.12.2022 al 14.12.2023**, salvo ulteriore proroga, mantenendo invariata l'attuale assegnazione alla Struttura di Policy Politiche di Partecipazione e specificando che la stessa presenta tutte le condizioni di prorogabilità a tempo determinato meglio esplicitate in premessa, che si tratta della 1^a proroga contrattuale per la dipendente e che con la presente proroga non vengono raggiunti i limiti temporali assuntivi, pari a 36 mesi, riferiti allo svolgimento di mansioni equivalenti riconducibili alla medesima procedura di reclutamento;
2. di mantenere alla stessa il trattamento economico mensile lordo attualmente percepito, proprio del personale inquadrato nella cat. C1, rapportato alle ore effettivamente prestate;
3. di imputare la complessiva spesa di **€ 30.203,26** come segue:

Anno 2022

quanto a € **1.460,25** al Bilancio Pluriennale 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 € **1.110,46** - 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 € **295,28** - 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 € **54,51** - 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

Anno 2023

quanto a € **28.743,01** Bilancio Pluriennale 2022-2024 **Esercizio 2023**, al capitolo che nel PEG 2023 verrà iscritto in sede corrispondente 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 € **21.846,92** - 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 € **5.810,68** - 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 € **1.085,41** - 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

4. di dare atto inoltre, in relazione alla spesa relativa alla proroga contrattuale oggetto del 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 (approvato, come anzidetto, con Delib. G.C. 160 del 03.08.2022) – 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 alla proroga contrattuale in oggetto sono rinvenibili negli stanziamenti del Bilancio pluriennale 2022 – 2024 nei competenti capitoli delle rispettive annualità 2022 e 2023 e che si è provveduto a prevedere adeguati stanziamenti nei competenti capitoli di spesa di personale dello schema di Bilancio di Previsione 2023-2025 approvato con Deliberazione di G.C. n. 233 del 17.11.2022;
- 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. 160 del 03.08.2022;
- 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 dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, che ha eliminato di fatto gli obblighi in materia di riduzione della spesa per assunzioni a tempo determinato per gli Enti locali rispettosi delle regole, contenendola solo complessivamente entro il limite di quella sostenuta nel 2009);
- che, ad ogni buon conto, trattandosi di spesa relativa ad un rapporto di lavoro a tempo determinato, essa non vincola in maniera permanente il Bilancio del Comune di Reggio Emilia, essendo per sua natura limitata nel tempo e strettamente legata alle esigenze straordinarie che la determinano;

5. di dare atto, altresì, che, trattandosi, nel caso di specie, della proroga di un contratto a tempo determinato già in essere, non occorre operare un ricalcolo del rispetto del limite percentuale del 20% di lavoratori assunti a tempo determinato calcolato sul numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al momento della proroga e che comunque il numero complessivo di contratti a tempo determinato vigenti ad oggi, la cui validità si estende almeno fino alla data del 15.12.2022, risulta inferiore al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza a tale data, tenuto conto anche di tutte le assunzioni a tempo determinato effettuate per esigenze sostitutive di lavoratori assenti, che risultano escluse dal computo ai sensi del citato art. 23, comma 2, del D. Lgs. 81/2015 e ss.mm.ii., e delle ulteriori esclusioni ai sensi dell'art. 60, comma 4, del C.C.N.L. triennio 2019-2021 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)