

Proponente: 31.A
Proposta: 2023/1682
del 22/09/2023



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.D. 1002
del 25/09/2023

**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" (AREA ISTRUTTORI) ASSEGNATA A AL SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO DELLE TECNOLOGIE E DEI SISTEMI INFORMATIVI – UOC ARCHIVIO E GESTIONE DOCUMENTALE DIGITALE

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

Poiché la presente determinazione, oggetto di pubblicazione all'Albo Pretorio, contiene dati personali oggetto di protezione e, nel tempo, del cosiddetto "diritto all'oblio", la persona interessata verrà indicata all'interno del provvedimento con le sole iniziali del nome e del cognome. Il soggetto interessato sarà meglio generalizzato nella Relazione Allegata al presente provvedimento, che ne costituisce parte integrante non pubblicabile, ai fini del principio di pertinenza, non eccedenza e a tutela, nel tempo, del diritto all'oblio dell'interessato.

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 188 di I.D. del 20.12.2022 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2023-2025 e la nota di aggiornamento al DUP (Documento Unico di Programmazione) e relativi allegati;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 di I.D. del 12.01.2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025 – Assegnazione risorse finanziarie per Macro obiettivi ai sensi dell'art. 169 co 1 e 2;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 77 di I.D. del 26.04.2023 sono stati approvati il Rendiconto della Gestione 2022 ed i relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 78 di I.D. del 26.04.2023 sono stati approvati anche il Bilancio Consuntivo dell'esercizio 2022 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia ed i relativi allegati;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 13 di I.D. del 31.01.2023 è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 e contestuale aggiornamento del Piano Esecutivo di Gestione approvato con GC n. 2023/2 del 12/1/2023 - in cui sono tra l'altro, confluiti il Piano Triennale dei fabbisogni del personale ed il Piano delle Performance 2023-2025;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 121 di I.D. del 25.05.2023 è stato approvato l' "Aggiornamento del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) approvato con Deliberazioni G.C. 2023/13 del 31.01.2023 alle sezioni 2.2 "Performance" e 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni";
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 169 di I.D. del 27.07.2023 è stata approvata la "Modifica alla Sezione – 3.Organizzazione e Capitale Umano del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) aggiornato da ultimo con Deliberazione G.C. n. 2023/121 del 25/05/2023 e Nota di aggiornamento alla Costituzione del Fondo Risorse Decentrate – Anno 2023";

Vista e richiamata la Deliberazione G.C. n. 271 di I.D. del 22.12.2022 avente ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2022/2024 – MODIFICA PER L'ANNO 2022 – INTEGRAZIONE 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" con particolare riferimento a quanto previsto al **punto 3 del dispositivo che testualmente recita:** *"di dichiarare, a valere per l'anno 2023, 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 2023 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";*

Vista e richiamata per tutto quanto contenuto, approvato e autorizzato la Deliberazione G.C. n. 13 di I.D. del 31.01.2023 avente ad oggetto "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 E CONTESTUALE AGGIORNAMENTO DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE APPROVATO CON ATTO DI GIUNTA COMUNALE N. 2023/2 DEL 12/1/2023" con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, contenente la Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano - 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel cui dispositivo al quarto punto si confermano per il triennio 2023-2025 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;

Vista e richiamata per tutto quanto contenuto, approvato e autorizzato la Deliberazione G.C. n. 169 di I.D. del 27.07.2023 avente ad oggetto "Modifica alla sezione – 3.Organizzazione e capitale umano del

piano integrato attività e Organizzazione (PIAO) aggiornato da ultimo con deliberazione G.C. N 2023/121 del 25/05/2023 e nota di Aggiornamento alla costituzione del fondo risorse decentrate – anno 2023” con cui è stato approvato l’aggiornamento alla Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano - “3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale” che conferma per il triennio 2023-2025 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;

Richiamato in particolare quanto indicato alla “**SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**” dell’aggiornamento al PIAO del Comune di Reggio Emilia - Allegato A parte integrante della citata Delib. G.C. n. 169 di I.D. del 27.07.2023 - e precisamente al capitolo “**3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**” dove, preso atto della normativa applicabile alle assunzioni di personale negli Enti locali e dei i criteri per la definizione delle capacità assunzionali degli stessi, al paragrafo “**Reclutamento di personale a tempo determinato**” si prevede:

“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 2023 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”, in riferimento alle assunzioni 2023, limitatamente a quelle strettamente necessarie a garantire l’ordinario funzionamento dei servizi, si valuta opportuno - come già previsto nel precedente Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024 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/proroghe 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;*
- *teito della spesa per lavoro flessibile entro dell’analoga voce di spesa 2009 (al netto delle “deroghe”, delle categorie escluse, dei finanziamenti esterni, ecc.);*
sostenibilità finanziaria;

... omissis...”

Richiamato – in riferimento al rispetto delle norme riguardo alla “sostenibilità finanziaria” della spesa per assunzioni – tutto quanto contenuto nel capoverso “*Capacità assunzionale*” della SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale della Deliberazione di G.C. n. 169 di I.D. del 27.07.2023;

Preso atto da ultimo del Verbale n. 22 del 24.07.2023 del Collegio dei Revisori dei Conti con il quale il Collegio ha espresso parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 169 del 27.07.2023 relativa all’aggiornamento del Piano dei Fabbisogni confluito nel PIAO e assevera il mantenimento dell’equilibrio pluriennale di bilancio 2023/2025 del Comune di Reggio Emilia a seguito dell’adozione del Piano Triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 confluito nel PIAO di cui alla proposta esaminata;

Tutto ciò premesso;

Dato atto che:

- con Determinazione Dirigenziale n. 233 di R.U.D. del 21.03.2022, si è provveduto ad assumere in servizio a tempo determinato e pieno, dal 01.04.2022 al 30.09.2022, salvo proroga, con profilo di Gestore Processi Amministrativi (cat. C) mediante utilizzo della graduatoria valida unicamente per assunzioni a tempo determinato e derivante dal C.P. per esami per la copertura di n. 3 posti di medesimo profilo e a tempo pieno, approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019, il Sig. **F.S.** (50^a classificato) – assegnato al Servizio Gestione e Sviluppo delle Tecnologie e dei Sistemi Informativi - U.O.C. Archivio Protocollo e Privacy per esigenze temporanee ed eccezionali legate al perdurare della situazione di arretrato di PEC da evadere sull’indirizzo di posta elettronica istituzionale dell’Ente;

- con Determinazione Dirigenziale n. 983 di R.U.D. del 27.09.2023 si è provveduto a prorogare il contratto di lavoro a tempo determinato e pieno con il Sig. F.S. dal 01.10.2022 al 30.09.2023 salvo proroga, con profilo di Gestore Processi Amministrativi (Area Istruttori) visto il perdurare delle esigenze che avevano originato l'assunzione;

Vista ora la richiesta di proroga avanzata dal Dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo delle Tecnologie e dei Sistemi Informativi, che costituisce parte sostanziale del presente provvedimento e si intende qui integralmente richiamata datata 20.09.2023 con la quale si richiede la proroga del contratto di lavoro a tempo determinato in essere con il dipendente F.S. per il tempo massimo consentito dalla normativa stante il permanere delle esigenze straordinarie *“inquadabili nella necessità di garantire la registrazione a protocollo dei documenti in ingresso ricevuti alla casella PEC istituzionale dell'Ente con minore differimento possibile, a seguito dell'incremento della corrispondenza connesso alla gestione degli interventi assegnati nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR”* presso la UOC ora denominata *“Archivio e Gestione documentale digitale”* stante l'adeguatezza delle capacità e competenze dimostrate dal dipendente;

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. 271 di I.D. del 22.12.2022, relativamente alla ricognizione sull'assenza di esuberi, eccedenze e soprannumeri di personale a valere per l'anno 2023.

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 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 che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, triennio 2019-2021, ha confermato all'art. 60 “Contratto di lavoro a tempo determinato” il tetto annuale del 20% di cui all'articolo 23 del Decreto Legislativo 81/2015, ma estende, al comma 4, la casistica dei contratti a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative rispetto a quella già individuata 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 afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;*
- g) realizzazione dei eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;*
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione;”*

Considerato che:

- trattandosi, nel caso di specie, di proroga di contratto a tempo determinato già in essere, non occorre operare un ricalcolo del rispetto del limite percentuale del 20% dei 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 01.10.2023, 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. 50, comma 4, del C.C.N.L. per il personale del Comparto Funzioni Locali.
- tale contratto di proroga risulta esente dalle limitazioni quantitative di cui all'art. 23 del D.Lgs. 81/2015 in virtù anche delle esclusioni operate alla lettera f) del sopraccitato art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015;

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:

- 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 allo stesso profilo professionale di Gestore Processi Amministrativi, di ex categoria C1, ora Area Istruttori) nonché le conferma delle esigenze assuntive, come sopra specificato;
- che le stesse trovano implicita autorizzazione nella più volte citata Deliberazione di G.C. n. 169 del 27.07.2023, 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;
- che si tratta della seconda proroga del contratto di lavoro in oggetto;

Valutato, ai fini del calcolo del "contatore" individuale massimo di 36 mesi di assunzione per mansione e procedura di reclutamento, anche con riferimento alle attuali proposte di proroga, che il dipendente **F.S.** è stato assunto per la prima volta a seguito di scorrimento della graduatoria utilizzabile unicamente per assunzioni a tempo determinato stilata in esito al C.P. 3 p.v. a tempo pieno profilo Gestore Processi Amministrativi (approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019) dal 18.01.2021 al 17.11.2021 (10 mesi) ed, in seguito a nuovo scorrimento della medesima graduatoria, dal 01.04.2022 al 30.09.2022 (6 mesi) successivamente prorogato dal 01.10.2023 al 30.09.2023 (12 mesi), raggiungendo un contatore individuale pari a 28 mesi con riferimento allo svolgimento di mansioni equivalenti (riferite al profilo di Gestore Processi Amministrativi) riconducibili alla medesima procedura di reclutamento (C.P. 3 p.v. Gestore Processi Amministrativi - graduatoria approvata con D.D. n. 1023 di R.U.A.D. del 24.06.2019), pertanto lo stesso ha a disposizione un tempo residuo di 8 mesi in vista del raggiungimento del predetto limite di 36;

Appurato che il "contatore" individuale consente la proroga del rapporto individuale di lavoro e viste le motivazioni alla base della richiesta proveniente dal dirigente interessato;

Tenuto conto di accogliere la richiesta di proroga del rapporto di lavoro del dipendente **F.S.** fino al termine massimo di 36 mesi, ossia fino al **31.05.2024** in ragione della necessità di garantire la registrazione a protocollo dei documenti in ingresso ricevuti alla casella PEC istituzionale dell'Ente con minore differimento possibile nonché del presumibile ulteriore incremento della corrispondenza connesso alla gestione degli interventi assegnati nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR.

Ritenuto pertanto opportuno e necessario - alla luce delle esigenze e dei fabbisogni di personale, a garanzia del corretto e puntuale funzionamento delle attività del suddetto servizio – procedere alla proroga del contratto di lavoro a tempo determinato in essere con il Sig. F.S. dal **01.10.2023** al **31.05.2024** con assegnazione al Servizio Gestione e Sviluppo delle Tecnologie e dei Sistemi Informativi – U.O.C. Archivio e gestione documentale digitale mantenendo invariato il profilo professionale di Gestore Processi Amministrativi (Area Istruttori).

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 2023-2025 – modifica e integrazione per l'anno 2023 (approvato, come anzidetto, con Delib. G.C. 169 del 27.07.2023) – ed in particolare assunzioni a tempo determinato secondo gli indirizzi di cui ai citati paragrafo **"Reclutamento di personale a tempo determinato"**;
- che le risorse necessarie alla proroga dell'assunzione a tempo determinato di cui al presente provvedimento sono rinvenibili negli stanziamenti del Bilancio pluriennale 2023 – 2025 per le quote di competenza sulle rispettive annualità;
- 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);
- 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 alla proroga del rapporto di lavoro in essere con il dipendente Sig. F.S. già assunto a tempo determinato e pieno con profilo di Gestore Processi Amministrativi (Area Istruttori), mantenendo invariata l'unità organizzativa di assegnazione (Servizio Gestione e Sviluppo delle Tecnologie e dei Sistemi Informativi – U.O.C. Archivio e gestione documentale digitale) per il periodo dal 01.10.2023 al 31.05.2024 specificando inoltre che tale contratto di proroga risulta esente dalle limitazioni quantitative di cui all'art. 23 del D.Lgs. 81/2015 in virtù anche delle esclusioni operate alla lettera f) del sopraccitato art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015;

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) e 163 (esercizio provvisorio e gestione provvisoria);
- il Decreto Legislativo n. 165/2001, art. 4 - 2° comma;
- la Circolare Ministero dell'Interno 22.06.1993, n. 6;
- gli articoli 59 e 60 dello Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi del Comune di Reggio Emilia;
- l'art. 32 del vigente Regolamento di Contabilità del Comune;
- il vigente CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali;

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 31.01.2023 (P.G. n. 32027) della direzione *ad interim* del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" a decorrere dal 01.02.2023;

DETERMINA

1. di **prorogare** - per tutte le motivazioni indicate in premessa, secondo gli indirizzi e le autorizzazioni di cui alla Deliberazione G.C. n. 169 di I.D. del 27.07.2023 di approvazione di "*Modifica alla Sezione – 3.Organizzazione e Capitale Umano del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) aggiornato da ultimo con Deliberazione G.C. n. 2023/121 del 25/05/2023 e Nota di aggiornamento alla Costituzione del Fondo Risorse Decentrate – Anno 2023*", previa sottoscrizione del contratto individuale di lavoro – il rapporto di lavoro a tempo determinato in essere con il dipendente **F.S.** già assunto con profilo di **Gestore Processi Amministrativi, Area Istruttori**, 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 dagli artt. 35 e 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., per il periodo dal 01.10.2023 fino al 31.05.2024 e con assegnazione al Servizio Gestione e Sviluppo delle Tecnologie e dei Sistemi Informativi – U.O.C. Archivio e gestione documentale digitale;
2. di specificare inoltre:
 - che il Sig. F.S. presenta tutte le condizioni di prorogabilità a tempo determinato meglio esplicitate in premessa,
 - che si tratta della 2^a proroga contrattuale;

- che lo stesso aveva già svolto, inoltre, un precedente periodo di lavoro a tempo determinato alle dipendenze di questa A.C. a seguito di scorrimento della medesima graduatoria e che con la presente proroga contrattuale vengono raggiunti ma non superati i limiti temporali assuntivi, pari a 36 mesi, riferiti allo svolgimento di mansioni equivalenti riconducibili alla medesima procedura di reclutamento.
3. di mantenere allo stesso il trattamento economico mensile lordo attualmente percepito, proprio del personale inquadrato nella Area Istruttori rapportato alle ore effettivamente prestate;
 4. di imputare la complessiva spesa di € 20.454,05 come segue:

(anno 2023)

quanto a € 7.675,92 al cap. 900 "Personale Servizio Affari Istituzionali Archivio e Uffici di direzione Servizio" del PEG 2023 - Bilancio Pluriennale 2023-2025 – Esercizio 2023 – Centro di Costo 0218 – codice modalità di gestione Conto Annuale 001 e precisamente:

art. 1 € 5.809,99 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.11
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 01.3.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 1.581,59 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.11
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 01.3.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 284,34 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.11
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 01.3.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

(anno 2024)

quanto a € 12.778,13 al capitolo che nel PEG 2024 verrà iscritto in sede corrispondente al cap. 900 "Personale Servizio Affari Istituzionali Archivio e Uffici di direzione Servizio" del PEG 2023 - Bilancio 2023-2025 – Esercizio 2024 – Centro di Costo 0218 – codice modalità di gestione Conto Annuale 001 e precisamente:

art. 1 € 9.671,92 - Competenze lorde - COGE HA – PD 3102

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.11
- codice piano dei conti integrato: 1.01.01.01.006
- codice COFOG: 01.3.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1104

art. 2 € 2.632,88 - Contributi a carico del Comune - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.11
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.001
- codice COFOG: 01.3.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)

- codice SIOPE: 1111

art. 2 € 473,33 - Contributi a carico del Comune (TFR) - COGE HC - PD 3104

- codifica transazione elementare ex art. 13 DPCM 28/12/2011:
- codice funzionale missione / programma: 01.11
- codice piano dei conti integrato: 1.01.02.01.003
- codice COFOG: 01.3.1
- codice transazione UE: 8 (Spese non correlate a finanziamenti dell'UE)
- codice SIOPE: 1113

5. 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 2023-2025 – modifica e integrazione per l'anno 2023 (approvato, come anzidetto, con Delib. G.C. 169 del 27.07.2023) – ed in particolare assunzioni a tempo determinato secondo gli indirizzi di cui ai citati paragrafo **“Reclutamento di personale a tempo determinato”**;
- che le risorse necessarie alla proroga dell'assunzione a tempo determinato di cui al presente provvedimento sono rinvenibili negli stanziamenti del Bilancio pluriennale 2023 – 2025 per le quote di competenza sulle rispettive annualità;
- 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);
- 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;

6. di dare atto, altresì, che:

- trattandosi, nel caso di specie, di proroga di contratto a tempo determinato già in essere, non occorre operare un ricalcolo del rispetto del limite percentuale del 20% dei 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 01.10.2023, 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. 50, comma 4, del C.C.N.L. per il personale del Comparto Funzioni Locali;
- che tale contratto di proroga risulta esente dalle limitazioni quantitative di cui all'art. 23 del D.Lgs. 81/2015 in virtù anche delle esclusioni operate alla lettera f) del sopraccitato art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015;

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)