

**OGGETTO** **Proroga del contratto di lavoro a tempo determinato, di natura dirigenziale, dell'arch. Marco Masserdotti presso il Settore Urbanistica, Commercio, Artigianato, SUAP - SUE e Area Vasta (contratto instaurato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs 267/2000) .**

**Settore** SETTORE RISORSE UMANE

**Servizio** SETTORE RISORSE UMANE

#### IL DIRETTORE

**PREMESSE** Con deliberazione di Giunta Comunale n. 196 del 20 novembre 2019 si approvava la costituzione di un rapporto di lavoro di natura dirigenziale, con contratto a tempo determinato ex art. 110 , comma 1, del D.Lgs 267/2000, con l'arch. Marco Masserdotti, già dipendente dell'Ente in qualità di Istruttore Direttivo tecnico, vincitore della selezione pubblica indetta in esecuzione della determinazione dirigenziale n. 1192 dell'11 luglio 2019.

Il suddetto rapporto di lavoro veniva costituito per la durata di un triennio a decorrere dal 26 novembre 2019 sino al 25 novembre 2022, con possibilità di proroga sino alla scadenza del corrente mandato amministrativo individuabile nel 30 giugno 2024; per il sopra menzionato periodo il dipendente veniva collocato in aspettativa relativamente al profilo rivestito in qualità di dipendente a tempo indeterminato dell'Ente, secondo i contenuti dell'art. 110, comma 5, del D.Lgs 267/2000, così come modificato dall'art. 11 della legge 11 agosto 2014 n. 114.

**MOTIVAZIONE** Con decreto del Sindaco PG 90120 del 28.11.2019 veniva attribuito il relativo incarico di direzione all'arch. Marco Masserdotti.

Con decreto del Sindaco PG 85393 del 24.12.2020, a seguito dell'adozione del nuovo assetto organizzativo dell'Ente (DCG n. 237 del 23.12.2020), venivano attribuiti gli incarichi di direzione dei Settori dal 1° marzo 2021 sino al termine del corrente mandato amministrativo, tra i quali l'incarico di direzione del Settore Urbanistica , Commercio, Artigianato SUAP - SUE e Area Vasta attribuito all'arch. Marco Masserdotti.

Alla luce di quanto esplicitato si ritiene di prorogare il rapporto instaurato con il dipendente in questione sino al termine del corrente mandato amministrativo e, comunque, non oltre il 30 giugno 2024, coerentemente con quanto disposto con i sopra citati atti della Giunta e del Sindaco.

Si dà atto che la proroga del rapporto di lavoro in oggetto avviene nel rispetto delle limitazioni sulla spesa di personale previste dalla normativa vigente in materia nonché nel rispetto delle limitazioni sull'utilizzo dei contratti di lavoro dirigenziali a tempo determinato .

Si dà atto, altresì, che la suddetta proroga si realizza nel rispetto della normativa vigente in materia di personale con particolare riferimento a:

- all' approvazione del Programma triennale del fabbisogno del personale relativo agli anni 2022-2024;

- alla rideterminazione della dotazione organica ai sensi dell'articolo 6, commi 6 e 3, del d.lgs. n. 165/2001 (delibera di Giunta Comunale n. 213/74842 del 30 novembre 2016);

- alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001;
- al contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, introdotto dal D.L. n. 90/2014;
- all'approvazione del Bilancio di previsione- deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 28 marzo 2022- dei rendiconti e del bilancio consolidato entro i termini previsti, ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016 convertito in legge 160/2016, nonché all'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 196/2009. Il divieto è efficace fino a quando le amministrazioni non abbiano adempiuto;
- al rispetto del saldo previsto dall'articolo 1, comma 710, della legge 208/2015 (ai fini del concorso al contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti devono conseguire un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali);
- al rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti ai sensi dell'articolo 9, comma 3-bis, d.l. 185/2008, convertito in legge 2/2009. L'ente che risulti inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale fino al permanere dell'inadempimento;
- all'approvazione del Piano triennale della performance organizzativa per la trasparenza, la misurazione e la valutazione degli obiettivi, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del d.lgs. 150/2009;
- all'approvazione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d.lgs. n. 198/2006.

Si dà atto, infine, che:

- la spesa di personale per l'anno 2022 individuata dal Comune di Cremona è pari ad euro 22.848.272,00 risultante dal calcolo della capacità assunzionale di cui all'art. 33, comma 2, del DL 34/2019;
- l'Ente ha registrato un rapporto tra spesa di personale (al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP) da Consuntivo 2021 (approvato dal Consiglio Comunale nella seduta del 29 aprile 2022 con deliberazione n. 18) e media delle entrate correnti (al netto dei FCDE) relative agli ultimi 3 rendiconti approvati pari al 26,88%;
- per il Comune di Cremona il valore a preventivo dato dal rapporto tra spesa di personale (al lordo degli oneri riflessi) e media delle entrate correnti (al netto dei FCDE) è pari al 25,83%;
- per il Comune di Cremona il valore soglia a consuntivo 2021 del rapporto tra spesa di personale (al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP) e entrate correnti (al netto dei FCDE) è pari al 25,59%;
- il Comune di Cremona si colloca al di sotto del valore soglia di riferimento di cui alla tabella 4 del DM 17.03.2020

**PRE-VERIFICHE AMMINISTRATIVE** Ritenuta la propria competenza ai sensi degli artt. 107 "Funzioni e Responsabilità della Dirigenza" e 109 "Conferimento di funzioni dirigenziali" del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267, in forza delle funzioni di cui al decreto sindacale di attribuzione in atti;

In ottemperanza a quanto previsto nel capitolo "Trattamento del rischio e misure preventive - paragrafo misure preventive generali - misura generale n.14 del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022 – 2024 del Comune di Cremona, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 27 aprile 2022, si dichiara:

- che il Responsabile del procedimento istruttorio è identificato a piè di pagina del presente provvedimento, mentre il Responsabile del provvedimento finale è il firmatario del presente atto (distinzione tra i due ruoli come previsto dalla misura generale n. 14 – cfr. pagg. 90-91 del PTPCT vigente);

- l'insussistenza di conflitto di interessi ex art. 6 bis della Legge n. 241 del 7 agosto 1990, come introdotto dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012, relativamente al Responsabile Unico del procedimento e al Responsabile del provvedimento rispetto alla scelta effettuata (misure generali n. 11 e n. 14 - cfr. pagg. 89-90-91 del PTPCT, come integrate dal vigente Codice di Comportamento dell'Ente).

Ai sensi dell'art. 147 bis del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, si attesta l'intervenuta verifica positiva di regolarità tecnica e correttezza dell'azione amministrativa a base della presente determinazione dirigenziale.

Deliberazione di Giunta Comunale n. 237 del 23 dicembre 2020 di modifica dell'assetto organizzativo comunale e definizione del funzionigramma.

Deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 9 febbraio 2022 di modifica dell'assetto organizzativo comunale.

Deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 13 gennaio 2021 di approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2021-2023 e deliberazione di Giunta Comunale n. 178 del 3 agosto 2022 di aggiornamento del suddetto piano.

Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 136 del 15 giugno 2022, contenente anche la ricognizione della presenza di condizioni di eccedenza e soprannumero del personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente, con riscontro negativo.

Deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 29 giugno 2022 con la quale sono state assunte apposite determinazioni circa il Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

**PRE-VERIFICHE CONTABILI** Le operazioni contabili di cui alla presente determinazione trovano riscontro negli stanziamenti del Bilancio di competenza di cui ai seguenti provvedimenti deliberativi:

- Deliberazione di Consiglio Comunale n° 16 del 28 marzo 2022, dichiarata immediatamente eseguibile, avente come oggetto: "Approvazione del Bilancio di Previsione 2022-2024 e relativi allegati e del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio" e successive modifiche.

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 30 marzo 2022, dichiarata immediatamente eseguibile, avente per oggetto: "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione / Piano della Performance 2022 - 2024." e successive modifiche.

Le movimentazioni contabili sono assunte:

- nel rispetto delle modalità previste dal principio applicato della contabilità finanziaria di cui all'allegato n. 4.2 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 e successive modificazioni, in considerazione dell'esigibilità della medesima, imputandola agli esercizi in cui l'obbligazione viene a scadenza secondo quanto riportato nella tabella riportata nel dispositivo.

- nel rispetto dell'art. 9, comma 1, lettera a) punto 2 del D.L. 78/2009, convertito con modificazioni con L. 102/2009, in riferimento alla compatibilità del programma dei pagamenti derivanti dal presente provvedimento con i relativi stanziamenti di bilancio e alla coerenza con gli equilibri di

bilancio di competenza e cassa ai sensi del D.Lgs. 118/2011.

## **NORMATIVA**

- D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", art. 107 "Funzioni e responsabilità della dirigenza", art. 151 "Principi in materia di contabilità", art. 153 "Servizio economico finanziario";

- Legge 7 agosto 1990, n. 241 "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi";

- Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

- D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" con riferimento all'articolo 110 "incarichi a contratto", così come modificato dall'art. 11 della legge 11 agosto 2014 n. 114, di conversione del DL 90/2014.

D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni.

Statuto del Comune di Cremona che prevede che la copertura dei posti di direzione o di alta specializzazione, previsti o meno nella dotazione organica, può essere disposta dal Sindaco, ai sensi di legge e di regolamento, mediante l'assunzione di professionalità esterne a cui vengono conferiti incarichi a tempo determinato.

Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Cremona il quale ribadisce che la copertura di posti di direzione o di alta specializzazione può avvenire anche mediante contratto a tempo determinato.

D.Lgs 25 maggio 2017 n. 75 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del comparto Funzioni Locali-Area Dirigenza.

Legge 58/2019 (legge di conversione del Decreto Crescita)

Legge 234/2021 (Legge di Bilancio 2022)

## **DETERMINA**

### **DECISIONE**

Proroga sino al termine del corrente mandato amministrativo e, comunque, non oltre il 30 giugno 2024, il contratto di lavoro a tempo determinato, di natura dirigenziale, instaurato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs 267/2000 con l'arch. Marco Masserdotti presso il Settore Urbanistica, Commercio, Artigianato, SUAP - SUE e Area Vasta.

Conferma, per il suddetto periodo, l'aspettativa senza assegni già concessa all'arch. Masserdotti in data 20 novembre 2019 in relazione alla sua qualità di dipendente a tempo indeterminato dell'Ente (Istruttore Direttivo tecnico), secondo i contenuti dell'art. 110, comma 5, del D.Lgs 267/2000, così

come modificato dall'art. 11 della legge 11 agosto 2014 n. 114.

Conferma in capo al dipendente il trattamento economico in godimento, dando atto che la retribuzione di posizione spettante e la retribuzione di risultato risultano allocate nel relativo Fondo di cui all'art. 57 del CCNL Area Dirigenti.

Impegna la spesa complessiva lorda relativa alla proroga in argomento pari ad euro 176.650,00 (di cui euro 10.900,00 per l' anno 2022, euro 110.500,00 per l'anno 2023 ed euro 55.250,00 per l'anno 2024) , dando atto che la medesima trova copertura sulle rispettive annualità del Bilancio 2022-2023-2024.

#### Movimenti contabili:

Tipo Movimento	Esercizio	Capitolo/Articolo	Piano Finanziario	Soggetto	Movimento	Importo
U / Impegno	2022	16120 RETRIBUZIONI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA GESTIONE TERRITORIO	1.01.01.01.006	902		4.500,00
<b>Missione e Programma</b>			08 01			
<b>CIG</b>						
<b>CUP</b>						
<b>Anno di Esigibilità</b>			2022			
<b>Centro di Costo</b>			**02 Procedura stipendi CdC			
U / Impegno	2022	16120 RETRIBUZIONI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA GESTIONE TERRITORIO	1.01.01.01.008	902		3.500,00
<b>Missione e Programma</b>			08 01			
<b>CIG</b>						
<b>CUP</b>						
<b>Anno di Esigibilità</b>			2022			
<b>Centro di Costo</b>			**02 Procedura stipendi CdC			
U / Impegno	2022	16121 CONTRIBUTI SOCIALI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA GESTIONE TERRITORIO	1.01.02.01.001	6112		1.900,00
<b>Missione e Programma</b>			08 01			
<b>CIG</b>						
<b>CUP</b>						
<b>Anno di Esigibilità</b>			2022			
<b>Centro di Costo</b>			**02 Procedura stipendi CdC			
U / Impegno	2022	16121 CONTRIBUTI SOCIALI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA GESTIONE TERRITORIO	1.01.02.01.003	6175		300,00
<b>Missione e Programma</b>			08 01			
<b>CIG</b>						
<b>CUP</b>						
<b>Anno di Esigibilità</b>			2022			
<b>Centro di Costo</b>			**02 Procedura stipendi CdC			

U / Impegno	2022	16171/1 IRAP SU RETRIBUZIONI PERSONALE GESTIONE TERRITORIO	1.02.01.01.001	15157		700,00
<b>Missione e Programma</b>			08 01			
<b>CIG</b>						
<b>CUP</b>						
<b>Anno di Esigibilità</b>			2022			
<b>Centro di Costo</b>			**02 Procedura stipendi CdC			
U / Impegno	2023	16120 RETRIBUZIONI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA GESTIONE TERRITORIO	1.01.01.01.006	902		46.000,00
<b>Missione e Programma</b>			08 01			
<b>CIG</b>						
<b>CUP</b>						
<b>Anno di Esigibilità</b>			2023			
<b>Centro di Costo</b>			**02 Procedura stipendi CdC			
U / Impegno	2023	16120 RETRIBUZIONI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA GESTIONE TERRITORIO	1.01.01.01.008	902		35.500,00
<b>Missione e Programma</b>			08 01			
<b>CIG</b>						
<b>CUP</b>						
<b>Anno di Esigibilità</b>			2023			
<b>Centro di Costo</b>			**02 Procedura stipendi CdC			
U / Impegno	2023	16121 CONTRIBUTI SOCIALI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA GESTIONE TERRITORIO	1.01.02.01.001	6112		19.500,00
<b>Missione e Programma</b>			08 01			
<b>CIG</b>						
<b>CUP</b>						
<b>Anno di Esigibilità</b>			2023			
<b>Centro di Costo</b>			**02 Procedura stipendi CdC			
U / Impegno	2023	16121 CONTRIBUTI SOCIALI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA GESTIONE TERRITORIO	1.01.02.01.003	6175		2.500,00
<b>Missione e Programma</b>			08 01			
<b>CIG</b>						
<b>CUP</b>						
<b>Anno di Esigibilità</b>			2023			
<b>Centro di Costo</b>			**02 Procedura stipendi CdC			
U / Impegno	2023	16171/1 IRAP SU RETRIBUZIONI PERSONALE GESTIONE TERRITORIO	1.02.01.01.001	15157		7.000,00
<b>Missione e Programma</b>			08 01			

<b>CIG</b>						
<b>CUP</b>						
<b>Anno di Esigibilità</b>		2023				
<b>Centro di Costo</b>		**02 Procedura stipendi CdC				
U / Impegno	2024	16120 RETRIBUZIONI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA GESTIONE TERRITORIO	1.01.01.01.006	902		23.000,00
<b>Missione e Programma</b>		08 01				
<b>CIG</b>						
<b>CUP</b>						
<b>Anno di Esigibilità</b>		2024				
<b>Centro di Costo</b>		**02 Procedura stipendi CdC				
U / Impegno	2024	16120 RETRIBUZIONI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA GESTIONE TERRITORIO	1.01.01.01.008	902		17.750,00
<b>Missione e Programma</b>		08 01				
<b>CIG</b>						
<b>CUP</b>						
<b>Anno di Esigibilità</b>		2024				
<b>Centro di Costo</b>		**02 Procedura stipendi CdC				
U / Impegno	2024	16121 CONTRIBUTI SOCIALI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA GESTIONE TERRITORIO	1.01.02.01.001	6112		9.750,00
<b>Missione e Programma</b>		08 01				
<b>CIG</b>						
<b>CUP</b>						
<b>Anno di Esigibilità</b>		2024				
<b>Centro di Costo</b>		**02 Procedura stipendi CdC				
U / Impegno	2024	16121 CONTRIBUTI SOCIALI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLA GESTIONE TERRITORIO	1.01.02.01.003	6175		1.250,00
<b>Missione e Programma</b>		08 01				
<b>CIG</b>						
<b>CUP</b>						
<b>Anno di Esigibilità</b>		2024				
<b>Centro di Costo</b>		**02 Procedura stipendi CdC				
U / Impegno	2024	16171/1 IRAP SU RETRIBUZIONI PERSONALE GESTIONE TERRITORIO	1.02.01.01.001	15157		3.500,00
<b>Missione e Programma</b>		08 01				
<b>CIG</b>						
<b>CUP</b>						
<b>Anno di Esigibilità</b>		2024				
<b>Centro di Costo</b>		**02 Procedura stipendi CdC				

