

DETERMINA GENERALE N. 335

DETERMINA UFFICIO SEGRETERIA N° 14 del 17-09-2018

OGGETTO: Utilizzo della graduatoria del concorso pubblico per un posto da Istruttore di polizia municipale cat. C approvata dal comune di Pizzoli con delibera di Giunta Comunale n.93 del 28.6.2006. Proroga contratto una unità fino al 28.2.2019

IL SEGRETARIO COMUNALE

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n.112 del 19.10.2017 in ordine alla “Rimodulazione della dotazione organica, ricognizione annuale delle eccedenze di personale ed approvazione puntuale del piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2018-2020” e dato atto che, tra l’altro, veniva prevista la copertura, entro l’annualità 2018, di un posto di Istruttore di polizia Municipale categoria C del vigente CCNL EELL, mediante mobilità volontaria ex art.30 comma 1 del D.Lgs 165/2001.

Richiamata altresì la delibera di Giunta Comunale n.9 del 25.1.2018 “Autorizzazione all’utilizzo temporaneo della dipendente comunale Mariella Mancini” con la quale è stato autorizzato il comando in favore del comune dell’Aquila della predetta dipendente dal 15.2.2018 e sino al 28.2.2019.

Visti inoltre il Piano occupazionale delle assunzioni di tipo flessibile per l’anno 2018, di cui alla delibera di Giunta Comunale n.4 dell’11.1.2018, con il quale si disponeva, fino al 30.4.2018, in ordine alle assunzioni di tipo flessibile necessarie a quella data e quindi limitatamente agli operatori tecnici adibiti ai servizi esterni ed alla manutenzione del territorio, nonché la delibera di Giunta Comunale n.30 del 12.3.2018 avente ad oggetto “ Piano occupazionale assunzioni di tipo flessibile anno 2018. Nuove determinazioni copertura servizio polizia municipale fino al 30.09.2018” e la delibera di Giunta Comunale n.58 del 26.4.2018 avente ad oggetto “Piano occupazionale assunzioni di tipo flessibile anno 2018. Determinazioni fino al 30.6.2018”.

Vista la determina del Segretario Comunale n.4 del 13.3.2018 propedeutica alla costituzione di un rapporto di lavoro a tempo pieno e determinato con una unità di Istruttore di polizia municipale, per il periodo dal 15.3.2018 al 30.9.2018..

Ritenuto di dover provvedere ulteriormente in ordine alla intervenuta assenza di personale adibito al servizio di polizia municipale, nelle more sia dell’espletamento della mobilità volontaria programmata con la delibera di Giunta Comunale n.112 del 19.10.2017 e sia della conclusione del comando di cui alla delibera di Giunta Comunale n.9 del 25.1.2018, e pertanto temporaneamente e fino alla copertura stabile del posto resosi vacante; pertanto di implementare il Piano occupazionale delle assunzioni di tipo flessibile per l’anno 2018, di cui alle delibere di Giunta Comunale n.4 dell’11.1.2018 e n.30 del 12.3.2018, in ordine alle necessità di carenza di personale di polizia municipale perdurante, per ora, sino al 28.2.2018.

Vista la delibera di Giunta Comunale n.105 del 13.9.2018 avente ad oggetto “Piano occupazionale assunzioni di tipo flessibile anno 2018. Nuove determinazioni copertura servizio polizia municipale fino al 30.09.2018” “con la quale si è disposto quanto segue:”

1. *Di prevedere - per le ragioni di fatto e di diritto in premessa ampiamente riportate ed avendo verificato le condizioni come da apposita certificazione dell’Ufficio Finanziario di cui all’All.1 - l’implementazione temporanea delle risorse umane assegnate all’ufficio amministrativo in ordine ai servizi di polizia municipale; in particolare, l’amministrazione intende prorogare, per un periodo di 5 mesi, una unità avente profilo professionale di Istruttore*

Polizia Municipale, categoria giuridica ed economica C1 del vigente Contratto enti locali, assunta giusta determina del Segretario Comunale n.4 del 13.3.2018 e successivo contratto di lavoro.

2. *Di dover utilizzare all'uopo la graduatoria del concorso pubblico di "Istruttore di Polizia municipale" del comune di Pizzoli, approvata con delibera di Giunta Comunale n.93 del 28.6.2006 e valida fino al 31.12.2018, autorizzando la proroga di un rapporto di lavoro a tempo pieno e determinato, della durata di circa 5 mesi e cioè dal 1.10.2018 al 28.02.2019, con l'unico idoneo che ha reso la propria disponibilità all'instaurazione di tale tipologia di rapporto di lavoro a seguito di apposito interpellato.*
3. *Di dare atto, ai fini del rispetto del tetto di spesa fissato dal legislatore in ordine al lavoro flessibile, che la spesa programmata con il presente atto rispetta il limite delle assunzioni flessibili di cui all'art. 9 comma 28 del DL n. 78/2010; infatti la spesa per il periodo lavorativo oggetto del presente atto (1.10.2018-31.12.2018 e 1.2.2019-28.2.2019) è pari ad € 9.178,57 circa, di cui € 5.507,14 riferibili al 2018 ed € 3.761,43 al 2019, e la somma tra la parte di spesa del 2018 e quella già impegnata a valere sull'annualità 2018 di cui alla delibera di Giunta comunale n.4 dell'11.1.2018 per le assunzioni degli operai specializzati fino al 30.4.2018, pari ad € 17.365,72, alla delibera di Giunta Comunale n.58 del 26.4.2018 per la proroga dei due operai specializzati sino al 30.6.2018, pari ad € 8.682,86 e di cui alla delibera di Giunta Comunale n.30 del 12.3.2018, pari ad € 16.743,32 determina un totale impegnato a titolo di lavoro flessibile sull'annualità 2018 pari ad € 48.299,04, inferiore al limite di spesa per il medesimo titolo nell'anno 2009, e che comunque le assunzioni di personale di polizia municipale non sono assoggettate a tale tetto di spesa.*
4. *Di dare atto ai fini del rispetto del tetto numerico fissato dal legislatore in ordine al lavoro flessibile di cui all'art.21 del D.Lgs 81/2015, come richiamato dall'art.36 del D.Lgs 165/2001, che il numero dei dipendenti flessibili in forza lavoro del comune di Pizzoli conteggiabili ai fini del rispetto del limite è pari, ad oggi, a zero.*
5. *Di precisare che il bilancio di previsione esercizio finanziario 2018-2020 prevede apposito stanziamento al riguardo, come precisato in premessa.*
6. *Di dare atto che con il presente provvedimento si realizza una mera specificazione del programma triennale delle assunzioni 2018-2020, approvato con delibera di Giunta Comunale n.112 del 19.10.2017, su cui ha espresso parere il Revisore dei conti; in particolare la natura del presente atto è quella di Piano Occupazione per l'anno 2018 limitato alle assunzioni di tipo flessibile, quale indirizzo per le assunzioni a tempo determinato da effettuarsi nell'anno 2018.*
7. *Di demandare al Segretario Comunale l'espletamento della procedura di proroga del contratto di lavoro instaurato con l'istruttore di polizia municipale."*

Vista la graduatoria del concorso pubblico per un posto da "Istruttore di polizia municipale cat.C" approvata dal comune di Pizzoli con delibera di Giunta Comunale n.93 del 28.6.2006 e che risulta valida fino al 31.12.2018 come di seguito motivato in diritto.

Considerato che con note prot.1533 del 5.2.2018, prot.2488 del 26.2.2018 e prot.2549 del 28.2.2018 è stata richiesta, da parte del Segretario Comunale, agli idonei non vincitori del concorso la disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa nell'anno 2018 e che è stata ottenuta una sola disponibilità, da parte di un'idonea, per la stipula di un contratto di lavoro a termine.

Ritenuto pertanto necessario procedere all'utilizzo della predetta graduatoria ai fini della proroga del rapporto di lavoro flessibile instaurato, allo scopo di risolvere in via temporanea, e cioè sino al 28.2.2019, la carenza di personale adibito al servizio di polizia municipale e ciò nel rispetto della normativa in materia di personale di seguito acclarata.

Viste le norme di seguito elencate riferite alla validità delle graduatorie dei concorsi pubblici:

- L'art.91 comma 4 del D.Lgs 267/2000 che dispone quanto segue: "4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo";
- L'art.1 comma 2 *sexies* del D.L. 225/2010 convertito in Legge 10/2001 che proroga al 31.12.2011 le graduatorie valide al 31.12.2010;
- L'art.1 comma 4 del D.L. 216/2011 convertito in Legge 14/2012 che dispone quanto segue:"4. L'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni, approvate successivamente al 30 settembre 2003, è prorogata fino al 31 dicembre 2012, compresa la Presidenza del Consiglio dei Ministri";
- L'art.1 comma 338 della Legge 228/2012 che proroga le predette graduatorie sino al 30.6.2013;
- L'art.1 del DPCM 19.6.2013 che proroga le predette graduatorie sino al 31.12.2013;
- L'art. 1, comma 4, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, così come modificato dall'art. 1, comma 368 della legge 11

dicembre 2016, n. 232, che proroga, fino al 31 dicembre 2017, le graduatorie, relative ad amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni, vigenti alla data di entrata in vigore del medesimo decreto legge;

- l'art. 1 comma 1148 della Legge 205 del 27.12.2017 che, in materia di graduatorie dispone: "In materia di graduatorie e assunzioni presso le pubbliche amministrazioni, sono disposte le seguenti proroghe di termini: a) l'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, vigenti alla data del 31 dicembre 2017 e relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni, e' prorogata al 31 dicembre 2018, ferma restando la vigenza delle stesse fino alla completa assunzione dei vincitori e, per gli idonei, l'eventuale termine di maggior durata della graduatoria ai sensi dell'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Visto il nuovo testo dell'art.36 del D.Lgs 165/2001 con le modifiche apportate, nel corso dello svolgimento del predetto rapporto di lavoro flessibile, dal D.Lgs n.75 del 25.5.2017 entrato in vigore il 22.6.2017, come segue: Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile "1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35. 2. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato. 2-bis. I rinvii operati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai contratti collettivi devono intendersi riferiti, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN.3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le amministrazioni redigono, dandone informazione alle organizzazioni sindacali tramite invio all'Osservatorio paritetico presso l'Aran, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari del rapporto nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali, da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento. 4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili. 5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terra' conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286. 5-bis. COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75)). 5-ter. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75. 5-quater. I contratti di lavoro (...) posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato. 5-quinquies. Il presente articolo, fatto salvo il comma 5, non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA), a tempo determinato presso le istituzioni scolastiche ed educative statali e degli enti locali, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. Per gli enti di ricerca pubblici di cui agli articoli 1,

comma 1, e 19, comma 4, del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, rimane fermo quanto stabilito dal medesimo decreto.”

Dato atto quindi che, con le modifiche introdotte all'art.36 del D.Lgs 165/2001 dal D.Lgs 75/2017, è applicabile alle assunzioni di tipo flessibile nel pubblico impiego il D.Lgs 81 del 15.6.2015 che, al capo III disciplina il rapporto di lavoro a tempo determinato e che è stato abrogato in toto il D.Lgs 368/2001 cui invece continuava a far riferimento, anteriormente, l'art.36 del D.Lgs 267/2000.

In particolare l'art. 19 del D.Lgs 81 del 15.6.2015. (*Apposizione del termine e durata massima*) prevede che “1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi. 2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.”

In particolare, ancora, l'art. 21 del D.Lgs 81 del 15.6.2015 (*Proroghe e rinnovi*) prevede che “1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del [decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525](#).3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del [decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 17 dicembre 2012, n. 221](#), 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.”

In ultimo, l'art. 21 del D.Lgs 81 del 15.6.2015 (*Numero complessivo di contratti a tempo determinato*) prevede che “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.”

Vista la nota del Dipartimento funzione pubblica DFP n.66110 del 13.12.2016 che dispone quanto segue:

“L'articolo 1, comma 234, della legge n. 208 del 2015 prevede che “Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov.it», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015”. In relazione alla suddetta previsione, con nota del 29 febbraio 2016, n. 10669 e con successive note del 18 luglio 2016, n. 37870, dell'11 agosto 2016, n. 42335 e del 10 ottobre 2016, n. 51991, sono state date indicazioni, nei limiti definiti nelle predette note, in merito al ripristino delle facoltà di assunzione e delle procedure di mobilità secondo il dettaglio di cui alla Tabella 1 sottostante:

Dai dati acquisiti dal portale «Mobilita.gov.it» riportati nella Tabella 1 di cui sopra, a seguito degli adempimenti svolti dalle amministrazioni interessate e delle proiezioni sull'incrocio domanda e offerta della seconda fase, si rileva che, in attuazione della normativa sopra richiamata e delle procedure definite dal citato DM del 14 settembre 2015, per le seguenti regioni, attesa l'assenza o l'esiguo numero di personale in soprannumero degli enti di area vasta da ricollocare nella fase 3, è possibile procedere, ai sensi del citato articolo 1, comma 234, della legge n. 208 del 2015, al ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione per tutte le categorie di personale: (segue Tabella in cui è prevista la regione Abruzzo)

Per le regioni per le quali sono ripristinate le ordinarie facoltà di assunzione per tutte le categorie di personale e per gli enti locali che insistono sul loro territorio:

le ordinarie facoltà di assunzione di personale riferite alle annualità 2015 e 2016 e alle annualità anteriori al 2015, nel rispetto della normativa vigente, sono ripristinate nel limite delle risorse disponibili con decorrenze coerenti con le citate note di sblocco delle assunzioni;

nel caso in cui sia stato assegnato, nella fase 1, personale destinatario delle procedure di mobilità del DM del 14 settembre 2015, le risorse disponibili devono essere calcolate anche tenendo conto della normativa prevista per finanziare le assunzioni di tale personale. Analogamente per il personale che sarà assegnato a conclusione della fase 2 e di tutte le procedure previste dal citato DM. Ne deriva che i posti resi disponibili sul portale «Mobilita.gov.it» e le risorse finanziarie connesse rimangono a disposizione come offerta di posti finché non sarà ricollocato tutto il personale interessato ai processi di mobilità;

le assunzioni a tempo determinato e la mobilità potranno svolgersi rispettando le limitazioni finanziarie e ordinamentali previste dalla normativa vigente. “

Vista la Circolare Funzione Pubblica n.5 del 2013.

Visto l'art. 7 del CCNL enti locali 1.4.2000.

Visto l'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 che dispone che:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive

modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non puo' essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalita' nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...)Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilita' erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalita' previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo e' computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalita' nel triennio 2007-2009".

Dato atto che il comune di Pizzoli soddisfa tutte le condizioni per le assunzioni di personale per l'anno 2018, come attestato anche dall'ufficio finanziario (All.1) ed in particolare:

- ✓ sono state ripristinate in Abruzzo le ordinarie facoltà assunzionali di cui al processo di mobilità del personale delle provincie, come sopra evidenziato;
- ✓ rispetta le condizioni per l'assunzione a tempo determinato di cui all'art.36 del D.Lgs 165/2001, in premessa motivate;
- ✓ rispetta il limite delle assunzioni flessibili di cui all'art. 9 comma 28 del DL n. 78/2010; infatti la spesa per il periodo lavorativo oggetto del presente atto (1.10.2018-31.12.2018 e 1.2.2019-28.2.2019) è pari ad € 9.178,57 circa, di cui € 5.507,14 riferibili al 2018 ed € 3.761,43 al 2019, e la somma tra la parte di spesa del 2018 e quella già impegnata a valere sull'annualità 2018 di cui alla delibera di Giunta comunale n.4 dell'11.1.2018 per le assunzioni degli operai specializzati fino al 30.4.2018, pari ad € 17.365,72, alla delibera di Giunta Comunale n.58 del 26.4.2018 per la proroga dei due operai specializzati sino al 30.6.2018, pari ad € 8.682,86 e di cui alla delibera di Giunta Comunale n.30 del 12.3.2018, pari ad € 16.743,32 determina un totale impegnato a titolo di lavoro flessibile sull'annualità 2018 pari ad € 48.299,04, inferiore al limite di spesa per il medesimo titolo nell'anno 2009, e che comunque le assunzioni di personale di polizia municipale non sono assoggettate a tale tetto di spesa.
- ✓ rispetta il tetto numerico fissato dal legislatore in ordine al lavoro flessibile di cui all'art 21 del D.Lgs 81 del 15.6.2015, in quanto il numero dei dipendenti flessibili in forza lavoro del comune di Pizzoli conteggiabili ai fini del rispetto del limite (20% della forza lavoro a tempo indeterminato, pari a 18 unità, per un limite di 4 unità assumibili) è pari ad oggi a zero;
- ✓ rispetta gli obblighi del pareggio di bilancio (legge 28 dicembre 2015, n. 208);
- ✓ rispetta gli obblighi di comunicazione alla Ragioneria Generale dello stato del rispetto del pareggio di bilancio (legge n. 232/2016);
- ✓ rispetta gli obblighi del pareggio di bilancio nell'anno in corso (indicazione fornita dalle sezioni di controllo della Corte dei Conti per il patto di stabilità e che si ritiene applicabile anche ai vincoli del pareggio di bilancio);
- ✓ rispetta il limite di spesa del personale inferiore alla media delle spese sostenute nel triennio 2011, 2012, 2013 (articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006 per gli enti che erano soggetti al patto);
- ✓ rispetta l'obbligo di rideterminazione triennale della dotazione organica e programmazione annuale e triennale delle assunzioni art.6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 112 del 19.10.2017;
- ✓ rispetta l'obbligo di ricognizione annuale eventuale eccedenze personale (art.33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001) di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 112 del 19.10.2017;
- ✓ rispetta l'obbligo di approvazione piano triennale azioni positive, ai sensi dell' art.48, comma 1, del D.L.gs n.198/2006 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, con delibera di Giunta comunale n.27 del 25.2.2017;
- ✓ rispetta l'obbligo di attivazione piattaforma telematica per certificazione crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
- ✓ rispetta l'obbligo di approvazione bilancio di previsione 2018, con delibera di Consiglio Comunale n.29 del 28.12.2017 ed invio dati BDAP nonché quello di approvazione del conto consuntivo 2017 di cui alla delibera di Consiglio Comunale n.13 del 29.5.2018((D.L n.113/2016). Il rispetto di questo vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente da quel momento la effettuazione di assunzioni.
- ✓ rispetta l'obbligo di approvazione del piano delle performance di cui agli artt.10 del D.Lgs 150/2009 e dell'art.169 comma 3 bis del D.Lgs 267/2000, giusta delibera di Giunta Comunale n.29 del 12.3.2018.

Ritenuto quindi, di dar seguito a quanto previsto in premessa..

Visto il Regolamento disciplinante l'Ordinamento degli uffici e servizi di cui alla delibera Giunta Comunale n.84 del 2.7.2018, con la quale è stata approvata la pianta organica del comune.

Visto il bilancio di previsione periodo 2018-2020, approvato con delibera di Consiglio Comunale n.28.12.2017, e dato atto che la copertura finanziaria della spesa di € 9.178,57 circa, di cui € 5.507,14 riferibili al 2018 ed € 3.761,43 al 2019 (per 5 mesi di una unità C1 Istruttore di Polizia Municipale) è prevista sul c. b : Missione 3 Programma 1 titolo 1 CDP 1.01.01.01.002 del bilancio di previsione finanziario 2018-2020.

Visto lo schema di contratto di lavoro subordinato ed a termine già stipulato ai fini della costituzione e regolamentazione del rapporto di lavoro.

Ritenuta la propria competenza ai sensi dell'art.97 del D.Lgs 267/2000.

DETERMINA

1. La premessa è parte integrante della presente determina.
2. Di prorogare il contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e determinato costituito con la sig.ra Luciana Soccorsi fino al 30.09.2018, precisando che la predetta è l'unica degli idonei della graduatoria del concorso pubblico per un posto da "Istruttore di polizia municipale cat. C", approvata dal comune di Pizzoli con delibera di Giunta Comunale n.93 del 28.6.2006 e che risulta valida fino al 31.12, che ha fornito disponibilità per la costituzione di un rapporto di lavoro a termine.
3. Di dare atto che la sig.ra Luciana Soccorsi è inquadrata nella categoria giuridica ed economica C1 del vigente Contratto enti locali con profilo professionale di Istruttore Polizia Municipale.
4. Di comunicare alla predetta la proroga.
5. Di dare atto che la copertura finanziaria della spesa di € 9.178,57 per 5 mesi di una unità C1 Istruttore polizia municipale è prevista sul c.b: Missione 3 Programma 1 titolo 1 CDP 1.01.01.01.002 del bilancio finanziario di previsione 2018-2020 approvato.
6. Di demandare all'ufficio finanziario gli adempimenti inerenti l'UNILAV e la formulazione della busta paga.

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Anna Lucia Mascioletti

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

In relazione al disposto dell'art. 151, comma 4, del D. Lgs. N. 267/2000,

APPONE

il visto di regolarità contabile

ATTESTANTE

la copertura finanziaria della spesa.

Gli impegni contabili

sono stati registrati in corrispondenza degli interventi sopradescritti.

Determinazione UFFICIO SEGRETERIA n° 14 del 17-09-2018

Pag. 7

Pizzoli, li 17-09-2018

Il Responsabile dell'Ufficio Finanziario

F.to Laurenzi Fabio

La presente determinazione è stata affissa all'Albo Pretorio dal giorno:
17-09-2018 pubblicazione n. 987 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.
Pizzoli, 17-09-2018

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Anna Lucia Mascioletti

È copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Pizzoli, 17-09-2018

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Anna Lucia Mascioletti
