

ALBO

COPIA



Deliberazione n. 232

del 28/12/2017

COMUNE DI NICOSIA

PROVINCIA DI ENNA

ORIGINALE DELLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Art. 20 D. Lgs. 75/2017 e art. 31 L.r. 27/2016. Avvio procedure per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato. Atto di indirizzo.

L'anno duemidiciassette addì ventotto del mese di dicembre alle ore 19,45 e seguenti, nei locali del Palazzo Municipale si é riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

			Pres.	Ass.	
1	BONELLI	Luigi Salvatore	X		SINDACO - Presidente
2	GEMMELLARO	Francesca	X		Vice Sindaco - Presidente
3	CASTELLO	Giuseppe Mario		X	Assessore
4	ZAPPIA	Ferdinando	X		Assessore
5	BONOMO	Graziano Ivan	X		Assessore

Presiede il Sig. BONELLI dott. Luigi Sindaco Vice Sindaco del Comune suddetto.

Partecipa il Segretario Generale Sig.ra ZINGALE dott.ssa Mara

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti é legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA MUNICIPALE'

PREMESSO che il superamento del precariato, mediante la stabilizzazione dei rapporti di lavoro flessibili in atto, costituisce un obiettivo strategico dell'amministrazione comunale, da attuare nel rispetto e compatibilmente con le norme e i vincoli normativi ed in coerenza con i fabbisogni di personale;

PRESO ATTO che attualmente risultano in servizio presso l'Ente, in forza delle disposizioni legislative regionali di settore emanate, n. 50 unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale (a 24 ore settimanali), tutti provenienti dal regime transitorio dei lavori socialmente, ricompresi nell'elenco di cui al comma 1 dell'art. 30 della L.r. 5/2014, il cui rapporto è stato da ultimo prorogato con deliberazioni della Giunta Municipale n. 245 del 31/12/2016 e nn. 220 e 221 del 21/12/2017, fino al 31/12/2018;

VISTO l'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 che detta speciali disposizioni volte ad offrire una tutela rispetto a forme di precariato protrattesi nel tempo, valorizzando, nel rispetto delle regole di cui all'art. 97 Cost., le professionalità da tempo maturate e poste al servizio delle pubbliche amministrazioni, in coerenza con i fabbisogni e le esigenze organizzative e funzionali di ciascuna amministrazione;

VISTA la circolare esplicativa del Ministro per la Semplificazione e Pubblica Amministrazione n. 3/2017 del 23/11/2017 che detta indirizzi operativi per l'applicazione della speciale disciplina volta al superamento del precariato;

CONSIDERATO che le procedure di reclutamento speciale transitorio previste dalla richiamata normativa, volte al superamento del precariato, debbono svolgersi nel triennio 2018/2020, in coerenza con il piano triennale del fabbisogno di personale e con indicazione della relativa copertura finanziaria, e sono rivolte ai soggetti in possesso dei requisiti previsti dai commi 1 e 2 dell'art. 20 cit., tra i quali non rientrano i lavoratori socialmente utili (cfr. Corte Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, delibera n. 327/2017);

DATO ATTO, in particolare, che l'art. 20, comma 1, consente l'assunzione a tempo indeterminato del personale non dirigenziale, mediante riconversione del contratto a tempo determinato, in possesso di tutti i seguenti requisiti:

- a) *risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n.124 del 2015 (28 Agosto 2015) con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;*
- b) *sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;*
- c) *abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.*

(Gli anni utili da conteggiare ricomprendono tutti i rapporti di lavoro prestato direttamente con l'amministrazione, anche con diverse tipologie di contratto flessibile, ma devono riguardare attività svolte o riconducibili alla medesima area o categoria professionale che determina poi il riferimento per l'amministrazione dell'inquadramento da operare, senza necessità poi di vincoli ai fini dell'unità organizzativa di assegnazione);



DATO ATTO, altresì, che l'art. 20, comma 2, consente alle amministrazioni, per il triennio 2018-2020, di bandire procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

- a) *risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n.124 del 2015 (28 agosto 2015), di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso (anche i soggetti titolari di collaborazioni coordinate e continuative);*
- b) *abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso;*

CONSIDERATO che la stabilizzazione del personale precario utilizzato dalle pubbliche amministrazioni non costituisce un diritto soggettivo del lavoratore a termine ma una scelta organizzativa che deve svolgersi in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art.6, comma 2 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.; come ha affermato la Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Regione Siciliana con deliberazione 6/11/2014 n. 192/PAR, "la programmazione presuppone la ricognizione dell'effettivo fabbisogno di personale dell'ente, in relazione (fra l'altro) alle funzioni istituzionali da svolgere, ai carichi di lavoro, alle risorse finanziarie a disposizione; il percorso programmatico viene compiuto sulla base dell'analisi delle necessità oggettive, non costituisce di certo uno strumento che possa giustificare di per sé un ampliamento della dotazione organica, sorretto dall'unica necessità di soddisfare l'esigenza di procedere a nuove assunzioni o alla stabilizzazione dei lavoratori precari [...] Il problema non è stabilire se la necessità di stabilizzare il personale precario debba influenzare e condizionare la programmazione, ma semmai di comprendere se, dopo aver effettuato l'analisi del fabbisogno in funzione delle esigenze effettive dell'ente, emerga o meno la necessità di utilizzare dei profili professionali che, in concreto, coincidono con quelli del personale" precario in atto utilizzato dal Comune;

PRESO ATTO:

- che in base alla richiamata circolare ministeriale "nelle more dell'adozione delle linee di indirizzo e di orientamento nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, le amministrazioni possono comunque procedere all'attuazione delle misure previste dall'art. 20 a partire dal 2018, tenendo conto dei limiti derivanti dalle risorse finanziarie a disposizione e delle figure professionali già presenti nella pianta organica;
- che secondo quanto previsto dall'art. 22, comma 1, del D.Lgs. 75/2017, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs n. 165/2001, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

RICHIAMATA la L.r. 29/12/2016 n.27, contenente "disposizioni in materia di autonomie locali e per la stabilizzazione del personale precario", il cui art. 3 dispone:

- **al comma 1**, che *"al fine di realizzare il graduale superamento dell'utilizzo di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nei limiti del proprio fabbisogno e delle disponibilità di organico, fermo restando il rispetto degli obiettivi del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali e le norme di contenimento della spesa di personale, i comuni possono adottare le procedure previste dall'art.4 commi 6 e 8, del decreto legge 31 agosto 2013 n.101, convertito con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013 n. 125 con priorità per le procedure di cui al comma 6, negli anni 2017 e 2018, aggiungendo, al limite finanziario fissato dall'articolo 35, comma 3 bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165, le risorse previste dall'art. 9, comma 28, ottavo periodo, del decreto legge 31/5/2010 n.78..... a condizione che siano"*;
- **al comma 6**, che per le assunzioni di soggetti inseriti nell'elenco di cui al richiamato art. 30, comma 1, della l.r. 5/2014, ai comuni *"a decorrere dalla data di assunzione, per l'intera durata del rapporto di lavoro, è riconosciuto un contributo in misura pari a quanto previsto dal medesimo comma 10 e con le medesime modalità, parametrato in base ai soggetti assunti [nei limiti della spesa complessivamente sostenuta dall'ente nell'anno 2015 e con riferimento al numero di ore oggetto dei rapporti di lavoro a tempo determinato in corso al 31 dicembre 2015];"*

- **al comma 8** che *"la mancata, ingiustificata, conclusione da parte dei comuni, entro il termine del 31 dicembre 2018, dei processi di stabilizzazione ai sensi del presente articolo, nella misura consentita dalle vigenti disposizioni, sussistendo i presupposti di cui ai commi 1 e 2, a decorrere dal 2019 comporta la riduzione delle assegnazioni ordinarie della Regione in favore di ciascun comune in misura pari alla spesa sostenuta dall'ente di cui al comma 18 per ciascun soggetto non stabilizzato assunto ai sensi del medesimo comma"*;
- **al comma 10** che *"La Regione garantisce la copertura del fabbisogno finanziario degli enti utilizzatori per l'onere relativo al personale a tempo determinato prorogato ai sensi del comma 9, nei limiti della spesa complessivamente sostenuta dall'ente nell'anno 2015 e con riferimento al numero di ore oggetto dei rapporti di lavoro a tempo determinato in corso al 31 dicembre 2015, secondo le seguenti modalità:*
 - a) *per i comuni si provvede mediante l'utilizzo di parte del Fondo di cui all'articolo 30, comma 7, della legge regionale n. 5/2014 e successive modifiche ed integrazioni nonché, per la quota complementare a carico degli enti utilizzatori alla data del 31 dicembre 2015, mediante utilizzo di parte delle assegnazioni ordinarie della Regione in favore di ciascun comune;*
 - b) *.....*
 - c) *.....*

RITENUTO, pertanto, di poter avviare le procedure di cui all'art. 20 a partire dal primo gennaio 2018, previa verifica della sussistenza di tutti i requisiti e presupposti anche finanziari previsti dalla norma richiamata, ivi compresa la capacità di sostenere a regime la spesa di personale derivante dallo speciale processo di reclutamento transitorio ove ci si dovesse avvalere della facoltà, pure prevista dall'art. 3, comma 1 della l.r. 27/2016 oltre che dall'art. 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, di elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse per assunzioni flessibili nei limiti del loro ammontare medio nel triennio 2015-2017;

CONSIDERATO che, in base alle testuali indicazioni della richiamata circolare ministeriale, n. 3 del 23/11/2017, è necessario che il Comune –nelle more dell'adozione da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica delle linee di indirizzo e di orientamento nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale di cui al novellato art. 6 del d.lgs. 165/2001- provveda alla ricognizione del personale potenzialmente interessato al processo di reclutamento speciale e delle esigenze di professionalità da reclutare attraverso tali procedure, "ciò al fine di poter definire anche in modo coerente, nel piano dei fabbisogni, le professionalità da reclutare sia in relazione al reclutamento ordinario rivolto all'esterno sia di quello speciale dedicato al superamento del precariato ed alla valorizzazione delle esperienze lavorative. Cosicché, una volta adottato il piano dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le procedure programmate ai sensi dell'articolo 20 risultino coordinate rispetto a quelle previsioni e possano comunque essere eventualmente aggiornate in coerenza";

DATO ATTO che –secondo le indicazioni della circolare n. 3/2017- "è opportuno che le amministrazioni adottino in ogni caso un atto interno, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale, in cui diano evidenza del personale in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 20, distinguendo i destinatari del comma 1 da quelli del comma 2, e definiscano le ragioni delle loro scelte con riferimento all'an, al quomodo e al quando. Si ritiene fondamentale stabilire preventivamente criteri trasparenti sulle procedure da svolgere dandone la dovuta pubblicità" con particolare riguardo alle "modalità di svolgimento delle procedure concorsuali riservate di cui all'art. 20, comma 2;

RITENUTO, pertanto, che tale atto interno deve essere coerente ed accessivo alla programmazione del fabbisogno di personale che deve confluire nel Documento unico di programmazione 2018/2020, in quanto il piano di reclutamento straordinario di cui al richiamato art. 20 deve

contenere un dettaglio che dimostri, in relazione ai risparmi da cessazione, le modalità di calcolo dell'ammontare delle risorse riconducibili alle facoltà ordinarie di assunzione, il 50% delle quali può essere destinato negli atti di programmazione alle speciali procedure di reclutamento a regime previste dall'art. 35, comma 3-bis del d.lgs. 165/2001 (concorsi con riserva del 40% dei posti banditi o valorizzazione con punteggio dell'esperienza maturata da soggetti titolari di contratti flessibili di durata almeno triennale) oppure –per il solo anno 2018- alle procedure di stabilizzazione di cui all'art.4, comma 6 del d.l. 101/2013;

EVIDENZIATO che, in esecuzione alla piano triennale del fabbisogno di personale approvato con delib. G.M n. 78 del 2255/06/2017, risulta in corso la procedura concorsuale selettiva per l'assunzione a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale a 24 ore settimanali di :

- N.1 Operatore manutentore polifunzionale, Cat. A;
- N.1 Sorvegliante Cimitero, Cat. B;
- **N.1** Istruttore Amministrativo, Cat. C;

mediante procedure di reclutamento speciale transitorio di cui all'art. 4 del D.L. 31/08/2013 n.101 conv. nella L.30/10/2013 n.125, all'art.30 della L.r. 28/01/2014 n.5 ed all'art.3 della L.r.29/12/2016 n.27, per la stabilizzazione di personale precario;

RITENUTO, pertanto, necessario impartire puntuali direttive politiche al dirigente competente in materia di personale, finalizzate all'avvio delle procedure per superare il precariato con i soggetti titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e part time in servizio presso il comune di Nicosia nel triennio 2018/2020, avviando una puntuale attività ricognitoria, di concerto con la ragioneria ed i dirigenti anche ai fini dell'art. 33 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., che – tenendo conto dell'attuale dotazione organica e dei fabbisogni di personale programmati in coerenza con gli obiettivi strategici ed il piano della performance- indichi:

- 1) la sussistenza in capo al Comune di Nicosia dei requisiti e presupposti previsti dall'art. 20 del d.lgs. 75/2017 e dall'art. 3 della l.r. 27/2016 per avviare il piano di reclutamento speciale previsto in via transitoria dalla normativa richiamata;
- 2) l'elenco del personale in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20 del d.lgs. 75/2017, distinguendo i destinatari del comma 1 da quelli del comma 2, ed attestandone l'inserimento nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1, della l.r. 5/2014 e s.m.i.;
- 3) l'individuazione della capacità assunzionale, analiticamente determinata con riferimento ai risparmi da cessazioni e ai vincoli normativi vigenti, con l'indicazione della quota di capacità assunzionale che deve necessariamente essere destinata al reclutamento ordinario e della quota destinata al reclutamento speciale a regime di cui all'art. 35, comma 3-bis del d.lgs. 165/2001 e/o all'attuazione di eventuali stabilizzazioni di cui all'art. 4, comma 6 del d.l. 101/2013 per il solo anno 2018;
- 4) l'indicazione delle risorse assunzionali aggiuntive previste dall'art. 3, comma 1, della l.r. 27/2016, quantificate nei limiti di cui al comma 3 dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017, che possono essere destinate al reclutamento speciale dei precari di cui al superiore punto 2);
- 5) il numero di contratti a tempo indeterminato, con l'indicazione di eventuale regime orario part-time che non può essere inferiore a quello in essere con il medesimo lavoratore al 31 dicembre 2015, che possono essere stipulati, ed il tempo di attuazione e conclusione del piano straordinario, compatibile con gli strumenti del ciclo di bilancio;
- 6) le modalità di svolgimento delle procedure di reclutamento, e i criteri di svolgimento delle procedure proposte, nell'ipotesi in cui il piano ipotizzi una applicazione parziale rispetto ai soggetti in astratto in possesso dei requisiti;

VISTO l'art. 109, comma 1 del Tuel;

DATO ATTO che il presente atto costituisce mero atto di indirizzo politico per cui si prescinde dai pareri di cui all'art. 53, della legge n. 142/90 nel testo recepito dalla l.r. 48/1991 e smi :

DELIBERA

- a) di autorizzare il Dirigente del Settore/Servizio Personale ad avviare le procedure per il superamento del precariato nel Comune di Nicosia tramite l'istruttoria di un atto interno da sottoporre alla Giunta Municipale, per l'avvio del confronto con le organizzazioni sindacali, finalizzato ad individuare le professionalità da reclutare – in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018/2020- secondo la speciale disciplina di cui all'art. 20 del d.lgs. 75/2017 e all'art. 3 della l.r. 27/2016;
- b) la stesura del documento di cui al superiore punto 1 ed il suo contenuto debbono tenere conto ed evidenziare:
- 1) la sussistenza in capo al Comune di Nicosia dei requisiti e presupposti previsti dall'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 e dall'art. 3 della L.r. 27/2016 per avviare il piano di reclutamento speciale previsto in via transitoria dalla normativa richiamata;
 - 2) l'elenco del personale in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, distinguendo i destinatari del comma 1 da quelli del comma 2, ed attestandone l'inserimento nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1 della l.r. 5/2014 e s.m.i.;
 - 3) l'individuazione della capacità assunzionale, analiticamente determinata con riferimento ai risparmi da cessazioni e ai vincoli normativi vigenti, con l'indicazione della quota di capacità assunzionale che deve necessariamente essere destinata al reclutamento ordinario e della quota destinata al reclutamento speciale a regime di cui all'art. 35, comma 3-bis del d.lgs.165/2001 e/o all'attuazione di eventuali stabilizzazioni di cui all'art. 4, comma 6 del d.l. 101/2013 per il solo anno 2018;
 - 4) l'indicazione delle risorse assunzionali aggiuntive previste dall'art. 3, comma 1 della L.r. 27/2016, quantificate nei limiti di cui al comma 3 dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017, che possono essere destinate al reclutamento speciale dei precari di cui al superiore punto 2);
 - 5) il numero di contratti a tempo indeterminato, con l'indicazione di eventuale regime orario part-time che non può essere inferiore a quello in essere con il medesimo lavoratore al 31 dicembre 2015, che possono essere stipulati, ed il tempo di attuazione e conclusione del piano straordinario, compatibile con gli strumenti del ciclo di bilancio;

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO - PRESIDENTE

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO GENERALE



per copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo per la pubblicazione.

Nicosia, li 04-01-2018

IL SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale,

CERTIFICA

che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. 3 dicembre 1991, n.44, è stata pubblicata all'Albo Pretorio e Albo On-line del Comune per giorni 15 consecutivi, dal giorno 04-01-2018, (art.11, comma 1°, L.R. n.44/91 come modificato dall'art.127, comma 21, della L.R. n.17 del 28/12/2004).

Il Responsabile della Pubblicazione



IL SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. 3 dicembre 1991, n.44, è divenuta esecutiva il _____

- decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 12, comma 1°);
- a seguito di dichiarazione di immediata esecutività;

IL SEGRETARIO GENERALE

- per copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo;
- per copia conforme all'originale;

Nicosia, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE