



COMUNE DI BOGOGNO Provincia di Novara

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA
GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 66 DEL 22/12/2017

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018-2020 – APPROVAZIONE DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2018.

L'anno DUEMILADICIASSETTE, addì VENTIDUE del mese di DICEMBRE alle ore 8:00 convocata nei modi prescritti, nella solita sala del Municipio si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale, risultano

GUGLIELMETTI ANDREA
AGAZZONE ELISA
LANCENI GIUSEPPE

SINDACO
VICESINDACO
ASSESSORE

TOTALI N.

Presenti	Assenti
X	
X	
X	
3	

Partecipa il Sig. Segretario Comunale Dott.ssa Lorenzi Dorella.

Riconosciuto legale il numero degli Assessori il Sig. GUGLIELMETTI ING. ANDREA nella sua qualità di Sindaco assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

che il Dlgs 75 del 25 maggio 2017, pubblicato sulla G.U. n. 130 del 7/6/2017, in vigore dal 22.6.2017, dispone modifiche al D.Lgs 165/2001 ed in particolare, tra l'altro, all'art. 6 ora denominato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale", all'art. 35 "Reclutamento del personale", all'articolo 36 ora denominato "Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile".

Il testo modificato dell'art. 6 del richiamato Dlgs 165/01 prevede, in luogo della "programmazione triennale" il "piano triennale" dei fabbisogni di personale, e non è più prevista la "rideterminazione" della dotazione organica ma la sua consistenza deve essere "indicata" dall'amministrazione, ed eventualmente "rimodulata" in base ai fabbisogni.

In sintesi, quindi, la predisposizione degli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale non si discosta da quanto previsto dalla precedente formulazione dell'art. 6 del Dlgs 165/2001.

Inoltre, all'art. 22 del medesimo Dlgs 75/2017 si prevede, nelle more dell'emanaione delle linee di indirizzo previste all'art. 6 ter, un periodo transitorio finalizzato a garantire la continuità dell'azione amministrativa.

Si ritiene pertanto che sia possibile procedere come di seguito illustrato.

Più nel dettaglio, l'obbligo di programmazione in materia di fabbisogni di personale è sancito dagli articoli sotto riportati del D.Lgs. 165/2001, nella nuova versione modificata dal D.Lgs 75/2017, che dispongono quanto segue:

- art. 6:

1. *Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalita' indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformita' al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

2. *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicita' e qualita' dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attivita' e della performance, nonche' con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccezioni di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilita' e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unita' di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facolta' assunzionali previste a legislazione vigente.*

3. *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralita' finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

4. *Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, e' approvato, anche per le finalita' di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, e' approvato secondo le modalita' previste dalla disciplina dei propri ordinamenti.*

Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, e' assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

5. omissis

6. *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.*

art. 6 ter:

1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.
2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.
3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.
4. Le modalita' di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonche' i dati correlati ai fabbisogni.
5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalita' definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani e' effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, e' fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.
6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalita' di cui al comma 3.

Per quanto riguarda le disposizioni di coordinamento tra la previgente disciplina ed il nuovo testo dell'art. 6 e seguenti del D.lgs 165/2001, l'art. 22 del Dlgs 75/2017 dispone le seguenti norme transitorie:

1. Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, 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.

Tenuto conto che:

- l'art. 33 del T.U. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge di stabilità '2012, prevede l'obbligo di effettuare una ricognizione annuale dei casi di soprannumero ed eccedenze di personale;
- l'art. 39, comma 1 della Legge 27/12/1997 n. 449 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 68/99 e che il comma 19 prevede, per gli enti locali, l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;

gli artt. 88 e 89 comma 5 del D.Lgs 267/2000 stabiliscono che gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni e dei servizi e dei compiti loro attribuiti, mentre l'art. 91 del medesimo Decreto prevede che "gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";

Richiamati:

- il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 50/2002, da ultimo modificato con deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 06.02.2012;
- l'art. 35, c. 1 del Decreto Legislativo 165/2001 il quale dispone che le assunzioni nelle pubbliche amministrazioni avvengano tramite procedure selettive che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;
- la legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" che prevede l'obbligo per i datori di lavoro di assunzione di soggetti disabili in proporzione all'organico complessivo;

Richiamato inoltre il D.Lgs 23.6.2011 n. 118 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42." ed il relativo Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, il quale prevede che il contenuto minimo della Sezione Operativa del Dup (Documento unico di programmazione degli Enti Locali), sia costituito, tra l'altro, dalla programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale;

Tutto ciò premesso, si ritiene necessario, nelle more dell'emanazione delle linee di indirizzo previste dall'art. 6 ter del D.Lgs 165/2001, come introdotto dall'art. 4 del Dlgs 75/2017, provvedere all'adozione dei seguenti strumenti di programmazione ove necessari dall'analisi della situazione e delle esigenze manifestate, il cui contenuto risulta in linea con il quadro normativo previgente e con quello di nuova emanazione:

- piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020
- rimodulazione della dotazione organica
- piano delle assunzioni 2018

in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti dell'Amministrazione per il triennio 2018-2020 tenuto conto dei relativi stanziamenti previsti negli appositi capitoli di spesa del bilancio 2018-2020;

Dato atto che per poter programmare ed effettuare nuove assunzioni occorre assicurare il rispetto dei seguenti vincoli:

- a) aver rispettato le disposizioni in merito al saldo di finanza pubblica ai sensi del comma 719 e 723 dell'art. 1 della Legge 208/2015 (Legge di stabilità 2016)
- b) avere rispettato le norme sul contenimento della spesa di personale in termini assoluti (art. 1 c. 557 legge 296/2006 e sss.mm.ii.). Il D. L. 24 giugno 2016 n. 113 ha definitivamente abrogato l'art. 1 c. 557 lettera a) relativo al vincolo dell'incidenza percentuale delle spese del personale rispetto alle spese correnti, che pertanto non è più vigente.

- c) aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, mediante la programmazione annuale triennale del fabbisogno di personale (art. 6 D.Lgs 165/2001 e art. 91 del Tuel)
- d) aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33 D.Lgs 165/2001)
- e) avere approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 58 D.Lgs. 198/2006)
- f) aver limitato eventuali assunzioni a termine nel limite della spesa sostenuta al medesimo titolo nell'anno 2009 o nel triennio 2007-2009. In mancanza di spesa storica il limite è definito sulla base delle effettive esigenze come stabilito nella deliberazione n. 1/2017 della sezione delle Autonomie della Corte dei Conti;
- g) aver attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 del D.L. 66/2014)
- h) aver approvato il bilancio di previsione 2017 ed il conto consuntivo 2016, nonché aver trasmesso i dati sui propri conti consolidati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche nei 30 giorni successivi all'approvazione dei documenti contabili (D.L. 113/2016)

Considerato a tale proposito che:

- a) con certificazione inviata il 09/06/2017 l'Ente ha attestato il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio per l'anno 2016;
- b) il limite al tetto di spesa del personale in termini assoluti, di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 risulta rispettato, come risultante dal dato relativo al rendiconto dell'anno 2016.
- c) l'illustrazione dei dati in vista dell'approvazione degli atti di ridefinizione delle dotazioni organiche e programmazione triennale dei fabbisogni di personale avviene con il presente atto;
- d) la ricognizione di eventuali eccedenze di personale è stata effettuata attestando l'assenza di situazioni di eccedenza di personale con delibera di Giunta comunale n. 12 del 20.02.2017 confermata con il presente atto;
- e) il Piano triennale di azioni positive approvato con delibera di Giunta comunale n. 60 del 13/11/2017 potrà prevedere aggiornamenti coerentemente con i nuovi obiettivi del DUP 2018/2020;
- f) il limite alle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'art. 1 c. 228 della legge 208/2015 è rispettato nell'ambito delle previsioni del piano occupazionale (nessuna assunzione prevista);
- g) il limite alle assunzioni a termine di cui all'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 è stato rispettato e le assunzioni a termine previste con al bilancio 2017-19 con delibera di Consiglio Comunale n. 40 del 28/11/2017, consentono di rispettare ulteriormente tale limite;
- h) è attiva la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- i) il bilancio di previsione per l'anno 2017 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 15/03/2017 ed il rendiconto dell'esercizio 2016 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 28/04/2017;

Nell'anno 2017 non si sono verificate cessazioni di personale dipendente.

In attuazione delle disposizioni riferite alle limitazioni delle assunzioni, si rende necessario precisare che:

Nel predisporre i conteggi del piano occupazionale dell'anno 2018 si deve tener conto degli orientamenti prevalenti espressi dalle Sezioni Regionali di Controllo della Corte dei Conti e dalla Ragioneria Generale dello Stato, considerando nel calcolo delle capacità assunzionali (sia come base su cui applicare la percentuale

di turnover ammesso nell'anno, sia come costo delle assunzioni a valere sulla capacità assunzionale dell'anno) i seguenti elementi:

- il calcolo viene effettuato sull'intero anno (sia in caso di cessazione che di assunzione) a prescindere dalla data di cessazione o di assunzione - tale interpretazione è avvalorata dalle note circolari n. 46078 del 18 ottobre 2010 e 11786 del 22/2/2011 dell'UPPA – Dipartimento della Funzione Pubblica, che precisano che i risparmi realizzati per cessazione vanno calcolati "sempre sui dodici mesi, a prescindere dalla data di cessazione del servizio e dei relativi costi";
- il computo tiene conto del solo trattamento tabellare della categoria di appartenenza, compresa la quota di indennità di comparto a carico del Fondo e indennità di vacanza contrattuale, oltre ad oneri riflessi ed Irap.

tra la spesa dei cessati e la spesa delle assunzioni a tempo indeterminato rientra la spesa ex art. 110 c. 1 del TUEL, che non viene computata ai fini della verifica del rispetto del vincolo sulle assunzioni a tempo determinato;

nel costo del personale cessato non vanno computate le economie derivanti dai trasferimenti per mobilità in uscita di cui all'art. 30 del D.Lgs 165/01, così come nel costo del personale assunto non vanno computati i maggiori oneri derivanti dai trasferimenti per mobilità in entrata di cui al medesimo art. 30, purché tra enti sottoposti a limiti delle assunzioni (art. 1 c. 47 della legge 30.12.2004 n. 311 – circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 11786 del 22.2.2011);

in ogni caso la mobilità in entrata ed in uscita sono valorizzate nel calcolo della spesa del personale;

l'assunzione prevista nel piano occupazionale deve prevedere la prioritaria acquisizione di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni con mobilità (ai sensi sia dell'art. 30 che dell'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001, o ricollocazione ai sensi dell'art. 2 c. 13 D.L. 95/2012).

Dato atto che l'art. 1 c. 228 della Legge 208/2015, come modificato da ultimo dall'art. 22 c. 2 del D.L. 50/2017 prevede che:

Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennalmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018.

Rilevato, in relazione a quanto sopra:

- che il rapporto dipendenti-popolazione per la classe demografica da 1.000 a 1.999 abitanti definito dal D.M. 10 aprile 2017 è di 1/128
- che, tenuto conto del personale in servizio al 31/12/2016 risultante dalla dotazione organica in numero di 5 unità e del numero degli abitanti alla stessa data (1.302), il rapporto dipendenti-popolazione per il Comune di Bogogno risulta pari a 1/260,4, inferiore a quello definito nel richiamato D.M. 10/4/2017,

con la conseguenza che la percentuale massima di sostituzione del turnover per l'anno 2018 è pari al 75% e non al 25%;

Dato atto che questa Amministrazione non è tenuta al rispetto delle disposizioni di cui alla legge 68/1999 in tema di collocamento obbligatorio di soggetti disabili ed appartenenti alle categorie protette;

Vista la propria precedente deliberazione n. 12 del 20.02.2017 con la quale è stata effettuata la programmazione dei fabbisogni per il triennio 2017-2019 dando atto che non esistono esuberi ed ecedenze di personale;

Visti :

- il parere favorevole del revisore verbale n. 2 del 20/12/2017, prot. 5012;
- il parere favorevole del responsabile finanziario;
- il parere favorevole del responsabile del personale, Segretario Comunale;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese per alzata di mano

D E L I B E R A

Per quanto espresso in premessa:

1. di confermare il **piano triennale dei fabbisogni del personale** a tempo indeterminato per il triennio 2018/2020 come già previsto con delibera Giunta comunale n. 12 del 20.02.2017 nel seguente modo:

ANNI 2018-2020:

AREA FINANZIARIA E TRIBUTI

n. 1 posto cat. D – tempo pieno D3
Mantenere la situazione attuale;

AREA SEGRETERIA-PERSONALE-AMMINISTRATIVA

n. 1 posto cat. C – tempo pieno C4
n. 1 posto cat. B – tempo pieno B4
Mantenere la situazione attuale;

AREA TECNICO MANUTENTIVA

n. 1 posto cat. D – tempo pieno D1
n. 1 posto cat. B – tempo pieno B5
Mantenere la situazione attuale;

Di dare atto che:

2. non è necessario procedere alla rimodulazione della dotazione organica
3. non si prevede di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2018 e quindi non si procede al calcolo dei resti assunzionali e alla verifica del rispetto delle normative dei principi contabili richiamati nella parte narrativa del presente atto.
essendo necessario elaborare un piano delle assunzioni 2018 di personale a tempo determinato si procede alle seguenti verifiche e valutazioni e all'approvazione del seguente piano:
 - + non sono vigenti graduatorie a tempo indeterminato cat. B3;

- con la deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 12/08/2016 è stato emanato l'atto di indirizzo per l'attuazione delle misure organizzative per la continuità dei compiti di istituto in carenza di personale e per l'esperimento di un procedimento selettivo finalizzato alla formazione di una graduatoria di soggetti idonei ad assumere le mansioni di collaboratore amministrativo – Cat. B3 per eventuali future assunzioni a tempo determinato;
- con la determinazione N. 146/311 del 19.09.2016 si è proceduto all'indizione di procedimento selettivo finalizzato alla formazione di una graduatoria di soggetti idonei ad assumere le mansioni di Collaboratore Amministrativo – Categoria B3.
- con la determinazione N. 168/368 del 26.10.2016 si è approvata la graduatoria finale della selezione pubblicata di cui sopra e si procedeva all'assunzione del Candidato collocato al Primo Posto della suddetta graduatoria Sig. BAGNATI MATTEO nato a Novara il 28.06.1987 e residente in Bellinzago Novarese (NO), in Via Gramsci n. 15, a far data dal 2.11.2016 e fino all'esaurirsi del periodo di astensione obbligatoria per maternità della dipendente, addetta all'Ufficio Segreteria e, quindi, fino al 13 Maggio 2017;

La dipendente prorogava il congedo parentale con due successive richieste si è proceduto alla proroga del tempo determinato prima fino al 28/09/2017 e successivamente fino al 31/12/2017;

L'art. 21 del D.Lgs n. 81 del 2015 consente fino a cinque proroghe in capo allo stesso soggetto a condizione che non si superino i 36 mesi complessivi;

L'art. 23 del D.Lgs n. 81 del 2015 limita al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato la possibilità di instaurare rapporto a tempo determinato, consentono tuttavia assunzioni negli enti che impegnino dipendenti fino al numero di cinque;

L'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito dalla Legge 30/07/2010 n. 122, come modificato dall'art. 11 comma 4 bis della L. 114/2014, prevede il limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse tipologie nel 2009, per gli enti che siano in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 296/2006.

La nuova formulazione dell'art. 36 dispone che l'assunzione di personale a tempo determinato sia possibile per comprovate esigenze temporanee o eccezionali;

L'assunzione a tempo determinato deve comunque garantire il rispetto del limite complessivo delle spese di personale 2011/2013 che ammonta a € 268.469,72;

VALUTATO che le spese di personale a tempo determinato sostenute nel 2009 ammontano a € 18.261,25;

VALUTATO che:

- sono riscontrabili esigenze temporanee nel 2018, in particolare la revisione totale delle state delle concessioni cimiteriali e l'elaborazione del regolamento cimiteriale allo scopo di dare attuazione alla normativa vigente. In particolare la revisione delle concessioni cimiteriali comporterà la verifica degli eredi dei concessionari originali, la predisposizione dei nuovi atti in caso di rinnovi o la liberazione dei loculi con avvio dell'ossario comune o della dispersione delle ceneri. L'attuazione di quanto sopra consentirà altresì di reperire risorse con il rinnovo delle concessioni scadute. Nel corso del 2018 occorrerà altresì completare le procedure di informatizzazione degli atti, e le modalità di pagamento telematico dei servizi erogati nonché implementare le

comunicazioni istituzionali allo scopo di creare le condizioni affinchè dal 2019 sia limitata la necessità di accesso fisico negli uffici per l'utenza.

- la spesa sostenuta nel 2009 consente l'assunzione di un tempo determinato cat. B3 per n. 25 ore settimanali per l'intero 2018;
- il presente piano assunzionale 2018 prevede quindi l'assunzione a tempo determinato per il periodo 01/01/2018 - 26/10/2018, per n. 25 ore settimanali attraverso la proroga del contratto in essere con il dipendente Bagnati Matteo primo in graduatoria B3 approvata con determinazione n. 168/368 del 26/10/2016.
- il presente atto sarà trasmesso alle organizzazioni sindacali tramite invio all'osservatorio paritetico presso l'ARAN secondo la nuova formulazione dell'art. 36 comma 3 e, entro il 31 gennaio all'organo di valutazione O.C.V. nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica.

4. è stata effettuata la ricognizione del personale e non esistono esuberi di personale, o personale in sovrannumero o personale in eccedenza ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001;
5. che il rapporto tra i dipendenti in servizio a tempo indeterminato e la popolazione residente nell'ente al 31.12.2016 è di 1/260,4 rispetto al decreto ministeriale 10.04.2017 che propone per gli enti con classe demografica da 1.000 a 1.099 abitanti una proporzione di 1/128;
6. per quanto riguarda la condizione di sovrannumero non si rileva la presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;
7. che la presente deliberazione costituisce variazione del documento unico di programmazione e sarà inserita nel testo di modifica del documento da presentare all'attenzione del Consiglio comunale.

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese per alzata di mano

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto



IL SEGRETARIO COMUNALE



RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio Comunale per quindici giorni consecutivi con decorrenza dal _____ al _____ ai sensi dell'art.124 D.Lgs n. 267/2000.

(n. REG.PUB.)

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE IN CARTA LIBERA PER USO AMMINISTRATIVO

Addì

IL FUNZIONARIO INCARICATO

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio:

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

è divenuta esecutiva il giorno _____

() perché decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione (art. 134 c. 3 D.Lgs n. 267/2000)

Bogogno lì

IL SEGRETARIO COMUNALE
