

IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

COPIA VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 51 del 06 MARZO 2017

Oggetto: STRALCIO PROGRAMMAZIONE ANNUALE 2017 FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

L'anno 2017, il giorno 06 del mese di MARZO alle ore 12:15, nella sala delle adunanze della Sede Comunale si è riunita la Giunta Municipale.

Presiede l'adunanza l'avv. Giuseppe Cuomo nella sua qualità di SINDACO, e sono rispettivamente presenti ed assenti:

Cuomo Giuseppe	Sindaco	Presente
Cancellieri Maria	Vice Sindaco	Presente
De Angelis Mariateresa	Assessore	Presente
Coppola Massimo	Assessore	Presente
Gargiulo Mario	Assessore	Assente
Palomba Rachele	Assessore	Presente

N. Presenti 5 N. Assenti 1

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Elena Inserra.

Il Presidente, constatando il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento in oggetto indicato

OMISSIS



Città di Sorrento
PROVINCIA DI NAPOLI

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta del Sindaco Avv. **Giuseppe Cuomo** relativa allo **STRALCIO PROGRAMMAZIONE ANNUALE 2017 FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

Visti gli allegati pareri ex art. 49 del decreto legislativo 18/08/2000, N. 267

A voti unanimi, espressi nei modi di legge

DELIBERA

In conformità della proposta.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Ravvisata, l'urgenza di provvedere;

Con separata votazione:

A voti unanimi, espressi nei modi di legge

DELIBERA

Di rendere la presente immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 comma 4 del decreto legislativo 18/8/2000, N. 267.

Il SINDACO
F.to Avv. Giuseppe Cuomo

Il Segretario Generale
F.to Dott.ssa Elena Inserra

Oggetto: STRALCIO PROGRAMMAZIONE ANNUALE 2017 FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

RELAZIONE ISTRUTTORIA

La programmazione del personale rappresenta una funzione primaria per l'organizzazione dell'Ente, in quanto deve assicurare la disponibilità qualitativa e quantitativa di risorse umane necessarie per la realizzazione degli obiettivi dell'ente. Tale strumento definisce il fabbisogno di personale sulla base delle strategie degli organi di vertice, attraverso il continuo monitoraggio delle funzioni dell'ente, dei dati relativi ai posti in dotazione organica, degli equilibri economico-finanziari e delle esigenze organizzative.

L'obbligo di adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, da parte degli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, è previsto dall'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 ed è finalizzata ad assicurare migliore funzionalità dei servizi ed ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio.

Con l'emanazione della legge n. 183/2011, c. d. Legge di Stabilità 2012, il legislatore ha apportato alcune modifiche all'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 ed ha richiamato le amministrazioni pubbliche al rispetto della disciplina, già stabilita dal comma 1 dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, che impone l'obbligo di una ricognizione sulle condizioni di eccedenze e soprannumero di personale attraverso una verifica dell'assetto organizzativo esistente e delle proprie dotazioni organiche. A rafforzare i predetti principi di razionalizzazione della spesa pubblica, ha introdotto la sanzione per la quale le amministrazioni inadempienti non possono procedere ad assunzione o ad instaurare qualsivoglia rapporto di lavoro pena la nullità degli atti.

In ossequio alle disposizioni citate, con delibera di Giunta comunale n. 41 del 21.2.2017, si è proceduto all'accertamento di situazioni di eccedenza di personale e, per quanto attestato, non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, situazioni di eccedenze e soprannumero di personale.

Per tracciare un quadro complessivo delle regole che governano le assunzioni e il contenimento della spesa di personale per gli enti soggetti al patto di stabilità, il principale punto di riferimento rimane ancora la disciplina dettata dal comma 557 dell'unico articolo della legge n. 296/2007, legge finanziaria 2007, e dall'articolo 76 del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008. Per tali enti viene introdotto il vincolo in base al quale gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali. Inoltre, viene sancito il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale in caso di mancato rispetto delle disposizioni dettate dal comma 557 e del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente.

Sul contenimento della spesa di personale il succitato art. 3 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, ha inserito al comma 5-bis una nuova disposizione dopo il comma 557 -ter dell'art. 1 della legge 27 dicembre

2006, n. 296, che testualmente recita: «557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione».

Si evidenzia, altresì, che, a partire dall'anno 2016, la Legge 28 dicembre 2015, n. 208, al comma 707 dell'art. 1 ha introdotto misure che prevedono il superamento del Patto di stabilità interno, con contestuale passaggio al cosiddetto "pareggio di bilancio". Ai sensi del comma 723, gli enti che non rispettano il vincolo del pareggio di bilancio sono irrogate nell'anno successivo le sanzioni che prevedono il divieto di effettuare assunzioni a qualunque titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale.

Con varie circolari indirizzate alle Amministrazioni dello Stato, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha formalizzato precise indicazioni sulle modalità e sui vincoli legislativi nella fase di redazione del programma del fabbisogno di personale, indicazioni che anche gli enti Locali devono recepire nel rispetto dei principi di efficacia ed economicità della spesa pubblica. In tale ambito viene precisato che la programmazione del fabbisogno non deve però limitarsi solamente a individuare i posti della dotazione organica che vanno ricoperti a tempo indeterminato. È già possibile infatti in tale ambito sottolineare ed evidenziare le esigenze di lavoro flessibile che potrebbero manifestarsi nel corso dell'anno. Si ricorda che l'istituto del lavoro flessibile è previsto dall'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 92 del D.lgs. n. 267/2000, che ne prevedono l'utilizzo solo per esigenze temporanee o eccezionali.

In riferimento a tale tipologia contrattuale, viene ricordato che il comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 ha stabilito che, a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni pubbliche, fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del D.lgs. n. 165/2001, 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.

Il secondo periodo dello stesso comma prevede gli stessi vincoli indicati nel primo periodo per i contratti di formazione lavoro, di somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Con le disposizioni dettate dall'art. 4, comma 102, della legge n. 183/2011, c.d. Legge di Stabilità, a decorrere dall'anno 2012, anche gli Enti locali sono stati inseriti tra le amministrazioni soggette al vincolo del contenimento della spesa per contratti di lavoro a tempo determinato nel limite del 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009.

Le Sezioni riunite della Corte dei conti con deliberazione 17 aprile 2012, n. 11, hanno precisato che *'i limiti alla spesa per i contratti del personale temporaneo o con rapporto di lavoro flessibile, introdotti dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, convertito dalla l. n. 122/2010, così come modificato dall'art. 4, comma 102, della l. 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità per il 2012), costituiscono principi di coordinamento della finanza pubblica nei confronti degli enti di autonomia territoriale'* e che gli enti locali possano conseguire l'obiettivo di contenimento della spesa, stabilito dalla citata norma, agendo indifferentemente su ciascuno dei livelli di spesa previsti in bilancio per le varie tipologie di personale non riconducibili al rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Conclusivamente, l'ente,

nell'ambito della propria autonomia, è senz'altro legittimato ad individuare le tipologie di lavoro flessibile che ad esso necessitano per l'esercizio delle sue funzioni, ferma restando l'inderogabilità dei limiti di spesa imposti.

Il comma 4-bis dell'articolo 11 del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ha introdotto una specifica deroga alle predette limitazioni per gli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, fermo restando che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 ha stabilito l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL.

Per quanto attiene alla stipulazione dei contratti a tempo determinato di cui alla normativa in esame, è stato verificato che nell'anno 2009, il Comune di Sorrento ha sostenuto una spesa per rapporti di lavoro flessibile pari ad € 552.155,56, come determinato con delibera di Giunta comunale n. 164/2014.

Atteso che, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 35 del D.lgs. n. 150 del 27.10.2009, la programmazione del fabbisogno di personale viene elaborata su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, in data 20.02.2017 la Conferenza dei Dirigenti ha formalizzato con nota prot. 9632/2017 una proposta per la definizione del programma assunzionale per l'anno 2017, con la quale vengono evidenziate le esigenze di personale da assumere a tempo determinato per poter meglio fronteggiare tutte le attività di competenza dei vari dipartimenti e che si allega alla presente con la lettera "A".

Si precisa, altresì, che, prima della formale adozione degli atti di competenza dell'Amministrazione comunale, occorre acquisire il parere del Collegio dei Revisori dei Conti, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi derivanti dalle assunzioni con i vincoli di bilancio, nonché per la certificazione dei relativi oneri.

Per la programmazione del fabbisogno del personale sarà eseguita la procedura di informazione preventiva di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001.

Tutto ciò premesso, si rimette alla Giunta comunale per ogni conseguente decisione.

GP

IL DIRIGENTE
Dott. Donato Sarno

Oggetto: **STRALCIO PROGRAMMAZIONE ANNUALE 2017 FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

IL SINDACO

Letta e richiamata la relazione istruttoria, trasmessa dal Dirigente del Settore Personale, che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale, con particolare riferimento alle esigenze rappresentate dai Dirigenti con Verbale della Conferenza dei Dirigenti del 20.02.2017 – All. "A";

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997, stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti ad approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette;
- l'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, e succ. int. e mod., ha sancito, in termini generali, che nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'art. 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni;
- l'art. 6 comma 4 bis prevede che il documento di programmazione triennale del personale è elaborato su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

Rilevato che l'art. 16 della legge 12 novembre 2011 n. 183, che modifica l'articolo 33 del D.Lgs 165/2001:

- > obbliga le pubbliche amministrazioni ad effettuare almeno annualmente una ricognizione per verificare situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e a darne immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica;
- > prevede che le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla suddetta ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi tipologia contrattuale, pena la nullità degli atti posti in essere;

Dato Atto che

- > con deliberazione della Giunta comunale n. 273 del 10.12.2015, si provvedeva all'approvazione

del nuovo assetto organizzativo del Comune di Sorrento e della rideterminazione della dotazione organica, quale strumento organizzativo che disciplina la consistenza complessiva del personale, suddiviso in posti occupati e posti vacanti, classificati per profilo e per categoria ;

- > con delibera di Consiglio comunale n. 87/2016, si è proceduto all'accertamento di situazioni di eccedenza di personale e, per quanto attestato, non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, situazioni di eccedenze e soprannumero di personale;

Ravvisata la necessità, nelle more della determinazione del programma triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato, di adottare un piano programmatico delle assunzioni a tempo determinato che, tenendo conto dei servizi erogati e da erogare, delle risorse disponibili e delle limitazioni legislative, individui le assunzioni strettamente necessarie a far fronte a precise e inderogabili esigenze di servizio, con particolare riferimento alle funzioni di competenza del Corpo di Polizia Municipale, condono edilizio e dei servizi di manutenzione sul territorio, in quanto considerate prioritarie, indispensabili ed urgenti per l'approssimarsi del periodo di maggiore affluenza turistica ed anche a tutela dell'ordine e dell'interesse pubblico;

Ritenuto, in particolare,

- > di dover procedere all'assunzione stagionale di personale di categoria "C" con profilo professionale di Agente di Polizia Locale, mediante instaurazione del rapporto di lavoro a tempo determinato da realizzarsi con una durata temporale diversificata fra loro, tenendo conto delle esigenze rappresentate dal Corpo di Polizia Locale nei periodi correlati all'elevato flusso turistico che si registra durante il periodo estivo e alle varie manifestazioni culturali organizzate nel territorio comunale;
- > di fare ricorso per le predette finalità alla disciplina introdotta dall'art. 208, comma 5bis, del D.lgs. n. 285/1992, in base alla quale le risorse finanziarie in misura non superiore al 75% delle somme disponibili relative ai proventi delle sanzioni amministrative per violazioni al Codice della strada possono essere destinate al finanziamento delle assunzioni stagionali a progetto nelle forme di contratti a tempo determinato e a forme flessibili di lavoro per il potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale;

Atteso che in ogni caso la pianificazione delle risorse umane deve necessariamente conciliare le esigenze segnalate dai diversi uffici con il rispetto della sostenibilità finanziaria delle scelte organizzative adottate e dei vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni a tempo determinato;

Visto

- > il comma 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 come sostituito dall'art. 14, comma 7, del D.L. 31/5/2010 n. 78 convertito nella legge 30/7/2010 n. 122, in base al quale gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali;
- > l'art. 76 del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008 ai sensi del quale, in caso di mancato rispetto delle disposizioni dettate dal comma 557 e del patto di stabilità

interno nell'esercizio precedente, è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001, sostituito dall'art. 3, comma 79, della legge 24/12/2007 n. 244 e modificato dall'art. 17, comma 26, lett. a) del d.l. 1/7/2009 n. 78 convertito in legge 3 agosto 2009 n. 102 le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fermo restando la possibilità di avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali e nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;

Visto l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 come modificato dall'art. 4, comma 102, della legge 12 novembre 2011, n. 183, ai sensi del quale a decorrere dall'anno 2011 le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Dato atto che nell'anno 2009 la spesa sostenuta, come risulta dai dati contabili relativi al rendiconto per l'esercizio finanziario di tale anno, per rapporti di lavoro a tempo determinato e per contratti di lavoro flessibile indicati dalla succitata disciplina risulta pari ad € 552.155,56 e che, pertanto, per tali fattispecie il predetto importo rappresenta il limite invalicabile anche per l'anno 2017;

Ritenuto di procedere all'attuazione del programma occupazionale per l'anno 2017, relativamente al personale con rapporto a tempo determinato, secondo lo schema **Allegato B**, elaborato tenendo presente, nei limiti di spesa e delle ritenute priorità, le esigenze di carattere temporaneo rappresentate dalla Conferenza dei dirigenti;

Precisato che la predetta programmazione è stata redatta nel rispetto dei limiti delle risorse finanziarie disponibili indicate nell'**allegato C1** e dettagliatamente descritte nell'**Allegato C2**;

Accertato, in riferimento al quadro normativo delineato dalla legislazione vigente in materia di assunzioni di personale con contratto a tempo indeterminato, che:

- a) questo Ente ha rispettato le regole del pareggio di bilancio per l'anno 2016;
- b) risultano rispettati i vincoli imposti dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, in quanto la spesa del personale scaturente dalla spesa prevista nel bilancio di previsione per l'anno 2017 risulta inferiore alla spesa media calcolata sul triennio 2011/2013;
- c) risultano rispettate le regole relative all'obbligo di certificazione dei crediti - Piattaforma telematica;
- d) questo Ente non versa né in situazione di deficit strutturale né di dissesto finanziario;
- e) con delibera di Consiglio comunale n. 87/2016, l'Amministrazione comunale ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006);

Precisato che con cadenza annuale si procederà ad un adeguamento più puntuale del fabbisogno di

personale da assumere a tempo indeterminato, previo apposito approfondimento che sarà avviato dagli uffici competenti in ordine alle capacità assunzionali maturate nel triennio 2014/2016 e non ancora utilizzate, e delle disponibilità maturate nell'anno 2017 calcolate sulla percentuale della spesa dei cessati relativa al personale cessato nell'anno 2016;

Dato Atto che

- ai sensi del comma 4 bis all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 38, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009, il presente documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale è stato elaborato su proposta dei competenti dirigenti cui è affidato il compito di proporre le risorse e di individuare i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, come si evince dall'allegato "A";
- per la presente programmazione triennale del fabbisogno del personale generale è stata eseguita la procedura di informazione preventiva di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 mediante invio della documentazione alle OO.SS. e alla R.S.U.;

Richiamato il parere recante l'accertamento effettuato dal Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, in ordine al rispetto di riduzione di spesa di cui all'art. 39 Legge 449/1997;

Visto

- > le disposizioni dettate dal D.lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 - Testo Unico sull'Ordinamento del lavoro pubblico, in particolare, l'art. 6 che disciplina l'organizzazione degli uffici e delle dotazioni organiche;
- > le disposizioni dettate dal D.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, in particolare, l'art. 48 che attribuisce agli organi di vertice delle amministrazioni locali la competenza in materia di programmazione triennale del fabbisogno di personale;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e di regolarità contabile resi sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 - 1° comma - del D. Lgs. N. 267 del 18.8.2000;

PROPONE DI DELIBERARE

1. **Di prendere atto** della Conferenza dei Dirigenti del 20.2.2017 prot. 9632/2017, allegato "A";
2. **Di dare atto**, ai sensi dell'articolo 16 della legge 183/2011, che nell'Ente non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria e non sono presenti dipendenti in eccedenza e che, pertanto, l'ente non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esubero;
3. **Di approvare** la programmazione del piano occupazionale per l'anno 2017, relativamente alle assunzioni con rapporto a tempo determinato, come risulta dall'allegato "B" che costituisce parte integrante del presente provvedimento;
4. **Di dare atto** che la spesa complessiva per il personale a seguito delle assunzioni programmate risulta contenuta nei limiti di spesa previsti dalle norme di riferimento, di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n.

78/2010, convertito nella legge n. 122/2010, e ss.mm. e ii. di cui agli allegati "C1" e "C2";

5. **Di dare mandato** al Dirigente preposto alla gestione del personale di provvedere agli adempimenti necessari per avviare le assunzioni programmate;
6. **Di stabilire** che per eventuali esigenze che si potrebbero verificare durante l'anno l'Ente può avviare l'adozione di modifiche e/o di integrazioni della predetta programmazione delle assunzioni, fermo restando che l'utilizzazione delle predette tipologie di impiego deve essere rispettosa dei parametri e dei vincoli stabiliti dalle leggi di riferimento;
7. **Di dare atto** che la spesa prevista per l'esercizio 2017 per i contratti a tempo determinato trova idonea copertura finanziaria negli specifici capitoli di riferimento;
8. **Di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267 del 18/08/2000 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

Il Sindaco
Avv. Giuseppe Cuomo



Città di Sorrento
PROVINCIA DI NAPOLI

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: STRALCIO PROGRAMMAZIONE ANNUALE 2017 FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(Art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000)

Si esprime parere FAVOREVOLE

Comune di Sorrento, li 23/02/2017

IL DIRIGENTE

DOTT. DONATO SARNO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: STRALCIO PROGRAMMAZIONE ANNUALE 2017 FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(Art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000)

Si esprime parere **FAVOREVOLE**

Comune di Sorrento, li 23/02/2017

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
FINANZIARIO**

**F.TO DOTT. ANTONINO
GIAMMARINO**



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che copia della presente delibera viene pubblicata all'Albo Pretorio Comunale on line il giorno 06/03/2017 per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi.

Dal Municipio, li 06/03/2017

Il Segretario Generale
F.to Dott.ssa Elena Inserra

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE DELL'ATTO _____

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: STRALCIO PROGRAMMAZIONE ANNUALE 2017 FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

IL COLLEGIO

PREMESSO

- che in data 02/03/2016 ha visionato sulla piattaforma dedicata, la richiesta di parere concernente la proposta di delibera di G.C.
- **LETTA**
La proposta di delibera;

VISTI:

Il t.u.o.e.l;

il Regolamento di contabilità e le altre norme in materia;

i pareri ex art. 49 D.Lgsvo n. 267/2000 di regolarità tecnica del dott. Donato Sarno e di regolarità contabile del Responsabile del Servizio Finanziario dott. Antonino Giammarino.

RITIENE ESPRIMERE

parere favorevole sulla proposta di delibera di G.C. in oggetto.

RACCOMANDA

l'Ente, in sede di programmazione triennale, ad osservare i vincoli previsti in materia.

Comune di Sorrento, li 02/03/2017

IL COLLEGIO



Prot. 9632
23.2.2017

Verbale della Conferenza dei Dirigenti del 20 febbraio 2017

Su convocazione verbale del Segretario Generale, sono presenti alle ore 10,50 del 20/02/2017 :

- 1) Dr.ssa Elena Inserra , Segretario Generale, che presiede la riunione ;
- 2) Dr. Antonino Giammarino, Dirigente del 1° Dipartimento ed in qualità di Dirigente ad interim del 4° Dipartimento per Edilizia privata, Antiabusivismo, Condonò;
- 3) Dr. Antonio Marcia, Dirigente del 2° Dipartimento ;
- 4) Dr. Alfonso Donadio, Dirigente del 3° Dipartimento ;
- 5) Dr. Donato Sarno, Dirigente Fuori Dotazione ed in qualità di Dirigente ad interim al 4° Dipartimento per SUAP, Artigianato e Commercio;
- 6) Dr.ssa Tiziana Clementi, incaricata della verbalizzazione

Oggetto della riunione è la identificazione congiunta del fabbisogno di personale con rapporto a tempo determinato per esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, in attuazione della regolamentazione limitativa approvata con delibera di Giunta comunale n. 50 del 21.03.2014, in ossequio alle disposizioni introdotte dal comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, come modificato dal comma 4-bis dell'art. 11 del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014.

Il Segretario Generale introduce la riunione evidenziando che in data 30/01/2017 è stato trasmesso il monitoraggio e la certificazione concernente il pareggio di bilancio al 31/12/2016 alla Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 1, comma 710, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Inoltre, si rappresenta che nel Comune di Sorrento risultano rispettati i vincoli imposti dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, in quanto la spesa del personale scaturente dalla spesa prevista nel bilancio di previsione per l'anno 2017 risulta inferiore alla spesa media calcolata sul triennio 2011/2013 e che l'Ente non versa né in situazione di deficit strutturale, né di dissesto finanziario.

Con DGM N. 207 del 29-12-2010 è stato approvato il regolamento sul ciclo di gestione e sistema di valutazione della performance, in attuazione del dl.gs N.150 del 2009.

Si precisa che allo stato analogo riscontro è in itinere per l'esercizio 2017 .



Città di Sorrento
PROVINCIA DI NAPOLI

Inoltre fa presente che con distinto verbale si è preso atto che per l'anno 2017 presso il Comune di Sorrento è stata accertata dalla Conferenza dei Dirigenti, in esito alla ricognizione prescritta dall'art. 33 del D.Lgs. N.165/2001, come novellato dall'art. 16 della legge 12/11/2011, N.183, l'assenza di situazioni di eccedenza di personale in relazione ad esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, e di soprannumero di personale rispetto alla ultima dotazione organica, approvata con deliberazione di GM N.273 del 10/12/2015.

Prima di entrare nel merito delle esigenze di fabbisogno di risorse umane programmabili durante l'esercizio 2017, il Segretario Generale comunica che, nel rispetto delle norme vincolistiche prima richiamate, l'Ente dispone di facoltà assunzionali per lavoro flessibile per una spesa di € 552.155,56, pari a quella sostenuta nell'anno 2009.

Tale importo, in base a quanto stabilito dal vigente Regolamento sull'utilizzo di personale a tempo determinato, può essere utilizzato per le varie tipologie contrattuali indipendentemente da come utilizzate nell'anno di riferimento.

A questo punto unanimemente tutti i Dirigenti rappresentano la necessità di fare ricorso al reclutamento di personale mediante rapporto di lavoro a tempo determinato per sopperire ad alcune esigenze organizzative di carattere temporaneo, correlate precipuamente alla stagionalità per l'elevato flusso turistico che si registra annualmente sul territorio.

Il Comandante del Corpo di Polizia Municipale Dott. Marcia rappresenta la necessità di garantire, come avviene già da anni, l'implementazione del personale di Polizia Municipale per il periodo Aprile – Dicembre, durante il quale si registra maggiormente l'esigenza di garantire la funzionalità dei servizi di viabilità, sicurezza e controllo del territorio, principalmente alla luce delle numerosissime manifestazioni ed eventi che si realizzano nel Comune di Sorrento.

A tale riguardo, il Dirigente per il finanziamento delle assunzioni da programmare fa espresso rinvio al contenuto della DGM n. 18/2017, avente ad oggetto: "*Destinazione proventi sanzioni amministrative ex art. 208 e 142 del D.lgs. 30.04.1992, n. 285 (Codice della Strada) e ss.mm. e ii. – Anno 2017*".

Il Dirigente del 1° Dipartimento, dott. Giammarino, alla luce della entrata in vigore della normativa in materia di armonizzazione contabile e fatturazione elettronica nonché della permanenza, almeno per il momento, del Comune di Sorrento quale Capofila del Piano Sociale di Zona, rappresenta la necessità di provvedere quantomeno all'assunzione di un istruttore contabile di categoria C da destinare all'ufficio ragioneria.

Quanto invece agli uffici ad interim del 4° Dipartimento, lo stesso evidenzia che, al fine di completare l'iter procedurale, nell'ambito dei provvedimenti di antiabusivismo, specificamente per l'irrogazione delle sanzioni pecuniarie e per le acquisizioni con relative trascrizioni, occorre reclutare almeno n. 2 unità di categoria C con profilo di geometra per poter fronteggiare queste esigenze.

Il Dirigente del 3° Dipartimento, ing. Donadio, rappresenta la necessità di potenziare i servizi di contabilizzazione e il presidio del territorio per gli interventi da effettuarsi sull'intera area comunale, precipuamente nel periodo di grande affluenza turistica, al fine di assicurare maggiore reattività, in termini di soddisfazione dell'utenza, sicurezza stradale e tempestività degli interventi.

Pertanto alla luce di quanto evidenziato, si rendono necessarie l'assunzione di almeno n. 2

PIANO ASSUNZIONALE PER L'ANNO 2017 CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Nell'anno 2017 sono previste assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato per esigenze di carattere temporanee o eccezionale, come di seguito descritte.

Reclutamento di N. 20 agenti della polizia municipale e a tempo pieno con prestazione lavorativa diversificata e articolata in relazione alle esigenze organizzative che si presentano durante la stagione turistica, che in base alle esperienze maturate negli scorsi, con nota del Dirigente del Corpo di Polizia Municipale risulta così determinata:

- n. 12 unità da assumere nel periodo 01.04.2017 - 30.11.2017;
- n. 8 unità da assumere nel periodo 15.07.2017 - 15.01.2018.

Il reclutamento avviene nell'ordine mediante utilizzo della graduatoria di merito relativa al concorso pubblico per la copertura di sei posti di istruttori di vigilanza a tempo indeterminato approvata con determinazione dirigenziale n. 1674/2009 e quindi mediante utilizzo della graduatoria formulata all'esito della procedura selettiva abbreviata approvata con determinazione dirigenziale n. 373 del 26/3/2015 e parzialmente modificata con determina dirigenziale n° 1430/2015.

Reclutamento di n. 3 unità di categoria "C" con profilo professionale di Istruttore tecnico con contratto di lavoro a tempo determinato per un periodo di dieci mesi e a tempo parziale con prestazione lavorativa pari a 18 ore settimanali, di cui n. 2 unità assegnate al Dirigente del IV° Dipartimento ad interim Edilizia Provata, Antiabusivismo e Condonò e n. 1 unità nell'ambito del 3° Dipartimento, mediante scorrimento della graduatoria di merito relativa al concorso pubblico per la copertura di un posto di istruttore tecnico a tempo indeterminato approvata con determinazione dirigenziale n. n. 1190 del 25/10/2013.

Reclutamento di n. 2 unità di categoria "A" con profilo professionale di "Operatore servizi tecnici" con contratto di lavoro a tempo determinato per un periodo di dieci mesi e a tempo parziale con prestazione lavorativa pari a 18 ore settimanali nell'ambito del 3° Dipartimento, mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le categorie ed i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo.

Reclutamento di n. 1 unità di categoria "D" con profilo professionale di "Istruttore direttivo amministrativo" con contratto di lavoro a tempo determinato per un periodo di dieci mesi e a tempo parziale con prestazione lavorativa pari a 18 ore settimanali nell'ambito degli Uffici di Staff al Segretario Generale, mediante utilizzo di graduatorie approvate da altre pubbliche amministrazioni relative al concorso pubblico per la copertura di un posto di pari categoria a tempo indeterminato in applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Reclutamento di n. 1 unità di categoria "C" con profilo professionale di "Istruttore contabile" con contratto di lavoro a tempo determinato per un periodo di dieci mesi e a tempo parziale con prestazione lavorativa pari a 18 ore settimanali nell'ambito del 1° Dipartimento, mediante utilizzo di graduatorie approvate da altre pubbliche amministrazioni relative al concorso pubblico per la copertura di un posto

di pari categoria a tempo indeterminato in applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Si conferma il contratto di lavoro biennale di portavoce di categoria "C" con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale con prestazione lavorativa pari al 90% dell'orario a tempo pieno a supporto e collaborazione dell'Ufficio di Staff del Sindaco, conferito con decreto sindacale n. 253/2015.

Si confermano i finanziamenti per i contratti a tempo determinato in essere di dirigente, avviati ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000.

Si prevede il prosieguo della convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2014 (istruttore amministrativo, cat. C., fino ad un massimo 6 ore settimanali) per l'Ufficio Personale.

La programmazione annuale potrebbe essere suscettibile di eventuali aggiustamenti, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativo al triennio in considerazione e/o che si rendessero necessari in seguito alla definizione del programma politico – amministrativo dell'Amministrazione Comunale.

ALLEGATO "C"

Alla delibera di Giunta Comunale n. ____ del _____

**CONTENIMENTO DELLA SPESA PER RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE IN APPLICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DETTATE
DALL'ART. 9, COMMA 28 DEL DECRETO LEGGE N. 78/2010 CONVERTITO NELLA LEGGE N. 122/2010**

Il comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 prevede che, a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni pubbliche 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.

Il secondo periodo dello stesso comma prevede gli stessi vincoli indicati nel primo periodo per i contratti di formazione lavoro, di somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Con le disposizioni dettate dall'art. 4, comma 102, della legge n. 183/2011, c.d. Legge di Stabilità, a decorrere dall'anno 2012, anche gli Enti locali sono stati inseriti tra le amministrazioni soggette al vincolo del contenimento della spesa per contratti di lavoro a tempo determinato nel limite del 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009.

Il comma 4-bis dell'articolo 11 del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ha introdotto una specifica deroga alle predette limitazioni per gli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.

Verifica del rispetto della disciplina relativa al contenimento della spesa per i rapporti di lavoro flessibile prevista nella programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2017

Calcolo del limite di spesa sostenuta nell'anno 2009	Verifica del rispetto del limite nell'anno 2017
--	---

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	SPESA IMPEGNATA NELL'ANNO 2009 (Comprensiva di oneri riflessi e IRAP)	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	SPESA PREVISTA ANNO 2017 (Comprensiva di oneri riflessi e IRAP)
Rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 90 del D.lgs. N. 267/2000	28.468,18	Rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 90 del D.lgs. N. 267/2000	28.845,46
Rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 92 del D.lgs. N. 267/2000		Rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 92 del D.lgs. N. 267/2000	83.227,93
Rapporti di lavoro a tempo determinato per assunzioni stagionali ex art. 208 della legge n. 285/1992	440.000,00	Rapporti di lavoro a tempo determinato per assunzioni stagionali ex art. 208 della legge n. 285/1992	439.923,60
Contratti di collaborazione coordinata e continuativa	79.187,38	Contratti di collaborazione coordinata e continuativa	
Stage formativo	4.500,00	Stage formativo	
Contratti somministrazione di lavoro ex art. 20 del D.lgs. n. 276/2003		Contratti somministrazione di lavoro ex art. 20 del D.lgs. n. 276/2003	
TOTALE	552.155,56	TOTALE	551.996,99
CONTROLLO RISPETTO LIMITE DI SPESA PER LAVORO FLESSIBILE			158,57



Città di Sorrento
PROVINCIA DI NAPOLI

figure di istruttori tecnici e un benché minimo presidio operativo costituito da n. 2 o 3 operai per le finalità di cui sopra.

Il dott. Sarno, in qualità di Dirigente del servizio personale, rappresenta che è necessario il prosieguo della convenzione ex art. 14 C.C.N.L. 22/01/2014, di prossima scadenza, per l'utilizzo di un dipendente di categoria C del Comune di Gragnano, fino ad un massimo di 6 ore settimanali all'ufficio personale.

Lo stesso, in qualità di Dirigente ad interim del 4° Dipartimento, rappresenta che allo stato occorre quantomeno assicurare un supporto all'ufficio Commercio, mediante una figura amministrativa o tecnica, che garantisca il disbrigo del maggior carico di lavoro legato alla stagione turistica.

Il Segretario Generale rappresenta, salva l'esigenza di conferma da parte della Giunta e/o del Sindaco, la necessità di prevedere il prosieguo del rapporto di lavoro per la figura del portavoce con prestazione lavorativa al 90%. Inoltre la necessità di una figura di categoria D che coadiuvi il Segretario Generale, per poter far fronte ad un momento caratterizzato da profonde innovazioni legislative e all'avvio delle relative incombenze.

Le predette tipologie contrattuali costituiscono la base per lo stralcio di programma occupazionale 2017 *referito al tempo determinato ed alle altre tipologie di lavoro flessibile e per la preventiva informativa sindacale.*

Alle ore 12,00 il Presidente , conclusa la trattazione dell'ordine del giorno, dichiara chiusa la riunione.

La Dr.ssa Elena Inserra

Il Dr. Antonino Giammarino

Il Com.te Antonio Marcia

L'Ing. Alfonso Donadio

Il Dr. Donato Sarno

La Dr. Tiziana Clementi

ALLEGATO "subc"

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE CON RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO IN APPLICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DETTATE DALL'ART. 92 DEL D.LGS. N. 267/2000 E IN OSSEQUIO ALL'ART. 9, COMMA 28, DEL D.L. N. 78/2010 CONVERTITO NELLA LEGGE N. 122/2010 E DELLE DISPOSIZIONI DETTATE

PROFILO PROFESSIONALE	Pos. Econ.	Stipendio tabellare	IVC	13* mensilità	Comparto + Indennità	Imponibile	CPDEL	INADEL	INAIL	IRAP	ONERI	Finanziamento annuo assunzioni	Finanziamento x 10 mensilità	Finanziamento tempo parziale 50%	Finanziamento annuo tempo parziale 90%
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	21.166,71	171,99	1.778,23	622,80	23.739,73	5.650,05	665,77	94,96	2.017,88	6.410,78	32.168,38	26.806,99	13.403,49	
ISTRUTTORE CONTABILE	C1	19.454,15	145,92	1.633,34	549,60	21.783,01	5.184,36	611,52	87,13	1.851,56	5.883,01	29.517,58	24.597,98	12.298,99	
ISTRUTTORE TECNICO	C1	19.454,15	145,92	1.633,34	549,60	21.783,01	5.184,36	611,52	87,13	1.851,56	5.883,01	29.517,58	24.597,98	12.298,99	
ISTRUTTORE TECNICO	C1	19.454,15	145,92	1.633,34	549,60	21.783,01	5.184,36	611,52	87,13	1.851,56	5.883,01	29.517,58	24.597,98	12.298,99	
ISTRUTTORE TECNICO	C1	19.454,15	145,92	1.633,34	549,60	21.783,01	5.184,36	611,52	87,13	1.851,56	5.883,01	29.517,58	24.597,98	12.298,99	
PORTAVOCE STAFF DEL SINDACO	C1	17.508,74	131,33	1.470,01	2.244,72	21.354,79	5.082,44	550,37	42,71	1.815,16	5.675,52	28.845,46			28.845,46
ESECUTORE SERVIZI TECNICI	A1	16.314,57	129,36	1.370,33	453,36	18.267,62	4.347,69	513,05	73,07	1.552,75	4.933,81	24.754,18	20.628,48	10.314,24	
ESECUTORE SERVIZI TECNICI	A1	16.314,57	129,36	1.370,33	453,36	18.267,62	4.347,69	513,05	73,07	1.552,75	4.933,81	24.754,18	20.628,48	10.314,24	
TOTALE SPESA FABBISOGNO 2017														83.227,93	28.845,46

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE PER L'ANNO 2017 AREA VIGILANZA

PROFILO PROFESSIONALE	Pos. Econ.	Stipendio tabellare	IVC	13* mensilità	Indennità Vigilanza	Comparto	Imponibile	CPDEL	INADEL	INAIL	IRAP	ONERI	ONERI	ONERI	Finanziamento x n. 12 unità
ISTRUTTORE VIGILANZA	C1	19.454,15	145,92	1.633,34	780,36	549,60	22.563,37	5.370,08	649,83	315,89	1.917,89	6.335,79	30.817,05	20.544,70	246.536,40
PROFILO PROFESSIONALE															
ISTRUTTORE VIGILANZA	C1	19.454,15	145,92	1.633,34	780,36	549,60	22.563,37	5.370,08	649,83	315,89	1.917,89	6.335,79	30.817,05	15.408,52	123.268,20
TOTALE SPESA FABBISOGNO 2016															369.804,60

