

ALL. D – LAVORO FLESSIBILE

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, chiarisce inoltre che "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto che questo Ente non ha provveduto a fissare un limite complessivo della spesa da sostenere per le stesse finalità nell'anno 2009 in quanto non sono stati stipulati rapporti di lavoro a tempo determinato;

Dato atto che, il Comune di San Colombano Certenoli non aveva fissato un limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato di cui alla normativa ut supra perché aveva approvato con la deliberazione di Giunta comunale n.112 del 12/09/2012 un Regolamento comunale per la disciplina delle assunzioni con rapporto di lavoro flessibile" andando a fissare dei criteri e determinate casistiche per fare ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato;

Ritenuto che la deliberazione ad oggetto "APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025, REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI" alla quale è allegato il presente All. E) abroga la deliberazione soprarichiamata di Giunta comunale n. 112 del 12/09/2023 ad oggetto: "Approvazione regolamento comunale per la disciplina delle assunzioni con rapporto di lavoro flessibile";

Dato atto che la deliberazione ad oggetto "APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025, REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI" abrogando il suddetto Regolamento, ha fissato per l'annualità 2023 un limite di spesa di complessivi Euro 7.000,00 per ricorrere alla stipula di rapporti a tempo determinato ai quali l'Ente farà ricorso per casi ritenuti necessari;

Preso atto che per l'annualità 2024 il Comune di San Colombano Certenoli sta facendo ricorso ad assunzioni a tempo determinato conferendo incarichi ex art. 1 c. 557 della Legge 311/2004 per casistiche di particolare necessità che rientravano nell'art. 4 del suddetto Regolamento comunale;

Ritenuto che per l'annualità 2024, vista la carenza di personale presso l'Area Tecnica, l'Area Vigilanza e l'Area Finanziaria si rende necessario incrementare il limite di spesa fissato nell'annualità 2023 per ricorrere alla stipula di rapporti a tempo determinato;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio

2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Visti inoltre gli artt. 50, 51 e 52 del CCNL 21/05/2018, ove specificano, oltre alla declinazione della normativa contrattuale generale, anche le ulteriori casistiche atte a consentire la fruizione del lavoro flessibile, inclusi, tra gli altri, i contratti di natura stagionale e le sostituzioni di personale assente con diritto alla conservazione del posto;

Ritenuto che per le mensilità di Gennaio, Febbraio, Marzo 2024 sono stati spesi Euro 2625,75 oltre oneri e irap per personale a tempo determinato sui seguenti capitoli di spesa:

- Sul cap di U 1021/5 euro 1.097,95
- Sul cap di U 1081/3 euro 1106,70
- Sul cap di U 1291/2 euro 421,10;

Ritenuto che per le mensilità di Aprile, Maggio e Giugno 2024 risultano impegnati Euro 3474,25 oltre oneri e irap per personale a tempo determinato sui seguenti capitoli di spesa:

- Sul cap di U 1021/5 euro 1402,05
- Sul cap di U 1081/3 euro 993,30
- Sul cap di U 1291/2 euro 1078,90;

Considerato che attualmente l'Ufficio di Polizia locale risulta privo di personale in pianta in quanto la dipendente è in maternità e pertanto risulta doveroso fare ricorso a personale di altro comune a tempo determinato durante il corso dell'annualità 2024 per garantire la prosecuzione degli atti di ufficio;

Preso atto che sia l'Ufficio tecnico che l'Ufficio ragioneria risultano carenti di personale e quindi risulta necessario fare ricorso a personale di altro comune a tempo determinato durante il corso dell'annualità 2024 per supportare il personale in pianta;

Preso atto che con la prossima variazione di bilancio si intende aumentare gli stanziamenti del tempo determinato nel seguente modo:

- Cap 1081/3 per euro 1.500,00
- Cap 1291/2 per euro 1.000,00
- Cap 1021/5 per euro 1.000,00;

Ritenuto che la somma complessiva ammonterebbe ad Euro 9.600,00 oltre oneri e irap;

Quanto premesso e ritenuto;

Con riferimento all'intero arco temporale di riferimento al predetto piano, si dà atto che l'Ente potrà ricorrere in corso d'anno ad ogni eventuale ulteriore assunzione a tempo determinato che sarà ritenuta necessaria nel rispetto dei vincoli di spesa fissati in **Euro 15.000,00 per l'annualità 2024** e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 36 D.lgs. 165/2001 e dell'art. 50 CCNL 2016 – 2018 comparto Funzioni Locali.

Di dare atto che qualora si rendesse strettamente necessario, le coperture sugli stanziamenti del tempo determinato saranno garantite con le opportune variazioni di bilancio entro il suddetto limite.