



COMUNE DI TADASUNI
PROVINCIA DI ORISTANO

Area Finanziaria

COPIA

DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Determina n°. 82 Registro Generale n° 409 Data 19-12-2022	OGGETTO: Trasformazione del rapporto di lavoro da part-time in full-time, con decorrenza 29.12.2022, per n. 1 Dipendente di Cat. C - Approvazione schema di contratto individuale di lavoro.
---	---

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Richiamati:

- ✓ La deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 21.04.2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione - D.U.P. per il triennio 2022-2024;
- ✓ La deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 21.04.2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2022-2024, redatto secondo gli schemi ex D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii.;
- ✓ La deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 20.07.2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Rendiconto di gestione conto del bilancio per l'esercizio finanziario 2021;
- ✓ Il Decreto Legislativo del 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii., relativo al Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;
- ✓ Lo Statuto Comunale;
- ✓ Il vigente Regolamento di Contabilità approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 del 20/05/2015 e successive integrazioni e modificazioni apportate con Deliberazione Consiglio Comunale n. 8 del 13/04/2016;
- ✓ Il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n° 27 del 03/04/2015;
- ✓ Il D.Lgs. n. 118/2011 e D.Lgs. n. 126/2014 – armonizzazione dei sistemi contabili;
- ✓ La Legge di Bilancio 2022 n. 234 del 30.12.2021;
- ✓ La Deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 29.10.2021, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata conferita al sottoscritto Dott. Pierpaolo Pisu, Sindaco protempore del Comune di Tadasuni, la responsabilità dell'Area Finanziaria, comprendente il servizio Finanziario, Economato - Tributario, Personale;

Considerato che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono

tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;

- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria - per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;

- a norma dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011, è previsto dal 01/01/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale.

Preso altresì Atto che:

il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

- 1° comma *"Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità 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° comma *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze 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 mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità 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 facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;"*
- 3° comma *"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 neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

- 4° comma *"Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità 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, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali "*
- 6° comma *"Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale. "*

Richiamato l'art. 89, comma 5, del D.lgs. 267/2000, il quale stabilisce che *"Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari."*

Vista la Deliberazione G.C. n. 10 del 26-02-2022 con la quale veniva approvato il Piano del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022-2024 ed il piano delle assunzioni per l'anno 2022;

Vista la Deliberazione G.C. n. 57 del 28.11.2022, con la quale si è provveduto alla modifica della dotazione organica e delle relative assunzioni per l'annualità 2022-2023, dove si è ritenuto, tra l'altro di integrare le ore al dipendente part-time, già in carico all'Ente presso i servizi demografici e polizia locale, in modo da garantire anche l'apertura giornaliera dell'ufficio in considerazione del fatto che:

- i servizi demografici sono scoperti da personale all'uopo destinato per l'espletamento di tutte le incombenze ed i compiti di istituto previsti dalla normativa;
- il posto dopo il collocamento a riposo della dipendente di ruolo è stato gestito ad ore con personale a tempo determinato proveniente da altro Comune;
- necessita comunque della presenza in loco sia per l'utenza che anche per la gestione giornaliera del protocollo;

Ritenuto di dover dare esecuzione, con decorrenza 29.12.2022, alle previsioni di cui alla citata Deliberazione della Giunta Comunale n°57 del 28.11.2022 e incrementare le ore dell'Istruttore Amministrativo e di Vigilanza da 18 ore a 36 ore attribuendo allo stesso anche tutti i servizi demografici, statistiche e protocollo;

Considerato che:

- ✓ l'assetto organizzativo e gestionale della struttura dell'ente deve necessariamente rispondere all'ottica della ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane disponibili, preordinate, attraverso le funzioni e le prestazioni eseguite, al raggiungimento degli obiettivi che l'Amministrazione intende realizzare;
- ✓ in relazione alle unità disponibili in organico il Comune è tenuto a garantire l'erogazione di servizi efficienti e rispondenti alle esigenze della comunità;

Considerato che, in tema di trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, l'articolo 3, comma 101, della legge 24 dicembre 2017, n. 244 stabilisce che: *"Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni."*

Rilevato, a tal proposito, che la Giunta Comunale, con la predetta deliberazione n°57 del 28.11.2022, ha ritenuto sussistere tutte le condizioni per poter programmare, tra l'altro, la trasformazione da part time in full time del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui sopra, in quanto, stante il nuovo assetto normativo introdotto una trasformazione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato da part-time a tempo pieno (ma anche un semplice incremento di ore) determina un mero aumento della spesa di personale, detta trasformazione è risultata compatibile con i parametri del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del FCDE e dei relativi valori soglia nonché con il contenimento delle spese di personale.

Visto l'art. 53, comma 14 del CCNL del comparto dei dipendenti Funzioni locali, secondo cui: *"I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni"*

Considerato che l'ARAN, con parere n. 900-4CB1, ha precisato che previo accordo tra il dipendente e l'Amministrazione, il periodo di tre anni occorrente per la trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full-time, potrebbe essere ridotto a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e che l'Ente ritenga tale scelta rispondente alle sue esigenze organizzative e di servizio

Rilevato, pertanto, che, se il dipendente ha il diritto di chiedere la trasformazione del rapporto solo dopo un triennio dalla data di assunzione, nulla vieta all'Ente che abbia la disponibilità del posto in organico e che ritenga tale scelta rispondente alle sue esigenze organizzative e di servizio di proporre al dipendente una trasformazione anticipata del rapporto, non essendo invece possibile trasformare il rapporto con decisione unilaterale dell'Ente.

Rilevato che ricorrono i presupposti di legge per poter procedere alla trasformazione da part time in full time del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui sopra, con decorrenza 29.12.2022.

Verificata, pertanto, la sussistenza del rispetto dei vincoli contabili e normativi prescritti dalla vigente normativa per dare esecuzione alle previsioni di cui alla citata Deliberazione della Giunta Comunale n°57 del 28.11.2022.

Dato atto che la trasformazione del rapporto verrà formalizzata con contratto individuale aggiornato ove viene adeguato l'orario di lavoro, restando invariate, per ogni altro aspetto, le previgenti condizioni relativamente a:

- inquadramento giuridico professionale
- inquadramento economico
- rapporto di lavoro a tempo indeterminato

e ferma restando ogni altra caratteristica del rapporto in atto.

Ritenuto di approvare lo schema di contratto che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale con cui si procede all'aggiornamento dell'originario contratto individuale come sopra specificato.

Determina

in esecuzione della Deliberazione della Giunta Comunale n°57 del 28.11.2022

Di disporre, con decorrenza 29.12.2022, la trasformazione da tempo parziale 18 ore settimanali a tempo pieno 36 ore settimanali del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per il dipendente

Mele Alessandro CF MLELSN87L15E004C Istruttore Amministrativo e di Vigilanza Cat. C posizione economica C1.

Di approvare lo schema di contratto allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale con cui la trasformazione del rapporto di lavoro verrà formalizzata con contratto individuale aggiornato ferma restando ogni altra caratteristica del rapporto in atto.

Di dare atto che al dipendente indicato viene riconosciuta, con decorrenza 29.12.2022, la retribuzione annua lorda prevista dal vigente Contratto per il full time, demandando al Servizio Finanziario gli adempimenti relativi alla quantificazione della stessa e all'impegno della spesa che troverà imputazione agli appositi capitoli del bilancio anno 2022/2024 e seguenti.

Di prendere atto che la maggiore spesa per l'attribuzione del trattamento economico quale differenza stipendiale, comprensiva di oneri previdenziali, contributivi e assicurativi a carico dell'Ente, dovuto alla trasformazione da part time in full time del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per il suddetto dipendente è già inserita negli atti di programmazione relativi al Piano delle assunzioni per l'anno 2022 di cui alla citata Deliberazione della Giunta Comunale n°57 del 28.11.2022 e dunque che rispetta i vincoli di finanza pubblica e trova copertura negli stanziamenti del Bilancio di Previsione 2022/2024.

Di disporre che il presente atto sia trasmesso al dipendente interessato ed al relativo responsabile di Settore e inserito nei relativi fascicoli personali.

Di dare atto, altresì, che

- il presente provvedimento non è rilevante ai fini della pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ai sensi del D.lgs. 14 marzo 2013, n°33
- la presente determinazione, ai fini della pubblicità legale degli atti, conseguentemente al visto di regolarità contabile, verrà affissa all'Albo Pretorio Comunale per quindici giorni consecutivi.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Pierpaolo Pisu)

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio per 15 giorni dal 29.12.2022

Lì 29.12.2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Pierpaolo Pisu)