



# CITTA' DI MARIGLIANO

Provincia di Napoli

## ORIGINALE DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 36 del 10 MAR. 2020

**OGGETTO:** Programmazione triennale del Fabbisogno di personale 2020-2022. Ricognizione Dotazione organica e delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 16 L. 183/2011- Approvazione - Eseguitibile

L'anno 2020, il giorno 10 del mese di MARZO alle ore 18,00 nella sala delle adunanze della casa Comunale, la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge e presieduta dal SINDACO avv. Antonio Carpino, si è riunita con i seguenti ASSESSORI:

COGNOME E NOME	PRESENTI	ASSENTI
LO SAPIO ALFONSO - Vice Sindaco		
ALIPERTI ROSA		
DE ROSA ASSUNTA		X
PERNA VERONICA		
RICCI NICOLA		

Con la partecipazione del Segretario Generale dott. Tommaso De Girolamo, con le funzioni di cui all'art.97 comma 2 del TUEL 267/00.

IL SINDACO, avv. Antonio Carpino, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta del Sindaco prot. n. . gen. 3995 del 04/03/2020

Letta l'allegata proposta di deliberazione;

Visti i pareri resi ai sensi dell'art. 49 del TUEL 267/2000, inseriti nella predetta proposta;

Ad unanimità di voti espressi favorevolmente per alzata di mano;

DELIBERA

- Approvare, come ad ogni effetto approva, l'allegata proposta di deliberazione che forma parte integrante e sostanziale della presente;
- Dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del TUEL 267/00.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO  
Avv. Antonio Carpino

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Tommaso De Girolamo

Il sottoscritto Responsabile del Settore II, visti gli atti d'ufficio,

### CERTIFICA

Che la presente deliberazione:

- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art.134 T.U. n.267/2000;
- Viene affissa a questo Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi a partire dal 18 MAR. 2020 come prescritto dall'art.124, comma 1, T.U. n.267/2000

(N. \_\_\_\_\_ REG. PUBBLICAZ.)

E' Trasmessa in elenco, contestualmente all'affissione all'albo Pretorio, ai signori capigruppo consiliari, come prescritto dall'art.125 del T.U. n.267/2000

Marigliano, 18 MAR. 2020

Il messo comunale

IL RESPONSABILE SETTORE II

I.D. Angelo Buonincontri

### ESECUTIVITA'

(Articolo 134, D.Lgs. N.267/2000)

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_

- Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

Marigliano, \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE SETTORE II

f.to I.D. Angelo Buonincontri



# Città di Marigliano

(Provincia di Napoli)

**OGGETTO** Programmazione triennale del Fabbisogno di personale 2020-2022. Ricognizione Dotazione organica e delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 16 L. 183/2011- Approvazione - Esequibile

## SETTORE II

Responsabile del Settore II: I.D. Angelo Buonincontri  
Prot. 3995 del 04/03/2020

### *PARERE in ordine alla regolarità tecnica:*

Si esprime parere **FAVOREVOLE**, per quanto di competenza, ai sensi dell'art. 49 del TUEL 267 del 18.08.2000.

IL RESPONSABILE SETTORE II  
Istr. dir. Angelo Buonincontri

### *PARERE in ordine alla regolarità contabile:*

Si esprime parere **FAVOREVOLE**, per quanto di competenza, ai sensi dell'art. 49 del TUEL 267 del 18.08.2000.

IL RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO  
Dott. Pasquale De Stefano

**Oggetto: Programmazione triennale del Fabbisogno di personale 2020-2022. Ricognizione Dotazione organica e delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 16 L. 183/2011- Approvazione.**

**Premesso che:**

- Con decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;
- Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- Previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- In conformità a quanto disposto dall'art. 88 e segg. del D. Lgs. n. 267 e dall'art. 16, c. 1, lett.a-bis del D. Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;
- Il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);
- Il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;

**Rilevato che:**

- Il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- Per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte;

**Richiamate :**

- le norme di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, convertito con modificazione nella L. n. 160/2019;
- la nota di lettura delle norme di interesse per i Comuni dell'Anci relativa al suddetto decreto nella quale si legge in relazione al comma 2 dell'art. 33 del D.L. 34/2019 " La nuova disciplina non è immediatamente applicabile in quanto è previsto un D.M. attuativo, attualmente in discussione, in Conferenza Stato Città ed autonomie locali. Nelle more dell'adozione del decreto continuano ad applicarsi le norme ordinarie in materia di determinazione delle facoltà assunzionali";

**Evidenziato** che, a tutt'oggi, anche alla luce delle modifiche introdotte in sede di approvazione dell'ultima Legge di Bilancio il decreto ministeriale attuativo della disposizione sopra richiamata non è stato ancora adottato e, quindi, continuano a trovare applicazione le norme già in vigore di cui al D.L. n. 90/2014 e s.m.;

**Considerato** , pertanto, che la spesa del personale in servizio a tempo indeterminato (ivi compresa la spesa, espansa del personale assunto con contratto a tempo pieno, trasformatosi

successivamente a tempo parziale) non può superare la spesa potenziale massima media triennio 2011/2013 ex art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296;

	<b>MEDIA 2011/2013</b>	<b>Rendiconto 2018</b>	<b>Previsione 2019</b>	<b>Previsione 2020</b>
Spese macroaggregato 101	4.306.477,95	3.268.485,26	3.698.003,41	3.497.171,44
Spese macroaggregato 103	125.656,68	12.454,70	40.000,00	40.000,00
IRAP macroaggregato 102	263.739,80	194.453,94	234.325,11	225.882,17
Altre spese				
Elettorale	57.554,18			
ISTAT	18.841,78			
<b>Totale spese personale (A)</b>	<b>€ 4.772.280,39</b>	<b>€ 3.475.393,90</b>	<b>€ 3.972.328,52</b>	<b>€ 3.763.053,61</b>
(-) Componenti escluse (A)				
(-) Altre spese escluse	620.739,53	445.225,57	502.731,95	373.292,47
<b>Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>4.151.540,86</b>	<b>3.030.168,33</b>	<b>3.469.596,57</b>	<b>3.389.761,14</b>
Assunzione/proroga n. 10 vigili stagionali part-time al 50%			88.765,55	64.969,15
<b>TOTALE GENERALE</b>			<b>€ 3.558.362,12</b>	<b>€ 3.454.730,29</b>

- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale gli enti possono procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati e sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previsti dalla normativa vigente;

- le accresciute opportunità di assunzione previste dal D.L. n. 4/2019 potranno essere sfruttate pienamente con un'adeguata riprogrammazione del fabbisogno del personale;

- Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, così come applicato a seguito di introduzione dell'art. 11, comma 4-bis, L. 114/2014, il tetto di spesa per il lavoro flessibile dell'Ente che ammonta ad € 211.346,58;

**Richiamata** integralmente la deliberazione di Giunta Comunale n. 190 del 13/12/2018 relativa al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per gli anni 2019/2021 ;

**Ricordato** che, alla luce delle modifiche intervenute, il vigente quadro normativo di riferimento relativo alle facoltà assunzionali negli Enti Locali, contenuto nei commi 5 e seguenti dell'articolo 3 del Decreto Legge 24 giugno 2014 n. 90 convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, è delineato come segue:

- gli Enti possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente;

- è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a 5 anni ed è consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

- si possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio verificatesi nell'anno precedente sia quelle programmate

nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn over;

**Richiamato** l'articolo 3 della legge 16 giugno 2019, n. 56 (in vigore a far data dal 7 luglio 2019) con il quale sono state introdotte misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione, ed in particolare il comma 8 nel quale si stabilisce che nel triennio 2019-2021 le relative procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria previste dall'articolo 30 del d.lgs. n. 165/2001;

**Evidenziato** che, con deliberazione di Giunta Comunale n. 168 del 19/09/ 2019, si è proceduto ad approvare la nuova struttura organizzativa dell'Ente;

**Preso atto** che i posti vacanti sono soggetti a reclutamento a seguito del completamento delle procedure del Concorso unico regionale;

**Valutate** le esigenze di efficienza, efficacia e funzionalità dell'azione amministrativa;

**Ritenuto** di lasciare inalterate le procedure di reclutamento mediante Concorso unico regionale, in corso di svolgimento, così come già stabilito negli atti di programmazione richiamati salvo che il procrastinarsi di dette procedure non determini disfunzioni nell'organizzazione del personale che rendano necessario l'avvio di procedure assunzionali autonome, mediante ricorso alla mobilità ovvero all'utilizzo di graduatorie di altri Enti ovvero mediante assunzioni a tempo determinato;

**Precisato** che le accresciute opportunità di assunzione previste dal D.L. n. 4/2019 potranno essere sfruttate pienamente con un'adeguata riprogrammazione del fabbisogno del personale;

**Confermato**, per quanto non modificato nel presente provvedimento, quanto previsto nella più volte richiamata deliberazione n. 190/2018 in merito alle modalità di determinazione delle facoltà assunzionali e alla metodologia di rideterminazione della dotazione organica dell'Ente in termini finanziari;

**Richiamato** l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2012) che:

- Impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale;
- La norma sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il collocamento in esubero del personale eccedente ai fini della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

**Ritenuto**, per quanto sopra esposto e nel rispetto delle disposizioni riportate, di poter procedere all'approvazione del Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022, in relazione alla nuova organizzazione sopra indicata e in conformità agli obiettivi previsti dalla legge 145 del 31/12/2018 (legge di bilancio 2019);

**Dato atto** che:

- questo Ente, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), ha effettuato la ricognizione annuale ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 165/2001, dalla quale non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero;
- l'organico dell'Ente al 31/12/2019 è di n. 80 dipendenti e n. 1 Segretario generale;
- a seguito di richiesta di "passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse" ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 presso altre Ente si è avuta la sostituzione di n. 1 Agente di Polizia Locale Cat. C della corrispondente figura cessata per mobilità;
- nel triennio 2020/2022 sono previste: n. 7 cessazioni nel 2020 n. 3 cessazioni nel 2021. Nell'anno 2022 in numero di cessazioni sarà definito in prosieguo;
- a seguito di richiesta di "passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse" ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 del Responsabile del Settore IV, si prevede la copertura del posto resosi vacante mediante procedura di mobilità, graduatorie di altri Enti, procedure concorsuali, ovvero assunzione ex art. 110, con invarianza della spesa stante la neutralità della stessa;

**Preso atto** che:

la spesa per il personale in servizio al 31/12/2018 è pari a € 3.197.276,00 come accertato con Delibera di C.C. n. 32 del 15/04/2019 di approvazione della relazione sulla gestione e del rendiconto per l'esercizio finanziario 2019 ;



Matrisciano), n. 3C 5 ( Addeo-Sasso I.-Sena) , n. 1 C2 ( Sapio), n. 1 A5 ( Santolo)		
<b>TOTALE</b>		<b>€ 411.315,46</b>
	<b>Cessazioni anno 2020</b>	
N. 1 B3 (Lombardi), n. 2 C5 ( Cornettone 01/07/2020- Ciollaro), n. 1 C3 ( Venezia),n. 1 B7 ( Sasso C.). <b>Quota 100:</b> n. 1 C5 ( Napolitano R. 01/04/2020) Trasferimento dipendente cat. C1 avente diritto alla conservazione del posto fino al 01/06/2020	n. 5  n. 1  n. 1	
<b>TOTALE</b>		<b>€ 228.855,86</b>
<b>Totale risorse 2018/2020</b>		<b>€ 863.752,63</b>
	<b>Cessazioni Anno 2021 Numero</b>	
n. 1 D3 ( Papa), n. 1 C5 Allocca), n. 1 B3 ( Venditto dal 01/09/2021)	n. 3	
<b>TOTALE</b>		<b>€ 102.755,33</b>
	<b>Cessazioni Anno 2022 Numero</b>	
Da definire		

**Dato atto** delle assunzioni effettuate negli anni 2019 e 2020 e degli importi destinati alle assunzioni mediante Concorso unico regionale come indicato nella sottostante Tabella B:

<b>TABELLA B</b>		
Risorse assegnate per assunzioni programmate mediante concorso unico regionale anno 2018		<b>€ 223.581,31</b>
Risorse assegnate per		<b>€ 165.219,59</b>

assunzioni programmate mediante concorso unico regionale anno 2019		
Risorse assegnate per assunzioni programmate mediante concorso unico regionale anno 2020		<b>€ 157.799,10</b>
Anno 2019 Stabilizzazione a tempo pieno e indeterminato di n. 2 LSU Cat. B e di n. 2 LSU cat. A		<b>€ 102.261,88</b>
Anno 2020 Assunzione di n.1 Responsabile Servizi Finanziari Cat. D		<b>€ 40.527,00</b>
<b>TOTALE SPESA</b>		<b>€ 689.388,88</b>

**Considerato**, alla luce di tutto quanto sopra premesso, che:

nell'anno 2020, si è proceduto al reclutamento del funzionario contabile Cat, D mediante scorrimento di graduatoria di altro Ente;

è già programmata ed avviata, per l'anno 2020, la stabilizzazione a tempo pieno e indeterminato di n. 2 LSU cat. A;

le mutate condizioni organizzative dell'Ente inducono a ritenere più confacente alle reali necessità dei Settori che si proceda per l'anno 2020 al seguente Piano del Fabbisogno del personale:

- al passaggio a full time di n. 4 dipendenti di cat. A e n. 5 dipendenti di cat. B a tempo indeterminato e parziale al 50%;
- nelle more del reclutamento di analoghe figure professionali mediante concorso unico regionale prevedere al conferimento di mansioni superiori di n. 4 dipendenti cat. B per mesi sei;
- Assunzione/propraga di n. 10 Vigili stagionali cat. C1 a tempo determinato part time al 50% da finanziarsi con i proventi delle violazioni al codice della strada per mesi 3;

la spesa per dette procedure viene calcolata come segue ( tabella C)

<b>TABELLA C</b>		
<b>Piano assunzionale 2020/2022</b>	<b>Anno 2020</b>	<b>Costo assunzioni</b>
Stabilizzazione n. 2 LSU Cat. A a tempo pieno e indeterminato		<b>€ 49.318,12</b>
n. 1 Responsabile Tecnico Cat. D a seguito di uscita per mobilità di analoga figura	Mobilità, Utilizzo di graduatorie di altri Enti, procedure concorsuali, ex art. 110 Tuel	<b>Spesa neutra</b>

n. 5 dipendenti cat. B da part time 50% a Full Time e n. 4 dipendenti da part time 50% a Full time		€ 108.705,72
Mansioni superiori per mesi 6 di n. 4 unità di personale cat. B		€ 7.204,32
<b>Spesa assunzioni 2020</b>	<b>TOTALE</b>	<b>€ 165.228,16</b>
Assunzione/proroga di n. 10 Vigili stagionali, cat. C1, part time al 50% per mesi 3	da finanziarsi con i proventi delle violazioni al codice della strada.	€ 38.981,49
Spesa assunzioni 2021/2022		<b>Da definire</b>

**Rilevato**, pertanto, che:

- le facoltà assunzionali derivanti dai risparmi di spesa 2018-2019-2020, ammontano a € 863.752,63 ( tabella A);
- la spesa per le assunzioni effettuate e per quelle programmate mediante Concorso unico regionale, a seguito di sottoscrizione della Convenzione con la Regione Campania, ammonta a € 689.388,88 ( tabella B);
- il residuo assunzionale anno 2020 ammonta, pertanto , a € 174.363,75;
- la spesa complessiva teorica conseguente alle assunzioni a tempo indeterminato, alla stabilizzazione di n. 2 unità di LSU, alla trasformazione a tempo pieno e al conferimento di mansioni superiori ammonta complessivamente a € 165.228,16 ( Tabella C) e che, pertanto, la stessa rientra nel limite massimo di € 174.363,75 come sopra determinato;
- il risparmio di spesa del personale che si prevede cessare nel 2021/2022 sarà programmabile nelle annualità di riferimento considerato quanto previsto dal D.L. n. 34/2019;

**Visti :**

il prospetto delle facoltà assunzionali ( Tabella A);

Il prospetto delle spese per le assunzioni effettuate e degli importi destinati alle assunzioni mediante Concorso unico regionale ( tabella B);

il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 ( Tabella C) ;

**Dato atto** che il risparmio di spesa del personale che si prevede di cessare nel 2021/2022 sarà programmabile nelle annualità di riferimento considerato quanto previsto dal D.L. n. 34/2019;

**Richiamato** l'art. 6, comma 4 bis del D.Lgs. 165/2001, e s.m.i., che prevede la predisposizione del documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale da parte della Giunta Comunale;

**Visti:**

· il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

· l'art. 39, commi 1, 19 e 20 bis, della Legge 27/12/1997, n. 449 e successive modifiche;

· l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000;

· la Legge 448/2001, in particolare l'art. 19, comma 8, il quale relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al

rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

· l'art. 4 del C.C.N.L. del 31 marzo 1999 concernente il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto Regioni ed Autonomie locali, come modificato dall'art. 12 del C.C.N.L. del 21/05/2018;

· la L. 27 dicembre 2006 n. 296, art. 1, comma 557 in materia di fissazione della spesa per il personale;

**Rilevato** che:

- il presente programma è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

- la Sentenza Consiglio di Stato-Sez.V-n.4072/25.06.2010 ritiene che l'atto di programmazione ha carattere generale, è atto di organizzazione, non richiede una specifica motivazione, è ampiamente discrezionale ed è per sua natura flessibile rispetto alle sopravvenute esigenze;

**Richiamato** l'art. 16 della Legge 12/11/2011 n. 183;

**Visto** il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**Dato atto** che il presente atto è soggetto al parere del Collegio dei revisori dei conti, ai sensi dell'art. 239 Tuel;

**Acquisiti**, sulla proposta di deliberazione, i pareri favorevoli della Responsabile del Servizio del personale in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, e della Responsabile del Settore Finanziario in ordine alla regolarità contabile, ai sensi e per gli effetti degli artt. 49, comma 1, e 147-bis del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D. Lgs. 18/08/2000, n. 267;

**Considerato** che il presente atto costituisce parte integrante e sostanziale del Documento Unico di Programmazione (DUP);

## PROPONE DI DELIBERARE

le premesse formano parte integrante e sostanziale del dispositivo della presente deliberazione

**Di effettuare** la ricognizione annuale, sulla base di quanto esposto in premessa, da cui si evince che alla luce delle attività da svolgere in relazione alle finalità e agli obiettivi non vi sono situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale.

**Di approvare**, per le motivazioni indicate in premessa, il seguente piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020-2021-2022, non prevedendo alcuna assunzione per gli anni 2021-2022 in attesa della conclusione delle procedure assunzionali attivate mediante concorso unico regionale e del Decreto attuativo del D.L. 34/2019 ;

Piano assunzionale 2020/2022	
<b>Anno 2020</b>	
Stabilizzazione n. 2 LSU Cat. A a tempo pieno e indeterminato	
n. 5 dipendenti cat. B da part time 50% a Full Time e n. 4 dipendenti da part time 50% a Full time	
Mansioni superiori per mesi 6 di n. 4 unità di personale cat. B	
n. 1 Responsabile Tecnico Cat. D a seguito di uscita per mobilità di analoga figura	
Assunzione/proroga di n. 10 Vigili stagionali, cat. C1, part time al 50% per mesi 3	

Anni 2021/2022	Da definire
----------------	-------------

**Di evidenziare** che, anche in relazione a quanto previsto nel presente provvedimento, questo ente rispetta pienamente il vincolo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 previsto dall'articolo 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006 e s.m., tuttora vigente, che costituisce il tetto di spesa potenziale massima di cui al d.lgs. 75/2017;

**Di dare atto** che:

le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore;

la presente deliberazione costituisce parte integrante della sezione operativa del DUP;

le assunzioni di cui alla presente programmazione saranno realizzate esclusivamente previa verifica da parte dell'Ente delle norme in materia di spesa assunzionale e possibilità assunzionali;

restano inalterate le procedure di reclutamento mediante Concorso unico regionale, in corso di svolgimento, così come già stabilito negli atti di programmazione richiamati;

**Di evidenziare** che la presente programmazione potrà essere integrata o modificata alla luce delle ulteriori innovazioni normative eventualmente intervenute o in relazione alle nuove esigenze di fabbisogno riscontrate nell'ambito dei servizi Comunali;

**Di demandare** al Responsabile Il Settore l'adozione dei provvedimenti necessari a dare piena e integrale attuazione alla presente deliberazione;

**Di disporre** la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale del Comune di Marigliano, nella sezione "Amministrazione trasparente", in applicazione delle vigenti disposizioni di legge.

**Di trasmettere** il presente provvedimento:

al Collegio dei Revisori dei Conti per il prescritto parere ai sensi dell'art. 239 del Tuel;

ai soggetti sindacali verrà trasmessa alle OO.SS. e alle R.S.U. ai sensi degli artt. 5-7 del C.C.N.L. del personale del comparto Regioni ed Autonomie locali 2016/2018, sottoscritto il 21/05/2018 rappresentativi ai fini della prevista informazione sugli andamenti occupazionali dell'Ente ed ai Responsabili dei settori;

**Di dichiarare**, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;

Il Sindaco  
Avv. Antonio Carpino  
