



**OGGETTO: Piano triennale del Fabbisogno di Personale triennio 2019/2021 e rideterminazione della dotazione organica.**

### **LA GIUNTA MUNICIPALE**

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

*«2. 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. 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.»;*

**Dato atto** che il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

**Rilevato** che le predette linee di indirizzo sono state infine pubblicate nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana lo scorso 27.07.2018;

**Ritenuto** pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente;

**Dato atto** che il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

**Evidenziato** che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

1. "gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica";
2. "le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore". Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare.

**Dato atto** che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- ✓ quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.
- ✓ qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

**Evidenziato** che con riferimento al profilo quantitativo, l'analisi dei fabbisogni può essere supportata da alcuni metodi:

- analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);
- analisi predittive sulle cessazioni di personale.

Con riferimento al profilo qualitativo, per definire il fabbisogno di persone all'interno del piano si propone, in prima battuta, uno schema di riferimento che sarà implementato sul SICO, che potrà nel tempo ulteriormente affinarsi e precisarsi anche sulla base delle sollecitazioni che arriveranno dalle amministrazioni;

**Preso atto** che sulla base di tale schema l'amministrazione potrà definire una tabella dei fabbisogni articolata su:

- a) quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell'amministrazione, Sedi territoriali)
- b) quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata; Questo schema è un primo passo verso la standardizzazione dei piani dei fabbisogni, condizione necessaria per pervenire ad un sistema informativo, del lavoro pubblico, che si pone al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascuna amministrazione;

**Rilevato** che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;

- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

**Ribadito** che in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;

**Dato atto** che il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;

**Dato atto** che l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;

**Evidenziato** che le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni;

**Considerato** che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

**Dato atto** che il piano deve essere sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

**Richiamato** l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". Si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;

**Evidenziato** la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

**Dato atto**, pertanto, che nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari, pertanto, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in

essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

**Precisato** che il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti;

**Valutati** i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

**Ritenuto** pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di rideterminare la dotazione organica dell'Ente integrata con il piano assunzionale di seguito indicato;

**Considerato** che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni alla verifica del rispetto dei seguenti vincoli<sup>(2)</sup>:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e non più al valore relativo all'anno precedente;
- la deliberazione della sezione autonomie Corte Conti n. 25/2014, ha chiarito che a decorrere dall'anno 2014, il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- a decorrere dal 2018, aver conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio" nell'anno precedente (art. 1, comma 475, lett. e), L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);

- mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (art. 1, comma 476, L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
- comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016;

**Tenuto conto** delle seguenti vigenti norme che disciplinano il turn over:

- dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito con L. 114/2014, come modificato dal D.L. n. 78/2015, convertito con L. n. 125/2015, il quale prevedeva che negli anni 2014 e 2015 gli enti locali sottoposti al patto di stabilità, potevano procedere ad assunzioni di personale nel limite di spesa pari al 60% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente e che, a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, per la quota non utilizzata;
- delle interpretazioni contenute nelle deliberazioni Corti Conti Sezione Autonomie nn. 26/2015 e 28/2015, che hanno dettato le modalità attuative della sopra indicata norma in materia di calcolo dei resti assunzionali, stabilendo in particolare che il triennio precedente è da intendersi in senso dinamico;
- dell'art. 1, comma 228, della L. 208/2015 (legge di stabilità per il 2016) che ha ridisegnato il regime delle assunzioni, prevedendo che gli Enti Locali soggetti ai vincoli di finanza pubblica possano procedere, per gli anni 2016-2017-2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;
- dell'art. 22, comma 2, del D.L. 24/4/2017, n. 50, convertito con L. 96/2017, che, modificando la suddetta norma, ha innalzato al 75% il suddetto limite, per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, qualora il rapporto medio dipendenti-popolazione, dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10/4/2017 di cui all'art. 263, comma 2 del TUEL;
- del suddetto D.M. che fissa tale rapporto per la fascia di appartenenza del Comune di Marzano di Nola in 1/128 e che, pertanto, il Comune di Marzano di Nola rispetta tale parametro e quindi non può usufruire, per le cessazioni del 2016, dell'innalzamento della percentuale al 75% in considerazione del fatto che non vi sono state cessazioni nell'anno di riferimento;
- dell'art. 1, comma 47, della Legge Finanziaria 2005, Legge 311/2004, in vigore di disposizioni che stabiliscono limitazioni alle assunzioni di personale sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione;
- della circolare F.P. n. 4/2008, del parere F.P. 19 marzo 2010 n. 13731, della Corte dei Conti – Sez. Autonomie deliberazione 9.11.2009 n. 21, nonché della Corte dei Conti sez. Reg. di controllo per la Lombardia n. 314/2011, che hanno precisato che la mobilità ha carattere neutro rispetto ai parametri di calcolo assunzioni/cessazioni previsti dalle normative di finanza pubblica, al ricorrere delle seguenti condizioni: che la mobilità si svolga tra enti del comparto e che avvenga fra amministrazioni entrambe sottoposte al regime vincolistico in tema di assunzioni a tempo indeterminato;
- del Dipartimento della Funzione pubblica, che, con circolare dell'11 aprile 2005, ha previsto nel caso in cui l'amministrazione intenda ricoprire il posto vacante mediante mobilità volontaria, non si rende necessaria la comunicazione di cui all'art. 34 bis, del D.Lgs. 165/2001;

**Vista** l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art. 3 del D.L. 90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, il Decreto legge 50/2017 convertito in legge 96/2017, al d.Lgs. 75/2017 e la legge 205/2017 che prevedono in sintesi quanto segue:

<p><b>25%</b> costo delle cessazioni anno precedente</p>	<p>Se il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia <b>uguale o superiore</b> al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del d.lgs 267/2000(articolo 1, comma 228, legge 208/2015)</p>
--	--

<b>75%</b> Costo cessazioni precedente	delle anno	Se il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia <b>inferiore</b> al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del d.lgs 267/2000 ( <i>articolo 1, comma 228, legge 208/2015</i> )
<b>90%</b> Costo cessazioni precedente	delle anno	<b>Se:</b> 1) rispettano il pareggio di bilancio, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate (cd overshooting); 2) il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia <b>inferiore</b> al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del d.lgs 267/2000 ( <i>art. 1, comma 479, lettera d), legge 232/2016, come modificato dall'articolo 22, comma 3, del d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017, modificato dall'articolo 1, comma 863, della legge 205/2017</i> )

Per l'anno 2019 manca una disciplina specifica, derivante dalle leggi di bilancio o loro variazioni. Si deve, quindi, ritenere operante, salvo successive eventuali modifiche, l'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, ai sensi del quale "a decorrere dal 2018" (in realtà la disciplina del 2018 è regolata come sopra) e, quindi, a regime dal 2019, le assunzioni a tempo indeterminato sono contenute in un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, tanto per il personale privo di qualifica dirigenziale, quanto per il personale con qualifica dirigenziale. Ovviamente, le condizioni sono il rispetto delle regole di finanza pubblica e del tetto di spesa del personale.

**Assunzioni nella polizia locale anno 2018 (d.l. 14/2017, convertito in legge 48/2017)**

Capacità assunzionali aggiuntive	Condizioni
100% costo cessazioni del personale di polizia locale del 2016	Rispetto del pareggio di bilancio e del tetto di spesa del personale

**Cumulo resti assunzionali triennio precedente al 2018 (2015-2017)**

**- Tetto assunzioni del 2015**

60% del costo del personale cessato l'anno precedente; la percentuale sale al 100% per gli enti con un rapporto spesa del personale/spesa corrente inferiore al 25% (articolo 3, comma 5-quater, d.l. 90/2014, convertito in legge 114/2014).

**- Tetto assunzioni del 2016:**

75% del costo del personale cessato l'anno precedente; la percentuale sale al 100% per gli enti con un rapporto spesa del personale/spesa corrente inferiore al 25% (articolo 3, comma 5-quater, d.l. 90/2014, convertito in legge 114/2014).

**- Tetto assunzioni del 2017:**

75% del costo del personale cessato l'anno precedente; la percentuale sale al 100% per gli enti con un rapporto spesa del personale/spesa corrente inferiore al 25% (articolo 3, comma 5-quater, d.l. 90/2014, convertito in legge 114/2014).

## **Personale a tempo determinato e flessibile**

*(personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, lavoro occasionale ex art. 54 d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017)*

Tetto di spesa massimo = nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009.

Detti limiti non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti.

A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Tetto di spesa massimo = 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 per gli 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.

Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste per le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

### Deroghe:

a) condizioni:

- rispetto degli obiettivi di finanza pubblica
- rispetto della vigente normativa in materia di contenimento della spesa complessiva di personale

b) modalità:

- assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato
  1. a carattere stagionale,
  2. nel rispetto delle procedure di natura concorsuale ad evidenza pubblica,
  3. a condizione che:
    - i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati
    - che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti, non connessi a garanzia di diritti fondamentali.

**Polizia locale (Articolo 22, comma 3-bis, d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017):**

A decorrere dal 2017, le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi di cui all'articolo 168 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in materia di sicurezza e di polizia stradale necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione nel territorio dell'ente, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di polizia locale in occasione dei medesimi eventi non sono considerate ai fini del calcolo degli straordinari del personale stesso. In sede di contrattazione integrativa sono disciplinate le modalità di utilizzo di tali risorse al fine di remunerare i relativi servizi in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

**Preso atto** che il Comune di Marzano di Nola:

- ha registrato a consuntivo 2017 un rapporto tra spesa di personale e spesa corrente pari al 19,32%;
- presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione pari a 1/242, superiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22/4/2017) per gli enti con popolazione da 1000 a 1999 abitanti (1 dipendente per 128 abitanti);

**Visti:**

- l'art. 16 della L.183/2011 che dispone l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 48, comma 1, del D.lgs.198/2006 che dispone il divieto di assunzione a qualsiasi titolo in caso di mancata adozione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;

**Vista** la attestazione del Responsabile del Servizio Personale giusta nota prot. 244 del 28 gennaio 2019, con la quale è stata fatta la ricognizione sopra citata, di cui l'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, per l'anno 2019, e che dalla stessa non sono state segnalate eccedenze di personale che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

**Preso atto che:**

- è stato adottato il Piano triennale delle azioni positive (D.G. n. 8 del 30.01.2019);
- l'Ente ha rispettato il "pareggio di bilancio" per l'anno 2017;

**Considerato** inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

**Rilevato** a tal fine il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2012/2013 è pari a € 272.683,23 come certificato dall'allegato sub **A)** al presente atto;

**Considerato** che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati;

**Richiamata** l'ultima dotazione organica dell'Ente, determinata con delibera di Giunta Municipale n. 13 del 22.02.2007, composta da numero 15 dipendenti, come tale superiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22/4/2017) per gli Enti con popolazione da 1000 a 1999 abitanti (1 dipendente per 128 abitanti) in quanto il Comune di Marzano di Nola ha una popolazione inferiore a 1999;

**Dato atto** che attualmente al Comune di Marzano di Nola non è consentito assumere personale a tempo indeterminato, in considerazione dei limiti alla capacità assunzionale, essendo cessato l'ultimo dipendente dell'Ente per collocamento a riposo con decorrenza 01.01.2011, e che, pertanto, sarà possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato soltanto a decorrere dal primo gennaio dell'anno successivo alla prossima cessazione di personale, dovendosi nel frattempo ovviare alla copertura dei posti vacanti in organico attraverso forme di assunzioni flessibili ai sensi dell'art. 36 del d.lgs 165/2001, nel rispetto dei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale;

**Dato atto** che la attuale situazione del personale dipendente dell'Ente, a seguito di pensionamenti e trasformazioni di posti da full time a part time, è ad oggi così determinata:

n.1	Istruttore direttivo area contabile/finanziaria a tempo determinato categoria D
n.1	Istruttore direttivo area amministrativa categoria D
n.1	Istruttore direttivo area di vigilanza categoria D
n.2	Istruttore Geometra categoria C di cui uno a tempo determinato
n.2	Istruttore amministrativo categoria C



**Rilevato**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività di stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale:

PIANO ASSUNZIONI 2019					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	D	Istruttore Direttivo Contabile	Contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e a tempo pieno ex art. 110 comma 1 D.LGS 267/2000 per mesi 12	Nei limiti e nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente in materia di lavoro flessibile e di assunzioni a tempo determinato	Nei limiti di spesa complessiva per il personale previsti dalla normativa vigente
1	C	Istruttore Geometra	Contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo pieno ex art. 36 del d.lgs. 165/2001 e art. 50 del CCNL Enti Locali 2016/2018 previa selezione per titoli e colloquio per mesi 12	Nei limiti e nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente in materia di lavoro flessibile e di assunzioni a tempo determinato	Nei limiti di spesa complessiva per il personale previsti dalla normativa vigente
PIANO ASSUNZIONI 2020					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
PIANO ASSUNZIONI 2021					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note

**Visto** il parere favorevole del Revisore dei Conti emesso in data 11 marzo 2019 e acquisito in pari data al Protocollo Generale dell'Ente al numero 637;

**Visto** il T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

**Visto** il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

**Visto** il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi";

**Visto** il vigente Contratto Collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni – Autonomie locali;

Acquisiti i relativi pareri di regolarità tecnica e contabile favorevoli, resi dai Responsabili dei Servizi ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;

Con votazione unanime favorevole, resa nelle forme di legge,

### DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

- 1) di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale, per il periodo 2019/2021 prevedendo a partire dall'anno 2019 la copertura dei seguenti posti vacanti di organico:

<b>PIANO ASSUNZIONI 2019</b>					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	D	Istruttore Direttivo Contabile	Contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e a tempo pieno ex art. 110 comma 1 D.LGS 267/2000 per mesi 12	Nei limiti e nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente in materia di lavoro flessibile e di assunzioni a tempo determinato	Nei limiti di spesa complessiva per il personale previsti dalla normativa vigente
1	C	Istruttore Geometra	Contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo pieno ex art. 36 del d.lgs. 165/2001 e art. 50 del CCNL Enti Locali 2016/2018 previa selezione per titoli e colloquio per mesi 12	Nei limiti e nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente in materia di lavoro flessibile e di assunzioni a tempo determinato	Nei limiti di spesa complessiva per il personale previsti dalla normativa vigente
<b>PIANO ASSUNZIONI 2020</b>					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
<b>PIANO ASSUNZIONI 2021</b>					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note

2) di approvare la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente come di seguito indicato:

n.1	Istruttore direttivo area contabile/finanziaria categoria D
n.1	Istruttore direttivo area amministrativa categoria D
n.1	Istruttore direttivo area di vigilanza categoria D
n.2	Istruttore Geometra categoria C
n.2	Istruttore amministrativo categoria C

3) di approvare la determinazione della dotazione finanziaria corrispondente alla spesa potenziale per il personale massima sostenibile nel triennio 2019-2021 come da allegato **sub "A"**;

4) di stabilire in via generale che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;

5) di accertare che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale:

- la spesa complessiva di personale risultante dai consuntivi 2011, 2012 e 2013, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006, come da tabella **sub A**;
- l'Ente ha rispettato nel 2018 l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della L. 27/12/2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale complessivamente impegnata nell'anno 2018, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013, come attestato dalla delibera di Giunta Municipale n. 19 del 19.03.2018;
- l'Ente rispetta nel 2019 l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto nel redigendo Bilancio di previsione 2019 sarà stanziata una spesa complessiva di personale contenuta nella media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;

6) di dare atto che con l'apposizione del parere di regolarità contabile sul presente provvedimento si attestano:

- il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557-557bis-557 ter-557 quater della Legge 296/2006;
- il rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2017 in materia di pareggio di bilancio ex art. 1, comma - 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c. del D.L. 66/2014);
- il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2018, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
- il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L.

196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;

- il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27 (ex art. 27, c.2 lett.c. del d.l. 66/2014);
- il mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (art. 1, comma 476, L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
- le comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016;

7) di dare atto infine che, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, saranno attivate:

- le procedure di mobilità volontaria (mobilità intercompartimentale) ai sensi dell'art. 30, commi 1 e 2-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni;
- le procedure di mobilità collettiva ai sensi del combinato disposto degli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni;

8) di autorizzare per il triennio 2019/2021 le assunzioni a tempo determinato necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni vigenti legislative e contrattuali in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, in considerazione della carenza di organico, conseguente al collocamento in pensione di personale dell'Ufficio Tecnico, avvenuto negli anni scorsi, che comporta la impossibilità di gestire tutte le attività concernenti i Settori Lavori Pubblici, Urbanistica, Manutenzioni con un solo dipendente in organico;

9) di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;

10) di specificare che sul presente provvedimento l'Organo di Revisione dei conti ha attestato il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448, come risulta da parere depositato agli atti d'Ufficio;

11) di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS.

12) di dichiarare con autonoma votazione unanime favorevole il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000.

Parere di regolarità tecnica: favorevole  
Il Responsabile del Servizio Personale  
Geom. Francesco Addeo

Parere di regolarità contabile: favorevole  
Il Responsabile dell'Area Finanziaria  
Avv. Massimo Muto





**Del che, il presente verbale, viene sottoscritto.**

**IL PRESIDENTE**  
f.to Geom. Addeo Francesco

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
f.to dott. Andrea Pettinato

-che la presente delibera viene affissa all'Albo dal **18 MAR. 2019** e vi rimarrà per 15 giorni fino al **02 APR. 2019**  
Ll. **18 MAR. 2019**

**Il Segretario Comunale**  
f.to dott. Andrea Pettinato

E' stata affissa all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal **18 MAR. 2019**  
Al **02 APR. 2019** come prescritto dall'art.124, comma 1, del D.Lgs n.267/2000, senza reclami.

**f.to Il Responsabile dell'Albo**  
**(Angelina Sepe)**

*Copia conforme all'originale*

Marzano di Nola, li **18 MAR. 2019**

**Il Segretario Comunale**  
Dott. Andrea Pettinato

*Il Responsabile del servizio ,*

**ATTESTA**

- 18 MAR. 2019**
- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno
  - Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.L. vo n°267/2000);
  - Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.134, comma 3)

Marzano di Nola, li **18 MAR. 2019**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dr. Andrea Pettinato