

# COMUNE DI BARANO D'ISCHIA

## PROVINCIA DI NAPOLI

**Data Delibera: 4/02/2021**

**N° Delibera: 16**

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021-2023 ED ECCEDEXENZA DI PERSONALE.**

L'anno duemilaventuno addi quattro del mese di Febbraio alle ore 13:00 nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta gli Assessori Comunali.

---

N°	Cognome Nome	Qualifica	P/A
1	GAUDIOSO DIONIGI	SINDACO	Presente
2	BUONO SERGIO	ASSESSORE	Presente
3	DI COSTANZO DANIELA	ASSESSORE	Presente
4	DI MEGLIO RAFFAELE	ASSESSORE	Presente
5	MANGIONE EMANUELA	ASSESSORE	Presente

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott.ssa MARIA GRAZIA LOFFREDO

Il Presidente Dott. DIONIGI GAUDIOSO in qualità di SINDACO

dichiara aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'oggetto.

## LA GIUNTA MUNICIPALE

### Visti

- l'art. 6 commi 3 e 4 del D.Lgs. 165/2001 che prevede che la ridefinizione degli uffici e della dotazione organica deve essere operata periodicamente o comunque a scadenza triennale del fabbisogno di personale e con gli strumenti di programmazione economico – finanziaria pluriennale e che al comma 4 bis stabilisce che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- l'art. 91 del D. Lgs 267/2000 che prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Gli enti locali, programmano le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- l'art. 89 comma 5 del TUEL stabilisce che gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni e dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

**Dato atto** che in materia di contenimento e riduzione della spesa del personale l'attuale quadro normativo fissa i seguenti vincoli:

### **TETTO DI SPESA DEL PERSONALE IN TERMINI ASSOLUTI**

Art. 1 comma 557 Legge 296/2006 e ss.mm.ii. - I Comuni soggetti a patto di stabilità sono tenuti a concorrere al raggiungimento degli obiettivi di finanza locale, mediante la riduzione delle spese di personale, in termini costanti e progressivi, di anno in anno con

azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte in termini di principio ai seguenti ambiti di intervento:

- riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione di cessati e contenimento delle spese per il lavoro flessibile;
- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative, anche attraverso accorpamento di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa tenendo anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

Art. 1 comma 557bis Legge 296/2006 e ss.mm.ii. che definisce la spesa del personale ai fini dell'applicazione del comma 557 della Legge 296/2006;

Art. 1 comma 557quater Legge 296/2006 e ss.mm.ii. che stabilisce che a decorrere dall'anno 2014, ai fini dell'applicazione del comma 557, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, gli enti assicurano il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio , 2011/2013 pari d € 1.626.127,66.

### **CRITERI PER IL TURN-OVER**

#### **Visti:**

- l'articolo 3 comma 5 del D.L. 90/2014 convertito con modificazioni dalla Legge 114/2014 ha statuito che *“A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente”*.

- l'art. 3, comma 5 e 5 quater del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014 con cui è stato previsto che, per l'anno 2015, in caso di rapporto spesa di personale e spese correnti superiore al 25%, gli Enti possono procedere al 60% della spesa delle cessazioni anno 2014;

- l'art. 1, comma 228, della legge 208/2015, come modificato dall'articolo 16 del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016 con cui è stato previsto che, per l'anno 2016, in caso

di rapporto spesa di personale e spese correnti superiore al 25%, gli Enti possono procedere al 25% della spesa delle cessazioni anno 2015;

- l'art. 1, comma 228, della legge 208/2015, come modificato dall'articolo 16 del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, con cui è stato previsto che, per l'anno 2017, in caso di rapporto spesa di personale e spese correnti superiore al 25%, gli Enti possono procedere al 25% della spesa delle cessazioni anno 2016 o al 75% se rispettosi del parametro previsto dal d.m. di cui all'articolo 263, comma 2, del TUEL, aumentabile al 90% per i Comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466 della L. 232/2016, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo;

- l'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014 stabilisce che a decorrere dall'anno 2018 la capacità assunzionale è pari al 100% delle cessazioni intervenute nell'anno precedente; tale disciplina trova applicazione a partire dall'anno 2019;

In merito la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG ha stabilito che: *“il calcolo delle facoltà assunzionali a disposizione degli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno debba essere effettuato ricomprendendo anche i residui ancora disponibili delle quote percentuali inutilizzate provenienti dagli esercizi precedenti, nel limite temporale dell'ultimo triennio...omissis...gli enti locali possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato utilizzando la capacità assunzionale del 2014 derivante dai 'resti' relativi al triennio 2011-2013”*.

**Visto** quanto stabilito dalla Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per il Molise con deliberazione n. 31/2019/PAR e dalla Sezione Regionale di Controllo per il Veneto con la deliberazione n. 113/2019/PAR del 21 maggio 2019 in merito alle modalità di calcolo delle economie/resti dell'ultimo triennio da utilizzare ai fini assunzionali;

**Visto** l'art 3 della legge n°56 del 2019 che così dispone “Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto

legislativo n. 165 del 2001”;

**Visto** altresì l'art 14 bis della legge n° 26/2019 che così dispone “1. All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: «tre anni» sono sostituite dalle seguenti: «cinque anni» e le parole: «al triennio precedente» sono sostituite dalle seguenti: «al quinquennio precedente»;

b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: «5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;

**Vista** la legge di bilancio 2020 n° 160 del 27 dicembre 2019;

## **DIPENDENTI DEI CONSORZI DI BACINO DELLA REGIONE CAMPANIA**

**Vista** la nota n. 9610 del 12/02/2015 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica indirizzata alla Giunta Regionale Campania, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Segreteria Tecnica del Sottosegretario con cui, richiamando la nota n. 72849 del 23/12/2014, in risposta alla lettera della Regione Campania con cui si chiedeva della *“natura dello status giuridico del rapporto di lavoro dei dipendenti dei Consorzi di bacino”*, si precisava che:

- dall'esame del combinato disposto dell'articolo 1 comma 2, del Decreto Legislativo 165/2001 e dell'art. 2, comma 2 D.Lgs. 267/2000, possono annoverarsi tra le pubbliche amministrazioni i consorzi che non gestiscono attività aventi rilevanza economica ed imprenditoriale;
- l'art. 1 comma 3 dello Statuto del Consorzio unico di bacino delle Province di Napoli e Caserta prevede che il detto Consorzio è dotato di "autonomia imprenditoriale";
- il Dipartimento della Funzione pubblica "forma e gestisce l'elenco del personale in disponibilità dipendente dalle amministrazioni dello Stato e degli enti pubblici non

economici nazionali" escludendo in tal modo i dipendenti del Consorzio unico di bacino delle Province di Napoli e Caserta dai soggetti appartenenti alla pubblica amministrazione;

### **ASSUNZIONI FLESSIBILI**

**Visto** l'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010) e che prevede che le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9 comma 28 in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, 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'art. 1 della Legge 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;

**Dato atto** che la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie con deliberazione n. 2 del 09/02/2015 ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto comma 4 bis e quindi confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100% della spesa per le assunzioni flessibili del 2009;

**Vista** la deliberazione n. 13 depositata in data 31/03/2015 della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie che, tra le componenti considerate per il rispetto delle disposizioni previste dal comma 28 art. 9 del D.L. 78/2010, ha incluso tra i rapporti a tempo determinato ex art. 110 del Tuel, anche quelli del comma 1, ritenendo indirettamente che a seguito dell'abrogazione dell'art. 19 comma 6 quater, tali assunzioni precedentemente escluse (vedi deliberazione n. 11/2012 delle Sezioni Riunite della Corte dei Conti e la deliberazione n. 12/2012 delle SS.AA. della Corte dei Conti), vadano incluse tra le assunzioni flessibili di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010;

**Considerato** che nell'anno 2018 le assunzioni del personale a tempo determinato, rientrano nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, così come previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii, pari ad € 207.617,41;

### **ASSUNZIONE DEL PERSONALE VIGILANZA**

**Vista** la Legge n. 48/2017, di conversione del DL n. 14/2017, c.d. sicurezza, con cui sono state ampliate le capacità assunzionali dei comuni per i vigili ed in particolare è stato previsto che:

- le Amministrazioni possono assumere vigili urbani a tempo indeterminato nel biennio 2017/2018 utilizzando nel primo anno fino allo 80% dei resti delle cessazioni dei vigili dell'anno 2016 e nel secondo anno fino al 100% dei resti delle cessazioni dei vigili nell'anno 2017, ripristinando cioè le capacità assunzionali previste dal DL n. 90/2014 per gli enti locali;
- l'utilizzazione di queste capacità è subordinata al rispetto del pareggio di bilancio e del tetto di spesa del personale;
- i risparmi derivanti dalle cessazioni dei vigili così utilizzati non concorrono alla determinazione delle capacità assunzionali ordinarie dell'ente;
- le amministrazioni che intendono utilizzare questi spazi assunzionali devono determinare due distinti plafond: uno per i vigili, alimentato dalle cessazioni di personale di tale profilo, ed uno per tutto il resto del personale, alimentato dalle cessazioni dei restanti dipendenti.

### **ADEMPIMENTI E CAPACITÀ ASSUNZIONALI**

**Rilevato** inoltre che non possono procedere ad assunzioni gli enti che:

- a) non hanno effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente (art. 6, comma 6, D.lgs. 165/2001);
- b) non hanno effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 2, d.lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 183/2011);
- c) non hanno adottato il Piano Triennale della Azioni Positive (art. 48 comma 1 del D.lgs. 198/2006);

**Dato atto che:**

- con deliberazione di G.C. n. 144 del 09.10.2018 si è provveduto alla programmazione triennale del fabbisogno di personale anni 2018/2020;

- con deliberazione di G.C. n. 71 del 16.05.2019 si è proceduto ad approvare il P.E.G. (Piano Esecutivo di Gestione);
- con deliberazione di G.C. n. 101 del 09/07/2019, immediatamente esecutiva, è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2019/2021;
- con deliberazione di G.C. n. 102 del 09/07/2019, immediatamente esecutiva, si è proceduto alla ricognizione per l'anno 2019 delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 D.Lgs 165/2001;
- con deliberazione di G.C. n. 14 del 04.02.2021 si è provveduto alla approvazione del Piano delle Azioni Positive triennio 2021-2023;
- con deliberazione di G.C. n. 15 del 04.02.2021 si è provveduto alla approvazione del Piano della performance triennio 2021-2023;

**Dato atto** altresì che con delibera di G.C. n. 86 del 30.05.2019 si è provveduto alla modifica dell'organigramma dell'Ente;

**Verificata** l'inesistenza di situazioni di soprannumero ed eccedenza di personale attestata dai responsabili di servizio (Cfr. all.B), facendo riferimento a:

- rapporto dotazione organica e personale in servizio;
- esternalizzazione di servizi che hanno comportato o comporteranno esubero di personale, nel rispetto dell'art. 6 bis D.Lgs. 165/2001;
- tipologia di procedimenti e loro numero e complessità;
- eventuali attività aggiuntive che poste in capo, a partire dal 2015 alle singole Unità Organizzative, in particolare come attivazione di nuovi servizi, o come rifacimento/ampliamento di quelli esistenti;
- ricorso al lavoro straordinario e rilevazione di giornate di ferie residue;

**Dato atto che:**

- il rapporto tra i dipendenti in servizio a tempo indeterminato e la popolazione residente alla data odierna è pari a 1 dipendente ogni 282 abitanti;
- il Comune di Barano d'Ischia ha rispettato nell'anno 2018 il vincolo di finanza pubblica (c.d. "patto di stabilità");



- la Corte Costituzionale, con la sentenza 272/2015, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 41, comma 2, del decreto legge n. 66/2014;

**Vista** la dichiarazione del Responsabile dell'Ufficio Ragioneria in ordine alla sussistenza dei presupposti normativi (cfr all C);

**Ravvisata** la necessità di approvare un nuovo Piano Triennale del fabbisogno di personale, sulla base della rilevazione dei fabbisogni emersi nell'arco dell'anno;

**Dato atto che:**

- nell'anno 2014 sono cessate n.ro 2 Operatori polivalenti categoria A, per collocamento a riposo e che la corrispondente spesa dei cessati è stata pari a Euro 35.816,78, determinata in base ai principi di cui sopra;
- nell'anno 2015 sono cessate n.ro 1 Istruttore Amministrativo – categoria C, per collocamento a riposo e che la corrispondente spesa dei cessati è stata pari a Euro 21.285,50, determinata in base ai principi di cui sopra;
- che per l'anno 2016 non ci sono state cessazioni per collocamento a riposo;
- che per l'anno 2017 sono cessate n.ro 1 vigile urbano - categoria C; - n. 1 Assistente Area amministrativa - categoria B; - n. 1 Operatore polivalente categoria A e che la corrispondente spesa dei cessati è pari ad € 58.125,13;
- che per l'anno 2018 sono cessati n. 5 unità per collocamento a riposo di cui: n.ro 1 Istruttore Direttivo Amministrativo - categoria D; n.ro 2 Istruttori amministrativi - categoria C; n.ro 2 Operatori polivalenti - categoria A e che la corrispondente spesa dei cessati per l'anno 2018 sarà pari ad € 106.990,24;
- che per l'anno 2019 è cessato il rapporto di lavoro di n. 1 unità Operatore polivalente - categoria A e che la corrispondente spesa per l'anno è pari ad € 19.090,74;
- che per l'anno 2020 cessa il rapporto di lavoro di n. 12 unità di cui: Operatori polivalenti - categoria A – n. 4 unità, Esecutori categoria B – n. 3 unità, categoria C di cui: n. 1 unità Istruttore amministrativo, n. 1 unità Istruttore tecnico e n. 3 unità personale P.M. e che la corrispondente spesa totale per l'anno è pari ad € 249.295,28;

- la determinazione della spesa relativa alle varie cessazioni è stata determinata in base ai seguenti principi:
- la definizione “spesa corrispondente alle cessazioni” va interpretata quale spesa annuale, data la necessità di sostituire unità di personale cessate che, hanno percepito retribuzioni solo nei mesi dell’anno in cui hanno fornito le loro prestazioni lavorative; tale interpretazione è avvalorata dalla nota circolare del 18 ottobre 2010 dell’UPPA – Dipartimento della Funzione Pubblica, che precisa che i risparmi realizzati per cessazione vanno calcolati “sempre sui dodici mesi, a prescindere dalla data di cessazione del servizio e dei relativi costi;
- per la determinazione del costo lordo annuo di ciascuna unità cessata viene così calcolata: stipendio tabellare della posizione economica + indennità di comparto + oneri conseguenti ;
- per la determinazione del costo lordo annuo di ciascuna unità di personale assunta viene convenzionalmente adottata la seguente modalità di calcolo: stipendio tabellare della posizione economica iniziale della categoria di appartenenza + indennità di comparto + oneri conseguenti;
- nel costo del personale cessato non vanno computate le economie derivanti dai trasferimenti in uscita, così come nel costo del personale assunto non vanno computati i maggiori oneri derivanti dai trasferimenti in entrata purché tra enti sottoposti ai limiti di assunzione;
- in ogni caso la mobilità in entrata ed in uscita sono valorizzate ai fini della spesa del personale e concorrono rispettivamente ad aumentarla e a diminuirla (art. 1 comma 557 Legge 296/2006;

**Rilevato** che la capacità assunzionale complessiva per il triennio 2021-2023 del Comune di Barano è pari ad € **416.111,36 €**;

**Atteso** che la spesa sostenuta nell’anno 2009 per il personale a tempo determinato è pari complessivamente ad Euro 276.004,30;

**Letta** la legge n° 178/2020 che al comma 993 così dispone “*Per l’anno 2021, in considerazione delle eccezionali esigenze organizzative necessarie ad assicurare l’attuazione delle misure finalizzate*

*alla prevenzione e al contenimento dell'epidemia di COVID-19, la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale della polizia locale dei comuni, delle unioni di comuni e delle città metro- politane, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio, non si computa ai fini delle limitazioni finanziarie stabilite dall'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122".*

**Considerate** le attuali risorse umane a disposizione e le imminenti cessazioni e verificando le esigenze dei vari settori si è deciso di procedere ad una serie di assunzioni, nei limiti di cui alla norma, che possano consentire la prosecuzione dell'attività amministrativa ed evitare il blocco di alcuni uffici come quello di Polizia Locale che a causa del blocco dei concorsi connessi alla emergenza epidemiologica ed al pensionamento di alcune unità assegnate necessita di essere rafforzato;

**Verificati** la dotazione organica ed il relativo organigramma come modificato con delibera di G.C. n. 86 del 30.05.2019;

**Considerata** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

**Visti** i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs n. 267/2000;

Acquisito il parere favorevole del revisore unico dei conti (Cfr ALL. D)

Con votazione unanime favorevole;

## **D E L I B E R A**

1. di dare atto che, a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, il Comune di Barano d'Ischia non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali (cfr all.B) ;

2. di dare atto che:

la capacità assunzionale complessiva per il triennio 2021-2023 del Comune di Barano derivante dalle cessazioni, come da prospetto allegato sub A), è pari ad € **416.111,36 €**

comprensiva della spesa del personale cessata nel corso del 2020 ai sensi della legge 4/2019 ;

3. di confermare la dotazione organica intesa come dotazione di spesa potenziale massima per l'attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale come sopra precisata tenuto conto di quanto sopra esposto e di approvare la Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale per il triennio 2021/2023 e per l'anno 2021;

4. di disporre per le motivazioni di cui in premessa:

- nell'anno 2021 le seguenti assunzioni:

- una unità a tempo pieno ed indeterminato di una categoria D1 nel Settore Tecnico;

- una unità a tempo pieno ed indeterminato di una categoria D1 nel Settore Paesaggio;

- una unità a tempo pieno ed indeterminato di una categoria D1 nel Settore Amministrativo;

- una unità a tempo pieno ed indeterminato di categoria C nel Settore Amministrativo;

- di assumere per l'anno in corso n°3 unità di agenti di Polizia Municipale a tempo pieno e determinato per massimo mesi 10 ciascuno anche previa attenzione a graduatorie di altri enti nelle more del completamento della procedura di assunzione di n° 5 agenti di polizia municipale a tempo interminato attualmente in corso;

- di ricoprire, anche per l'anno corrente, i posti di categoria D relativi ai Settori V e VIII con incarichi ex articolo 110 comma 1 D.Lgs 267/2000, rispettivamente a tempo pieno e determinato e part-time al 50%;

5. di dare atto che sono in corso le assunzioni già programmate nel fabbisogno 2020/2022 riferite all'anno 2020

- cinque unità a tempo part time al 50% ed indeterminato di categoria C nel Settore Vigilanza;

- due unità a tempo pieno ed indeterminato di categoria C nel Settore Amministrativo;

- una unità a tempo pieno ed indeterminato di categoria B nel Settore Amministrativo;

6. di dare atto che nell'anno 2021 le assunzioni del personale a tempo determinato, rientrano nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, così come previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii, pari ad € 276.004,30;

7. di dare atto che la spesa relativa alle suddette assunzioni trova copertura sugli stanziamenti del bilancio anno 2021/2022/2023 e che essa risulta coerente con il dettato di cui all'art. 557 della Legge 296/2006 (Finanziaria anno 2007) e ss.mm.ii. in tema di riduzione della spesa di personale;
8. di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;
9. di demandare al Responsabile del Settore II il compito di dare esecuzione alla presente deliberazione;
10. di demandare ai competenti uffici comunali gli adempimenti conseguenti a tale verifica, ed in particolare di trasmettere alle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed al Dipartimento della Funzione Pubblica;
11. di rendere la presente deliberazione, con separata votazione ad esito unanime favorevole, immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere.

**Letto, approvato e sottoscritto:**  
**IL PRESIDENTE**                      **IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**Dott. DIONIGI GAUDIOSO**        **Dott.ssa MARIA GRAZIA LOFFREDO**

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Generale, su conforme relazione del Messo Comunale, certifica che copia della presente deliberazione resterà affissa all'albo pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi.  
dal 9/02/2021 al 24/02/2021

BARANO D'ISCHIA lì,.....

**IL MESSO COMUNALE**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

**Dott.ssa MARIA GRAZIA LOFFREDO**

---

**ESECUTIVITA'**

Si certifica che la su estesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme all'Albo Pretorio del Comune e diviene immediatamente esecutiva ai sensi dell'art 134 comma 4 del D.lgs. 267/2000.

BARANO D'ISCHIA lì,.....

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

**Dott.ssa MARIA GRAZIA LOFFREDO**

---

E' stata comunicata con lettera, protocollo n. 1072 del 9/02/2021 ai signori capigruppo consiliari;

BARANO D'ISCHIA lì,.....

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

**Dott.ssa MARIA GRAZIA LOFFREDO**