

COMUNE DI BARANO D'ISCHIA
PROVINCIA DI NAPOLI**Data Delibera: 12/05/2023****N° Delibera: 63****VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE****Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025 ED ECCEDEXENZA DI PERSONALE.**

L'anno duemilaventitre addi dodici del mese di Maggio alle ore 12:40 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	Assente
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 COMUNALE

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 fino al 31 dicembre 2024 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 per il 2023 n° 197/2022

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) 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 2023 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 € **197.376,07**

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 delle Azioni Positive (art. 48 comma 1 del D.lgs.198/2006);

Dato atto che:

- con deliberazione di G.C. n. 27 del 24.02.2022 si è provveduto all'approvazione del Piano di Assegnazione del personale;
- con deliberazione di G.C. n. 134 del 12.08.2022 si è proceduto ad approvare il P.E.G. (Piano Esecutivo di Gestione);
- con deliberazione di G.C. n. 6 del 25.01.2022, immediatamente esecutiva, è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2022/2024 in corso di aggiornamento;
- con deliberazione di G.C. n. 37 dell'08.03.2022 si è provveduto alla approvazione del Piano della performance triennio 2023-2025 ed è in corso la predisposizione del nuovo piano performance;

Dato atto altresì che con delibera di G.C. n. 2 del 18.01.2022 si è provveduto alla modifica dell'organigramma dell'Ente ed alla approvazione del piano di assegnazione del personale;

Rilevato che si rende necessario aggiornare il Piano di Assegnazione del personale che è quello risultante dall'allegato A alla presente deliberazione;

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 al 31.12.2022 è pari a 1 dipendente ogni 348 abitanti;
- 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 per procedere alle assunzioni (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;
- che nell'anno 2021 si sono verificate diverse cessazioni per l'importo di euro 43.796,35;
- nel 2022 è cessato dal servizio un dipendente categoria A (DI COSTANZO SALVATORE) e che la spesa corrispondente alla cessazione per un anno è pari 19.806,93
- che nel corso dell'anno 2022 sono stati assunti 5 dipendenti a tempo parziale ed indeterminato assegnati al settore vigilanza urbana;
- che nel 2022 è stato altresì disposto l'incremento da 18 a 36 h di un dipendente categoria C economica C1 assegnato all'ufficio staff e da 18 a 36 h di un dipendente ex art 110 comma 1 assegnato al settore paesaggio;
- 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 2023-2025 del Comune di Barano è pari ad € **301.813,08 €**

Atteso che la spesa sostenuta nell'anno 2009 per il personale a tempo determinato è paricomplexivamente ad Euro € **197.376,07**

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;

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 del revisore unico dei conti che attesta una capacità di spesa potenziale per l'anno 2023 pari ad € 301.813,08 (agli atti dell'ente);

Con votazione unanime favorevole;

DELIBERA

1. di dare atto che il piano di assegnazione del personale del Comune di Barano d'Ischia è quello risultante dall'allegato A;

2. 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) ;

3. di dare atto che:

la capacità assunzionale complessiva per il triennio 2023-2025 del Comune di Barano derivante dalle cessazioni, come da prospetto allegato sub E), è pari ad € **301.813,08 €**

4. di approvare la Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale per il triennio 2023/2025 e per l'anno 2023 come di seguito:

a) -- una unità a tempo pieno ed indeterminato di una categoria D1 nel Settore Economico Finanziario (retribuzione diretta lorda annuale € 25.146,68)

b) - una unità a tempo pieno ed indeterminato di una categoria C – C1 nel settore tecnico (retribuzione diretta lorda annuale 23.175,62)

c) - in caso di positivo superamento del periodo di prova degli agenti di PM assunti in servizio in data 27 dicembre 2022, aumentare l'orario settimanale di lavoro dalle attuali 18H al 30 ore settimanali (incremento retribuzioni dirette lorde annuali per 12 h/settimanali di incremento per 5 unità € 38.625,60)

d) - di assumere per l'anno in corso n°2 unità di agenti di Polizia Municipale a tempo pieno e determinato per massimo mesi 4 ciascuno in ausilio al personale a

tempo indeterminato già in servizio per il periodo di maggiore affluenza turistica (retribuzione diretta lorda annuale € 15.450,40)

e) - 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 a tempo pieno (retribuzioni dirette lorde annuali € 50.293,56);

f) - di confermare l'attuale composizione dell'Ufficio di Staff ex art. 90 TUEL a supporto al Sindaco e alla Giunta per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo dell'organo politico, composto da n. 1 unità categoria giuridica D, economica D1, assunta con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato, e da n. 1 unità, assunta con contratto di lavoro a tempo determinato full time categoria giuridica C, economica C1 (retribuzioni dirette lorde annuali € 25146,68+ € 23175,62);

g) di dare atto che sono in corso le assunzioni già programmate nel fabbisogno 2020/2022, 2021/2023, 2022/2024 riferite all'anno 2020 e già riportate nelle annualità 2021,2022

- una unità a tempo pieno ed indeterminato di categoria B nel Settore Amministrativo (retribuzione diretta lorda annuale € 20620,73);

5. di dare atto che la spesa per retribuzioni dirette lorde di cui alle lettere a, b, c,d,g, del precedente punto 4 costituiscono nuove assunzioni ed ammontano ad un totale di € **123.019,03**;

6. di dare atto che in particolare la spesa prevista alle lettere d,e, f del punto 4 costituiscono spesa a tempo determinato (totale € **114.156,26**);

7. di dare atto che la spesa prevista alle lettere e) ed f) del punto 4 è già computata nella spesa di personale anno 2022;

8. di avvalersi della facoltà prevista dall'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 fino al 31 dicembre 2024 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”*;

9. di riservarsi la facoltà di scorrere graduatorie concorsuali di altri Enti per far fronte alle assunzioni

programmate nel presente fabbisogno nonché degli elenchi di idonei stilati da Asmel;

10. di dare atto che nell'anno 2023 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 € **197.376,07**;

11. di dare atto che la spesa relativa alle suddette assunzioni trova copertura sugli stanziamenti del bilancio anno 2023/2024/2025 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;

12. 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;

13. di demandare al Responsabile del Settore II il compito di dare esecuzione alla presente deliberazione, dando atto che essa costituisce altresì atto di indirizzo al medesimo Responsabile per l'attuazione del piano, senza necessità di ulteriori atti deliberativi;

14. 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;

15. 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
Dott. DIONIGI GAUDIOSO

IL SEGRETARIO COMUNALE
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 16/05/2023 al 31/05/2023

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 in data odierna nelle forme all'Albo Pretorio del Comune ed è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art 134 comma 4 del D.lgs. 267/2000 alla data della sua adozione.

BARANO D'ISCHIA lì,.....

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Maria Grazia LOFFREDO

E' stata comunicata con lettera, protocollo n. 5409 del 16/05/2023 ai signori capigruppo consiliari;

BARANO D'ISCHIA lì,.....

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Maria Grazia LOFFREDO