



Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA
Provincia di Brescia

Originale

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 117 DEL 20/12/2021

**OGGETTO: DEFINIZIONE MACRO-ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE DI MONTE ISOLA
E PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 PREVIA
ATTESTAZIONE DI INSUSSISTENZA DI ECCEDENZE.**

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **lunedì venti** del mese di **Dicembre** alle ore **17:00**, nella **Sala delle Adunanze** previa l'osservazione di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

NOME	FUNZIONE	PRESENZA
TURLA FIORELLO	Sindaco	PRESENTE
MAZZUCHELLI SEVERINO	Vice Sindaco e Assessore	PRESENTE
ARCHETTI MARIO	Assessore	PRESENTE

Partecipa **Il Segretario Comunale Dott.ssa Mariateresa Porteri**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il **Fiorello Turla**, nella sua qualità di **Sindaco**, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

DELIBERAZIONE DI G.C. N.117 IN DATA 20/12/2021

OGGETTO: DEFINIZIONE MACRO-ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE DI MONTE ISOLA E PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 PREVIA ATTESTAZIONE DI INSUSSISTENZA DI ECCEDENZE.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a

decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*.

DATO QUINDI ATTO CHE, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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;

CONSIDERATO necessario, preliminarmente alla programmazione del fabbisogno e, strumentalmente allo stesso, stabilire la macro - organizzazione del Comune di Monte Isola per l'annualità 2022. Si confermano le seguenti aree delle posizioni organizzative già istituite con deliberazione n. 93 del 30/12/2019, puntualmente integrata con deliberazione G.C.60 del 31.05.2021, dirette dai responsabili nominati dal Sindaco, in virtù dell'art. 50 TUEL con Decreto Sindacale n. 17/2019 per il triennio 2020/2022:

- Servizio Amministrativo, responsabile dott.ssa Mariateresa Porteri
- Servizio Demografico, responsabile Sindaco Fiorello Turla
- Servizio Risorse, responsabile dott.ssa Giuliana Archetti
- Servizio polizia locale, attualmente retta *ad interim* dal Segretario Comunale per la sola parte amministrativa, a seguito della rinuncia alla P.O. effettuata dalla comandante Pezzoni, in servizio al Comune di Monte Isola (fino al 31.12 p.v.) a seguito di stipula di accordo di collaborazione tra enti. Per le attività di polizia locale il personale risponde direttamente al Sindaco.

Per quanto concerne il Servizio tecnico, alla luce delle dimissioni presentate dall'attuale responsabile arch. Tania Macetti, al fine di fronteggiare il periodo necessario a espletare la procedura per il reclutamento, intercorrente tra il 1 gennaio e la data presunta di presa servizio del

nuovo responsabile (1 maggio p.v.), al fine di limitare al massimo il disagio e garantire la regolare erogazione dei servizi alla collettività, l'area tecnica sarà suddivisa nelle seguenti due aree di nuova istituzione:

- Servizio Territorio: Urbanistica/Edilizia privata, SUED, Trasporto, da coordinarsi ad opera di personale già dipendente del Comune di Monte Isola.
- Servizio Lavori pubblici, manutenzioni, SUAP, da coordinarsi ad opera di figura da reclutare per il tempo strettamente necessario.

Con successivo provvedimento e acquisita la proposta di pesatura da parte del Nucleo di Valutazione, si effettuerà la pesatura delle istituende aree, previa destinazione del *budget* da destinarsi alle posizioni organizzative nel rispetto del CCNL Funzioni Locali e del limite normativo in materia di trattamento accessorio. A seguito della presa servizio del nuovo istruttore direttivo tecnico cat. D1, si procederà alla riunificazione dell'area, conformemente alle statuizioni di cui alla deliberazione 93 cit. Tale assetto avrà valenza fino a diversa decisione della Giunta Comunale. Il regime transitorio così come sopra individuato (1 maggio 2022) è meramente indicativo e potrà esser suscettibile di anticipazione o posticipazione in relazione all'andamento della procedura. Il prospetto riepilogativo della macrostruttura come sopra delineata è allegato alla presente sotto la lettera A);

RITENUTO, ora, di procedere alla programmazione dei fabbisogni 2022/2024, alla luce delle norme in materia di capacità assunzionale dei comuni;

ATTESO CHE è necessario individuare e parzialmente rideterminare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti sia le facoltà assunzionali per questo ente secondo la nuova disciplina, così articolate:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) capacità assunzionali a tempo indeterminato;
- C) spesa per lavoro flessibile;
- D) effettuazione di progressioni verticali.

RICHIAMATO l'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, modificato dall'art. 1, comma 853, della legge 160/2019 nonché dall'art. 17, comma 1-ter della legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, disponendo che: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i*

comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".

RIBADITO CHE le previsioni dei Decreti in esame modificano sostanzialmente il quadro di riferimento in tema di definizione della capacità assunzionale dei comuni, prevedendo in sintesi:

- 1) Che per individuare la propria capacità assunzionale di competenza i comuni devono determinare, per ciascun anno, il rapporto percentuale tra la spesa di personale rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati. Queste vanno ridotte dell'importo del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in sede previsionale nell'ultima delle tre annualità, eventualmente assestato;
- 2) Che tale percentuale va comparata con i valori soglia previsti nelle Tabelle 1 e 3 del decreto ministeriale attuativo, al fine di collocare l'ente in una delle tre fasce determinate dai valori percentuali di riferimento in funzione della classe demografica di appartenenza;
- 3) Che secondo il proprio posizionamento rispetto alle soglie anzidette l'ente assume diverse conseguenze in termini di capacità assunzionale, ovvero:
 - i comuni il cui rapporto si colloca sotto la soglia percentuale individuata in Tabella 1 possono assumere utilizzando la capacità concessa dall'art. 33, comma 2, in aggiunta agli eventuali resti della capacità assunzionale degli ultimi 5 anni (ex art. 14-bis del d.l. 4/2019 convertito in legge 26/2019), fino al raggiungimento della soglia stessa; le assunzioni effettuate utilizzando la capacità aggiuntiva derivante dall'applicazione del decreto sono poste in deroga al vincolo di spesa per il personale in valore assoluto di cui ai commi 557 e 562 della legge 296/2006;
 - i comuni che si collocano tra i valori soglia percentuali individuati nella Tabella 1 e nella Tabella 3 del decreto attuativo mantengono il turnover c.d. "ordinario", ma debbono contestualmente garantire che il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti dell'anno corrente non sia superiore al medesimo rapporto registrato nell'ultimo

rendiconto approvato;

- i comuni che si collocano al di sopra della soglia percentuale individuata in Tabella 3 mantengono l'ordinaria capacità di assumere, ma devono programmare un rientro (anche attraverso un incremento delle entrate correnti) al di sotto della soglia stessa entro l'anno 2025. In caso non raggiungano tale obiettivo, applicano un turnover ridotto del 30% a decorrere da tale anno e fino al conseguimento del valore soglia anzidetto;
- 4) Che l'effettuazione di nuove assunzioni, per gli enti che si collocano nella fascia più bassa, è comunque subordinata al rispetto di una ulteriore percentuale, individuata in Tabella 2 del decreto ministeriale attuativo, che contiene progressivamente l'incremento di spesa, anno per anno, rispetto a quella del 2018;
- 5) Che se dispongono di capacità assunzionale residua, relativa ai 5 anni precedenti, i comuni collocati nella fascia più bassa possono disporre secondo le regole di cui all'articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, e s.m.i., in aggiunta a quella determinata secondo le percentuali di incremento previste in Tabella 2, fermo il limite percentuale complessivo di cui alla Tabella 1.

RICOSTRUITA, pertanto, la situazione dell'ente, alla luce delle norme vigenti, come segue:

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della Legge 27.12.2006, n. 296</p>	<p>Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none">a) lettera abrogata;b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>
--	--

A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € € 554.172,74

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE TRIENNIO MEDIO
€ 564.757,18	€ 549.786,92	€ 547.974,13	€ 554.172,74

Evidenziato che l'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo 17 marzo 2020, dispone che *"La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*; e che, pertanto, il costo delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate mediante l'utilizzo della capacità assunzionale concessa in applicazione dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e s.m.i. potrà essere escluso dal computo del limite di spesa in valore assoluto.

B) Capacità assunzionali

B1. Normativa

Richiamate le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

- Art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479, lett. d), della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-sexies, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;
- Art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 e relativo decreto attuativo DM 17/03/2020;

B2. Verifica situazione dell'Ente

Verificato, in applicazione delle regole introdotte dal richiamato articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo, effettuando il calcolo con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2018-2019-2020 per entrata, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2020 per la spesa, come da prospetto di calcolo Allegato B) alla presente Deliberazione, che:

- 1) Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,39%
- 2) Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60%;
- 3) Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva *teorica* rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del

d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2022/2024, con riferimento all'annualità 2022, di Euro 180.364,97;

- 4) Ricorre successivamente l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del richiamato decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, del ridetto decreto, la cui consistenza ammonta a Euro 171.347,41;
- 5) Alla somma di cui al precedente capoverso non può aggiungersi, ex art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020, la capacità assunzionale derivante dai resti del quinquennio precedente al 2020 (2015/2019 su cessazioni 2014/2018), pari ad Euro 26.782,10, in quanto la Ragioneria Generale dello Stato, con nota 12454/2021, ha chiarito che tali somme sono meramente alternative agli spazi concessi dalla Tabella 2, ove più favorevoli;
- 6) Gli spazi assunzionali incrementali complessivamente disponibili, derivanti dalla somma di quanto specificato ai punti 4) e 5), ammontano pertanto ad Euro 171.347,41;
- 7) Poiché la somma della spesa di personale 2018 e degli spazi assunzionali determinati in applicazione della Tabella 2, ex art. 5 comma 1 del d.m. 17 marzo 2020, è inferiore alla soglia derivante dall'applicazione di Tabella 1, applicata alla spesa del rendiconto della gestione da ultimo approvato (anno 2020), come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato B) alla presente deliberazione, la spesa di personale complessiva del comune per l'anno 2022, inclusiva delle nuove assunzioni a tempo indeterminato, dovrà essere contenuta entro il valore complessivo di Euro 690.581,99.

VISTA la seguente proposta relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024:

anno 2022:

- **n. 1 Istruttore direttivo tecnico, cat. D**, da destinare al Servizio Tecnico, a copertura del posto che si renderà vacante dal 30/12/2021 a seguito di dimissioni del dipendente attualmente in servizio, a tempo pieno e indeterminato, attraverso attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale;
- **n. 1 agente di polizia locale, cat. C**, a tempo pieno ed indeterminato in sostituzione di unità di personale in via di cessazione per mobilità verso altra amministrazione, attraverso attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale;

RILEVATO che le assunzioni di cui sopra, in quanto configurano mera sostituzione di personale in via di cessazione, possono essere effettuate in sostanziale invarianza della spesa di personale;

RILEVATO CHE, includendo le assunzioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2022 entro la somma data dalla spesa registrata nel rendiconto della gestione dell'anno 2018 e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE 2018 Euro 519.234,58 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 171.347,41 = Euro 690.581,99 ≥ SPESA PREVISIONALE DI PERSONALE 2022 pari a Euro 585.650,59=

ATTESO che la programmazione dei fabbisogni, includendo altresì le spese per lavoro flessibile di cui alla sottostante sezione C), risulta pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020, anche in proiezione del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, ai dati

attualmente disponibili, nelle annualità successive, secondo il principio della sostenibilità finanziaria delle assunzioni imposta dalla normativa citata;

RITENUTO, per le annualità successive, di prevedere quanto segue:

anno 2023:

- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

anno 2024:

- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

C) Lavoro flessibile

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma 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'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

VISTA la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28."*;

RICHIAMATO quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

VISTA la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni"*;

PRESO ATTO pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n.

311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

RICHIAMATO il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

DATO ATTO CHE tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

RILEVATA la seguente tabella riassuntiva

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009			
Profilo/categoria	Spesa lavoro flessibile	Oneri riflessi	Spesa complessiva con oneri
Totali	€ 56.451,35	€ 18.773,16	€ 75.224,51

DATO ATTO CHE si ritiene di procedere:

- all'assunzione, **nel 2022**, di **n. 1** Istruttore amministrativo, cat. C a tempo part-time 30 ore settimanali ed a tempo determinato mediante prioritario utilizzo della graduatoria approvata con determinazione del Responsabile del servizio amministrativo n. 237 del 22/11/2021 per un costo presunto pari a Euro 27.159,37 e pienamente compatibile con il limite di cui sopra. L'esigenza eccezionale e temporanea è quella di rispondere alle necessità connesse a questo particolare momento storico, denso di risorse da gestire con speditezza. Tale figura, pertanto, sarà destinata quale supporto amministrativo agli uffici tecnico e ragioneria;

- all'assunzione **nel 2022** di **n. 1** Istruttore direttivo tecnico a copertura del posto che si renderà vacante dal 30/12/2021 con applicazione dell'art. 1 comma 557 della Legge n. 311/2004 **in attesa dell'esito del bando di concorso** per un costo pari ad € 4.652,48;

PRESO, quindi, **ATTO** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale;

DATO ATTO CHE, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le attestazioni dei singoli Responsabili attraverso le quali si giunge alle seguenti conclusioni:

- *non sono individuate situazioni di eccedenza o soprannumero nell'Ente (agli atti d'ufficio);*

DATO ATTO CHE:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018; i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2018;

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2020, tenendo conto della deroga al rispetto del limite di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/219 e s.m.i.;

- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n.91 del 30/12/2019 il piano di azioni positive per il triennio 2020/2022, confermato per l'anno 2021;

- è *in itinere* la procedura per l'approvazione del nuovo piano, che avverrà preliminarmente alle assunzioni programmate;

- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;

- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

- pertanto questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008.

PRECISATO che:

- il Comune di Monte Isola ha manifestato interesse all'adesione all'attività in corso di espletamento da parte della Provincia di Brescia, in virtù delle proprie competenze di cui al comma 88 della Legge 56/2014 per la formazione di liste degli idonei ai sensi dell'art. 3 bis del DL 80/2021 convertito in L. 113/2021;

- si ritiene, con il presente provvedimento, di autorizzare gli uffici comunali, laddove i concorsi programmati non andassero a buon fine, a esperire interPELLI dei soggetti inseriti nelle suddette liste degli idonei, previa stipula di apposito accordo, o altre forme di copertura (es. mobilità volontaria);

VISTO l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

RICHIAMATO l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *“Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”*;

ATTESO CHE il presente atto è stato inviato al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, confermata con verbale n.42 in data 20.12.2021 acclarato al protocollo al.n.8157 in pari data;

VISTO il d.lgs.267/2000;

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

ACQUISITI i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio Amministrativo per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto e dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso

Con votazione unanime favorevole espressa in forma palese,

DELIBERA

1. **DI APPROVARE** integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo, anche ai fini del soddisfacimento dell'onere motivazionale di cui all'art. 3 della L. 241/1990 e smi;
2. **DI STABILIRE**, preliminarmente alla programmazione del fabbisogno e strumentalmente allo stesso, la macro - organizzazione del Comune di Monte Isola per l'annualità 2022 come segue:

Si confermano le seguenti aree delle posizioni organizzative già istituite con deliberazione n. 93 del 30/12/2019, puntualmente integrata con deliberazione G.C.60 del 31.05.2021, dirette dai responsabili nominati dal Sindaco, in virtù dell'art. 50 TUEL con decreto Sindacale n. 17/2019 per il triennio 2020/2022:

- Servizio Amministrativo, Responsabile dott.ssa Mariateresa Porteri
- Servizio Demografico, responsabile Sindaco Fiorello Turla
- Servizio Risorse, responsabile dott.ssa Giuliana Archetti

- Servizio polizia locale, attualmente retta *ad interim* dal Segretario Comunale per la sola parte amministrativa, a seguito della rinuncia alla P.O. effettuata dalla comandante Pezzoni, in servizio al Comune di Monte Isola (fino al 31.12 p.v.) a seguito di stipula di accordo di collaborazione tra enti. Per le attività di polizia locale il personale risponde direttamente al Sindaco.

Per quanto concerne il Servizio tecnico, alla luce delle dimissioni presentate dall'attuale responsabile arch. Tania Macetti, al fine di fronteggiare il periodo necessario a espletare la procedura per il reclutamento, intercorrente tra il 1 gennaio e la data presunta di presa servizio del nuovo responsabile (1 maggio p.v.), al fine di limitare al massimo il disagio e garantire la regolare erogazione dei servizi alla collettività, l'area tecnica sarà suddivisa nelle seguenti due aree di nuova istituzione:

- Servizio Territorio: Urbanistica/Edilizia privata, SUED, trasporti, da coordinarsi ad opera di personale già dipendente del Comune di Monte Isola
- Servizio Lavori pubblici, manutenzioni, SUAP, da coordinarsi ad opera di figura da reclutare per il tempo strettamente necessario.

Con successivo provvedimento e acquisita la proposta di pesatura da parte del Nucleo di Valutazione, si effettuerà la pesatura delle istituende aree, previa destinazione del *budget* da destinarsi alle posizioni organizzative nel rispetto del CCNL Funzioni Locali e del limite normativo in materia di trattamento accessorio. A seguito della presa servizio del nuovo istruttore direttivo tecnico cat. D1, si procederà alla riunificazione dell'area, conformemente alle statuizioni di cui alla deliberazione 93 cit. Tale assetto avrà valenza fino a diversa decisione della Giunta Comunale Il regime transitorio così come sopra individuato (1 maggio 2022) è meramente indicativo e potrà esser suscettibile di anticipazione o posticipazione in relazione all'andamento della procedura;

3. **DI APPROVARE** il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024, alla luce delle novità introdotte dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge 58/2019, e s.m.i., nonché del relativo decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, prevedendo le azioni seguenti:

anno 2022:

- **n. 1 Istruttore direttivo tecnico**, cat. D, da destinare al Servizio Tecnico, a copertura del posto che si renderà vacante dal 30/12/2021 a seguito di dimissioni del dipendente attualmente in servizio, a tempo pieno e indeterminato, attraverso attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale;
- **n. 1 agente di polizia locale**, cat. C, a tempo pieno ed indeterminato in sostituzione di unità di personale in via di cessazione per mobilità verso altra amministrazione, attraverso attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale;

anno 2023:

si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

anno 2024:

si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

4. DI PREVEDERE inoltre le seguenti assunzioni attraverso forme di lavoro flessibile nell'anno 2022:

- all'assunzione, **nel 2022**, di **n. 1** Istruttore amministrativo, cat. C a tempo part-time 30 ore settimanali ed a tempo determinato mediante prioritario utilizzo della graduatoria approvata con determinazione del Responsabile del servizio amministrativo n. 237 del 22/11/2021 per un costo presunto pari a Euro 27.159,37 e pienamente compatibile con il limite di cui sopra. L'esigenza eccezionale e temporanea è quella di rispondere alle necessità connesse a questo particolare momento storico, denso di risorse da gestire con speditezza Tale figura, pertanto, sarà destinata quale supporto amministrativo agli uffici tecnico e ragioneria;

- all'assunzione **nel 2022** di **n. 1** Istruttore direttivo tecnico a copertura del posto che si renderà vacante dal 30/12/2021 con applicazione dell'art. 1 comma 557 della Legge n. 311/2004 **in attesa dell'esito del bando di concorso** per un costo pari ad € 4.652,48;

Per un costo complessivo pari a euro **31.811,85=** e, pertanto, pienamente compatibile con il limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010 e ss.mm. e ii.;

5. DI RILEVARE, per la verifica della compatibilità e della sostenibilità finanziaria della programmazione su specificata, quanto segue:

- il Comune di Monte Isola ha proceduto al calcolo disposto dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., nonché dal d.m. 17 marzo 2020 attuativo delle disposizioni in tema di capacità assunzionali dei comuni, verificando di collocarsi entro la soglia di "virtuosità";

- lo spazio assunzionale disponibile per l'effettuazione di nuove assunzioni, a incremento della spesa di personale registrata nel rendiconto della gestione 2018, in applicazione della Tabella 2 dell'articolo 5 del d.m. 17 marzo 2020 è pari ad Euro 171.347,41, dettagliati nell'Allegato B), costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

- tenuto conto delle assunzioni di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2022 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE 2018 Euro 519.234,58 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 171.347,41 = Euro 690.581,99 ≥ SPESA DI PERSONALE 2022 pari a Euro 585.650,59
--

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020, in quanto contenuta entro il valore soglia, ex art. 4 comma 1, e nel rispetto dell'incremento progressivo, ex art. 5 comma 1, del d.m. 17 marzo 2020;

- le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano inoltre il limite di spesa potenziale massima identificato nel tetto di contenimento della spesa di personale previsto all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, anche tenendo conto di quanto previsto all'art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, e in particolare:

- il limite ex art. 1, comma 557, della legge 296/2006 (spesa media del triennio 2011/2013) ammonta ad Euro 554.172,74;

- la spesa prevista nell'anno 2022, incluse le assunzioni programmate nel presente atto deliberativo, ammonta ad Euro **624.335,94**;

6. **DI DARE ATTO** che la dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto è definita come dal prospetto Allegato C) anch'esso costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione e che non vi sono situazioni di sovrannumero o eccedenze;

7. **DI DARE ATTO** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio pluriennale 2022-2024;

8. **DI DARE ATTO** che il presente atto è stato inviato al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, confermata con verbale n.42 del 20.12.2021 acclarato al protocollo al n.8157 in pari data;

9. **DI PROVVEDERE** ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *"Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni"*;

10. **DI DARE ATTO** che alle assunzioni così come programmate nel presente documento, si aggiungeranno quelle necessarie per fronteggiare situazioni connesse anche a cessazioni al momento non prevedibili, autorizzando, pertanto, gli uffici competenti, se del caso, a avviare le necessarie procedure per dare effettività alla dotazione e garantire la regolarità nell'erogazione dei servizi alla collettività anche con il ricorso a forme flessibili di lavoro;

11. **DI AUTORIZZARE** gli uffici comunali, laddove i concorsi stabiliti con il presente provvedimento non andassero a buon fine, a esperire interPELLI dei soggetti inseriti nelle liste degli idonei alle quali la Provincia di Brescia sta lavorando e alla cui adesione il Comune di Monte Isola ha già manifestato interesse (art.3-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 e s.m.i.) e previa stipula di apposito accordo o altre forme di copertura (es. mobilità volontaria).

SUCCESSIVAMENTE, su proposta del Sindaco e al fine di consentire la solerte attivazione delle procedure di reclutamento necessarie a dare effettività alla copertura dei posti in organico così come deliberati

LA GIUNTA COMUNALE

Con separata votazione unanime espressa in forma palese

DELIBERA

DI RENDERE il presente provvedimento, con successiva separata votazione, **immediatamente eseguibile**, ai sensi e per gli effetti dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. n.267 TUEL

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue

IL PRESIDENTE
Il Sindaco
Fiorello Turla



Il Segretario Comunale
Dott.ssa Mariateresa Porteri

REFERTO DI PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO ONLINE
(ART.124 DEL D. LGS. 18/08/2000, N.267 e s.m.i. e ART.32 c.1 Legge 18/06/2009 n.69)

Certifico, io sottoscritto Segretario Comunale, che il presente verbale viene pubblicato all'Albo Pretorio Online del Comune di Monte Isola in data **23/12/2021** all'indirizzo www.comune.monteisola.bs.it ove rimarrà esposto per quindici giorni consecutivi.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Mariateresa Porteri



COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI
(ART.125 DEL D. LGS. 18/08/2000, N.267 E SMI)

Si dà atto che la presente deliberazione viene trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art.125 del Decreto Legislativo n.267/2000.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Mariateresa Porteri



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(ART.134 D.LGS. 18/08/2000 N.267 E SMI)

Si certifica che la presente deliberazione diverrà esecutiva decorso il decimo giorno dalla compiuta pubblicazione all'Albo Pretorio.

ATTESTAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'

Si attesta che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile con il voto espresso della maggioranza dei componenti (Art. 134, c. 4).

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Mariateresa Porteri





Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 49

Comma 1° del D.L. 18 Agosto 2000 n. 267

SERVIZIO AMMINISTRATIVO

Proposta N° 128

Oggetto : DEFINIZIONE MACRO-ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE DI MONTE ISOLA
E PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 PREVIA
ATTESTAZIONE DI INSUSSISTENZA DI ECCEDENZE.

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica in quanto la proposta in oggetto è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Monte Isola, 20/12/2021

Il Responsabile del Servizio

Dott.ssa Porteri Mariateresa





Borgo dell'anno 2007



Destinazione vincente edizione 2010

COMUNE DI MONTE ISOLA
Provincia di Brescia

PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 49
Comma 1° del D.L. 18 Agosto 2000 n. 267

Servizio Amministrativo

Proposta N° 128

Oggetto : DEFINIZIONE MACRO-ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE DI MONTE ISOLA
E PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 PREVIA
ATTESTAZIONE DI INSUSSISTENZA DI ECCEDEXENZE.

Si esprime parere favorevole di regolarità contabile in quanto la proposta in oggetto è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

IMP/ACC	ESERC.	CAPITOLO	DESCRIZIONE CAPITOLO	IMPORTO

Monte Isola, 20/12/2021

Il Responsabile del Servizio Risorse

Archetti Giuliana

