



# COMUNE DI ZONE

Provincia di Brescia

\* \* \* \* \*

Cod. Fisc. : 80015590179  
Part. IVA : 00841790173

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 17 DEL 03-02-2021

**OGGETTO: Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-23 e ricognizione delle eccedenze ex art. 33 del d.lgs 30.03.2001 n. 165.**

L'anno **Duemilaventuno** addì **Tre** del mese di **Febbraio** alle ore **18:30**, nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Qualifica	Presenti
ZATTI MARCO ANTONIO	Sindaco	SI
SALVALAI ANDREA	Vice Sindaco	NO
MARCHETTI ANDREA	Assessore	SI

Presenti: 2 Assenti: 1

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale, dott. Fadda Luigi, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il sig. Zatti Marco Antonio, Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'art. 89 del d.lgs. 18.08.2000 n. 267 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. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
- 1. *Gli enti locali adeguano 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 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
- 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
- 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
- 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- L'art 1, comma 102, della legge 30.12.2004 n. 311 dispone che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30.03.2001 n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- L'art. 3, comma 10-bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, stabilisce che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art.11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

RICHIAMATO il d.lgs 30.03.2001 n. 165, in particolare:

- L'art. 2 il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- L'art. 4 che dispone che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017;

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

RILEVATO CHE:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) *il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";
- 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" e 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".

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, commi da 1 a 4;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

PRESO ATTO CHE, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

RILEVATO CHE l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone: "*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 al valore soglia 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.”

VISTO il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

RICHIAMATO in particolare l'art. 2 del decreto citato che detta le seguenti definizioni, ai fini dell'applicazione delle disposizioni ivi dedotte:

- a) *spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché' per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;*
- b) *entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.*

DATO ATTO che, ai fini dell'applicazione del D.M. in parola, il Comune di Zone che conta 1029 abitanti al 31/12/2020 si colloca nella fascia demografica “B”, che comprende gli enti con popolazione da 1.000 a 1.999 abitanti;

RICHIAMATI, altresì, gli artt. 4 e 5 del D.M. più volte citato i quali definiscono nel dettaglio le capacità assunzionali degli Enti locali determinando, tra l'altro, la possibilità di incremento della spesa di personale per gli enti che si collocano al di sotto della percentuale di rapporto spesa di personale – entrate correnti stabilita per la fascia demografica di appartenenza;

RILEVATO che questo ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti, come calcolato ai sensi del predetto decreto, pari a 23,29%, nettamente inferiore rispetto alla soglia massima del 28,60% stabilita per la classe demografica di appartenenza e che, pertanto, può procedere a nuove assunzioni, nei limiti di quanto specificato infra;

PRESO ATTO CHE il citato art. 5 stabilisce le percentuali annue di incremento massime di spesa di personale rispetto all'anno 2018, anche per gli enti "virtuosi" che si collocano al di sotto del valore soglia, stabilendo per il 2021 un incremento massimo del 29% per gli enti della fascia B;

VISTA la circolare del Ministero della Pubblica Amministrazione e innovazione emanata di concerto col Ministero dell'Interno e dell'economia e delle finanze, esplicativa rispetto al D.M. 17 marzo 2020;

VISTO l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

VISTO il testo dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: "*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.*"

DATO ATTO che, a seguito della ricognizione annuale effettuata sulla base dell'attestazione del 27.01.2021 dei Responsabili apicali ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, per l'anno 2021, nel Comune di Zone non risultano situazioni di sovrannumero o di eccedenza di personale, che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

DATO ATTO che la presente programmazione viene effettuata in considerazione dello scenario dei pensionamenti e delle cessazioni allo stato programmati, fermo restando il rispetto dei tetti di spesa e di sostenibilità finanziaria, la cui sussistenza verrà verificata sia in termini di esatta quantificazione dei resti assunzionali che dei tetti di spesa del personale prima di procedere all'indizione di qualsiasi procedura;

VISTO l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.*"

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei Comuni

che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n.11 del 18 febbraio 2020 con la quale è stato approvato il piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 e il piano occupazionale 2020, e s.m.i.;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, mutato rispetto alla deliberazione testè citata;

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), 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;

VISTA la deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, chiarisce che "Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art.9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa –anche contrattuale-ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento";

DATO ATTO CHE il Comune di Zone nel corso del 2009 e nel periodo 2007-2009 ha avuto una spesa per il lavoro flessibile di importo irrisorio inidoneo a costituire parametro di riferimento assunzionale;

DATO ATTO CHE:

- la spesa astrattamente sostenibile per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2020 è stata determinata, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, pari a **€ 57.841,70** alla quale si devono aggiungere i cd. "resti assunzionali" degli anni precedenti per **€ 17.820,00**;

– in sede di prima applicazione per l'anno 2021 l'importo concretamente impiegabile per nuove assunzioni ai sensi della normativa citata, ammonta ad **€65.250,22**, oltre all'importo per i “resti assunzionali”;

PRESO ATTO, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“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”*.

ATTESO che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

RICHIAMATO l'art. 7 del D.M. 17 marzo citato a mente del *quale 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*;

RILEVATO dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023, annualità 2021 è inferiore alla spesa potenziale massima;

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

VISTO il parere n. 2 del 01.02.2021, protocollo n. 380, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006 (**allegato D**);

VISTO l'allegato organigramma nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative, nonché eventuali aree e/o servizi posti alle dirette dipendenze del Segretario comunale (**Allegato A**);

VISTO il piano occupazionale 2021-2023 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'**allegato B**) alla presente deliberazione;

VISTO il documento di riepilogo delle variazioni intervenute nel periodo 2020-2021 che si riporta all'**allegato C**) alla presente deliberazione;

DATO ATTO in particolare che il nuovo piano occupazionale 2021-23 prevede complessivamente n. 2 posti:

- n.1 posto a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%, di un istruttore con profilo amministrativo-contabile di categoria C con diploma da reclutarsi mediante concorso pubblico;
- n. 1 posto a tempo indeterminato e a tempo parziale al 44% per la copertura di una categoria C di profilo Agente di polizia locale mediante agente assunto da altra amministrazione in convenzione presso il Comune di Zone;

DATO ATTO, altresì, che il presente piano, redatto sulla base delle esigenze attuali, anche derivanti dalle cessazioni già programmate, potrà essere rivisto in considerazione di mutamento della situazione di fatto o di eventuali nuove valutazioni organizzative;

RITENUTO di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del d.lgs. n. 30.03.2001 n. 165 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

RITENUTO, altresì, di dare mandato agli uffici affinché provvedano tempestivamente ad attivare le procedure necessarie per le assunzioni programmate, in modo da evitare la vacanza delle posizioni;

DATO ATTO CHE:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021-2023 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- il piano occupazionale 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

VERIFICATI inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- sta rideterminando la dotazione organica del personale e ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, come sopra descritto;
- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- ha attivato la piattaforma per la certificazione dei crediti vantati da privati;
- il bilancio di previsione 2021/2023 è in fase di predisposizione;
- ha rispettato il Pareggio di bilancio nell'anno 2020;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006) con deliberazione G.C 45 del 25 giugno 2020;

VISTI i pareri favorevoli sotto il profilo della regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18/08/2000, n. 267, dal Responsabile dell'area Amministrativo-Finanziaria;

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, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio

di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

RAVVISATA la necessità di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile, al fine di avviare tempestivamente le procedure per il reclutamento del personale nel più breve tempo possibile;

VISTI E RICHIAMATI:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;
- lo Statuto comunale;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Ritenuto di provvedere in merito;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nei termini di legge,

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

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023** quale parte integrante e sostanziale;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, l'organigramma dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (**allegato A**);
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2021-2023 (allegato B)**, dando atto che lo stesso:
  - è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
  - *non prevede* stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
4. di approvare, **il documento di riepilogo riferito al periodo 2020-2021 (allegato C)**;
5. di prevedere, in coerenza con il suddetto piano, le seguenti nuove assunzioni di personale:
  - n.1 posto a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50%, di un istruttore con profilo amministrativo-contabile di categoria C con diploma da reclutarsi mediante concorso pubblico e assunto nell'ambito del D.M. 17 marzo 2020;
  - n. 1 posto a tempo indeterminato e a tempo parziale al 44% per la copertura di una categoria C di profilo Agente di polizia locale mediante agente assunto da altra amministrazione in convenzione presso il Comune di Zone. Tale figura provvederà a fornire un servizio essenziale per l'Ente, qual è quello relativo al servizio di vigilanza. L'ente, come esposto nel testo, è sprovvisto di tale figura e ravvisa la necessità di individuare una figura che si occupi di tale servizio; un servizio quanto mai necessario

soprattutto nel momento attuale caratterizzato dall'emergenza sanitaria legata al Covid 19. Come chiarito dalla richiamata deliberazione n. 15/SEZ AUT/2018/QMIG la Corte dei Conti consente agli enti locali di minori dimensioni che abbiano sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, nel 2009 o nel triennio 2007-2009 di importi modesti, la possibilità di determinare un limite di spesa congruo a ciò che sia strettamente necessario per far fronte ad un servizio essenziale come nel caso in esame. Per quanto concerne la spesa prevista per tale figura si rimanda all' **allegato B)**

6. di dare atto che:
  - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
  - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;
7. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
8. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
9. di demandare al Segretario comunale l'adozione dei provvedimenti necessari alla attuazione di quanto stabilito nel presente provvedimento, nonché eventuali assunzioni a tempo determinato per sostituzione personale assente e/o per esigenze straordinarie;
10. di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. rappresentative;
11. di dare atto che, ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 241/1990, come modificata dalla Legge n.15/2005 che, in ossequio alle norme di cui al d.lgs. n. 104/2010 sul processo amministrativo, qualunque soggetto ritenga il presente atto illegittimo e venga dallo stesso leso può proporre ricorso innanzi al Tribunale Amministrativo Regionale della Lombardia – sezione staccata di Brescia - nel termine di decadenza di 60 giorni decorrenti dall'ultimo giorno di pubblicazione all'albo pretorio on-line;
12. di dichiarare, con separata unanime votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, data l'urgenza di provvedere all'avvio delle procedure previste per la copertura dei posti individuati.

Letto, confermato e sottoscritto,

**IL SINDACO**

F.to Marco Antonio Zatti

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Luigi Fadda

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

(articolo 134 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, numero 267 e s.m.i.)

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

\* \* \* \*

**ATTESTAZIONE D'IMMEDIATA ESEGUIBILITA'**

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

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Luigi Fadda

---