



Codice Ente 10341

# COMUNE DI LOGRATO

Provincia di Brescia

DELIBERAZIONE N. 82 del 14.11.2019

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO:** Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022. Revisione dotazione organica e ricognizione di eventuali situazioni di esubero di personale nell'organico dell'ente per l'anno 2020.

L'anno **duemiladiciannove** addì **quattordici** del mese di **novembre** alle ore **18.30** nella Sala delle adunanze previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge si sono riuniti i componenti della Giunta Comunale.

Alla trattazione dell'argomento in oggetto risultano presenti:

<i>Nominativo</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente/Assente</i>
1. – TELÒ GIANANDREA	SINDACO	Presente
2. – PADERNO FEDERICA	ASSESSORE	Presente
3. – SAVOLDINI MANUELA	ASSESSORE	Presente
4. - PELATI IVAN	ASSESSORE	Presente
5. - MAGRI GIUSEPPE	ASSESSORE	Presente
Totale Presenti		5
Totale Assenti		0

Riconosciuto il numero legale dei presenti il sig. Gianandrea Telò assume la Presidenza nella sua qualità di Sindaco

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale, Dott.ssa Caterina Barni che provvede alla redazione del presente verbale.

## PROPOSTA N. 129

**OGGETTO:** Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022. Revisione dotazione organica e ricognizione di eventuali situazioni di esubero di personale nell'organico dell'ente per l'anno 2020.

### LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATE le vigenti disposizioni in materia di programmazione del fabbisogno di personale e dotazioni organiche:

**-D.Lgs.vo n. 267/2000,**

•**art. 89, comma 5,** *“gli Enti Locali ... provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, ... 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 di compiti loro attribuiti.”;*

•**art. 91,**

-comma 1 *“... gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12.03.99 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.”*

-comma 2 *“gli Enti locali ... 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 (...la programmazione delle assunzioni tiene conto dei risultati quantitativi raggiunti al termine dell'anno precedente...), 3 (...definisce preliminarmente le priorità e le necessità operative da soddisfare, tenuto conto in particolare delle correlate esigenze di introduzione di nuove professionalità...determina il numero massimo complessivo delle assunzioni ...compatibile con gli obiettivi di riduzione numerica e con i dati sulle cessazioni dell'anno precedente. Le assunzioni restano comunque subordinate all'indisponibilità di personale da trasferire secondo le vigenti procedure di mobilità ... ), 3-bis (... tener conto delle peculiarità e delle specifiche esigenze delle amministrazioni per il pieno adempimento dei compiti istituzionali.) e 3-ter (... definizione di modelli organizzativi rispondenti ai principi di semplificazione e di funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi, con specifico riferimento, eventualmente, anche a nuove funzioni e qualificati servizi da fornire all'utenza ... riscontrare le effettive esigenze di reperimento di nuovo personale e l'impraticabilità di soluzioni alternative collegate a procedure di mobilità o all'adozione di misure di razionalizzazione interna. ...) dell'articolo 39 D.Lgs.vo 27.12.1997 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.”;*

**-D.Lgs. 165/2001, artt. 6 e 6-ter** come novellati dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, che disciplinano la definizione dell'organizzazione degli uffici e la consistenza della dotazione organica, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di personale da adottarsi annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance e con le linee di indirizzo ministeriali;

- **Decreto 8/05/2018** (pubblicato GU 27.07.18) con cui Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

RILEVATA la competenza della Giunta all'individuazione e definizione nel Piano triennale dei fabbisogni e delle risorse umane necessarie al perseguimento degli obiettivi dell'Ente, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nel rispetto dei vincoli finanziari, delle procedure e dei criteri previsti dalle vigenti disposizioni;

CONSIDERATO che il Piano si esprime in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge e, nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, definisce, sia quantitativamente che qualitativamente, la consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati e determina le nuove assunzioni nel rispetto delle disposizioni in materia di reclutamento;

DATO ATTO che il Piano si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che, di anno in anno, può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

VISTI i documenti di programmazione adottati e gli obiettivi dell'Ente:

- il Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2019-2021, approvato con deliberazione CC n. 36 del 18.12.2018 e successive modifiche;
- il Piano esecutivo di gestione integrato con il Piano della Performance per il triennio 2019/2021 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 in data 24.01.2019 e successivamente modificato con Delibera Giunta Comunale n. 63 del 26.09.2019;
- il DUP 2020-2022 approvato con deliberazione CC n. 27 del 30.07.2019;

VISTO il comma 2 dell'art. 33 del DL 34/2019, convertito dalla L. 58/2019, che ridefinisce le modalità di quantificazione della capacità assunzionale dei comuni e ritenuto, in assenza del previsto decreto attuativo, di continuare ad applicare le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del DL 34/2019;

RICHIAMATA la vigente normativa in materia di spesa del personale negli enti locali e facoltà assunzionali, che prevede in sintesi quanto segue:

- gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, ai sensi il comma 557 quater dell'art. 1 L. 296/2006, sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- gli stessi enti, ai sensi dell'art. 3 commi 5 e 6 del D.L. 90/2014 convertito con legge n. 114/2014 e s.m.i, possono procedere, dall'anno 2019, ad assunzioni di nuovo personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni (art. 14 bis c. 1 lett. a) DL 4/2019) 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 quinquennio precedente (art. 14 bis c. 1 lett. a) DL 4/2019);
- per il triennio 2019-2021, ai sensi dell'art. 14.bis c. 1 lett. b) DL 4/2019 convertito dalla L.26/2019, gli enti 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;

- la spesa per le assunzioni a termine, ai sensi del comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010 e s.m.i., per gli enti in regola con l'obbligo di contenimento della spesa di personale al valore medio del triennio 2011-2013, non può comunque superare quella sostenuta per lo stesso fine nell'anno 2009;

DATO ATTO che

- la spesa di personale del triennio 2011/2012/2013, che costituisce la spesa potenziale massima della dotazione organica, è pari a **euro 474.350,50**, compressiva di oneri riflessi;
- la spesa sostenibile per contratti flessibile di cui al comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010 e s.m.i. è pari a **euro 35.315,40**, al lordo degli oneri previdenziali;

RICHIAMATA la propria deliberazione GC n. 108 del 06.12.2018 di approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021;

RICHIAMATO il **DUP 2020-2022** approvato con Deliberazione CC n. 27 del 30.07.2019 nel quale si dà atto della programmazione delle seguenti assunzioni:

### Assunzioni programmate nel 2019

CA T.	PROFILO PROFESSI ONALE	% RAPPOR TO DI LAVORO	MODALITA' DI RECLUTAMEN TO	RETRIBUZIONE ANNUA LORDA		ARE A	SETT ORE	TEMPISTICA DI COPERTURA
				ACCES SO DALL' ESTE RNO	MOBILITA '			
B3	Collaborator e amministrati vo-contabile	50,00%	concorso/graduato ria di altri enti	10.326,2 3		Servizi alla person a	Segrete ria, protoco llo e messi	Espletato il concorso ed effettuata assunzione con decorrenza 20/5/2019
C1	Istruttore tecnico	50,00%	concorso/graduato ria di altri enti	11.019,7 0	11.019,70	Tecnic a	Lavori pubblic i/manu tenzioni	Espletata la procedura di mobilità, si è in attesa del nulla osta definitivo da parte del Comune di Torbole Casaglia. Qualora non pervenisse il nulla osta definitivo entro il mese di settembre, sarà avviata procedura concorsuale

### Assunzioni programmate nel 2020

- Estensione oraria di 6 ore di collaboratore amministrativo cat. B3 part time 18 ore – estensione da 18 a 24 ore settimanali;

- Estensione oraria di 6 ore di agente di polizia locale Cat. C part time 18 ore – estensione da 18 a 24 ore settimanali;
- Sostituzione operaio in caso di pensionamento dell'operaio attualmente in servizio.

ATTESO CHE, nel corso del 2019 è stato espletato il concorso ed è stata effettuata l'assunzione di un collaboratore amministrativo contabile CAT. B3 part time al 50% con una retribuzione lorda annua pari ad € 10.326,23;

CONSIDERATO CHE:

- è in corso di definizione il rilascio del nulla osta definitivo dal Comune di Torbole Casaglia per la mobilità in uscita della dipendente Cat. C1 Istruttore Tecnico;
- l'Amministrazione Comunale di Lograto intende assumerla non più al 50% ma al 67% per 24 ore settimanali;
- l'Amministrazione intende confermare l'estensione oraria dei due dipendenti sopra richiamati per le ore indicate;

RIBADITO CHE:

- Le assunzioni effettuate per mobilità non erodono la capacità assunzionale;
- L'incremento orario di personale assunto part time non erode la capacità assunzionale purché si tratti di una mera estensione oraria del part time e non una trasformazione in full time;

RILEVATO CHE è già stata computata la capacità assunzionale del 2019 e non essendo previste ad oggi con certezza nuove cessazioni per l'anno 2020, la capacità assunzionale 2020 è, pari a **quella del 2019 di Euro 20.315,96 come da tabella allegata sub E;**

ACQUISITE le proposte dei Responsabili di Unità relativamente alle necessità rilevate da ciascuno ai fini del raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria sopra elencati ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001;

VISTI:

- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 83/2011, che dispone l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 48, comma 1, del D.lgs.198/2006 che dispone il divieto di assunzione a qualsiasi titolo in caso di mancata adozione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- l'art. 1 comma 475 della L. 232/2016 che dispone, in caso di mancato rispetto dei vincoli di finanza pubblica, il divieto nell'anno successivo a quello di inadempienza di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

VERIFICATA l'assenza di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 83/2011;

PRESO ATTO che l'Ente:

- ha adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017-2019, ai sensi dell'art.48 del D. Lgs.vo n. 198/2006, con deliberazione G.C. n. 95 in data 01.12.2016, ed è in corso di approvazione il Piano per il triennio 2020-2022;
- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica vigenti di cui all'art. 1 cc. 819 e segg. L. 145/2018 (Legge di bilancio 2019);

RILEVATO, inoltre, che l'Ente:

- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- ha rispettato il disposto dell'art.9 comma 3.bis del DL 185/2008 (certificazione crediti nei confronti delle pubbliche amministrazioni);

ACCERTATO che l'Ente occupa il contingente di personale d'obbligo per il rispetto delle norme sul collocamento dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

DATO CHE che la spesa il personale assunto ai sensi della L. 68/99 non rientra nel calcolo della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;

VALUTATO opportuno, stante la ridotta capacità assunzionale ed in attesa del perfezionamento della ridefinizione degli obiettivi e delle finalità dell'Ente, di rinviare un'eventuale variazione del Piano vigente, confermando per il triennio 2020-2022 l'allegato Piano triennale dei fabbisogni di personale **(allegato sub A)**;

RITENUTO che nell'anno 2020 verranno effettuate le seguenti assunzioni:

PROFILO	%	CAT	SPESA	SPESA a valere sulla capacità assunzionale	UO/ Servizio	MODALITA' RECLUTAMENTO
Istruttore tecnico	67,00%	C1	14.692,94	0,00	Tecnico	Mobilita dal Comune di Torbole Casaglia
Collaboratore Amministrativo	Da 50,00% A 67%	B3	3.442,08	0,00	Segreteria, protocollo e messi	Incremento di n. 6 ore del rapporto di lavoro part-time da 18 a 24 ore
Agente PL	Da 50,00% A 67%	C1	3.673,23	0,00	Polizia Locale	Incremento di n. 6 ore del rapporto di lavoro part-time da 18 a 24 ore

VERIFICATO che la spesa per l'attuazione del Piano:

- rientra nei limiti del valore medio della spesa di personale nel triennio 2011-2013 di cui al comma 557- quater dell'art. 1 della L. 296/2006 introdotto dall'art. 3, comma 5-bis DL 90/2014 convertito nella L. 114/2014, come risulta dal prospetto **(allegato sub B)**;
- rientra nei limiti della spesa sostenibile per i contratti flessibili, ai sensi dell'art. 9 comma 28 del DL n. 78/2010, nell'importo ridotto ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs 75/2017 con la deliberazione CC n. 65 del 28.06.17;
- garantisce il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica di cui all'art. 1 cc 819 e segg. L.145/2018 (Legge Finanziaria 2019);

RICHIAMATE le disposizioni vigenti in materia di reclutamento, in particolare gli artt. 35 e 36 del D.Lgs.vo 165/2001;

DATO ATTO della necessità, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali o allo scorrimento di graduatoria già approvate dal Comune di Lograto o da altri Enti, di attivare le procedure di mobilità collettiva ai sensi del combinato disposto degli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni;

RILEVATO che, ai sensi del comma 8 dell'art. 3 ella L. 56/2019, *"al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo D.Lgs. 165/2001"*

VISTE le norme sul rapporto di lavoro a tempo determinato e quelle sul rapporto di lavoro a tempo parziale in particolare:

- i Capi II e III, Sezione I del D.Lgs.vo n. 81/2015;
- i Capi I e III del Titolo V del CCNL del 21.05.2018;
- l'art. 20 del Contratto collettivo integrativo sottoscritto il 30/10/2018

DATO ATTO che l'Ente non si trova nelle more dell'approvazione dei bilanci e che pertanto non trova applicazione la sanzione di cui all'art. 9 c. 1 quinquies del DL 133/2016;

PRECISATO che:

- secondo la giurisprudenza contabile la trasformazione di un rapporto di lavoro costituito originariamente a tempo parziale in un rapporto a tempo pieno si considera una nuova assunzione;
- ai sensi dell'art. 1 c. 47 della L. 311/2004 e dell' art 14 c. 7 dl 95/2012, la mobilità anche intercompartimentale, purché tra amministrazioni sottoposte a disciplina limitativa delle assunzioni, non genera alcuna variazione della spesa complessiva e quindi l'operazione risulta neutra per la finanza pubblica;

RICHIAMATI:

- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione G.C. n. 28 del 24/03/2016 ;
- la deliberazione GC n. 27 del 30.07.2019 di approvazione del DUP 2020/2022 che contiene l'organigramma dell'Ente e la individuazione delle Unità Organizzative e dei Servizi posti alla diretta dipendenza del Segretario Generale;

DEFINITA nell'allegato **sub C**), parte integrante e sostanziale del presente atto, la macrostruttura organizzativa del Comune di Lograto, ove è rappresentato l'organigramma, con l'individuazione delle Unità Organizzative, la loro articolazione interna, nonché i servizi posti alla diretta dipendenza del Segretario Generale;

ACQUISITO il parere favorevole del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001 n. 448 e la certificazione prevista dall'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, sul rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014 (**allegato sub D**);

DATO ATTO che sono stati informati i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.05.2018 relativo al personale del comparto Funzioni Locali, nel rispetto dell'art. 6 c. 1 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal comma 18 dell'art. 2 del DL 95/2012;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000 e s.m.i., dal Segretario comunale dott.ssa Caterina Barni;

VISTO il parere favorevole di regolarità contabile espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000 e s.m.i., dal Responsabile del Servizio Finanziario Rag. Francesca Vassallo;

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese;

#### DELIBERA

per le motivazioni illustrate in premessa, che qui si intendono trascritte quale parte integrante del presente dispositivo:

1. di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 allegato **sub A**), parte integrante e sostanziale del presente atto, comprensivo delle assunzioni già autorizzate nel PTFP 19-20 e riportate in premessa le quali, se non effettuate dalla decorrenza prevista, si intendono autorizzate con le stesse modalità e decorrenza dal primo semestre dell'anno 2020;
2. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione risultante dall'allegato sub a) rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio come risulta dal prospetto allegato **sub B**), di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 1 commi 819 e segg. L. 145/2018 (Legge finanziaria 2019);
3. di approvare l'organigramma allegato **sub C**), che forma parte integrante e sostanziale del presente atto, nel quale sono individuate le Unità organizzative dell'Ente e la loro articolazione interna, nonché i servizi posti alla diretta dipendenza del Segretario Generale; con i relativi dipendenti;
4. di dare atto che è stata verificata l'assenza di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 83/2011;
5. di stabilire in via generale che la sostituzione di personale cessato dal servizio

successivamente alla presente deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;

6. di autorizzare per il triennio 2020/2022 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, dando mandato al Segretario comunale per l'espletamento degli adempimenti necessari, previo confronto con la Giunta comunale;
7. di precisare che il Piano potrà essere rivisto in corso d'anno solo in relazione a nuove e non prevedibili esigenze, adeguatamente motivate, nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa e che sarà comunque soggetto a revisione annuale;
8. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
9. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
10. di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS;
11. di dare atto che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001 n. 448 e la certificazione prevista dall'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, sul rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014 (**allegato sub D**);
12. di dare atto che la capacità assunzionale 2020 è, pari a quella del 2019 di Euro 20.315,96 come da tabella **allegata sub E**;
13. di dare atto che ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 241/90 sul procedimento amministrativo, qualunque soggetto ritenga il presente atto amministrativo illegittimo, e venga dallo stesso direttamente leso, può proporre ricorso innanzi alla sezione del Tribunale Amministrativo Regionale di Brescia al quale è possibile rappresentare i propri rilievi, entro e non oltre 60 giorni dall'ultimo di pubblicazione all'Albo Pretorio, ovvero ricorso straordinario al Presidente della Repubblica entro 120 giorni;
14. di comunicare il presente provvedimento ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs.267/2000, ed alla locale RSU.

Successivamente, ravvisando i motivi d'urgenza rinvenibili nella necessità d'immediato avvio delle procedure di reclutamento;

LA GIUNTA COMUNALE

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4° del D.lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto,

IL PRESIDENTE

*Gianandrea Telò*

IL SEGRETARIO COMUNALE

*Dott.ssa Caterina Barni*

---

*Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005 e successive modificazioni e integrazioni*