



Città di Grosseto

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 112 del 07/04/2022

OGGETTO: PTFP 2022/2024 APPROVATO DALLA GIUNTA COMUNALE CON DELIBERAZIONE N. 10 DEL 25.1.2022 - INTEGRAZIONE

Presenti alla votazione:

Nome	P	A
VIVARELLI COLONNA ANTONFRANCESCO	X	
ROSSI FABRIZIO		X
MINOZZI SARA	X	
GINANNESCHI RICCARDO		X
MEGALE RICCARDO	X	
AMANTE ANGELA	X	
PETRUCCI SIMONA	X	
AGRESTI LUCA	X	
RUSCONI SIMONA	X	
CECCHERINI BRUNO	X	

PRESENTI: 8 ASSENTI: 2

Verbalizza il Segretario Generale Dott. Luca Canessa

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento:

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 39 della L. 27.12.1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Preso atto che il legislatore con l’emanazione del D.Lgs. 25.5.2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l’art. 6 del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 al quale si rinvia;

Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell’8.5.2018, pubblicato sulla G.U. del 27.7.2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell’articolo 6-ter, comma 1, del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165, come inserito dall’articolo 4, comma 3, D.Lgs. 25.5.2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l’approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di “dotazione organica”;
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di “dotazione organica”, per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all’individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l’organizzazione degli uffici, la “dotazione organica” non deve essere più espressa in termini numerici, ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima rappresentato dal limite imposto dall’art. 1, commi 557 - spesa media triennio 2011/2013 della L. n. 296/2006;
- nell’ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge;
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell’atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Visto l’articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito con L. 114/2014;

Visto l'art. 14-bis del D.L. 4/2019, convertito con L. 26/2019;

Visto l'articolo 33, comma 2, D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 58/2019, che ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema più flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

Dato atto che il sopra citato articolo 33, comma 2, D.L. 34/2019 dispone che “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”;

Visto il DPCM 17.3.2020, pubblicato in G.U. il 27.4.2020, la cui entrata in vigore è fissata, dal decreto stesso, al 20.4.2020 e la cui finalità è quella di dare attuazione alle disposizioni dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019;

Visto l'articolo 4 del DPCM 17.3.2020 che dopo aver individuato i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, al comma 2 consente ai comuni che si collocano al di sotto del suddetto valore soglia di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia;

Visto l'articolo 5 del DPCM 17.3.2020 che al comma 1 stabilisce le percentuali di incremento della spesa di personale, a seguito di assunzioni a tempo indeterminato, applicabili fino al 31.12.2024 dai comuni il cui rapporto spese di personale /entrate correnti è al disotto dei valori soglia di cui all'articolo 4 comma 1;

Vista la tabella allegata alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale nella quale sono calcolati per il Comune di Grosseto:

- la fascia demografica di cui al DPCM 17.3.2020,
- i valori soglia di cui al DPCM 17.3.2020,
- il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti come definiti nell'articolo 2 del DPCM 17.3.2020,
- l'incremento massimo della spesa di personale registrata nell'anno 2018 calcolata ai sensi dell'articolo 5 comma 1 DPCM 17.3.2020,
- il margine di incremento per assunzioni a tempo indeterminato della spesa di personale 2018, pari ad € 2.369.074,95;

Dato atto che il Comune di Grosseto, come evidenziato nella suddetta tabella risulta essere un Ente virtuoso in quanto il rapporto spese di personale / entrate correnti, calcolato come indicato all'articolo 2 del DPCM 17.3.2020, è pari al 22,63% ed il valore soglia di cui all'articolo 4 dello stesso DPCM prevede per la fascia demografica cui appartiene il Comune di Grosseto, un rapporto pari al 27,6%;

Dato atto che, per quanto sopra la spesa di personale relativa all'anno 2018, calcolata ex articolo 2 DPCM 17.3.2020, in applicazione dell'articolo 5, commi 1 e 2, dello stesso decreto, come indicato anche nell'allegato A sopra richiamato, può essere incrementata fino ad un massimo di euro 2.369.074,95;

Visto il PTFP 2022/2024 approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 10 del 25.1.2022;

Dato atto che a seguito delle assunzioni indicate nel PTFP 2022/2024 già approvato dalla Giunta Comunale l'incremento della spesa di personale per le assunzioni a tempo indeterminato, pari ad € 790.132,92 annue, risulta contenuto entro il limite massimo di € 2.369.074,95;

Tenuto conto che successivamente all'approvazione del PTFP 2022/2024 è stato inviato al Ministero del Lavoro il prospetto informativo disabili che, fotografando la situazione occupazionale dell'Ente al 31.12.2021, ha evidenziato una scopertura di 5 unità di personale disabile e/o appartenente alle categorie protette come previsto dalla L. 68/1999;

Tenuto conto che:

- successivamente all'approvazione del PTFP 2022/2024 altri dipendenti dell'Ente hanno presentato le proprie dimissioni dall'impiego o comunque sono stati trasferiti ad altri Enti attraverso la procedura della mobilità volontaria;
- nel corso dell'anno 2021 è stato analizzato il valore della struttura organizzativa, in collaborazione con consulenti esperti esterni all'ente e, in alcuni servizi sono emerse carenze di personale, mentre in altri il personale risultava sufficiente ad assicurare lo svolgimento delle funzioni assegnate, ma non sono emerse eccedenze di personale;

Considerato che successivamente all'approvazione del PTFP 2022/2024 è emersa la necessità di qualificare ulteriormente lo Staff del Sindaco prevedendo l'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 del TUEL di una figura professionale da inquadrare in categoria D con profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo, in luogo di una figura professionale di categoria C, cui affidare le funzioni di specialista nei rapporti con i media, le funzioni di coordinamento e gestione della comunicazione, le funzioni di coordinamento delle attività di studio, ricerca e progettazione del Sindaco e tutte le attività di assistenza al Sindaco;

Tenuto conto che il comma 3 dello stesso articolo 90 del D.Lgs. 267/2000 prevede specificamente la possibilità di sostituire i compensi per straordinario, produttività etc, con una indennità onnicomprensiva che ha la finalità di responsabilizzare il dipendente;

Ritenuto sulla base delle attività svolte e sul grado di responsabilità richiesto alla suddetta figura professionale, di poter quantificare il suddetto compenso annuo, da corrispondere mensilmente per 12 mensilità, in euro 5.000,00 corrispondente all'importo minimo riconoscibile alle Posizioni Organizzative sulla base dell'articolo 15, comma 2, CCNL 21.5.2018;

Tenuto conto che successivamente all'approvazione del PTFP 2022/2024:

- è emersa la necessità di andare a potenziare gli addetti alla toponomastica facendo ricorso ad una specifica professionalità interna già formata e pertanto immediatamente operativa;
- è emersa la necessità di potenziare la parte amministrativa della pianificazione urbanistica ricorrendo ad una figura di categoria B3;
- è emersa la necessità di potenziare il Settore Sviluppo Infrastrutturale con una figura tecnica con compiti di Istruttore da inquadrare in categoria C;

Ritenuto, per quanto sopra esposto, di variare il PTFP 2022/2024 precedentemente approvato come di seguito indicato:

- prevedere l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 6 unità di personale di categoria B, disabile e/o appartenente alle categorie protette come previsto dall'articolo 12 della L. 68/1999 mediante chiamata numerica dall'Ufficio Provinciale per il Lavoro;
- prevedere la sostituzione delle figure professionali che hanno presentato le proprie dimissioni dall'impiego con l'assunzione, a tempo pieno ed indeterminato, mediante concorso pubblico / scorrimento di graduatoria / mobilità volontaria, di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, n. 1 Istruttore Direttivo Informatico e n. 1 Istruttore Direttivo area di Vigilanza e di tutti coloro che eventualmente, cesseranno dall'impiego successivamente all'adozione del presente atto;
- prevedere l'assunzione, a tempo pieno ed indeterminato, mediante concorso pubblico / scorrimento graduatoria / mobilità volontaria, di due unità di categoria C con il profilo professionale di Istruttore Tecnico per la sostituzione della professionalità che mediante mobilità interna dovrà potenziare la toponomastica dell'Ente e per il potenziamento del Settore Sviluppo Infrastrutturale;
- prevedere l'assunzione, a tempo pieno ed indeterminato, mediante concorso pubblico / scorrimento graduatoria / mobilità volontaria, di una unità di personale di categoria B3 con profilo professionale di Collaboratore Amministrativo per potenziare dal punto di vista amministrativo la pianificazione urbanistica dell'Ente;
- prevedere l'assunzione a tempo pieno e determinato ai sensi dell'articolo 90 del TUEL di una unità di personale di categoria D per lo Staff del Sindaco in luogo della figura professionale precedentemente inquadrata in categoria C;

Ritenuto di valorizzare alcune professionalità interne dell'area amministrativa prevedendo n. 2 progressioni verticali dalla categoria C alla categoria D in applicazione dell'articolo 52 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'articolo 3 della L. 113/2021;

Dato atto che:

- le assunzioni di n. 6 unità di personale di categoria B, disabile e/o appartenente alle categorie protette come previsto dall'articolo 12 della L. 68/1999, con decorrenza 1.6.2022, comporteranno una spesa annua di euro 154.316,79 che graverà sul bilancio 2022 per euro 90.018,13,
- la spesa per l'assunzione di due Istruttori Tecnici, categoria C, con decorrenza 1.5.2022, comporterà una spesa annua di euro 57.620,54 che graverà sul bilancio 2022 per euro 38.413,70,
- la spesa per l'assunzione di una unità di personale, Collaboratore Amministrativo, categoria B3, con decorrenza 1.5.2022, comporterà una spesa annua di euro 27.025,96 che graverà sul bilancio 2022 per euro 18.017,31,
- l'assunzione di una unità di categoria D per lo Staff del Sindaco, in luogo della figura professionale precedentemente inquadrata in categoria C, con decorrenza 16.4.2022, comporterà una maggiore spesa annua di euro 6.255,28 comprensiva dell'indennità prevista dall'articolo 90, comma 3, del TUEL e relativi oneri riflessi, attribuita con il presente atto. Tale maggiore spesa graverà sul bilancio 2022 per € 4.430,82;
- la progressione verticale dalla categoria C alla categoria D di due unità di personale con decorrenza 1.9.2022 comporterà una maggiore spesa annua di € 4.431,87 che graverà sul bilancio 2022 per € 1.477,29;

Dato atto che la sostituzione delle ulteriori figure professionali che cesseranno nel corso dell'anno 2022 non comporterà oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'Ente in quanto la spesa è già compresa nei capitoli di bilancio dedicati alla spesa per il personale;

Considerato che all'interno del comune di Grosseto prestano servizio in posizione di comando le figure professionali di seguito indicate:

- n. 1 Insegnante Scuola Infanzia, categoria C,

- n. 1 Educatore Asilo Nido, categoria C,
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, categoria D;

Ritenuto di prevedere la possibilità di acquisire, mediante l'istituto della mobilità volontaria ai sensi dell'articolo 30 del D.Lgs.267/2000, le figure professionali sopra elencate che attualmente prestano servizio presso l'Ente in posizione di comando;

Dato atto che l'eventuale acquisizione mediante mobilità volontaria delle suddette figure professionali non comporterà alcun incremento della spesa di personale in quanto le somme relative alle loro retribuzioni risultano già comprese nei capitoli del bilancio di previsione dedicati al rimborso delle spese di personale agli Enti titolari del rapporto di lavoro;

Ritenuto di volere acquisire in posizione di comando una figura professionale di Insegnante Scuola Infanzia / Educatrice per le scuole comunali dell'infanzia / asili nido, con decorrenza 1.9.2022, al fine di proseguire la gestione dei servizi in economia almeno in alcune delle strutture comunali, con una spesa annua di € 28.810,27 che graverà sul bilancio 2022 per € 9.603,22;

Considerato che il PTFP 2022/2024, a seguito dell'aggiornamento apportato con la presente deliberazione, comporterà un incremento della spesa di personale per le assunzioni a tempo indeterminato di complessive € 1.0071.942,5;

Dato atto che l'importo di cui sopra risulta contenuto entro il limite massimo di euro 2.369.074,95 come risulta nella tabella allegata A alla presente deliberazione;

Dato atto che:

- le assunzioni previste nel PTFP 2022/2024 approvato con deliberazione G.C. n. 10 del 25.1.2022 hanno avuto una decorrenza successiva rispetto a quella programmata dando luogo ad economie di spesa sul capitolo 51090 del bilancio 2022 per € 163.456,40,
- la variazione al PTFP 2022/2024 sopra illustrata comporta, complessivamente, un incremento della spesa per nuove assunzioni per € 161.960,47,
- la spesa inerente la variazione al PTFP 2022/2024 di cui alla presente deliberazione trova pertanto copertura sul capitolo 51090 del bilancio 2022;

Dato atto che il presente piano dei fabbisogni è coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppa, nel rispetto dei vincoli finanziari in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150), come dettagliati nei seguenti atti programmatici:

- deliberazione della Giunta Comunale n. 467/2020 con la quale è stato approvato il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della performance;
- deliberazione del Consiglio Comunale n. 79 del 26.7.2021e ss.mm. e ii. con la quale è stato approvato il Documento unico di Programmazione per il triennio 2022/2024;
- deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 7.3.2022 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione anni 2022/2024;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 552 del 30.12.2021 con la quale è stato approvato, in via provvisoria, il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano degli obiettivi per gli anni 2022/2024, a valere come Piano della Performance, conformemente alle disposizioni di cui all'art. 10 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150;
- deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 8.2.2022 esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, relativo al triennio 2022/2024, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/4/2006 n. 198;

Dato atto che l'Amministrazione Comunale, con deliberazione G.C. n. 8 del 18.1.2022 ha effettuato la verifica delle eccedenze di personale prevista dall'articolo 33 del D.Lgs. 165/2001 che non ha evidenziato situazioni di soprannumero e/o di eccedenza;

Visto il parere dell'Organo di revisione contabile, allegato alla presente deliberazione, che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa e qui integralmente richiamate per costituire parte integrante e sostanziale del deliberato,

1. di aggiornare il PTFP 2022/2024 approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 10 del 25.1.2022 prevedendo le assunzioni di personale a tempo pieno ed indeterminato di seguito indicate:
 - n. 6 unità di personale di categoria B, disabile e/o appartenente alle categorie protette come previsto dalla L. 68/1999 mediante chiamata numerica dall'Ufficio Provinciale per il Lavoro;
 - sostituzione, mediante concorso pubblico / scorrimento di graduatoria / mobilità volontaria, delle seguenti figure professionali che hanno presentato le proprie dimissioni dall'impiego successivamente alla data di approvazione del PTFP 2022/2024:
 - n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo,
 - n. 1 Istruttore Direttivo Informatico,
 - n. 1 Istruttore Direttivo area di Vigilanza,
 - di tutti coloro che eventualmente, presenteranno le dimissioni dall'impiego e non previsti al momento dell'istruttoria della presente deliberazione;
 - n. 2 unità di personale di categoria C con il profilo professionale di Istruttore Tecnico, mediante concorso pubblico / scorrimento graduatoria / mobilità volontaria;
 - n. 1 unità di personale di categoria B3 con il profilo professionale di Collaboratore Amministrativo, mediante concorso pubblico / scorrimento graduatoria / mobilità volontaria;
2. di aggiornare il PTFP 2022/2024 approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 10 del 25.1.2022 prevedendo con decorrenza 1.9.2022 la progressione verticale di due unità di personale area amministrativa dalla categoria C alla categoria D;
3. di dare atto che a seguito dell'attuazione del PTFP 2022/2024 come modificato dalla presente deliberazione, l'incremento della spesa di personale per le assunzioni a tempo indeterminato è pari ad euro 1.0071.942,5 ed è contenuto nei limiti previsti dal DPCM del 17.3.2020, come risulta anche dalla tabella allegata alla presente deliberazione;
4. di dare atto che l'incremento di spesa per le assunzioni di personale a tempo indeterminato previsto dal PTFP 2022/2024 rispetta quanto stabilito dagli articoli 4 e 5 del DPCM 17.3.2020;
5. di aggiornare il PTFP 2022/2024 approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 10 del 25.1.2022 prevedendo la possibilità di acquisire, mediante l'istituto della mobilità volontaria ai sensi dell'articolo 30 del D.Lgs. 165/2001, le figure professionali di seguito elencate attualmente in posizione di comando presso l'Ente:
 - n. 1 Insegnante Scuola Infanzia, categoria C,
 - n. 1 Educatore Asilo Nido, categoria C,
 - n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, categoria D;
6. di dare atto che a seguito delle assunzioni di cui al punto 6 la spesa complessiva del personale non subisce variazioni in quanto già prevista nel bilancio di previsione 2022/2024 nei capitoli destinati al rimborso delle spese di personale agli Enti titolari del rapporto di lavoro;

7. di aggiornare il PTFP 2022/2024 approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 10 del 25.1.2022 prevedendo l'assunzione a tempo pieno e determinato ai sensi dell'articolo 90 del TUEL, con decorrenza 16.4.2022, di una unità di categoria D per lo Staff del Sindaco, in luogo della figura professionale precedentemente inquadrata in categoria C;
8. di riconoscere, ai sensi dell'articolo 90, comma 3, del D.Lgs. 267/2000 una indennità omnicomprensiva pari ad € 5.000,00 annue da corrispondere per 12 mensilità;
9. di dare atto che, a seguito della variazione di cui al punto 7, la spesa complessiva da sostenere nell'anno 2022 per le assunzioni a tempo determinato, con esclusione della spesa relativa al personale di vigilanza finanziato con i proventi del codice della strada, ammonta ad € 516.421,33 ed è inferiore a quella sostenuta nell'anno 2009 pari ad € 658.004,00;
10. di acquisire in posizione di comando una figura professionale di Insegnante Scuola Infanzia / Educatrice per le scuole comunali dell'infanzia / asili nido, con decorrenza 1.9.2022, al fine di proseguire la gestione dei servizi in economia almeno in alcune delle strutture comunali;
11. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 è coerente con le vigenti disposizioni inerenti al contenimento delle spese di personale e che l'Ente ha rispettato l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006 e la spesa di personale è stata calcolata secondo i parametri di cui alla Circolare del MEF n. 9/2006;
12. di dare atto che la spesa per le assunzioni di cui alla presente programmazione trova copertura sul bilancio di previsione 2022/2024.

Con separata votazione, espressa in forma palese, la presente deliberazione viene dichiarata, all'unanimità, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.Lgs. 267/2000 stante l'urgenza di porre in essere tutti gli atti necessari alle assunzioni previste nel presente atto di programmazione.

Letto, confermato e sottoscritto

Il SINDACO
Antonfrancesco Vivarelli Colonna

(atto sottoscritto digitalmente)

Il SEGRETARIO GENERALE
Dott. Luca Canessa