

COMUNE DI LIVORNO FERRARIS

PROVINCIA DI VERCELLI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024

(Art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in L. n. 113/2021)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 105 del 2-11-2022

PREMESSA

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in L. n. 113/2021, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale – quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.lgs n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza [Piano nazionale anticorruzione (PNA)] e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e del D.lgs n. 33/2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 209 ed entrato in vigore il 22.09.2022.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in L. n. 113/2021, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del D.L. n. 228/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 15/2022 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del D.L. n. 36/2022, convertito, con modificazioni, in L. n. 79/2022, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30.06.2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022 concernente la definizione del contenuto del PIAO, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del predetto

decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022 sopra citato.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del suddetto Decreto il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione e, quindi, sino al 29.12.2022, dal momento che la data di approvazione del bilancio di previsione 2022-2024 è stata prorogata sino al 31.08.2022, ai sensi dell'articolo unico del Decreto del Ministero dell'Interno del 28.07.2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 177 del 30.07.2022.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il PIAO 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Livorno Ferraris

Indirizzo: Via Martiri della Libertà n. 100 - 13046 Livorno Ferraris (VC)

Codice fiscale: 84500230028 - Partita IVA: 00403150022

Sindaco: Stefano Paolo Corgnati

Numero dipendenti al 31 dicembre 2021: 15

Numero abitanti al 31 dicembre 2021: 4.207

Telefono: 0161477295

Sito internet: www.comune.livornoferraris.vc.it/it-it/home

E-mail: segreteria@comune.livornoferraris.vc.it

PEC: info@pec.livornof.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico: Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) 2022-2024 di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 53 del 22.12.2021, esecutiva ai sensi di legge e s.m.i.

Sottosezione di programmazione Performance:

- Piano della Performance 2022 di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 23.03.2022, esecutiva ai sensi di legge;
- Piano delle azioni positive 2021-2023 di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 128 del 24.11.2021, esecutiva ai sensi di legge, e successiva rettifica effettuata con deliberazione dello stesso Organo n. 97 del 11.10.2022, esecutiva ai sensi di legge.

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza: Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2019-2021, la cui vigenza è stata confermata per l'anno 2022 ai sensi della deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 01.07.2022, esecutiva ai sensi di legge, assunta in forza del comunicato del Presidente dell'ANAC del 02.05.2022 e delle precedenti conferme dello stesso PTPCT 2019-2021 deliberate dal medesimo Organo ai sensi della deliberazione dell'ANAC n. 1074 del 21.11.2018, di approvazione dell'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione, che ha introdotto semplificazioni in materia di aggiornamento del Piano in questione per i Comuni con meno di 5.000 abitanti, come definiti dall'art. 1, comma 2, della L. n. 158/2017, essendosi rilevato che, nel corso degli anni successivi all'approvazione del PTPCT 2019-2021, non si sono verificati fatti corruttivi e nemmeno disfunzioni amministrative significative o modifiche organizzative rilevanti.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa: Struttura organizzativa di cui all'allegato "A" al presente Piano.

Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile:

- nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 – che disciplineranno a regime l’istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle *“Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”*, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30.11.2021 e per le quali è stata raggiunta l’intesa nella Conferenza Unificata del 16.12.2021, l’istituto del lavoro agile presso questo Comune rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione;
- in data 04.08.2022 è stata sottoscritta l’ipotesi del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali del triennio 2019-2021 che al Titolo VI, Capi I e II, integra e definisce le modalità di applicazione della disciplina sul lavoro agile di cui sopra a cui l’Ente darà attuazione al momento della sottoscrizione definitiva e all’entrata in vigore del predetto contratto anche in base ad una specifica integrazione della presente sottosezione.

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:

- Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 di cui alle indicazioni contenute nella deliberazione della Giunta Comunale n. 159 del 24.11.2021, esecutiva ai sensi di legge, e nel DUPS 2022-2024, così come aggiornate, ai sensi dell’allegato “B” al presente Piano, in base alle necessità medio tempore rilevate ed intervenute.
- Piano di formazione del personale: la dimensione ridotta dell’Ente e la notevole diversificazione di attività dei vari dipendenti comunali non consente la definizione di veri e propri piani formativi a livello di Ente. Per cui, nel bilancio di previsione è previsto un budget di spesa nei limiti delle risorse disponibili dal quale attingere per gli aggiornamenti che si rendono necessari in funzione delle innovazioni normative che si determinano nelle diverse materie. Si discostano da tale modalità le attività relative alla formazione sulle misure di prevenzione della corruzione in relazione alle quali vengono organizzati interventi rivolti all’intero personale generalmente gestiti attraverso ditte esterne e la materia della sicurezza del lavoro in relazione alla quale il Responsabile del Servizio di Sicurezza e prevenzione programma le attività formative rivolte alle varie tipologie di addetti sulla base delle disposizioni normative. Vengono così pianificati i corsi per gli addetti ai servizi di emergenza e primo soccorso, di formazione individuale e di uso dei dispositivi di protezione individuale.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del presente Piano, ai sensi dell’art. 6, comma 3, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in L. n. 113/2021, nonché delle disposizioni di cui all’art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30.06.2022 sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, comma 1, lett. b), del D.lgs n. 150/2009, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell’articolo 147 del D.lgs n. 267/2000, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

ALLEGATO A

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Ufficio di Segretario Comunale:

Gestito in convenzione tra i Comuni di Valdilana (Ente capofila, con quota del 60%), Livorno Ferraris (con quota del 30%) e Stroppiana (con quota del 10%);

Servizi Segreteria – Affari Generali e Personale:

- 1) N. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, categoria professionale “D”, posizione economica “D/4”; utilizzo in convenzione, mediante “scavalco condiviso”, di un dipendente del Comune di Ronsecco per il 50% dell’orario di lavoro di 36 ore settimanali (sig. Renzo Masoero);
- 2) N. 1 Operatore Amministrativo, categoria professionale “B”, posizione economica “B/4”, a tempo pieno e indeterminato (sig.ra Anna Rita Formica);

Servizi Anagrafe, Elettorale, Stato Civile, Leva Militare, Statistica, Cultura, Sport, Turismo e Tempo Libero, Scolastici, Cimiteriali e Socio-Assistenziali:

- 3) N. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, categoria professionale “D”, posizione economica “D/5”, a tempo pieno e indeterminato (sig.ra Paola Varalda);
- 4) N. 1 Istruttore Amministrativo, categoria professionale “C”, posizione economica “C/5”, a tempo pieno e indeterminato (sig.ra Sabrina Grua);
- 5) N. 1 Istruttore Amministrativo, categoria professionale “C”, posizione economica “C/5”, a tempo pieno e indeterminato (sig.ra Patrizia Massazza);

Servizio Finanziario:

- 6) N. 1 Istruttore Direttivo Contabile, categoria professionale “D”, posizione economica “D/4”; utilizzo in convenzione, mediante “scavalco condiviso”, di un dipendente del Comune di Cigliano per 1/3 dell’orario di lavoro di 36 ore settimanali (sig. Alessandro Andreone);
- 7) N. 1 Istruttore Contabile, categoria professionale “C”, posizione economica “C/5”, a tempo pieno e indeterminato (sig.ra Cristina Corradini);

Servizio Tributi:

- 8) N. 1 Istruttore Direttivo Contabile, categoria professionale “D”, posizione economica “D/5”, a tempo pieno e indeterminato (sig.ra Elena Ceridono);

Servizi Lavori Pubblici, Urbanistica e Tecnico-Manutentivi:

- 9) N. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, categoria professionale “D”, posizione economica “D/1”, a tempo pieno e indeterminato (sig. Francesco Testù), comandato a tempo pieno presso il Comune di Mappano; il posto è presumibile che diventi vacante da 01.01.2023 qualora si dovesse concretizzare il trasferimento per mobilità volontaria dell’occupante posto presso il Comune di Mappano;
- 10) N. 1 Istruttore Tecnico, categoria professionale “C”, posizione economica “C/1”, a tempo pieno e indeterminato (sig. Fabrizio Di Ruscio);

- 11) N. 1 Istruttore Tecnico, categoria professionale “C”, posizione economica “C/1”, a tempo pieno e indeterminato (sig.ra Roberta Coggiola);
- 12) N. 1 Operatore Tecnico-Manutentivo, categoria professionale “B/3”, posizione economica “B/6”, a tempo pieno e indeterminato (sig. Massimiliano Tommasini);
- 13) N. 1 Operatore Tecnico-Manutentivo, categoria professionale “B/3”, posizione economica “B/3”, a tempo pieno e indeterminato (sig. Luca Mocca);
- 14) N. 1 Operatore Tecnico-Manutentivo, categoria professionale “B/3”, posizione economica “B/3”, a tempo pieno e indeterminato (sig. Silvestro Manuele);

Servizi Vigilanza – Polizia Locale:

Gestito in convenzione tra i Comuni di Livorno Ferraris (Ente capofila) e Cigliano.

Dipendenti comunali conferiti alla gestione associata:

- 15) N. 1 Istruttore Direttivo Vigilanza, categoria professionale “D”, posizione economica “D/3”, a tempo pieno e indeterminato (sig. Claudio Milano);
- 16) N. 1 Agente di Polizia Municipale, categoria professionale “C”, posizione economica “C/1”, a tempo pieno e indeterminato (sig. Angelo Procaccino);
- 17) N. 1 Agente di Polizia Municipale, categoria professionale “C”, posizione economica “C/1”, a tempo pieno e indeterminato (sig. Alberto Capello); il posto si renderà vacante dal 01.11.2022 a seguito di dimissioni volontarie dell’occupante posto;
- 18) N. 1 Operatore Amministrativo (messo comunale), categoria professionale “B”, posizione economica “B/6”, a tempo pieno e indeterminato (sig.ra Rosa Macaluso).

ALLEGATO B

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2022-2024

1 – PREMESSA:

Il Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) 2022-2024, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 53 del 22.12.2021, esecutiva ai sensi di legge e s.m.i., circa il piano del fabbisogno del personale dipendente del triennio 2022-2024, fa riferimento alle indicazioni contenute nella deliberazione della Giunta Comunale n. 157 del 24.11.2021, esecutiva ai sensi di legge.

La programmazione del fabbisogno del personale a tempo indeterminato e quella a tempo determinato o flessibile o assimilabile per come richiamata nel DUP suddetto, con riferimento alle necessità del corrente anno 2022, è stata attuata per come previsto, tranne che per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato dell'Operatore tecnico-manutentivo, categoria professionale "B".

Alla luce dell'intervenuta piena operatività del PIAO – a seguito della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del 07.09.2022, n. 209, del DPCM 30.06.2022, n. 132, all'oggetto "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*", entrato in vigore il 22.09.2022 – è necessario dare attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'art. 6, del D.L. 09.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 06.08.2021, n. 113, coordinando il piano del fabbisogno del personale suddetto all'interno dello schema tipo di PIAO definito con il citato Decreto, in uno con l'aggiornamento dello stesso fabbisogno in base alle esigenze nel frattempo rilevate dall'Ente.

2 – ESIGENZE:

La struttura organizzativa del personale dipendente è quella risultante dall'allegato "A" al PIAO 2022-2024 di cui il presente piano del fabbisogno del personale ne costituisce, a sua volta, allegato ("B").

Nel corso dell'anno 2022 si è verificata, dal 1° novembre, la cessazione dal servizio della figura professionale di Agente di Polizia Municipale, categoria professionale "C", a causa delle dimissioni volontarie del dipendente allora occupante posto, sig. Alberto Capello, inquadrato a tempo pieno e indeterminato nella figura professionale predetta, con posizione economica "C/1", conseguenti alla sua assunzione presso altro Ente per scorrimento di graduatoria.

Dal 01.01.2023 è presumibile che si verifichi anche la cessazione dal servizio della figura professionale di Istruttore Direttivo Tecnico, categoria professionale "D", in atto occupata dal dipendente sig. Francesco Testù – che vi è inquadrato a tempo pieno e indeterminato con posizione economica "D/1" – posto che il citato dipendente ha avanzato richiesta di mobilità volontaria presso il Comune di Mappano (TO), che al riguardo ha indetto apposito bando, e che il Comune di Livorno Ferraris ha rilasciato il relativo nulla osta al trasferimento, come risultante dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 25.10.2022, esecutiva ai sensi di legge.

Dal 01.07.2023 si verificherà inoltre la cessazione dal servizio della figura professionale di Istruttore Amministrativo, categoria professionale "C", in atto occupata dalla dipendente sig.ra Patrizia Massazza – che vi è inquadrata a tempo pieno e indeterminato con posizione economica "C/5" – posto che all'indicata data la citata dipendente avrà maturato i requisiti per il collocamento in pensione.

Alle evenienze suddette si intende far fronte mediante assunzione nel 2023 di:

- a) un Agente di Polizia Municipale, categoria professionale "C", in sostituzione dell'Agente cessato il 01.11.2022, non prima del decorso del periodo di conservazione del posto a cui è tenuto l'Ente nei

confronti di quest'ultimo, ai sensi dell'art. 20, comma 10, del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2021, salvo il verificarsi dell'ipotesi di cui al medesimo art. 20, comma 2;

- b) un Istruttore Direttivo Tecnico, categoria professionale "D", in sostituzione dell'analogo Istruttore di cui è ipotizzato il trasferimento per mobilità volontaria presso il Comune di Mappano, subordinatamente però alla effettiva concretizzazione di tale trasferimento la cui data è ipotizzata al 01.01.2023;
- c) un Istruttore Direttivo Amministrativo, categoria professionale "D", in luogo dell'Istruttore Amministrativo, categoria professionale "C", che cesserà dal servizio per pensionamento dal 01.07.2023, dal momento che è intenzione dell'Amministrazione potenziare professionalmente i servizi di carattere amministrativo inserendo nell'organico comunale una figura professionale di più elevata qualificazione e in grado di poter supportare meglio le figure professionali già operanti in tali servizi e di assurgere, col tempo, anche a ruoli gestionali e di responsabilità nell'ambito dei medesimi servizi.

Sempre nel 2023, si intende assumere una figura professionale di Operatore tecnico-manutentivo, categoria professionale "B", a reiterazione dell'analoga previsione contenuta nel fabbisogno del personale di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 157/2021 suddetta, non concretizzata sinora e non concretizzabile da qui sino alla fine del corrente anno 2022.

3 – FABBISOGNO E MODALITA' DI RECLUTAMENTO:

Alla luce di quanto indicato nel paragrafo "2 – Esigenze" e di quanto sarà indicato nel successivo paragrafo "4 – Capacità assunzionale, limite di spesa e sostenibilità di bilancio", il fabbisogno del personale dipendente del triennio 2022-2024 viene, pertanto, ad articolarsi nel modo seguente e le relative assunzioni saranno effettuate secondo le modalità di reclutamento definite a fianco di ciascuna figura professionale sottoelencata:

➤ ANNO 2022:

1. **Tempo indeterminato pieno o parziale:** nessuna assunzione, salva l'assunzione dell'Operatore tecnico-manutentivo specializzato, categoria professionale "B/3" già effettuata, a decorrere dal 1° gennaio 2022, ai sensi del fabbisogno del personale individuato con deliberazione della Giunta Comunale n. 157/2021 più sopra citata;
2. **Tempo determinato pieno o parziale o assimilabile:** nessuna assunzione, salvo:
 - il mantenimento delle convenzioni in essere con i Comuni di:
 - Cigliano, per l'utilizzo, mediante "scavalco condiviso", del dipendente del predetto Comune, sig. Alessandro Andreone, Istruttore Direttivo Contabile, categoria professionale "D", posizione economica "D/4", per un 1/3 dell'orario di lavoro di 36 ore settimanali;
 - Ronsecco per l'utilizzo, mediante "scavalco condiviso", del dipendente del predetto Comune, sig. Renzo Masoero, Istruttore Direttivo Amministrativo, categoria professionale "D", posizione economica "D/4", per un 1/2 dell'orario di lavoro di 36 ore settimanali;
 - l'attivazione di uno "scavalco di eccedenza" per un numero massimo di 12 ore settimanali – e, comunque, nel rispetto del limite della spesa per lavoro flessibile sostenuta nel 2009 (art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. 122/2010) che è pari ad € 8.000,00 – per una figura professionale di Agente di Polizia Municipale, categoria professionale "C", nelle more del reclutamento dell'analoga figura professionale prevista dal 2023;

➤ ANNO 2023:

1. **Tempo pieno e indeterminato:** assunzione delle seguenti figure professionali:

- un **Agente di Polizia Municipale, categoria professionale “C”**, a seguito del decorso del periodo di conservazione del posto a cui a diritto il dipendente menzionato nel paragrafo “2 – Esigenze” (sig. Alberto Capello), in applicazione dell’art. 20, comma 10, del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2021 e salvo il verificarsi dell’ipotesi di cui al medesimo art. 20, comma 2.

La procedura di reclutamento avverrà mediante concorso pubblico per soli esami, ai sensi dell’art. art. 35, comma 1, lett. a), del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., non reputandosi di dover prevedere una fase di valutazione dei titoli, non essendo connotato il relativo profilo da una elevata specializzazione tecnica ed essendo orientata l’Amministrazione a favorire quanto più possibile la partecipazione al concorso anche di giovani che abbiano appena ultimato il loro percorso di studi e da far crescere e formare all’interno dell’Ente.

Il concorso pubblico sarà espletato nel rispetto delle norme di legge e regolamentari vigenti in materia e, comunque, previo esperimento:

- della procedura di mobilità di cui all’art. 34-bis del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., e, in caso di esito negativo di quest’ultima, della procedura di mobilità di cui all’art. 30, comma 2-bis, del medesimo D.lgs; per entrambe le mobilità predette il trasferimento presso il Comune potrà riguardare dipendenti pubblici con posizione economica acquisita non superiore a “C/1” o equivalente, al fine del mantenimento degli equilibri finanziari di bilancio e del contenimento dell’incidenza su quest’ultimo della spesa del personale; nell’ipotesi di trasferimento di personale proveniente da comparti diversi da quello delle Regioni ed Autonomie Locali/Funzioni Locali, l’inquadramento sarà effettuato ai sensi delle disposizioni contenute nel D.lgs n. 165/2001 e s.m.i. (in particolare, artt. 29-bis e 30) e nel D.P.C.M. 26.06.2015, recante: “Definizione delle tabelle di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione del personale non dirigenziale”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 216 del 17.09.2016;
- della procedura di scorrimento degli idonei di graduatoria ancora vigente in questo Comune – ai sensi dell’art. 91, comma 4, del T.U. Enti Locali, approvato con D.lgs n. 267/2000 e s.m.i., e dell’art. 17, comma 1-bis, del D.L. n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020 – nei limiti stabiliti dalla legge per la validità temporale delle graduatorie; l’esperimento di tale procedura deve intendersi come eventuale, nel senso che, in assenza di graduatoria utile, attestata dal Responsabile del Servizio Personale, è possibile l’immediato avvio della procedura di cui alla sottostante lett. c);
- della procedura di scorrimento degli idonei della graduatoria di un concorso pubblico ancora vigente di altro Ente Locale, ai sensi dell’art. 3, comma 61, della L. 24.12.2003, n. 350, norma tuttora applicabile, come sostenuto dalla Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per le Marche, nella deliberazione n. 41/2019/PAR del 06.09.2019;

- un **Istruttore Direttivo Tecnico, categoria professionale “D”**, subordinatamente all’effettiva concretizzazione del trasferimento per mobilità volontaria del dipendente di cui è menzione nel paragrafo “2 – Esigenze” (sig. Francesco Testù).

La procedura di reclutamento avverrà mediante progressione verticale ai sensi ed in applicazione dell’art. 52, comma 1-bis, del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., nonché ai sensi ed in applicazione delle disposizioni che al riguardo saranno contenute nel CCNL Funzioni Locali, triennio 2019-2021, la cui ipotesi – sottoscritta tra l’ARAN e le organizzazioni sindacali il 04.08.2022 – prevede apposita disciplina agli artt. 13 e 15.

Ciò comunque previo esperimento della procedura di mobilità di cui all’art. 34-bis del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., e non anche della procedura di mobilità di cui all’art. 30, comma 2-bis, del medesimo D.lgs, essendo intenzione dell’Ente avvalersi della facoltà di sospensione del relativo obbligo di svolgimento prima dell’espletamento delle procedure concorsuali, prevista, sino al 31.12.2024, dall’art. 3, comma 8, della

L. n. 56/2019, come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021.

Relativamente alla mobilità ex art. 34-bis suddetto si precisa che il trasferimento presso il Comune potrà riguardare dipendenti pubblici con posizione economica acquisita non superiore a "D/1" o equivalente, al fine del mantenimento degli equilibri finanziari di bilancio e del contenimento dell'incidenza su quest'ultimo della spesa del personale.

Nell'ipotesi di trasferimento di personale proveniente da comparti diversi da quello delle Regioni ed Autonomie Locali/Funzioni Locali, l'inquadramento sarà effettuato ai sensi delle disposizioni contenute nel D.lgs n. 165/2001 e s.m.i. (in particolare, artt. 29-bis e 30) e nel D.P.C.M. 26.06.2015, recante: *"Definizione delle tabelle di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione del personale non dirigenziale"*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 216 del 17.09.2016;

- un **Istruttore Direttivo Amministrativo, categoria professionale "D"**, a seguito dell'intervenuta cessazione dal servizio per pensionamento della dipendente di cui è menzione nel paragrafo *"2 – Esigenze"* (sig.ra Patrizia Massazza).

La procedura di reclutamento avverrà mediante concorso pubblico per soli esami, ai sensi dell'art. 35, comma 1, lett. a), del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., non reputandosi di dover prevedere una fase di valutazione dei titoli, non essendo connotato il relativo profilo da una elevata specializzazione tecnica ed essendo orientata l'Amministrazione a favorire quanto più possibile la partecipazione al concorso anche di giovani che abbiano appena ultimato il loro percorso di studi e da far crescere e formare all'interno dell'Ente.

Il concorso pubblico sarà espletato nel rispetto delle norme di legge e regolamentari vigenti in materia e, comunque, previo esperimento:

- della procedura di mobilità di cui all'art. 34-bis del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., e non anche della procedura di mobilità di cui all'art. 30, comma 2-bis, del medesimo D.lgs, essendo intenzione dell'Ente avvalersi della facoltà di sospensione del relativo obbligo di svolgimento prima dell'espletamento delle procedure concorsuali, prevista, sino al 31.12.2024, dall'art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019, come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021.

Relativamente alla mobilità ex art. 34-bis suddetto si precisa che il trasferimento presso il Comune potrà riguardare dipendenti pubblici con posizione economica acquisita non superiore a "D/1" o equivalente, al fine del mantenimento degli equilibri finanziari di bilancio e del contenimento dell'incidenza su quest'ultimo della spesa del personale.

Nell'ipotesi di trasferimento di personale proveniente da comparti diversi da quello delle Regioni ed Autonomie Locali/Funzioni Locali, l'inquadramento sarà effettuato ai sensi delle disposizioni contenute nel D.lgs n. 165/2001 e s.m.i. (in particolare, artt. 29-bis e 30) e nel D.P.C.M. 26.06.2015, recante: *"Definizione delle tabelle di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione del personale non dirigenziale"*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 216 del 17.09.2016;

- della procedura di scorrimento degli idonei di graduatoria ancora vigente in questo Comune – ai sensi dell'art. 91, comma 4, del T.U. Enti Locali, approvato con D.lgs n. 267/2000 e s.m.i., e dell'art. 17, comma 1-bis, del D.L. n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020 – nei limiti stabiliti dalla legge per la validità temporale delle graduatorie; l'esperimento di tale procedura deve intendersi come eventuale, nel senso che, in assenza di graduatoria utile, attestata dal Responsabile del Servizio Personale, è possibile l'immediato avvio della procedura di cui al sottostante alinea;
- della procedura di scorrimento degli idonei della graduatoria di un concorso

pubblico ancora vigente di altro Ente Locale, ai sensi dell'art. 3, comma 61, della L. 24.12.2003, n. 350, norma tuttora applicabile, come sostenuto dalla Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per le Marche, nella deliberazione n. 41/2019/PAR del 06.09.2019;

- un **Operatore Tecnico-Manutentivo, categoria professionale "B"**.

La procedura di reclutamento avverrà mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi ed in applicazione dell'art. 35, comma 1, lett. b), del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., nonché previo esperimento della procedura di mobilità di cui all'art. 34-bis del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., e non anche della procedura di mobilità di cui all'art. 30, comma 2-bis, del medesimo D.lgs, essendo intenzione dell'Ente avvalersi della facoltà di sospensione del relativo obbligo di svolgimento prima dell'espletamento delle procedure concorsuali, prevista, sino al 31.12.2024, dall'art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019, come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021.

Relativamente alla mobilità ex art. 34-bis suddetto si precisa che il trasferimento presso il Comune potrà riguardare dipendenti pubblici con posizione economica acquisita non superiore a "B/1" o equivalente, al fine del mantenimento degli equilibri finanziari di bilancio e del contenimento dell'incidenza su quest'ultimo della spesa del personale.

Nell'ipotesi di trasferimento di personale proveniente da comparti diversi da quello delle Regioni ed Autonomie Locali/Funzioni Locali, l'inquadramento sarà effettuato ai sensi delle disposizioni contenute nel D.lgs n. 165/2001 e s.m.i. (in particolare, artt. 29-bis e 30) e nel D.P.C.M. 26.06.2015, recante: *"Definizione delle tabelle di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione del personale non dirigenziale"*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 216 del 17.09.2016;

2. **Tempo determinato pieno o parziale o assimilabile**: nessuna assunzione, salvo:

- il mantenimento delle convenzioni in essere con i Comuni di:
 - Cigliano, per l'utilizzo, mediante *"scavalco condiviso"*, del dipendente del predetto Comune, sig. Alessandro Andreone, Istruttore Direttivo Contabile, categoria professionale "D", posizione economica "D/4", per un 1/3 dell'orario di lavoro di 36 ore settimanali;
 - Ronsecco per l'utilizzo, mediante *"scavalco condiviso"*, del dipendente del predetto Comune, sig. Renzo Masoero, Istruttore Direttivo Amministrativo, categoria professionale "D", posizione economica "D/4", per un 1/2 dell'orario di lavoro di 36 ore settimanali;
- l'attivazione di uno "scavalco di eccedenza" per un numero massimo di 12 ore settimanali – e, comunque, nel rispetto del limite della spesa per lavoro flessibile sostenuta nel 2009 (art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. 122/2010) che è pari ad € 8.000,00 – per una figura professionale di Agente di Polizia Municipale, categoria professionale "C", nelle more del reclutamento dell'analoga figura professionale prevista nel punto 1, lett. a);

➤ **ANNO 2024:**

1. **Tempo indeterminato pieno o parziale**: nessuna assunzione;

2. **Tempo determinato pieno o parziale o assimilabile**: nessuna assunzione, salvo il mantenimento delle convenzioni in essere con i Comuni di:

- Cigliano, per l'utilizzo, mediante *"scavalco condiviso"*, del dipendente del predetto Comune, sig. Alessandro Andreone, Istruttore Direttivo Contabile, categoria professionale "D", posizione economica "D/4", per un 1/3 dell'orario di lavoro di 36 ore settimanali;

- Ronsecco per l'utilizzo, mediante "scavalco condiviso", del dipendente del predetto Comune, sig. Renzo Masoero, Istruttore Direttivo Amministrativo, categoria professionale "D", posizione economica "D/4", per un 1/2 dell'orario di lavoro di 36 ore settimanali.

4 – CAPACITÀ ASSUNZIONALE, LIMITE DI SPESA E SOSTENIBILITÀ DI BILANCIO:

Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre non più come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, bensì come un 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 del budget assunzionale.

La previsione di tale nuovo modello di programmazione del personale è finalizzata a superare il meccanismo rigido della dotazione organica che distingue tra posti in organico resi disponibili in base a vacanze pregresse rispetto a procedure concorsuali e posti di nuova istituzione.

Tale considerazione è suffragata dal contenuto delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della P.A." adottate con decreto del Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il MEF che prevede l'abbandono della dotazione organica in favore dell'adozione dell'istituto della "spesa potenziale massima sostenibile".

In più, la disposizione di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019, depone per il superamento della logica del *turnover* a favore della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione, con decreto del 17.03.2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108/2020, avente ad oggetto le "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", ha individuato 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 la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

In particolare, secondo l'art. 2, comma 1, lett. a), del decreto sopra citato, per spesa del personale si intendono gli "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 (...) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato", mentre, in base alla lett. b) del medesimo comma, per entrate correnti occorre considerare la "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".

L'art. 4 del medesimo decreto riconosce la facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, per un ammontare non superiore al valore soglia individuato nella misura del 27,20 per cento (per i Comuni appartenenti alla fascia demografica da 3.000 e fino a 4.999 abitanti, qual è il Comune di Livorno Ferraris).

La circolare del 13.05.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 226/2020, esplicativa delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 suddetto e del relativo decreto attuativo del 17.03.2020, ha chiarito quanto segue:

- il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni, di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2020, si applica a decorrere dal 20.04.2020. Per l'effetto, le procedure assunzionali avviate secondo il previgente regime – a valere su *budgets* assunzionali di anni precedenti – sono fatte salve;
- gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità – FCDE – stanziato nel bilancio di previsione) devono comprendere, dal lato spesa, gli impegni di competenza relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP 101 nonché gli ulteriori codici 1030212001, 1030212003 e 1030212999, mentre dal lato entrata, gli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate relativi agli ultimi tre rendiconti di gestione approvati (al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto a quelle assunte a riferimento per il calcolo della media);
- i Comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia di riferimento, come fissato all'art. 4 del decreto del 17.03.2020, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia. In ogni caso, in questa prima fase, l'eventuale potenzialità espansiva può esplicarsi progressivamente nel rispetto degli incrementi annuali di cui all'art. 5 del medesimo decreto attuativo;
- pertanto, i Comuni che registrato un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia di riferimento, possono incrementare annualmente la spesa di personale riferita all'anno 2018 in misura non superiore al valore percentuale riportato nella Tabella 2 di cui all'art. 5 del suddetto decreto, ancorché nel rispetto del valore soglia;
- rispetto a tali percentuali massime di incremento è importante precisare rispetto a quanto chiarito dalla circolare in commento che – come sostenuto dall'ANCI nel *“Quaderno operativo n. 31 del febbraio 2022 – Le regole ordinarie e straordinarie per le assunzioni di personale”* – l'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di turn-over, non portano alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa;
- ciò comporta che le percentuali di crescita annuale individuate dalla Tabella 2 suddetta consentono la quantificazione di una spesa aggiuntiva che si somma al valore della spesa di personale registrata nel 2018 e da tale sommatoria si ricava il limite complessivo della spesa di personale nell'anno di riferimento; infatti, qualora ci si limitasse a considerare le percentuali di incremento annuale solo in termini di budget assunzionale valevole anno per anno, si perderebbe la possibilità di utilizzare i risparmi derivanti dalla contrazione della spesa rispetto al 2018 ad esempio per cessazioni di personale intervenute a qualsiasi titolo (cfr. quanto previsto dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014);
- relativamente a questo Ente, quanto sopra determina che la capacità assunzionale aggiuntiva derivante dal personale cessato negli anni 2020, 2021 e 2022 e di quello che cesserà nell'anno 2023 è computabile come da prospetto sottostante – elaborato dal Servizio Personale d'intesa con quello Finanziario – tenuto conto che la mobilità in uscita e in entrata non è più neutrale per come in prosieguo esplicitato:

Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2020 e 2021 da utilizzare nel 2022, al netto delle assunzioni effettuate nel 2021 e nel 2022	€ 32.297,36
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2022 da utilizzare nel 2023	€ 32.924,42
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2023 (sig. Patrizia Massazza)	€ 36.263,76

Ad ulteriore chiarimento, occorre evidenziare inoltre che, prima dell'entrata in vigore dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e del decreto del 17.03.2020, le operazioni di mobilità in uscita e in entrata erano da

considerarsi neutrali ai fini del *turnover*, purché realizzate tra Enti sottoposti entrambi a vincoli di assunzioni e di spesa ed in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno e che rispettassero gli obiettivi legislativi finalizzati alla riduzione della spesa e le disposizioni sulle dotazioni organiche.

All'attualità, come anche esplicitato dalla circolare del 13.05.2020, la definizione delle neo-facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica il venir meno del regime del *turnover*, con l'effetto che l'immissione in ruolo per mobilità di un dipendente non potrà considerarsi neutra in quanto andrà ad assorbire quota dello spazio assunzionale finanziario disponibile mentre la fuoriuscita lo incrementerà.

Alla luce di tutto quanto precede, a seguito dell'approvazione dell'ultimo rendiconto di gestione riferito all'esercizio 2021, approvato con deliberazione consiliare n. 10 del 26 aprile 2022, esecutiva ai sensi di legge, questo Ente, in base al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti per come declinato nel decreto del 17.03.2020 e in quanto rientrante nella fascia demografica da 3.000 a 4.999 abitanti, si colloca, tra gli Enti virtuosi avendo un valore soglia del 19,63% - che è inferiore al limite stabilito del 27,20% - ed in quanto tale ha la possibilità di incrementare nel 2022 (sino ad € 163.817,54 + € 65.221,78 per cessazioni 2020, 2021 e 2022), nel 2023 (sino ad € 170.118,21 + € 36.263,76 per cessazioni 2023) e nel 2024 (sino ad € 176.418,89) la spesa di personale rispetto a quella registrata nel 2018 (che risulta essere di € 630.067,46), come evincibile dal prospetto di calcolo **allegato "1"** al presente piano quale parte integrante e sostanziale, elaborato dal Servizio Personale d'intesa con quello Finanziario.

In base a quanto rilevabile dai calcoli contenuti nel suddetto **allegato "1"**, il costo del personale attualmente in servizio, risultante dal prospetto allegato "A" al PIAO 2022-2024, implica una spesa pari ad € 822.817,93, di cui € 715.348,36 soggetti al limite del valore medio della spesa sostenuto nel triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006) che viene rispettato poiché esso è pari all'importo di € 738.621,80.

Inoltre:

- dalle risultanze emergenti **nell'allegato "2"** al presente piano quale parte integrante e sostanziale, elaborato dal Servizio Personale d'intesa con quello Finanziario, si evince - con riferimento all'anno 2022 - che il costo del personale attualmente in servizio più il costo dei due "*scavalchi condivisi*" previsti per tale anno nel paragrafo "3 - *Fabbisogno e modalità di reclutamento*", implica una spesa teorica pari ad € 824.598,80, di cui € 711.348,98 soggetti al limite del valore medio della spesa sostenuto nel triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006) che viene rispettato poiché esso è pari all'importo di € 738.621,80 (in merito allo "*scavalco condiviso*" si precisa che il relativo costo non è soggetto al limite della spesa sostenuta nel 2009 di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. 122/2010 - cfr. Corte dei Conti Sezione Autonomie deliberazione n. 23/2016, Corte dei Conti Sezione Umbria deliberazione n. 129/2020);
- dalle risultanze emergenti **nell'allegato "3"** al presente piano quale parte integrante e sostanziale, elaborato dal Servizio Personale d'intesa con quello Finanziario, si evince - con riferimento all'anno 2023 - che il costo del personale attualmente in servizio più il costo delle assunzioni a tempo indeterminato più il costo dei due "*scavalchi condivisi*" previsti per tale anno nel paragrafo "3 - *Fabbisogno e modalità di reclutamento*", implica una spesa teorica pari ad € 861.558,80, di cui € 719.392,79 soggetti al limite del valore medio della spesa sostenuto nel triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006) che viene rispettato poiché esso è pari all'importo di € 738.621,80 (in merito allo "*scavalco condiviso*" si precisa che il relativo costo non è soggetto al limite della spesa sostenuta nel 2009 di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. 122/2010 - cfr. Corte dei Conti Sezione Autonomie deliberazione n. 23/2016, Corte dei Conti Sezione Umbria deliberazione n. 129/2020);
- dalle risultanze emergenti **nell'allegato "4"** al presente piano quale parte integrante e sostanziale, elaborato dal Servizio Personale d'intesa con quello Finanziario, si evince - con riferimento all'anno 2024 - che il costo del personale a regime risultante dal prospetto **allegato "11"**, citato nel successivo paragrafo "6 - *Organigramma a regime*", più il costo dei due "*scavalchi condivisi*" previsti per tale anno nel paragrafo "3 - *Fabbisogno e modalità di reclutamento*", implica una spesa

pari ad € 860.477,08, di cui € 718.319,67 soggetti al limite del valore medio della spesa sostenuto nel triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006) che viene rispettato poiché esso è pari all'importo di € 738.621,80 (in merito allo "scavalco condiviso" si precisa che il relativo costo non è soggetto al limite della spesa sostenuta nel 2009 di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. 122/2010 – cfr. Corte dei Conti Sezione Autonomie deliberazione n. 23/2016, Corte dei Conti Sezione Umbria deliberazione n. 129/2020);

- dalle risultanze emergenti **nell'allegato "5"** al presente piano quale parte integrante e sostanziale, elaborato dal Servizio Personale d'intesa con quello Finanziario, si evince che:
 - o il limite della spesa sostenuta nel 2009 (art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. 122/2010) impegnabile per l'acquisizione di personale a tempo determinato/lavoro flessibile è pari ad € 8.000,00;
 - o questo importo – quale limite massimo di spesa da utilizzare per lo "scavalco di eccedenza" previsto per l'anno 2022 – sommato al costo del personale risultante dal prospetto **allegato "2"** suddetto, determina per l'anno 2022 un costo per spesa di personale comunque contenuto entro il limite del valore medio della spesa sostenuto nel triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006);
 - o lo stesso importo – quale limite massimo da utilizzare per lo "scavalco di eccedenza" previsto per l'anno 2023 – sommato al costo del personale risultante dal prospetto **allegato "3"** suddetto, determina per l'anno 2023 un costo per spesa di personale comunque contenuto entro il limite del valore medio della spesa sostenuto nel triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006).

Pertanto, in base alle indicazioni che precedono è possibile definire il fabbisogno di personale 2022-2024 come indicato nel paragrafo "3 – Fabbisogno e modalità di reclutamento", dato che:

- il costo delle relative assunzioni non pregiudica la salvaguardia degli equilibri pluriennali di bilancio, essendo salvaguardati il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti per come declinato nel decreto del 17.03.2020, i limiti di cui all'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006 e all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. 122/2010;
- l'Ente non è soggetto alle disposizioni sull'assunzione obbligatoria di personale disabile, di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i., avendo un numero di lavoratori occupati inferiore a 15, computato in base all'art. 4 della predetta legge, come desumibile dal prospetto informativo annuale trasmesso il 21 gennaio 2022;
- circa il reclutamento mediante progressione verticale previsto per la figura professionale indicata nel paragrafo "3 – Fabbisogno e modalità di reclutamento", anno 2023, punto 1, secondo alinea, è rispettata la "riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno" e il limite "delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente" di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i.

Inoltre, in merito alle assunzioni previste dal medesimo paragrafo "3 – Fabbisogno e modalità di reclutamento" sussistono i presupposti normativi il cui mancato rispetto ne rende impossibile la loro effettuazione, visto che il Comune:

- ha approvato il Piano di Azioni Positive 2021-2023, come da indicazioni riportate nella "Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione", "Sottosezione di programmazione Performance", del PIAO 2022-2024 di cui il presente piano di fabbisogno del personale ne costituisce allegato;
- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale per l'anno 2022, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., come da deliberazione della Giunta Comunale n. 157 del 24.11.2021, esecutiva ai sensi di legge;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 12.01.2022, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2022-2024, e con successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 26.03.2022, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il piano di performance e gli obiettivi gestionali 2022-2024;
- ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione 2022-2024 (vedasi deliberazione del Consiglio Comunale n. 53 del 23.12.2022, esecutiva ai sensi di legge) e del

rendiconto di gestione 2021 (vedasi deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 26/04/2022, esecutiva ai sensi di legge); si precisa che l'Ente non è soggetto alla predisposizione ed approvazione del bilancio consolidato, avendo una popolazione inferiore ai 5.000 abitanti ed avendo esercitato la facoltà prevista dall'art. 233-bis del D.lgs n. 267/2000 e s.m.i.;

- ha inviato il bilancio di previsione 2022-2024 e il rendiconto di gestione 2021, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, come da e-mail di conferma della BDAP del 12.1.2022 per il rilancio di previsione e del 13.04.2022 per il rendiconto;
- ha effettuato la corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica, adempiendo alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008, convertito dalla L. n. 2/2009, come indicato dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 23.02.2022, esecutiva ai sensi legge, all'oggetto: *"Fondo di garanzia dei debiti commerciali (Art.1, comma 862, Legge 145/2018). Presa d'atto dell'assenza obbligo di accantonamento per l'esercizio 2022"*;
- non si trova in condizioni di deficitarietà strutturale o sottoposto a procedure di riequilibrio pluriennale o in stato di dissesto di cui all'art. 243 e seguenti del T.U. Enti Locali, approvato con D.lgs n. 267/2000 e s.m.i., come rilevabile dal rendiconto della gestione ultimo approvato;
- ha rispettato gli obiettivi di saldo non negativo nell'anno 2018 (art. 1, commi 477 e 478, della L. n. 232/2016; art. 1, comma 823, della L. n. 145/2018; art. 1, commi da 827 a 830, della L. n. 145/2018) e ha inviato al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il termine prescritto, la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio, come da ricevuta della Ragioneria Generale dello Stato del 28.03.2019;
- non era e non è tenuto alla trasmissione alla BDAP delle informazioni di cui all'art. 1, comma 508, della L. n. 232/2016 perché Ente non beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà previsti dal D.P.C.M. 21.02.2017, n. 21, come da ricevuta della Ragioneria Generale dello Stato del 18.01.2018;

5 – ATTUAZIONE:

L'attuazione del fabbisogno del personale per come definito nel presente piano, paragrafo "3 – *Fabbisogno e modalità di reclutamento*", nonché l'effettuazione di adempimenti o l'assunzione di provvedimenti occorrenti per darvi compiuta esecuzione, sono demandati al Responsabile del Servizio Affari Generali e Personale.

In particolare, è demandata al suddetto Responsabile l'esecuzione della procedura di reclutamento indicata per ciascuna tipologia di assunzione o necessità di fabbisogno e, a conclusione della stessa, l'assunzione dell'avente titolo e la stipula con quest'ultimo del relativo contratto individuale di lavoro in nome, per conto e in rappresentanza dell'Ente, tenuto conto che:

- nel caso di reclutamento mediante scorrimento degli idonei di una graduatoria ancora vigente in questo Comune, il relativo procedimento deve avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'art. 91, comma 4, del T.U. Enti Locali, approvato con D.lgs n. 267/2000 e s.m.i., e dell'art. 17, comma 1-bis, del D.L. n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020, e comunque nei limiti stabiliti dalla legge per la validità temporale delle graduatorie;
- nel caso di reclutamento mediante scorrimento degli idonei di una graduatoria vigente in altro Ente Locale, ai sensi dell'art. 3, comma 61, della L. n. 350/2003, il relativo procedimento deve avvenire nel rispetto di quanto indicato **nell'allegato "6"** al presente piano quale parte integrante e sostanziale;
- nel caso di reclutamento mediante procedura di mobilità di cui all'art. 30, commi 1 e seguenti e 2-bis, del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., il relativo procedimento deve avvenire nel rispetto di quanto previsto dalle predette norme e, per quanto con esse compatibili, dalle norme previste dal regolamento per il passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 21.06.2018, esecutiva ai sensi di legge, nonché dalla disciplina su equivalenze ed inquadramento di cui al D.P.C.M. 26.06.2015;

- nel caso di reclutamento mediante concorso pubblico, il relativo procedimento deve avvenire nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 35-quater e 70, comma 13, del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., dalle linee di indirizzo contenute nel Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, del 22.07.2022 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14.09.2022), dal D.P.R. 09.05.1994, n. 487 e s.m.i. e dall'art. 10, comma 9, del D.L. n. 44/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 76/2021, nonché tenuto conto dell'eventuale riserva a favore dei volontari in ferma breve e ferma prefissata delle Forze armate congedati senza demerito ovvero durante il periodo di rafferma nonché dei volontari in servizio permanente, prevista dall'art. 1014 del D.lgs 15.03.2010, n. 66 e s.m.i., nonché la riserva a favore degli ufficiali di complemento in ferma biennale e degli ufficiali in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta delle tre Forze Armate, prevista dall'art. 678, comma 9, del medesimo D.lgs n. 66/2010;
- in attesa della definizione del nuovo ordinamento professionale, operato ai sensi del C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali 2019-2021 (la cui ipotesi – sottoscritta tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali il 04.08.2022 – prevede apposita disciplina nel Titolo III – Ordinamento Professionale), e nelle more dell'identificazione dei profili professionali e relative competenze secondo le indicazioni fornite dalle linee di indirizzo di cui al D.M. del 22.07.2022 suddetto, i profili professionali oggetto di reclutamento, previsti nel paragrafo “3 – *Fabbisogno e modalità di reclutamento*”, corrispondono a quelli previsti nel sistema di classificazione attualmente vigente nell'Ente e le competenze richieste per il ruolo da ricoprire sono definite in via transitoria come di seguito indicato, salvo loro successiva modifica in coerenza con i principi dettati dalla normativa nel frattempo approvata:
 - a) figura professionale di Agente di Polizia Municipale, categoria professionale “C” - funzioni, titoli di studio e requisiti specifici richiesti come da **allegato “7”** al presente piano quale parte integrante e sostanziale;
 - b) figura professionale di Istruttore Direttivo Tecnico, categoria professionale “D” - funzioni, titoli di studio e requisiti specifici richiesti come da **allegato “8”** al presente piano quale parte integrante e sostanziale;
 - c) figura professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo, categoria professionale “D” - funzioni, titoli di studio e requisiti specifici richiesti come da **allegato “9”** al presente piano quale parte integrante e sostanziale;
 - d) figura professionale di Operatore Tecnico-Manutentivo, categoria professionale “B” - funzioni, titoli di studio e requisiti specifici richiesti come da **allegato “10”** al presente piano quale parte integrante e sostanziale.

6 – ORGANIGRAMMA A REGIME:

In base alle esigenze ed al fabbisogno definiti nei paragrafi precedenti, l'organigramma del personale dipendente, a seguito delle relative assunzioni, risulterà essere a regime come da **allegato “11”** al presente piano quale parte integrante e sostanziale

COMUNE DI LIVORNO FERRARIS		Spese per il personale	
ALLEGATO 1			
Comuni superiori 1000 abitanti			
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2022/ (da previsione)
1	Totale intervento 1 - Personale	+	700.118,38 €
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		526.220,12 €
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		163.033,02 €
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		5.786,56 €
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		43.855,18 €
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		17.744,52 €
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		3.470,00 €
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	0,00 €
5	Irap	+	50.964,56 €
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			811.062,93 €
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partita di giro", ecc.)	+	11.735,00 €
TOTALE SPESA DI PERSONALE			822.817,93 €
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2022 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali progressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	43.279,37
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	28.097,87
9	Spese per assunzione di lavoratori categoria protetta (per la quota d'obbligo)	-	
10	Spese per formazione del personale	-	2.500,00
11	Rimborsi per missioni	-	979,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	14.672,88
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 3)	-	735,00
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finale con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FI 58/2007 dell'8 marzo 2007)	-	
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per Funzioni tecniche, ICI, condoni, avvocatura, IMU e TARI.	-	
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	1.333,90
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	11.854,11
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non è perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per la categoria protetta non sono soggette a Irap)	-	3.787,92
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perso da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	229,54
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunta con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
24	Somme per nuove assunzioni 2020 previste in base al nuovo DL assunzioni gennaio 2020	-	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			107.469,58 €
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			715.348,38 €
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013			738.621,50 €
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?			SI
MARGINE DI SPESA ANCORA SOSTENIBILE NEL 2022			23.272,44 €
TOTALE SOMMA A DISPOSIZIONE NEL 2022 PER NUOVE ASSUNZIONI CON ONERI			32.297,36 €
SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2009 prevista nel 2022			0,00 €
LIMITE SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2010			8.000,00 €

CALCOLI PER L'APPLICAZIONE DEL NUOVO DPCM del 17.3.2020 pubblicato in GU in data 27.4.2020

Istruzioni: inserire i valori o seguire le istruzioni delle righe evidenziate in ROSA riportate qui sotto.

INSERIRE UNA "X" NELLA TABELLA RIPORTATA DA RIGA 91 IN BASE ALLE DIMENSIONI DEMOGRAFICHE DELL'ENTE

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. nota di dettaglio) 660.889,27 €

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative all'ultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio) 3.457.488,22 €
 INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio) 3.619.643,18 €
 INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio) 3.223.364,53 €
 MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO 3.433.498,64 €

INSERIRE fondo crediti dubbia esigibilità* stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (v. nota di dettaglio) 66.271,80 €
 MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE 3.367.226,84 €

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI 19,63%
 VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO 27,20%

INCREMENTO TEORICO DELLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 915.885,70 €

COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA TABELLA 1 DM

SI

-

-

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - rilevata nel Rendiconto ANNO 2018 (v. nota di dettaglio)

630.067,46 €

% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM

INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)

IL DATO INDICA LA SPESA DI PERSONALE "dell'ultimo rendiconto approvato" A CUI È SOMMATA IL VALORE DI INCREMENTO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI DEFINITA DAL DM.
 ATTENZIONE LE MAGGIORI ASSUNZIONI SONO CONSENTITE NEL RISPETTO DEL VALORE MASSIMO DELLA SOGLIA DELLA TABELLA 1 DM. NEI CALCOLI QUI A FIANCO LA SIMULAZIONE VIENE FATTA SUI VALORI DELLA SPESA DI PERSONALE DELL'ULTIMO CONSUNTIVO E DELLA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI DEGLI ULTIMI 3 RENDICONTI APPROVATI AL MOMENTO, MENTRE NEL DECRETO SARANNO DA CALCOLARE "A SCORRIMENTO".

È POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA IN RIGA 85 SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1 ?

IN CASO LA RISPOSTA SIA "NO" ALLA RIGA 87, QUALE È LA SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM.
 SPESA MASSIMA CONSENTITA PER NUOVE ASSUNZIONI

Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. nota di dettaglio)

NB: Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare la facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuali della Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Limite max spesa assunzioni 2020

0,00 €

164.929,11 €

2020	2021	2022	2023	2024
19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
119.712,82 €	151.216,19 €	163.817,54 €	170.118,21 €	176.418,89 €
780.602,09 €	812.105,46 €	824.706,81 €	831.007,48 €	837.308,16 €
SI	SI	SI	SI	SI
/	/	/	/	/

DI LIVORNO FERRARIS		Spese per il personale	ALLEGATO 2
Comuni superiori 1000 abitanti			
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2022 (da previsione)
1	Totale intervento 1 - Personale	+	761.787,61 €
di cui	Ritribuzioni lorde (trattamento fisso e accessori) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		527.564,83 €
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		163.393,05 €
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		5.786,56 €
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuta		
	Spese per incanichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'Ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. internali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		
	Rimborso pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		43.856,16 €
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		17.709,01 €
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		3.470,00 €
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. internali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	
3	Rimborso pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	0,00 €
5	IRAP	+	51.076,19 €
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			812.803,80 €
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	11.735,00 €
TOTALE SPESA DI PERSONALE			824.538,80 €
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2022 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali progressivi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	43.396,12
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	33.717,45
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	
10	Spese per formazione del personale	-	2.500,00
11	Rimborsi per missioni	-	979,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	14.672,88
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	735,00
15	Spese per personale trasferito dalla Regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziarie con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell'8 marzo 2007)	-	
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per Funzioni tecniche, ICI, condoni, avvocatura, IMU e TARI.	-	
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	1.333,90
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	11.885,57
21	IRAP relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non è perché versato direttamente dall'Ente cui il personale è stato comandato e perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	3.796,37
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	229,54
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunta con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
24	Somme per nuove assunzioni 2020 previste in base al nuovo DL assunzioni gennaio 2020	-	0,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			113.249,82 €
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			711.348,98 €
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013			
			738.821,80 €
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?			SI
MARGINE DI SPESA ANCORA SOSTENIBILE NEL 2022			27.271,82 €
TOTALE SOMMA A DISPOSIZIONE NEL 2022 PER NUOVE ASSUNZIONI CON ONERI			32.297,36 €
SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2009 prevista nel 2022			1.829,13 €
LIMITE SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2010			8.000,00 €

CALCOLI PER L'APPLICAZIONE DEL NUOVO DPCM del 17.3.2020 pubblicato in GU in data 27.4.2020

ISTRUZIONI: Inserire i valori o seguire le istruzioni delle righe evidenziate in ROSA riportate qui sotto

INSERIRE UNA "X" NELLA TABELLA RIPORTATA DA RIGA 91 IN BASE ALLE DIMENSIONI DEMOGRAFICHE DELL'ENTE

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. nota di dettaglio)	660.889,27 €
INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relativa all'ultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	3.457.488,22 €
INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relativa al penultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	3.619.643,18 €
INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relativa al terzo ultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)	3.223.364,53 €
MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO	3.433.498,64 €
INSERIRE fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (v. nota di dettaglio)	66.271,80 €
MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE	3.367.226,84 €

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	19,63%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	27,20%

INCREMENTO TEORICO DELLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	915.885,70 €
---	--------------

COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA TABELLA 1 DM	SI
--	----

-	-
---	---

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - rilevata nel Rendiconto ANNO 2018 (v. nota di dettaglio)
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)
IL DATO INDICA LA SPESA DI PERSONALE "dell'ultimo rendiconto approvato" A CUI È SOMMATA IL VALORE DI INCREMENTO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI DEFINITA DAL DM. ATTENZIONE LE MAGGIORI ASSUNZIONI SONO CONSENTITE NEL RISPETTO DEL VALORE MASSIMO DELLA SOGLIA DELLA TABELLA 1 DM. NEI CALCOLI QUI A FIANCO LA SOMMAZIONE VIENE FATTA SUI VALORI DELLA SPESA DI PERSONALE DELL'ULTIMO CONSUNTIVO E DELLA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI DEGLI ULTIMI 3 RENDICONTI APPROVATI AL MOMENTO, MENTRE NEL DECRETO SARANNO DA CALCOLARE "A SCORRIMENTO".
E' POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA IN RIGA 85 SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1 7
IN CASO LA RISPOSTA sia "NO" ALLA RIGA 87, QUALE È LA SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. SPESA MASSIMA CONSENTITA PER NUOVE ASSUNZIONI
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. nota di dettaglio)
NB: Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare la facoltà assunzionali residua dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio attestato dall'organo di revisione.
Limite max spesa assunzioni 2020

630.067,46 €				
2020	2021	2022	2023	2024
19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
119.712,82 €	151.216,19 €	163.817,54 €	170.118,21 €	176.418,89 €
780.602,09 €	812.105,46 €	824.706,81 €	831.007,48 €	837.308,16 €
SI	SI	SI	SI	SI
/	/	/	/	/

0,00 €

184.929,11 €

COMUNE DI LIVORNO FERRARIS Spese per il personale ALLEGATO 3			
Comuni superiori 1000 abitanti			
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2023/ (da previsione)
1	Totale intervento 1 - Personale	+	796.388,80 €
di cui:	Ritribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		548.964,19 €
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		170.966,50 €
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		5.786,56 €
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/6/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuta		
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 27/6/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)		
	Rimborso pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		50.274,21 €
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		16.938,34 €
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		3.479,00 €
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 27/6/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	
3	Rimborso pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	0,00 €
5	Irap	+	53.425,00 €
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			849.823,80 €
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partita di giro", ecc.)	+	11.735,00 €
TOTALE SPESA DI PERSONALE			861.558,80 €
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2023 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	44.182,96
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	33.770,17
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	
10	Spese per formazione del personale	-	2.500,00
11	Rimborsi per missioni	-	979,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	14.672,88
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti della spesa stanziata dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	735,00
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finalizzate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 del 6 marzo 2007)	-	
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per Funzioni tecniche, ICI, condoni, avvocatura, IMU e TARI.	-	
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	1.333,90
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	12.095,96
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non è perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e il perché la spesa per la categoria protetta non sono soggette a Irap)	-	3.913,13
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perso da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	229,90
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
24	Somme per nuove assunzioni 2020 previste in base al nuovo DL assunzioni gennaio 2020	-	27.773,12
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			142.166,01 €
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			719.392,79 €
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013			738.621,80 €
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?			SI
MARGINE DI SPESA ANCORA SOSTENIBILE NEL 2023			19.228,01 €
TOTALE SOMMA A DISPOSIZIONE NEL 2023 PER NUOVE ASSUNZIONI CON ONERI			32.297,36 €
SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2009 prevista nel 2023			0,00 €
LIMITE SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2010			8.000,00 €

CALCOLI PER L'APPLICAZIONE DEL NUOVO DPCM del 17.3.2020 pubblicato in GU in data 27.4.2020

Istruzioni: inserire i valori o seguire le istruzioni delle righe evidenziate in ROSA riportate qui sotto

INSERIRE UNA "X" NELLA TABELLA RIPORTATA DA RIGA 91 IN BASE ALLE DIMENSIONI DEMOGRAFICHE DELL'ENTE

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. nota di dettaglio)

660.889,27 €

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative all'ultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)

3.457.488,22 €

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)

3.619.643,18 €

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)

3.223.364,53 €

MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO

3.433.498,64 €

INSERIRE fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (v. nota di dettaglio)

66.271,80 €

MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE

3.367.226,84 €

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI

19,63%

VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO

27,20%

INCREMENTO TEORICO DELLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

915.885,70 €

COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA TABELLA 1 DM

SI

-	-
---	---

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - rilevata nel Rendiconto ANNO 2018 (v. nota di dettaglio)

630.067,46 €

2020	2021	2022	2023	2024
19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
119.712,82 €	151.216,19 €	163.817,54 €	170.118,21 €	176.418,89 €
780.602,09 €	812.105,46 €	824.706,81 €	831.007,48 €	837.308,16 €
SI	SI	SI	SI	SI
/	/	/	/	/

0,00 €

184.929,11 €

% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM

INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)

IL DATO INDICA LA SPESA DI PERSONALE "dell'ultimo rendiconto approvato" A CUI È SOMMATA IL VALORE DI INCREMENTO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI DEFINITA DAL DM. ATTENZIONE LE MAGGIORI ASSUNZIONI SONO CONSENTITE NEL RISPETTO DEL VALORE MASSIMO DELLA SOGLIA DELLA TABELLA 1 DM. NEI CALCOLI QUI A FIANCO LA SIMULAZIONE VIENE FATTA SUI VALORI DELLA SPESA DI PERSONALE DELL'ULTIMO CONSUNTIVO E DELLA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI DEGLI ULTIMI 3 RENDICONTI APPROVATI AL MOMENTO, MENTRE NEL DECRETO SARANNO DA CALCOLARE "A SCORRIMENTO".

E' POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA IN RIGA 85 SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1 ?

IN CASO LA RISPOSTA sia "NO" ALLA RIGA 87, QUALE È LA SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. SPESA MASSIMA CONSENTITA PER NUOVE ASSUNZIONI

Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. nota di dettaglio)

NB: Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le fasce assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Limite max spesa assunzioni 2020

COMUNE DI LIVORNO FERRARIS Spese per il personale			ALLEGATO 4	
Comuni superiori 1000 abitanti				
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2024/ (da previsione)	
di cui:	1	Totale intervento 1 - Personale	+	795.377,96 €
		Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		548.245,05 €
		Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		170.648,07 €
		Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		5.786,58 €
		Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
		Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		
		Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
		Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
		Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. internati, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		
		Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)		50.274,21 €
	Spese derivanti dal rinnovo contrattuali in corso		16.945,08 €	
	Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		3.479,00 €	
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. internati, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+		
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+		
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	0,00 €	
5	Irap	+	53.364,12 €	
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			848.742,08 €	
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partita di giro", ecc.)	+	11.735,00 €	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			860.477,08 €	
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2024 (da previsione)	
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali progressivi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	44.180,83	
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	33.770,17	
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-		
10	Spese per formazione del personale	-	2.500,00	
11	Rimborsi per missioni	-	979,00	
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-		
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	14.672,88	
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuali nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	735,00	
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-		
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-		
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-		
18	Spese per incentivi al personale per Funzioni tecniche, ICI, condoni, avvocatura, IMU e TARL	-		
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	1.333,90	
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	12.089,39	
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non è perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e il perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	3.912,62	
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perso da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	229,90	
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di multiple caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-		
24	Somme per nuove assunzioni 2020 previste in base al nuovo DL assunzioni gennaio 2020	-	27.773,12	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			142.157,41 €	
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			718.319,67 €	
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013			738.821,80 €	
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?			SI	
MARGINE DI SPESA ANCORA SOSTENIBILE NEL 2024			20.301,13 €	
TOTALE SOMMA A DISPOSIZIONE NEL 2024 PER NUOVE ASSUNZIONI CON ONERI			32.297,36 €	
SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2009 prevista nel 2023			0,00 €	
LIMITE SPESA PERSONALE FLESSIBILE ART. 9 COMMA 28 DL 78/2010			8.000,00 €	

CALCOLI PER L'APPLICAZIONE DEL NUOVO DPCM del 17.3.2020 pubblicato in GU in data 27.4.2020

Istruzioni: inserire i valori o seguire le istruzioni delle righe evidenziate in ROSA riportate qui sotto

INSERIRE UNA "X" NELLA TABELLA RIPORTATA DA RIGA 91 IN BASE ALLE DIMENSIONI DEMOGRAFICHE DELL'ENTE

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. nota di dettaglio)

660.889,27 €

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative all'ultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)

3.457.488,22 €

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al penultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)

3.619.643,18 €

INSERIRE Entrate correnti: accertamenti di competenza relative al terzultimo rendiconto approvato (v. nota di dettaglio)

3.223.364,53 €

MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO

3.433.496,64 €

INSERIRE fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (v. nota di dettaglio)

66.271,80 €

MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE

3.367.226,84 €

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI

19,63%

VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO

27,20%

INCREMENTO TEORICO DELLA SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

915.885,70 €

COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA TABELLA 1 DM

SI

-	-
---	---

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - rilevata nel Rendiconto ANNO 2018 (v. nota di dettaglio)	630.067,46 €				
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM	2020	2021	2022	2023	2024
	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)	119.712,82 €	151.216,19 €	163.817,54 €	170.118,21 €	176.418,89 €
IL DATO INDICA LA SPESA DI PERSONALE "del'ultimo rendiconto approvato" A CUI È SOMMATA IL VALORE DI INCREMENTO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI DEFINITA DAL DM. ATTENZIONE LE MAGGIORI ASSUNZIONI SONO CONSENTITE NEL RISPETTO DEL VALORE MASSIMO DELLA SOGLIA DELLA TABELLA 1 DM. NEI CALCOLI QUI A FIANCO LA SIMULAZIONE VIENE FATTA SUI VALORI DELLA SPESA DI PERSONALE DELL'ULTIMO CONSUNTIVO E DELLA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI DEGLI ULTIMI 3 RENDICONTI APPROVATI AL MOMENTO, MENTRE NEL DECRETO SARANNO DA CALCOLARE "A SCORRIMENTO".	780.602,09 €	812.105,46 €	824.706,81 €	831.007,48 €	837.308,16 €
È POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA IN RIGA 85 SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1 ?	SI	SI	SI	SI	SI
IN CASO LA RISPOSTA SIA "NO" ALLA RIGA 87, QUALE È LA SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. SPESA MASSIMA CONSENTITA PER NUOVE ASSUNZIONI	/	/	/	/	/
Reti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. nota di dettaglio) NB: Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le "facoltà" assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.	0,00 €				
Limite max spesa assunzioni 2020	184.929,11 €				

COMUNE DI LIVORNO FERRARIS – SPESE PER IL PERSONALE – ALLEGATO N. 5

Limite di spesa sostenuta nel 2009 (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010) € 8.000,00

Così calcolati dal rendiconto 2009 pari al 100% della spesa impegnata a titolo di lavoro flessibile sul cap. 3680/1807/99 codice 09.02.1.

Costo del personale anno 2022 (allegato 2)	€ 711.348,98 +
Costo per lavoro determinato flessibile	€ 8.000,00

Totale	----- € 719.348,98
--------	-----------------------

Limite di spesa 2011/2013 € 738.621,80

Costo del personale anno 2023 (allegato 3)	€ 719.392,79 +
Costo per lavoro determinato flessibile	€ 8.000,00

Totale	----- € 727.392,79
--------	-----------------------

Limite di spesa 2011/2013 € 738.621,80

ALLEGATO "6"

**CRITERI IN BASE AI QUALI INDIVIDUARE LA GRADUATORIA VIGENTE
DA CUI EVENTUALMENTE ATTINGERE PER LO SCORRIMENTO DEGLI IDONEI
PREVIO ACCORDO CON L'ENTE LOCALE CHE L'HA APPROVATA**

I criteri in base ai quali individuare la graduatoria vigente da cui eventualmente attingere per scorrimento degli idonei, previo accordo con l'Ente Locale che l'ha approvata, sono i seguenti:

- A. prioritariamente, utilizzo di graduatorie di pari profilo e categoria del posto oggetto di copertura rientranti nell'ambito di accordi già conclusi e vigenti con altri Enti Locali;
- B. in assenza di graduatorie di cui al punto precedente, la richiesta di disponibilità all'utilizzo della graduatoria, previo accordo, deve essere inviata tramite posta elettronica certificata (p.e.c.) ad almeno cinquanta Enti Locali, fermo restando che tra tali Enti devono essere compresi tutte le Province e le Città Metropolitane della Regione Piemonte, nonché tutti i Comuni capoluogo di Provincia della stessa Regione;
- C. deve esserci piena corrispondenza tra profilo e categoria del posto che si intende coprire con quelli per i quali è stato bandito il concorso la cui graduatoria si intende utilizzare;
- D. nel caso in cui più Enti, nei tempi indicati nella richiesta, abbiano manifestato la disponibilità all'utilizzo da parte del Comune delle proprie graduatorie, alla scelta della graduatoria si procederà utilizzando il criterio di priorità territoriale in base alla vicinanza geografica dell'Ente e, precisamente, nell'ordine:
 - 1°: graduatorie di Enti Locali appartenenti alla Provincia di Vercelli;
 - 2°: graduatorie di Enti Locali appartenenti alle Province confinanti con la Provincia di Vercelli;
 - 3°: graduatorie di Enti Locali appartenenti alle altre Province della Regione Piemonte;
 - 4°: graduatorie di Enti Locali appartenenti alle Regioni confinanti con la Regione Piemonte;
 - 5°: graduatorie di Enti Locali appartenenti alle altre Regioni d'Italia;
- E. nel caso di presenza di più disponibilità rientranti nello stesso grado di priorità sarà data la preferenza alla graduatoria dell'Ente Locale approvata in data più recente e, qualora fossero più di una con la stessa data, alla graduatoria con più idonei da interpellare; in caso di ulteriore parità, la graduatoria da cui attingere sarà scelta mediante sorteggio;
- F. individuata la graduatoria si procederà al suo utilizzo previo accordo con l'Ente Locale detentore, mediante scorrimento dei soggetti utilmente collocati, ai quali è di volta in volta assegnato un termine di dieci giorni per confermare la propria disponibilità in merito all'assunzione;
- G. qualora dall'individuata graduatoria non si dovesse pervenire ad assunzione per indisponibilità degli interessati o per altra causa, la procedura di scorrimento degli idonei della graduatoria ancora vigente di altro Ente Locale deve ritenersi esperita con esito negativo, potendosi così procedere all'avvio della procedura di reclutamento mediante concorso pubblico.

ALLEGATO “7”

FIGURA PROFESSIONALE DI AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE

CATEGORIA PROFESSIONALE “C”

FUNZIONI: in via generale elabora dati ed informazioni di tipo pure complesso con l'ausilio di apparecchiature tecniche di tipo anche informatico e svolge attività istruttoria, anche con responsabilità di procedimento o infraprocedimentale, e di predisposizione di atti, relazioni e documenti di natura amministrativa e contabile nell'ambito di istruzioni di massima impartite dalle figure professionali sovra ordinate e dal Responsabile di riferimento, con autonomia circa l'individuazione delle procedure occorrenti per lo svolgimento dei compiti affidati che, in via principale e, comunque, non esaustiva, si riferiscono ai servizi dell'ambito operativo di assegnazione.

L'attività comporta pure la tenuta e cura di relazioni organizzative interne anche di natura negoziale, di relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto e relazioni con gli utenti di natura diretta e negoziale.

Nelle attribuzioni proprie rientrano comunque lo svolgimento di compiti complementari, strumentali e sussidiari al perseguimento degli obiettivi di lavoro ascritti all'area di assegnazione.

La suddetta attività può comportare anche il coordinamento dei colleghi di lavoro e degli addetti alle categorie inferiori.

Ha piena responsabilità sia per le attività direttamente svolte che per i compiti comunque attribuiti.

In via di esemplificazione, non esaustiva, si indicano come di seguito riportato alcuni contenuti particolari della relativa attività:

- opera nell'ambito dei diversi processi, dalla prevenzione, al controllo, alla repressione, al rilascio di autorizzazioni, fino all'informazione ed alla rappresentanza, attraverso cui si esplicano le funzioni di polizia locale del Comune in materia di viabilità, traffico, segnaletica, infortunistica stradale, controllo edilizio, controllo annonario, occupazione suolo pubblico, trattamento sanitario obbligatorio, protezione civile, polizia amministrativa, polizia giudiziaria, notifiche;
- vigila su quanto possa rilevare ai fini della sicurezza pubblica, per quanto di competenza, nei limiti e con modalità previste dalle disposizioni di legge vigenti;
- gestisce le procedure sanzionatorie per violazione di leggi, di regolamenti comunali e di ordinanze sindacali;
- gestisce i casi rientranti nell'infortunistica stradale di competenza del Comune effettuando i rilievi del caso;
- svolge servizi esterni, appiedati o motorizzati, nell'ambito della viabilità comunale ed assicura servizi di assistenza turistica;
- esercita il ruolo di agente di polizia giudiziaria e collabora con le forze di polizia dello Stato nei limiti e nei modi stabiliti dalla legge;
- mantiene relazioni con gli uffici interni ed esterni interessati all'acquisizione dei risultati delle attività svolte dal corpo di polizia municipale;
- gestisce relazioni con i cittadini, nell'esecuzione delle attività di servizio;
- svolge attività di dattilografia, digitazione, composizione e duplicazione di testi, tabelle, etc., anche con l'ausilio di apparecchiature tecniche di tipo anche informatico, nonché attività amministrative di carattere istruttorio/esecutivo, anche coadiuvando altri addetti in attività di ricerca e conservazione di materiali, atti e documenti;
- provvede alle operazioni di ricezione, protocollo, smistamento, preparazione e spedizione della corrispondenza ove occorrente e richiesto;
- cura la tenuta di schedari, registri, repertori, bollettari e simili, e la materiale preparazione, fascicolazione, conservazione, catalogazione e consegna, all'interno dell'Amministrazione ed all'utenza, di atti, documenti, fascicoli, materiale bibliografico ed altri oggetti, nell'ambito di istruzioni anche di massima;
- per tutte le attività di competenza può utilizzare apparecchiature tecniche di tipo anche complesso;
- svolge attività ripetitive di registrazione di dati, secondo procedure ed istruzioni predeterminate, utilizzando anche macchine a supporto magnetico (personal computer, terminali, etc.);
- esegue funzioni di raccolta, predisposizione, controllo, codifica, immissione e verifica dei dati nei Centri Elettronici ove occorrente e richiesto.

Completa il profilo:

- la disponibilità all'apprendimento e alla formazione continua;
- la padronanza della normativa che disciplina la relativa attività ed in particolare la conoscenza dei relativi aspetti amministrativi e giuridici;

- la capacità di assicurare che il lavoro prodotto sia accurato in modo da prevenire errori e garantire il rispetto di un buon livello qualitativo dei risultati finali;
- la capacità di valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative;
- le competenze pratiche necessarie a risolvere problemi di media complessità, in un ambito specializzato di lavoro;
- l'orientamento alla collaborazione tra strutture organizzative, al lavoro di gruppo e al superamento dei conflitti.

TITOLO DI STUDIO PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO: possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado.

REQUISITI SPECIFICI:

- possesso della patente di guida categoria "B";
- possesso di sana e robusta costituzione organica in relazione all'attività specifica di polizia locale; costituiscono indici positivi di sana e robusta costituzione organica i seguenti:
 - o visus 16/10 complessivi con non meno di 6/10 nell'occhio che vede meno. Tale visus è raggiungibile con qualsiasi correzione purché tollerata e con una differenza tra le due lenti non superiore a 3 diottrie. Sono ammesse lenti a contatto purché il visus di 16/10 complessivi sia raggiungibile anche con normali occhiali;
 - o senso cromatico e luminoso normale;
 - o funzione uditiva normale;
 - o assenza di condizioni che alterino profondamente la costituzione organica quali la magrezza o l'obesità patologica avendo criterio di riferimento l'indice di massa corporea;
- assenza di condizioni patologiche o menomazioni che implicano danni o esiti di rilevanza funzionale; costituiscono condizioni patologiche rappresentanti causa di esclusione:
 - o malattie del sistema nervoso centrale o periferico e loro esiti di rilevanza funzionale;
 - o disturbi apprezzabili della comunicazione;
 - o disturbi mentali, di personalità o comportamentali (da rilevarsi attraverso anamnesi controfirmata);
 - o dipendenza da alcol, stupefacenti e sostanze psicotrope (da rilevarsi attraverso anamnesi controfirmata ed esami di laboratorio);
 - o dismetabolismi di grave entità che possono limitare l'impiego in mansioni o circostanze particolari;
 - o endocrinopatie di rilevanza funzionale con potenziali alterazioni comportamentali e cardiovascolari;
 - o malattie sistemiche del connettivo;
 - o patologie tumorali comportanti limitazioni funzionali rilevanti;
 - o patologie infettive accompagnate da grave e persistente compromissione funzionale;
 - o alterazioni della funzionalità e della dinamica respiratoria di marcata entità;
 - o patologie cardiovascolari e/o esiti comportanti limitazioni funzionali rilevanti;
 - o patologie o menomazioni dell'apparato muscolo-scheletrico e loro esiti comportanti limitazioni funzionali e rilevanti;
- possesso dei seguenti ulteriori requisiti:
 - o non essere stato espulso dalle Forze Armate o dai Corpi militarmente organizzati;
 - o non aver subito condanna a pena detentiva per delitto non colposo o non essere stato sottoposto a misure di prevenzione;
 - o non trovarsi nelle condizioni di disabile di cui all'art. 1 della L. n. 68/1999;
 - o non essere riconosciuti obiettori di coscienza (L. n. 230/1998 – D.lgs n. 66/2010); per gli operatori ammessi al servizio civile, occorre aver rinunciato allo status di obiettore di coscienza, presentando apposita dichiarazione irrevocabile presso l'Ufficio nazionale per il servizio civile, decorsi almeno 5 anni dalla data di collocamento in congedo, secondo le norme previste per l'espletamento del servizio di leva (art. 636, comma 3, del D.lgs n. 66/2010);
 - o essere idoneo a rivestire e svolgere incondizionatamente le funzioni connesse alla qualifica di agenti di pubblica sicurezza e ad effettuare servizio con armi.

ALLEGATO “8”

FIGURA PROFESSIONALE DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO

CATEGORIA PROFESSIONALE “D”

FUNZIONI: l'attività lavorativa che la figura professionale è chiamata a svolgere è caratterizzata da conoscenze altamente specialistiche, da un contenuto di tipo tecnico, gestionale e direttivo, con responsabilità dei risultati relativi ai diversi processi produttivi e/o amministrativi e/o contabili ascritti all'ambito operativo di appartenenza che possono comportare situazioni di criticità operative di elevata complessità e lo svolgimento di compiti di alto contenuto specialistico-professionale estrinsecantesi:

- a) nell'istruzione, predisposizione, redazione e sottoscrizione di atti e provvedimenti amministrativi anche di rilevante complessità, concernenti i servizi e le attività assegnate all'ambito operativo di appartenenza in base agli atti organizzativi adottati dall'Ente;
- b) in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione ed illustrazione di dati e norme tecniche e giuridiche, al fine della predisposizione e conduzione di analisi, studi, procedimenti e progetti riguardanti i servizi e le attività assegnate all'ambito operativo di appartenenza in base agli atti organizzativi adottati dall'Ente;
- c) nella capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

L'attività implica pure lo svolgimento di compiti relazionali sia interni - di natura negoziale e complessa, gestiti anche tra ambiti operativi diversi da quello di appartenenza -, sia esterni (con altri soggetti, enti, istituzioni, pubbliche amministrazioni, ecc.), di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale, nonché intrattenuti direttamente con l'utenza.

L'attività comporta anche il coordinamento dei colleghi di lavoro e degli addetti alle categorie inferiori.

La stessa attività è anche caratterizzata da:

- a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative;
- b) responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- c) responsabilità per l'attività direttamente svolta e per quella delle figure professionali nei confronti dei quali è esercitata l'attività di organizzazione e di coordinamento e, quindi, pure per le istruzioni impartite e per il conseguimento degli obiettivi dell'ambito operativo di appartenenza.

Nelle attribuzioni proprie rientrano comunque lo svolgimento di compiti complementari, strumentali e sussidiari al perseguimento degli obiettivi di lavoro dell'ambito operativo di appartenenza.

Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali (artt. 107 e 109 del T.U. Enti Locali, approvato con D.lgs n. 267/2000 e 13 e seguenti del C.C.N.L. Funzioni Locali del 21.05.2018), la figura professionale in commento potrebbe anche essere individuata come Responsabile di Servizio.

Alla figura professionale sono inoltre richieste buone capacità di soluzione delle varie problematiche operative di lavoro, buone capacità organizzative e di programmazione, intese come capacità di coordinare il lavoro e le attività dei propri collaboratori, di definire e assegnare obiettivi operativi. La relativa posizione di lavoro presuppone una continua relazione con diverse professionalità (collaboratori, servizi dell'Ente, amministratori, Enti esterni, utenza), per cui è necessaria un'ottima capacità di cooperazione e negoziazione.

Completa il profilo:

- la disponibilità all'apprendimento e alla formazione continua;
- la padronanza della normativa che disciplina la relativa attività ed in particolare la conoscenza dei relativi aspetti amministrativi e giuridici;
- la capacità di assicurare che il lavoro prodotto sia accurato in modo da prevenire errori e garantire il rispetto di un buon livello qualitativo dei risultati finali;
- la capacità di valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative;
- le competenze pratiche necessarie a risolvere problemi anche di elevata complessità, in un ambito specializzato di lavoro;
- la capacità di valutare e gestire situazioni complesse o non chiare, prospettando soluzioni idonee;
- l'orientamento alla collaborazione tra strutture organizzative, al lavoro di gruppo e al superamento dei conflitti.

TITOLO DI STUDIO PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO: possesso di una delle seguenti lauree di 1° livello (triennale) di cui al nuovo ordinamento, secondo le equiparazioni stabilite con le precedenti dal Decreto Interministeriale 09.07.2009 e, precisamente:

- a) Laurea di 1° livello in una delle seguenti classi (Decreto Ministeriale 03.11.1999, n. 509):
 - 04: Scienze dell'Architettura e dell'Ingegneria Edile;
 - 07: Urbanistica e Scienze della Pianificazione Territoriale e Ambientale;
 - 08: Ingegneria Civile e Ambientale;
- b) Laurea di 1° livello in una delle seguenti classi (Decreto Ministeriale 22.10.2004, n. 270):
 - L-07: Ingegneria Edile e Ambientale;
 - L-17: Scienze dell'Architettura;
 - L-21: Scienze della Pianificazione Territoriale, Urbanistica, Paesaggistica e Ambientale;
 - L-23: Scienze e Tecniche dell'Edilizia;

OPPURE

Possesso di uno dei seguenti Diplomi triennali di cui al Decreto Ministeriale 11.11.2011, all'oggetto *"Equiparazione dei diplomi delle scuole dirette a fini speciali, istituite ai sensi del DPR n. 162/1982, di durata triennale, e dei diplomi universitari, istituiti ai sensi della L. n. 341/1990, della medesima durata, alle lauree ex D.M. 509/99 e alle lauree ex D.M. 270/2004, ai fini della partecipazione ai pubblici concorsi"*:

Diplomi triennali del Decreto Interministeriale 11.11.2011	Classi delle Lauree DM 509/1999	Classi delle Lauree DM 270/2004
Edilizia	04 Scienze dell'Architettura e dell'Ingegneria Edile	L-23 Scienze e Tecniche dell'Edilizia
Ingegneria dell'Ambiente e delle Risorse	08 Ingegneria Civile e Ambientale	L-07 Ingegneria Edile e Ambientale
Ingegneria delle Infrastrutture	08 Ingegneria Civile e Ambientale	L-07 Ingegneria Edile e Ambientale
Ingegneria delle strutture	08 Ingegneria Civile e Ambientale	L-07 Ingegneria Edile e Ambientale
Ingegneria Edile	04 Scienze dell'Architettura e dell'Ingegneria Edile	L-23 Scienze e Tecniche dell'Edilizia
Realizzazione, riqualificazione e gestione degli spazi verdi	07 Urbanistica e Scienze della Pianificazione Territoriale e Ambientale	L-21 Scienze della Pianificazione Territoriale, Urbanistica, Paesaggistica e Ambientale
Sistemi Informativi territoriali	07 Urbanistica e Scienze della Pianificazione Territoriale e Ambientale	L-21 Scienze della Pianificazione Territoriale, Urbanistica, Paesaggistica e Ambientale

OPPURE

Possesso del seguente Diploma delle scuole dirette a fini speciali ex D.P.R. 10.03.1982, n. 162, all'oggetto *"Riordinamento delle scuole dirette a fini speciali, delle scuole di specializzazione e dei corsi di perfezionamento"*:

Diplomi ex D.P.R. n. 162/1982	Classi delle Lauree DM 509/1999	Classi delle Lauree DM 270/2004
Rilevamento e rappresentazione dei beni architettonici	04 Scienze dell'Architettura e dell'Ingegneria Edile	L-17 Scienze dell'Architettura

OPPURE

Possesso del diploma di laurea in Architettura, Ingegneria Edile, Ingegneria Edile-Architettura, Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio, Pianificazione Territoriale e Urbanistica, Pianificazione Territoriale Urbanistica e Ambientale, Pianificazione del Territorio, Urbanistica, di cui all'ordinamento previgente al Decreto Ministeriale 03.11.1999, n. 509, **oppure** possesso della laurea specialistica/magistrale di cui al nuovo ordinamento, secondo le

equiparazioni stabilite con le precedenti dal Decreto Interministeriale 09.07.2009 e, precisamente:

- a) Laurea specialistica in una delle seguenti classi (Decreto Ministeriale 03.11.1999, n. 509):
 - 3/S: Architettura del Paesaggio;
 - 4/S: Architettura e Ingegneria Edile;
 - 28/S Ingegneria Civile;
 - 38/S: Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio;
 - 54/S: Pianificazione Territoriale Urbanistica e Ambiente;
- b) Laurea magistrale in una delle seguenti classi (Decreto Ministeriale 22.10.2004, n. 270):
 - LM-3: Architettura del Paesaggio;
 - LM-4: Architettura e Ingegneria Edile-Architettura;
 - LM-23: Ingegneria Civile;
 - LM-24: Ingegneria dei Sistemi Edilizi;
 - LM-26: Ingegneria della sicurezza;
 - LM-35: Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio;
 - LM- 48: Pianificazione Territoriale ed Urbanistica.

REQUISITI SPECIFICI: possesso della patente di guida categoria “B”.

ALLEGATO "9"

FIGURA PROFESSIONALE DI ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO

CATEGORIA PROFESSIONALE "D"

FUNZIONI: l'attività lavorativa che la figura professionale è chiamata a svolgere è caratterizzata da conoscenze altamente specialistiche, da un contenuto di tipo tecnico, gestionale e direttivo, con responsabilità dei risultati relativi ai diversi processi produttivi e/o amministrativi e/o contabili ascritti all'ambito operativo di appartenenza che possono comportare situazioni di criticità operative di elevata complessità e lo svolgimento di compiti di alto contenuto specialistico-professionale estrinsecantesi:

- a) nell'istruzione, predisposizione, redazione e sottoscrizione di atti e provvedimenti amministrativi anche di rilevante complessità, concernenti i servizi e le attività assegnate all'ambito operativo di appartenenza in base agli atti organizzativi adottati dall'Ente;
- b) in attività di ricerca, acquisizione, elaborazione ed illustrazione di dati e norme tecniche e giuridiche, al fine della predisposizione e conduzione di analisi, studi, procedimenti e progetti riguardanti i servizi e le attività assegnate all'ambito operativo di appartenenza in base agli atti organizzativi adottati dall'Ente;
- c) nella capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

L'attività implica pure lo svolgimento di compiti relazionali sia interni - di natura negoziale e complessa, gestiti anche tra ambiti operativi diversi da quello di appartenenza -, sia esterni (con altri soggetti, enti, istituzioni, pubbliche amministrazioni, ecc.), di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale, nonché intrattenuti direttamente con l'utenza.

L'attività comporta anche il coordinamento dei colleghi di lavoro e degli addetti alle categorie inferiori.

La stessa attività è anche caratterizzata da:

- a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative;
- b) responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- c) responsabilità per l'attività direttamente svolta e per quella delle figure professionali nei confronti dei quali è esercitata l'attività di organizzazione e di coordinamento e, quindi, pure per le istruzioni impartite e per il conseguimento degli obiettivi dell'ambito operativo di appartenenza.

Nelle attribuzioni proprie rientrano comunque lo svolgimento di compiti complementari, strumentali e sussidiari al perseguimento degli obiettivi di lavoro dell'ambito operativo di appartenenza.

Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali (artt. 107 e 109 del T.U. Enti Locali, approvato con D.lgs n. 267/2000 e 13 e seguenti del C.C.N.L. Funzioni Locali del 21.05.2018), la figura professionale in commento potrebbe anche essere individuata come Responsabile di Servizio.

Alla figura professionale sono inoltre richieste buone capacità di soluzione delle varie problematiche operative di lavoro, buone capacità organizzative e di programmazione, intese come capacità di coordinare il lavoro e le attività dei propri collaboratori, di definire e assegnare obiettivi operativi. La relativa posizione di lavoro presuppone una continua relazione con diverse professionalità (collaboratori, servizi dell'Ente, amministratori, Enti esterni, utenza), per cui è necessaria un'ottima capacità di cooperazione e negoziazione.

Completa il profilo:

- la disponibilità all'apprendimento e alla formazione continua;
- la padronanza della normativa che disciplina la relativa attività ed in particolare la conoscenza dei relativi aspetti amministrativi e giuridici;
- la capacità di assicurare che il lavoro prodotto sia accurato in modo da prevenire errori e garantire il rispetto di un buon livello qualitativo dei risultati finali;
- la capacità di valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative;
- le competenze pratiche necessarie a risolvere problemi anche di elevata complessità, in un ambito specializzato di lavoro;
- la capacità di valutare e gestire situazioni complesse o non chiare, prospettando soluzioni idonee;
- l'orientamento alla collaborazione tra strutture organizzative, al lavoro di gruppo e al superamento dei conflitti.

TITOLO DI STUDIO PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO: possesso di una delle seguenti lauree di 1° livello (triennale) di cui al nuovo ordinamento, secondo le equiparazioni stabilite con le precedenti dal Decreto Interministeriale 09.07.2009 e, precisamente:

- a) Laurea di 1° livello in una delle seguenti classi (Decreto Ministeriale 03.11.1999, n. 509):
 - 02: scienze dei servizi giuridici;
 - 15: scienze politiche e delle relazioni internazionali;
 - 17: scienze dell'economia e della gestione aziendale;
 - 19: scienze dell'amministrazione;
 - 28: scienze economiche;
 - 31: scienze giuridiche;
- b) Laurea di 1° livello in una delle seguenti classi (Decreto Ministeriale 22.10.2004, n. 270):
 - L-14: scienze dei servizi giuridici;
 - L-36: scienze politiche e delle relazioni internazionali;
 - L-18: scienze dell'economia e della gestione aziendale;
 - L-16: scienze dell'amministrazione e dell'organizzazione;
 - L-33: scienze economiche;

OPPURE

Possezzo di uno dei seguenti Diplomi triennali di cui al Decreto Ministeriale 11.11.2011, all'oggetto *"Equiparazione dei diplomi delle scuole dirette a fini speciali, istituite ai sensi del DPR n. 162/1982, di durata triennale, e dei diplomi universitari, istituiti ai sensi della L. n. 341/1990, della medesima durata, alle lauree ex D.M. 509/99 e alle lauree ex D.M. 270/2004, ai fini della partecipazione ai pubblici concorsi"*:

Diplomi triennali del Decreto Interministeriale 11.11.2011	Classi delle Lauree DM 509/1999	Classi delle Lauree DM 270/2004
Consulente del lavoro	02 Scienze dei servizi giuridici	L-14 Scienze dei servizi giuridici
Operatore giudiziario	02 Scienze dei servizi giuridici	L-14 Scienze dei servizi giuridici
Operatore giuridico d'impresa	02 Scienze dei servizi giuridici	L-14 Scienze dei servizi giuridici
Banca e finanza	17 Scienze dell'Economia e della Gestione Aziendale	L-18 Scienze dell'Economia e della Gestione Aziendale
Economia del sistema agroalimentare e dell'ambiente	17 Scienze dell'Economia e della Gestione Aziendale	L-18 Scienze dell'Economia e della Gestione Aziendale
Economia delle imprese cooperative e delle organizzazioni non profit	17 Scienze dell'Economia e della Gestione Aziendale	L-18 Scienze dell'Economia e della Gestione Aziendale
Economia e amministrazione delle imprese	17 Scienze dell'Economia e della Gestione Aziendale	L-18 Scienze dell'Economia e della Gestione Aziendale
Economia e gestione dei servizi turistici	17 Scienze dell'Economia e della Gestione Aziendale	L-18 Scienze dell'Economia e della Gestione Aziendale
Gestione delle amministrazioni pubbliche	17 Scienze dell'Economia e della Gestione Aziendale	L-18 Scienze dell'Economia e della Gestione Aziendale
Gestione delle imprese alimentari	17 Scienze dell'Economia e della Gestione Aziendale	L-18 Scienze dell'Economia e della Gestione Aziendale
Gestione delle imprese cooperative e delle organizzazioni non profit	17 Scienze dell'Economia e della Gestione Aziendale	L-18 Scienze dell'Economia e della Gestione Aziendale
Marketing e comunicazione di azienda	17 Scienze dell'Economia e della Gestione Aziendale	L-18 Scienze dell'Economia e della Gestione Aziendale
Commercio estero	28 Scienze Economiche	L-33 Scienze Economiche

Economia applicata	28 Scienze Economiche	L-33 Scienze Economiche
Economia dell'ambiente	28 Scienze Economiche	L-33 Scienze Economiche
Metodi quantitative per l'economia	28 Scienze Economiche	L-33 Scienze Economiche
Moneta e finanza	28 Scienze Economiche	L-33 Scienze Economiche

OPPURE

Possesso del diploma di laurea in giurisprudenza (o equipollente) oppure in scienze politiche (o equipollente) oppure in economia e commercio (o equipollente), di cui all'ordinamento previgente al Decreto Ministeriale 03.11.1999, n. 509, **oppure** possesso della laurea specialistica/magistrale di cui al nuovo ordinamento, secondo le equiparazioni stabilite con le precedenti dal Decreto Interministeriale 09.07.2009 e, precisamente:

a) Laurea specialistica in una delle seguenti classi (Decreto Ministeriale 03.11.1999, n. 509):

- 22/S: giurisprudenza;
- 102/S: teoria e tecniche della normazione e dell'informazione giuridica;
- 57/S: programmazione e gestione delle politiche e dei servizi sociali;
- 60/S: relazioni internazionali;
- 64/S: scienze dell'economia;
- 70/S: scienze della politica;
- 71/S: scienze delle pubbliche amministrazioni;
- 88/S: scienze per la cooperazione allo sviluppo;
- 89/S: sociologia;
- 99/S: studi europei;
- 84/S: Scienze economico-aziendali;

b) Laurea magistrale in una delle seguenti classi (Decreto Ministeriale 22.10.2004, n. 270):

- LMG/01: giurisprudenza;
- LM-52: relazioni internazionali;
- LM-56: scienze dell'economia;
- LM-62: scienze della politica;
- LM-63: scienze delle pubbliche amministrazioni;
- LM-77: scienze economico-aziendali;
- LM-81: scienze per la cooperazione allo sviluppo;
- LM-87: servizio sociale e politiche sociali;
- LM-88: sociologia e ricerca sociale;
- LM-90: studi europei.

REQUISITI SPECIFICI: possesso della patente di guida categoria "B".

ALLEGATO “10”

FIGURA PROFESSIONALE DI ESECUTORE TECNICO-MANUTENTIVO

CATEGORIA PROFESSIONALE “B”

FUNZIONI: in via generale svolge attività consistente nell'esecuzione di operazioni di lavoro tecnico-manutentive e manuali a carattere specialistico nel campo della manutenzione del patrimonio comunale, della installazione, manutenzione, conduzione e riparazione di impianti, strumenti ed apparecchiature, della conduzione di automezzi e macchine operatrici anche complesse.

Le predette attività, che assolve in qualità di operaio professionale polivalente, sono svolte nell'ambito di istruzioni di massima impartite dalle figure professionali sovraordinate, con autonomia circa l'individuazione delle procedure occorrenti per lo svolgimento dei compiti affidatigli e con responsabilità limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro e dei compiti comunque attribuiti

L'attività comporta la tenuta e cura di relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, di relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale e relazioni con gli utenti di natura diretta, senza poteri di rappresentare la volontà dell'ente all'esterno.

Nelle attribuzioni proprie rientrano comunque lo svolgimento di compiti complementari, strumentali e sussidiari al perseguimento degli obiettivi di lavoro ascriviti all'area di assegnazione.

L'attività di lavoro è svolta anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, anche coadiuvando i colleghi e con responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano.

Completa il profilo l'orientamento alla collaborazione tra strutture organizzative, al lavoro di gruppo e al superamento dei conflitti.

TITOLO DI STUDIO PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO: assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale.

REQUISITI SPECIFICI:

- possesso della patente di guida categoria “B” o superiore;
- possesso della qualifica di addetto alla conduzione di trattori agricoli e forestali a ruota;
- capacità nell'esecuzione di opere di decoro e manutenzione urbana e utilizzo di attrezzature per il taglio e la gestione delle aree verdi
- possesso della qualifica di operatore elettronico
- capacità e funzionalità nell'attività di operatore ecologico - ambientale

ALLEGATO “11”

STRUTTURA ORGANIZZATIVA A REGIME

Ufficio di Segretario Comunale:

Gestito in convenzione tra i Comuni di Valdilana (Ente capofila, con quota del 60%), Livorno Ferraris (con quota del 30%) e Stroppiana (con quota del 10%);

Servizi Segreteria – Affari Generali e Personale:

- 1) N. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, categoria professionale “D”, posizione economica “D/4”; utilizzo in convenzione, mediante “scavalco condiviso”, di un dipendente del Comune di Ronsecco per il 50% dell’orario di lavoro di 36 ore settimanali (sig. Renzo Masoero);
- 2) N. 1 Operatore Amministrativo, categoria professionale “B”, posizione economica “B/4”, a tempo pieno e indeterminato (sig.ra Anna Rita Formica);

Servizi Anagrafe, Elettorale, Stato Civile, Leva Militare, Statistica, Cultura, Sport, Turismo e Tempo Libero, Scolastici, Cimiteriali e Socio-Assistenziali:

- 3) N. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, categoria professionale “D”, posizione economica “D/5”, a tempo pieno e indeterminato (sig.ra Paola Varalda);
- 4) N. 1 Istruttore Amministrativo, categoria professionale “C”, posizione economica “C/5”, a tempo pieno e indeterminato (sig.ra Sabrina Grua);
- 5) N. 1 Istruttore Amministrativo, categoria professionale “D”, posizione economica iniziale “D/1”, a tempo pieno e indeterminato – assunzione prevista dal piano di fabbisogno del personale 2022-2024, anno 2023;

Servizio Finanziario:

- 6) N. 1 Istruttore Direttivo Contabile, categoria professionale “D”, posizione economica “D/4”; utilizzo in convenzione, mediante “scavalco condiviso”, di un dipendente del Comune di Cigliano per 1/3 dell’orario di lavoro di 36 ore settimanali (sig. Alessandro Andreone);
- 7) N. 1 Istruttore Contabile, categoria professionale “C”, posizione economica “C/5”, a tempo pieno e indeterminato (sig.ra Cristina Corradini);

Servizio Tributi:

- 8) N. 1 Istruttore Direttivo Contabile, categoria professionale “D”, posizione economica “D/5”, a tempo pieno e indeterminato (sig.ra Elena Ceridono);

Servizi Lavori Pubblici, Urbanistica e Tecnico-Manutentivi:

- 9) N. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, categoria professionale “D”, posizione economica “D/1”, a tempo pieno e indeterminato – assunzione prevista dal piano di fabbisogno del personale 2022-2024, anno 2023, subordinatamente all’effettiva concretizzazione del trasferimento per mobilità volontaria del dipendente sig. Francesco Testù presso il Comune di Mappano;
- 10) N. 1 Istruttore Tecnico, categoria professionale “C”, posizione economica “C/1”, a tempo pieno e

indeterminato (sig. Fabrizio Di Ruscio);

- 11) N. 1 Istruttore Tecnico, categoria professionale "C", posizione economica "C/1", a tempo pieno e indeterminato (sig.ra Roberta Coggiola);
- 12) N. 1 Operatore Tecnico-Manutentivo, categoria professionale "B/3", posizione economica "B/6", a tempo pieno e indeterminato (sig. Massimiliano Tommasini);
- 13) N. 1 Operatore Tecnico-Manutentivo, categoria professionale "B/3", posizione economica "B/3", a tempo pieno e indeterminato (sig. Luca Mocca);
- 14) N. 1 Operatore Tecnico-Manutentivo, categoria professionale "B/3", posizione economica "B/3", a tempo pieno e indeterminato (sig. Silvestro Manuele);
- 15) N. 1 Operatore Tecnico-Manutentivo, categoria professionale "B", posizione economica iniziale "B/1", a tempo pieno e indeterminato – assunzione prevista dal piano di fabbisogno del personale 2022-2024, anno 2023;

Servizi Vigilanza – Polizia Locale:

Gestito in convenzione tra i Comuni di Livorno Ferraris (Ente capofila, con quota del 50 %) e Cigliano (con quota del 50 %).

Dipendenti comunali conferiti alla gestione associata:

- 16) N. 1 Istruttore Direttivo Vigilanza, categoria professionale "D", posizione economica "D/3", a tempo pieno e indeterminato (sig. Claudio Milano);
- 17) N. 1 Agente di Polizia Municipale, categoria professionale "C", posizione economica "C/1", a tempo pieno e indeterminato (sig. Angelo Procaccino);
- 18) N. 1 Agente di Polizia Municipale, categoria professionale "C", posizione economica iniziale "C/1", a tempo pieno e indeterminato – assunzione prevista dal piano di fabbisogno del personale 2022-2024, anno 2023;
- 19) N. 1 Operatore Amministrativo (messo comunale), categoria professionale "B", posizione economica "B/6", a tempo pieno e indeterminato (sig.ra Rosa Macaluso).

COMUNE DI LIVORNO FERRARIS

(Provincia di Vercelli)

Verbale dell' Organo di revisione economico-finanziaria n°21/2022 – Pag 1

Il giorno 28 ottobre presso il proprio studio professionale il Revisore unico esamina documentazione ricevuta dall'Ufficio Ragioneria e dal Responsabile del Servizio finanziario del Comune di Livorno Ferraris.-----

Il Revisore dà atto di essere stato nominato Revisore Unico del Comune di Livorno Ferraris con durata incarico dal 27 luglio 2021 al 26 luglio 2024 come da delibera di Consiglio Comunale n°34 del 30 giugno 2021 pubblicata all'Albo Pretorio digitale.-----

Il Revisore procede all'esame della Proposta deliberazione Giunta Comunale n. 108 del 26/10/2022 avente ad Oggetto: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, ai sensi dell'art. 6 del D.L.n° 80/2021, convertito con modificazioni in L. n° 113/2021 del Sig. Sindaco del Comune di Livorno Ferraris.-----

La richiesta di parere dell'Organo di Revisione economico finanziaria è stata avanzate dal Responsabile del Servizio Affari Generali e Personale in data 26/10/2022 via E-MAIL con allegati PDF e PDF firmati digitalmente.-----

VISTO

- la documentazione ricevuta in data 26 ottobre 2022 via E-MAIL con allegati PDF firmati digitalmente ove viene richiesto il parere di competenza all'Organo di revisione economico-finanziaria;-----
- l'art 239, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 267/2000 – T.U.E.L.;-----
- il bilancio di previsione 2022-2024 e la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione - DUP approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 53 del 22/12/2021, immediatamente esecutiva;-----
- il rendiconto 2021 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 26/04/2022 dal quale emerge un avanzo di amministrazione complessivo (al netto degli Fpv) di euro 790.656,75;-----
- il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024 (Art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in L. n. 113/2021) predisposto dai funzionari comunali;-----
- Il documento PDF con firma digitale del Responsabile Affari Generali e Gestione del Personale del Comune di Livorno Ferraris Rag. MASOERO Renzo "PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267 avente ad OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - TRIENNIO 2022 - 2024, DEFINIZIONE LIMITE SPESA FLESSIBILE E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE" che esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs, 18/08/2000 n. 267 e

COMUNE DI LIVORNO FERRARIS

(Provincia di Vercelli)

Verbale dell' Organo di revisione economico-finanziaria n°21/2022 – Pag 2

s.m.i., attestando nel contempo, ai sensi dell'art. 147 - bis , 1° comma, del medesimo D.Lgs., la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto;-----

- Il documento PDF con firma digitale del Responsabile del Servizio Finanziario del Comune di Livorno Ferraris "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024, AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN L. N. 113/2021" che esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione, rilasciato, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis , 1° comma del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 e s.m.i.;-----
- i prospetti e dati contabili allegati (da 1 a 11, A e B) in file PDF alla proposta "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, ai sensi dell'art. 6 del D.L.n° 80/2021, convertito con modificazioni in L. n° 113/2021 Programmazione del fabbisogno del personale - triennio 2022 - 2024, definizione limite spesa flessibile e ricognizione annuale delle eccedenze di personale";-----
- l'art. 19 co. 8 della L. n° 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.39 della L. n° 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;-----
- il D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118, come modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2014, n. 126, ed i relativi allegati 4/1 e 4/2 contenenti i principi contabili applicati;-----
- l'art. 175 co. 1 e 2 del T.U.E.L.;-----
- il D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118, come modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2014, n. 126, ed i relativi allegati 4/1 e 4/2 contenenti i principi contabili applicati;-----
- l'art. 34 "REVISIONE ECONOMICA FINANZIARIA" Statuto del Comune di Livorno Ferraris;
- il Regolamento del Comune di Livorno Ferraris di contabilità, approvato con deliberazione consiliare n. 67 del 21/12/2017;-----

II REVISORE UNICO

Richiamato quanto VISTO ed esaminato esprime PARERE FAVOREVOLE sul Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 ai sensi dell'art. 19 co. 8 della L. 28/12/2001 n°448 e dell'art. 33 co. 2 del D.L. 30/04/2019 conv. In L. 28/06/2019 n°58 nonchè all'assunzione dell'atto da parte della Giunta e del Consiglio Comunale della proposta di delibera "Proposta deliberazione Giunta Comunale n. 108 del 26/10/2022 avente ad Oggetto: Approvazione del Piano Integrato di Attività e

COMUNE DI LIVORNO FERRARIS

(Provincia di Vercelli)

Verbale dell' Organo di revisione economico-finanziaria n°21/2022 – Pag 3

Organizzazione (PIAO) 2022-2024, ai sensi dell'art. 6 del D.L.n° 80/2021, convertito con modificazioni in L. n° 113/2021 del Sig. Sindaco del Comune di Livorno Ferraris.”.-----

Esauriti così' gli adempimenti suindicati la seduta viene tolta dopo la redazione, lettura ed approvazione del presente verbale.-----

Verbania, in data 28 ottobre 2022

L' Organo di revisione economico-finanziaria

IL REVISORE UNICO

Dott. Massimiliano Beltrami



Firmato digitalmente da:

BELTRAMI MASSIMILIANO

Firmato il 28/10/2022 15:35

Seriale Certificato: 613900

Valido dal 19/07/2021 al 19/07/2024

InfoCamere Qualified Electronic Signature CA