



***PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' e
ORGANIZZAZIONE - PIAO
2024-2026***

approvato con decreto presidenziale n. 25 del 1° marzo 2024

***Aggiornamento sottosezione 3.3
"Piano triennale dei Fabbisogni del Personale"***

Approvato con decreto presidenziale n. 48 del 16/07/2024

3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

Il quadro generale

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (art. 6, comma 2, del d. lgs. 165/2001 e ss. mm.).

Le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, adottate con decreti di natura non regolamentare dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti.

Già nelle linee di indirizzo contenute nel D.M. 8 maggio 2018 si anticipava la necessità che la programmazione dei fabbisogni di personale, nella sua nuova configurazione frutto delle riforma normativa del 2017, dovesse tendere, nella progressiva maturazione dello strumento, alla capacità di individuare figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, mediante l'introduzione di strumenti in grado di valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare, in aggiunta alle conoscenze. È un assunto condiviso, infatti, che la capacità delle amministrazioni pubbliche di rispondere con prontezza alle sfide poste dalle trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche dipenda, oltre che dalla capacità di visione del management che le guida, anche dalla qualità dei modelli organizzativi adottati e, in particolare, dalla articolazione, dalla coerenza e dall'aggiornamento delle competenze dei lavoratori che vi operano all'interno.

Nelle successive Linee di indirizzo, adottate con decreto del 22 luglio 2022 e pubblicate in G.U. n. 215 del 14.09.2022, in considerazione dell'ampio quadro di riforme del lavoro pubblico, che investe tra l'altro le modalità di selezione, valutazione e carriera dei dipendenti pubblici, è proposto un modello articolato per competenze, ossia conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali, che diventano il contenuto descrittivo delle famiglie professionali e delle singole posizioni di lavoro presenti all'interno dell'organizzazione, in linea con il nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL 2019/2021, entrato in vigore il 1° aprile 2023.

Questo modello, guidando le diverse leve di gestione del personale in coerenza con le prestazioni e con le competenze attese in una amministrazione moderna ed efficiente, funge da *trait d'union* tra riforma del reclutamento, sviluppo delle carriere e formazione professionale, in una logica di gestione integrata delle risorse umane *competency based*, senza trascurare gli aspetti motivazionali e valoriali tipici del *civil service*. Ciò premesso, in coerenza con la formulazione dell'articolo 6-ter del decreto

legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, il presente Piano intende favorire il rinnovamento della gestione delle risorse umane, ponendosi, in chiave strategica, come strumento di progettazione e gestione adattabile alle diverse esigenze di competenze professionali, funzionale all'ottimale perseguimento delle missioni pubbliche che l'ente è chiamato a perseguire.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato provinciale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensione di pianificazione e programmazione di lungo periodo oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Alcuni temi, già presenti come obiettivi degli anni precedenti, dovranno continuare ad essere prioritari come l'ambiente, la sicurezza stradale, la scuola, l'area vasta, e, in chiave innovativa e di *digital transformation*, guideranno le scelte dei profili professionali di cui avviare la copertura.

A ciò si aggiunge il ruolo e, quindi, l'impegno che la Provincia ha nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il PNRR prevede un ampio programma di riforme, ritenute necessarie per facilitare la sua attuazione e contribuire alla modernizzazione del Paese e all'attrazione degli investimenti, tra cui la Riforma della Pubblica amministrazione. Per la riuscita degli interventi del PNRR sarà fondamentale che ogni ente sappia cogliere le opportunità adattandole alle esigenze del proprio territorio secondo un principio di sussidiarietà e che sia assicurato il coordinamento e il monitoraggio attento dell'avanzamento degli stessi al fine del rispetto della tempistica estremamente ristretta prevista per la loro realizzazione. Sono evidenti la complessità, peculiarità ed eccezionalità di tutte le attività necessarie per la presentazione dei progetti di candidatura per accedere ai finanziamenti previsti nel PNRR, nonché delle relative fasi di gestione amministrativa e finanziaria, progettazione esecutiva, realizzazione, monitoraggio, rendicontazione degli stessi. Tutto ciò ha un significativo impatto sull'attività amministrativa, tecnica, finanziaria dell'ente.

Si da atto che, per effetto dell'art. 6 del DL 80/2021, il Piano di fabbisogno di personale integra la sezione organizzazione e capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – alla programmazione strategica dell'ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano.

Facoltà assunzionale

Secondo quanto già esposto nelle Linee di indirizzo del 2018, il tradizionale concetto di dotazione organica viene superato a vantaggio di quello di fabbisogno del personale. Infatti il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il Piano triennale di fabbisogno del personale nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Con il D.lgs. 75/2017, invece, il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione. La nuova visione di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP. Per gli enti locali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte. Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini

finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziati teorici di ciascun posto in essa previsto.

La ripristinata facoltà assunzionale per le Province a partire dai parametri fissati dalla legge 27 dicembre 2017, n.205 (Legge di bilancio per il 2018)

La legge 27 dicembre 2017, n.205 (Legge di bilancio per il 2018) ha introdotto importanti novità in materia di personale per quanto concerne le Province. I quattro commi dell'art.1 (da 844 a 847) hanno "normalizzato" il regime assunzionale delle Province equiparandolo a quello delle altre pubbliche amministrazioni; la storia recente ha tuttavia reso necessario, da parte del legislatore, uno sforzo ulteriore volto a determinare nuovi parametri perché si possa procedere legittimamente a nuove assunzioni, parametri diversi da quelli previsti per gli altri enti locali. Il primo, e il più importante, è quello della spesa massima sostenibile che il comma 844 definisce quale valore della dotazione organica come rideterminata in forza dell'articolo 1 comma 421 della legge 190/2014 (legge di bilancio per il 2015). Quest'ultima norma aveva stabilito per le province, tra l'altro, il taglio del 50% della spesa del personale rispetto a quella storica sostenuta alla data di entrata in vigore della legge Delrio, ovvero l'8 aprile 2014. Questa situazione ha comportato che l'attuale livello di spesa per il personale della Provincia di Latina – come quello di tutte le altre province – sia molto più basso di quello storico sostenuto nel triennio 2011-2013 (esercizi indicati dall'art.1 commi 557 e 557-quater della Legge 296/2006), parametro di spesa previsto per gli altri enti locali che, pertanto ha ben poco senso se riferito alle province, ma che comunque, per completezza qui verifichiamo:

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi dell'art. 1 comma 557 Legge 296/2006

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 20.207.969	€ 19.666.682	€ 19.230.025	€ 19.701.558,66

Dagli stanziamenti di bilancio 2024/2026 si evince che in sede previsionale la spesa di personale determinata secondo il nuovo sistema contabile si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011/2013, come evidenziato nel seguente prospetto:

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi dell'art.1 comma 557 Legge 296/2006	Media triennio 2011/2013	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
	€ 19.701.558,66	€ 11.332.000,00	€ 11.702.000,00	€ 11.702.000,00

Da qui la necessità di individuare un ulteriore parametro che, come già detto, era stato fissato nel limite della dotazione organica approvata nel 2015, in attuazione dell'art.1 comma 421 della legge 190/2014. Tale vincolo è stato però completamente rimosso dal D.L. 30 aprile 2019 n.34 (convertito con L. 28 giugno 2019 n.58) che, al comma 1-bis dell'art. art.33, prevede che le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. E' inoltre previsto che con decreto del Ministro per la pubblica

amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, sono individuati 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 le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

Il Decreto attuativo dell'art. 33 comma, 1-bis, D.L. 34/2019, DM 11 gennaio 2022, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 28 febbraio 2022, portando a compimento la riforma delle regole assunzionali per le Province e le Città metropolitane, con decorrenza 1° gennaio 2022.

La differenziazione per fascia demografica è stabilita all'art. 3 del Decreto attuativo, la Provincia di Latina si colloca nella fascia prevista dalla lettera d) del comma 1, per la quale, nel successivo art. 4, è fissato al 19,7% il valore soglia del rapporto tra spesa del personale e entrate correnti, come definite nell'art. 2 del Decreto stesso:

a) *spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;*

b) *entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.*

La tabella *Verifica limite di spesa* in calce al presente documento, riporta i valori di cui alle lettere **a** (spesa del personale) e **b**(entrate correnti). Di seguito verifichiamo il rapporto tra i due valori:

a) SPESA DEL PERSONALE	€ 8.761.673,57
b) ENTRATE CORRENTI	€ 65.923.422,79
c) RAPPORTO PERCENTUALE a)/b)	13,29%
d) VALORE SOGLIA	19,7%

L'Ente si colloca al di sotto del valore soglia del 19,7%, pertanto, fermo restando le previsioni dell'art. 5 del Decreto attuativo, può 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 del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate

correnti non superiore al valore soglia:

e) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia: <i>b) per d)</i>	€ 12.986.914,29
--	------------------------

f) Incremento massimo di spesa di personale: <i>e) meno a)</i>	€ 4.225.240,72
--	-----------------------

Il surrichiamato art. 5 del decreto, al comma 1, stabilisce che in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le province che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia individuato.

Spesa di personale 2019	*Incremento massimo fino al 2022 (22%)	Incremento massimo fino al 2023 (24%)	Incremento massimo fino al 2024 (25%)
€ 9.563.858,28	€ 2.104.048,82	€ 2.295.325,99	€ 2.390.964,57

Si dà atto, comunque, che ai sensi dell'art. 7, comma 1 del Decreto attuativo, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del Decreto medesimo, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557- quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, comunque verificato nella tabella riportata a inizio paragrafo.

I risparmi da cessazioni del personale per diversi motivi (limiti di età, dimissioni volontarie, procedure di verticalizzazione) che si consolideranno nel corso del 2024, generano un'ulteriore capacità assunzionale per € 425.678,34.

La programmazione complessiva per l'anno 2024, comprenderà 24 assunzioni, in parte già previste nel precedente Piano (di cui 2 effettuate e 9 in fase di definizione), e 13 nuove. Tra le nuove è previsto:

- nell'ambito dell'ufficio di staff della Presidenza, la trasformazione di un contratto part-time (24 ore settimanali) in full-time (36 ore settimanali) e la trasformazione d'inquadramento di un rapporto di lavoro dall'Area istruttori all'Area dei Funzionari EQ;
- Scorrimenti di graduatorie concorsuali dell'Ente che comporteranno, per una unità di personale dell'area dei Funzionari - ex cat. D – specialista area amministrativa, la contestuale cessazione dal profilo di precedente assegnazione in quanto trattasi di unità già in organico per aver utilmente partecipato alle procedure di reclutamento dell'Ente per l'area degli Istruttori ex cat. C, generando quindi un costo effettivo pari solo alla differenza di spesa tra i due profili. Analoga situazione si determina per assunzione di una unità di personale già prevista nel precedente Piano;

- Sostituzione, mediante reclutamento di dirigente a tempo determinato ex art. 110 co. 1, D.lgs. 267/2000, del dirigente protempore a tempo indeterminato del Settore Viabilità e Trasporti, collocato in aspettativa senza assegni ai sensi dell'art. 23-bis co. 1 D.Lgs. 165/2001. Il venir meno dei costi per il collocamento in aspettativa del dirigente sostituito determinerà una situazione c.d. con giochi a somma zero. La nuova assunzione cioè non comporterà un aumento reale della spesa per figure dirigenziali rispetto alle previsioni del precedente piano assunzionale.

Il personale neo-assunto, al fine di assicurare il puntuale ed efficace espletamento delle funzioni amministrative, sarà assegnato come di seguito:

- le due unità dell'area dei Funzionari EQ – ex cat. D - *specialista area amministrativa*, coincidenti con personale già in organico con diverso profilo/area, proseguiranno il loro percorso professionale/lavorativo nei Settori di precedente assegnazione;
- una unità di personale dell'area dei Funzionari EQ - ex cat. D - *specialista area amministrativa*, andrà a sostituire figura analoga presso il Settore Affari Generali cessata nel mese di maggio 2024, l'altra figura di pari area e profilo potenzierà gli Uffici dell'Avvocatura provinciale - Cuc/Sua;
- le unità di personale dell'area degli Istruttori saranno assegnate in parte al Settore Tutela del Territorio e Sviluppo Sostenibile per soddisfare le esigenze rappresentate dal dirigente competente e in parte andranno a potenziare gli uffici delle Risorse Umane, dell'Avvocatura – Cuc/Sua, della Viabilità-Trasporti e dei Sistemi Informativi;
- il Funzionario EQ – ex cat. D - *specialista area comunicazione* sarà assegnato al nuovo servizio dedicato all'Informazione/Comunicazione da istituire presso il Settore Affari Generali;
- il Funzionario EQ – ex cat. D - *specialista area informatica* sarà incardinato nel Servizio preposto alla gestione dei sistemi informatici in sostituzione di analoga figura cessata per pensionamento.

In aggiunta alle assunzioni sopraddette si procederà a 17 progressioni verticali (progressioni tra le aree) cd “in deroga”, come di seguito illustrato:

Progressioni verticali in deroga (art.13 commi 6, 7, e 8 del CCNL sottoscritto in data 16.11.2022 ed in attuazione dell'art. 52 comma Ibis del D.Lgs. n.165/2001).

Le progressioni tra le aree (*progressioni verticali*), in applicazione delle specifiche disposizioni contenute all'art. 13 commi 1, 6, 7 e 8 del CCNL del 16.11.2022, possono essere attivate esclusivamente nel periodo compreso tra il 01.04.2023 e il 31.12.2025 mediante procedura valutativa e sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1 comma 612 della L. n. 234 del 31.12.2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al Personale destinatario del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Per il Personale destinatario del CCNL Comparto Funzioni Locali svolgente funzioni non fondamentali di cui all'art. 7, comma 9 della L.R. n. 17 del 31.12.2015 e delle successive Convenzioni di attuazione con la regione Lazio e le Procure della Repubblica di Latina e Cassino, le progressioni tra le aree potranno essere attivate esclusivamente a seguito di autorizzazione espressa da parte della Regione Lazio.

Monte salari 2018 tutti i dipendenti

DATI Conto Annuale 2018	
Monte Salari 2018	7.162.023,00
CCNL 16.11.2022 art. 13 comma 6 - 0,55%	39.391,13

Occorre precisare che una parte degli agenti della Polizia provinciale della Provincia di Latina, dopo essere stati posti fuori dal calcolo delle spese di personale della Provincia all’esito dell’applicazione delle norme derivanti dalla Riforma Delrio (Legge n.56 del 2014) sono stati dalla Regione Lazio con la già citata L.R. n. 17 del 31.12.2015 riallocati presso la Provincia per lo svolgimento di Funzioni non fondamentali con le attività regolate da convenzioni e con i costi completamente a carico del bilancio regionale.

Alla luce di quanto sopra, al fine di utilizzare correttamente le risorse a disposizione si è tenuto conto della differente “fonte di finanziamento” e si è proceduto alla verifica della spesa utilizzabile per le progressioni in deroga distinguendo il valore del monte salari del 2018 per i dipendenti dell’Ente assegnati alle funzioni fondamentali (bilancio provinciale) e per i dipendenti assegnati alle funzioni non fondamentali (bilancio regionale).

Monte salari 2018 dipendenti funzioni fondamentali (Bilancio provinciale)

DATI Conto Annuale 2018	
Monte Salari 2018	€ 6.475.164,41
CCNL 16.11.2022 - art. 13 comma 6 - 0,55%	€ 35.613,40

La somma determinata consentirà l’attivazione di 16 progressioni verticali, come analiticamente illustrato dalla tabella di seguito riportata.

TABELLA COSTI									
	Tabellare Funzionario CCNL 16/11/2022 * 13	Comparto Bilancio * 12	Totale	Tabellare ISTRUTTORE CCNL 16/11/2022 * 13	Comparto Bilancio * 12	Totale	Differenza	N° Verticalizzazioni	Costo verticalizzazione
Da Istruttore a FUNZIONARIO	25.146,71	59,40	25.206,11	23.175,61	52,08	23.227,69	1.978,42	10	19.784,23
	Tabellare ISTRUTTORE CCNL 16/11/2022 * 13	Comparto Bilancio * 12	Totale	Tabellare Oper. Esperto CCNL 16/11/2022 * 13	Comparto Bilancio * 12	Totale	Differenza	N° Verticalizzazioni	Costo verticalizzazione
Da Operatore esperto a ISTRUTTORE	23.175,61	52,08	23.227,69	20.620,72	44,76	20.665,48	2.562,21	6	15.373,26
TOTALE									35.157,49

Monte salari 2018 dipendenti funzioni non fondamentali (Bilancio Regione Lazio)

TABELLA Conto annuale 2018	
Monte Salari funzioni non fondamentali 2018	686.858,59
CCNL Art. 13 comma 6 - 0,55%	3.777,72

La somma determinata consentirà l’attivazione di 1 progressione verticale, come analiticamente illustrato dalla tabella di seguito riportata.

TABELLA COSTI									
	Tabellare FUNZIONARIO CCNL 16/11/2022 * 13	Comparto Bilancio * 12	Totale	Tabellare ISTRUTTORE CCNL 16/11/2022 * 13	Comparto Bilancio * 12	Totale	Differenza	N° Verticalizzazioni	Costo verticalizzazione
Da Istruttore a FUNZIONARIO	25.146,71	59,40	25.206,11	23.175,61	52,08	23.227,69	1.978,42	1	1.978,42
	Tabellare ISTRUTTORE CCNL 16/11/2022 * 13	Comparto Bilancio * 12	Totale	Tabellare Oper. Esperto CCNL 16/11/2022 * 13	Comparto Bilancio * 12	Totale	Differenza	N° Verticalizzazioni	Costo verticalizzazione
Da Operatore esperto a ISTRUTTORE	23.175,61	52,08	23.227,69	20.620,72	44,76	20.665,48	2.562,21	0	-
TOTALE									1.978,42

Il costo effettivo delle progressioni verticali (determinato dalla differenza tra il costo derivante dall'attuale inquadramento ed il costo generato del nuovo inquadramento) è pari a complessivi € 37.135,91 che si aggiungono, unitamente ai relativi costi per oneri riflessi pari a € 10.071,39, alla spesa del *Piano assunzioni* di cui alla tabella in calce, per un totale di € **874.698,44**. Tale spesa anno 2024 si realizzerà progressivamente sulla base della effettiva conclusione delle procedure.

Per i successivi anni 2025 e 2026 si procederà in sede di aggiornamento annuale del PIAO e, per le eventuali ulteriori assunzioni previste, anche in considerazione della cessazione dell'efficacia del limite all'aumento della spesa del personale del 25% della medesima spesa per il 2019, saranno comunque rispettate le soglie previste all'art 5 del DM 11 gennaio 2022, e, in occasione dell'approvazione dei consuntivi, sarà verificato tale rispetto.

Ricognizione delle eccedenze di personale

Ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 è stata effettuata la ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero in relazione alle esigenze funzionali e alle esigenze finanziarie di questo Ente, non risultando situazioni di soprannumero, né comunque di eccedenze di personale.

Verifica limite di spesa

Allegato A DM 11 gennaio 2022

VALORE SOGLIA 1: **19.7** | POPOLAZIONE DA: **450000** POPOLAZIONE A: **699999**

RAPPORTO PERCENTUALE DA RENDICONTO: **13,29%**

ENTRATE CORRENTI

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

DESCRIZIONE	Importo Importo 2021	Importo 2022	Importo 2023	TOTALE	MEDIA
ENTRATA TIT.1	38.012.076,01	39.187.545,88	40.292.461,74	117.492.083,63	
ENTRATA TIT.2	16.046.877,82	31.928.694,48	30.640.971,76	78.616.544,06	
ENTRATA TIT.3	1.687.881,64	3.323.114,67	4.220.155,66	9.231.151,97	
TOTALI	55.746.835,47	74.439.355,03	75.153.589,16	205.339.779,66	68.446.593,22
Fondo Crediti Dubbia Esigibilità (Dato di previsione) anno 2023				2.523.170,43	2.523.170,43
ENTRATE – FCDE					65.923.422,79

SPESA PERSONALE

Al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

DESCRIZIONE	Importo 2023
Spesa del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	8.761.673,57
Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110	0,00
Soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	0,00
Altre Spese	0,00
TOTALE	8.761.673,57

Piano assunzioni

ANNO	PROFILO	ORE SETT.	N. DIPENDENTI	MOD. ASSUNZIONE	COSTO
2024	Operatore - OPERAIO	36	5	Tramite uffici circoscrizionali per l'impiego ai sensi dell'art. 16 Legge 56/1987	131.886,90
2024	Dirigente 110 - DIRIGENTE TD	36	2	procedura di selezione comparativa	121.887,86
2024	Funzionario Art.90 - FUNZIONARIO Art 90	36	1	Trasformazione tempo parziale a tempo pieno	33.838,73
2024	Funzionario Art.90 - FUNZIONARIO Art 90	36	1	individuazione diretta del Presidente	33.838,73
2024	Istrutture Art.90 - ISTRUTTORE Art. 90	30	1	individuazione diretta del Presidente	25.985,64
2024	Funzionario EQ - SPECIALISTA AREA COMUNICAZIONE	36	1	Mobilità /Scorrimento graduatoria / Concorso Pubblico	33.417,33
2024	Funzionario EQ - SPECIALISTA AREA TECNICO -INFORMATICA	36	1	Mobilità /Scorrimento graduatoria / Concorso Pubblico	33.417,33
2024	Funzionario EQ - SPECIALISTA AREA AMMINISTRATIVA	36	4	Scorrimento graduatoria dell'Ente	133.669,32
2024	Istruttore - ISTRUTTORE	36	6	utilizzo graduatoria dell'Ente	184.766,64
2024	Funzionario Art.90 - FUNZIONARIO Art 90	36	1	individuazione diretta del Presidente	33.838,73
2024	Capo di Gabinetto art 90 - CAPO DI GABINETTO	36	1	individuazione diretta del Presidente	60.943,93

Dotazione Organica 2024 - 2025 - 2026

CAT.	PROFILO	ORE SETT.	FABB.	IN SERV.	ASS.	CESS.	TOT.	COSTO TOT.	ASS. 2025	CESS. 2025	TOT 2025	COSTO 2025	ASS. 2026	CESS. 2026	TOT 2026	COSTO 2026
Dirigente	DIRIGENTE	36,00	0	5	0	0	5	300.910,35	0	0	5	300.910,35	0	0	5	300.910,35
Dirigente	SEGRETARIO GENERALE	36,00	0	1	0	0	1	60.182,07	0	0	1	60.182,07	0	0	1	60.182,07
Dirigente 110	DIRIGENTE TD	36,00	0	0	2	0	2	121.887,86	0	0	2	121.887,86	0	0	2	121.887,86
Funzionario EQ	SPECIALISTA AREA AMMINISTRATIVA	30,00	0	2	0	0	2	55.695,55	0	0	2	66.834,66	0	0	2	66.834,66
Funzionario EQ	SPECIALISTA AREA AMMINISTRATIVA	36,00	0	31	4	1	34	1.165.211,94	0	1	33	1.102.771,89	0	1	32	1.069.354,56
Funzionario EQ	SPECIALISTA AREA COMUNICAZIONE	36,00	0	1	1	2	0	41.107,89	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Funzionario EQ	SPECIALISTA AREA GIURIDICO AMMINISTRATIVA	36,00	0	2	0	0	2	66.834,66	0	0	2	66.834,66	0	0	2	66.834,66
Funzionario EQ	SPECIALISTA AREA TECNICA	36,00	0	22	0	0	22	735.181,26	0	1	21	701.763,93	0	1	20	668.346,60
Funzionario EQ	SPECIALISTA AREA TECNICA	18,00	0	1	0	0	1	16.708,67	0	0	1	33.417,33	0	0	1	33.417,33
Funzionario EQ	SPECIALISTA AREA TECNICO - INFORMATICA	36,00	0	2	1	1	2	95.948,94	0	0	2	66.834,66	0	0	2	66.834,66
Funzionario Art. 90	FUNZIONARIO Art 90	36,00	0	0	2	0	2	67.677,46	0	0	2	67.677,46	0	0	2	67.677,46
Funzionario Art. 90	FUNZIONARIO Art 90	24,00	0	1	0	1	0	13.102,85	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Funzionario Art. 90	FUNZIONARIO Art 90	18,00	0	1	0	1	0	417,19	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Funzionario PM	SPECIALISTA AREA DI VIGILANZA	36,00	0	3	0	0	3	105.159,93	0	1	2	70.106,62	0	1	1	35.053,31
Capo di Gabinetto art 90	CAPO DI GABINETTO	36,00	0	0	1	0	1	60.943,93	0	0	1	60.943,93	0	0	1	60.943,93
Istruttore	GEOMETRA	18,00	0	1	0	0	1	15.397,22	0	0	1	30.794,44	0	0	1	30.794,44
Istruttore	GEOMETRA	36,00	0	23	0	2	21	700.172,76	0	1	20	615.888,80	0	0	20	615.888,80
Istruttore	ISTRUTTORE	36,00	0	36	6	1	41	1.265.103,09	0	1	40	1.231.777,60	0	0	40	1.231.777,60
Istruttore	ISTRUTTORE	28,00	0	1	0	0	1	23.951,23	0	0	1	30.794,44	0	0	1	30.794,44
Istruttore	ISTRUTTORE	30,00	0	2	0	0	2	51.324,07	0	0	2	61.588,88	0	0	2	61.588,88
Istruttore	ISTRUTTORE TECNICO	36,00	0	3	0	0	3	92.383,32	0	1	2	61.588,88	0	1	1	30.794,44
Istrutture Art.90	ISTRUTTORE Art. 90	36,00	0	1	0	1	0	18.111,64	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Istrutture Art.90	ISTRUTTORE Art. 90	18,00	0	1	0	1	0	982,47	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Istrutture Art.90	ISTRUTTORE Art. 90	30,00	0	2	1	1	2	75.821,12	0	0	2	62.365,54	0	0	2	62.365,54
Istruttore PM	AGENTE DI POLIZIA PROVINCIALE	36,00	0	24	0	1	23	773.887,56	0	0	23	745.899,66	0	0	23	745.899,66
Operatore	OPERAIO	36,00	0	0	5	0	5	131.886,90	0	0	5	131.886,90	0	0	5	131.886,90
Operatore esperto	AUTISTA	36,00	0	3	0	0	3	82.435,44	0	0	3	82.435,44	0	0	3	82.435,44
Operatore esperto	AUTISTA COORDINATORE	36,00	0	1	0	0	1	27.478,48	0	0	1	27.478,48	0	0	1	27.478,48
Operatore esperto	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	18,00	0	1	0	0	1	13.739,24	0	0	1	27.478,48	0	0	1	27.478,48
Operatore esperto	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	36,00	0	7	0	0	7	192.349,36	0	0	7	192.349,36	0	0	7	192.349,36
Operatore esperto	COLLABORATORE PROFESSIONALE	36,00	0	12	0	2	10	302.940,83	0	1	9	247.306,32	0	1	8	219.827,84
Operatore esperto	COLLABORATORE SERVIZI DI SUPPORTO	36,00	0	8	0	0	8	219.827,84	0	1	7	192.349,36	0	2	5	137.392,40
Operatore esperto	CONDUTTORE DI MACCHINE COMPLESSE	36,00	0	3	0	0	3	82.435,44	0	0	3	82.435,44	0	0	3	82.435,44
Operatore esperto	TECNICO MANUTENTIVO COORDINATORE	36,00	0	3	0	0	3	82.435,44	0	0	3	82.435,44	0	0	3	82.435,44
Operatore esperto	TECNICO MANUTENTIVO ELETTRICISTA	36,00	0	1	0	0	1	27.478,48	0	0	1	27.478,48	0	0	1	27.478,48

Piano integrato di attività e organizzazione – Provincia di Latina

CAT.	PROFILO	ORE SETT.	FABB.	IN SERV.	ASS.	CESS.	TOT.	COSTO TOT.	ASS. 2025	CESS. 2025	TOT 2025	COSTO 2025	ASS. 2026	CESS. 2026	TOT 2026	COSTO 2026
Operatore esperto	TECNICO MANUTENTIVO OPERAIO	36,00	0	11	0	0	11	302.263,28	0	1	10	274.784,80	0	2	8	219.827,84
			0	216	23	15	224	7.389.375,75	0	9	215	6.929.282,16	0	9	206	6.659.207,35