

Allegati Sezione 3.2 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Parte 1 - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023-2025

Note: L'originale Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023-2025 approvato nel PIAO 2023-2025 con Deliberazione di GC n. 7 del 15/06/2023 e aggiornato con Deliberazione GC n.49 del 20/07/2023, viene sostituito dal presente allegato a sua volta approvato con deliberazione di GC n. 157 del 23/11/2023



Comune Di Latina
Proposta di Deliberazione di Giunta N° : 208 / 2023 del 16/11/2023

Servizio Gestione E Sviluppo Del Personale E Dell'organizzazione

OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025.

Il Dirigente ad interim del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione – Funzioni Giuridiche, Dr.ssa Emanuela Pacifico, nominata con decreto sindacale n.42 del 04.04.2023 ed il Dirigente ad interim del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione – Funzioni Economiche, Dr. Quirino Volpe, nominato con decreto sindacale n. 73 del 02.11.2021, su indirizzo del Direttore Generale:

PREMESSO CHE:

-con deliberazione commissariale n. 247 del 12/05/2023, assunta con i poteri del Consiglio Comunale, il Commissario Straordinario ha approvato il DUP – Documento Unico di Programmazione 2023-2025, ai sensi dell'art. 170 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

-con deliberazione commissariale n. 248 del 23/05/2023, assunta con i poteri del Consiglio Comunale, il Commissario Straordinario ha approvato il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2023-2025 ed i relativi allegati;

-con deliberazione di G.M. n. 7 del 15/06/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2023-2025, ai sensi dell'art. 6, comma da 1^a 4, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021 e del D.M. n. 132 del 30/06/2022, comprensivo dei seguenti documenti di programmazione:

a) Piano dei Fabbisogni del Personale, di cui all'art. 6, comma 1, 4, 6 e art. 6 ter, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

b) Piano delle Azioni Concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

c) Piano della Performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter, D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;

d) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di cui all'art. 1, comma 5, lett a) e art. 60, lett. a), Legge n. 190/2012;

e) Piano Organizzativo del Lavoro Agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge n. 124/2015 e s.m.i.;

f) Piano delle Azioni Positive, di cui all'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006;

-con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 05/07/2023 sono state approvate delle modifiche al DUP ed effettuato l'aggiornamento della macro-pianificazione assunzionale del personale triennio 2023-2025;

-con deliberazione della Giunta Municipale n. 49 del 20/07/2023 è stata approvata la modifica del PIAO – Piano Integrato dell'Attività e dell'Organizzazione per l'aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023-2025;

ATTESO CHE:

-sono stati forniti gli indirizzi per procedere ad un aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023-2025, volti ad accelerare le procedure assunzionali al fine di consentire il rimpinguamento della grave carenza della dotazione organica di personale dell'Ente;



Comune Di Latina

- a tal fine è stato predisposto il documento di aggiornamento trasmesso con prot. n. 169100 del 24/10/2023;
- che con nota prot. n. 170438 del 26/10/2023 tale documento è stato trasmesso per informazione preventiva alle OO.SS;
- che la O.S. UIL con nota acquisita al protocollo comunale al n. 170860 del 26/10/2023 ha presentato delle osservazioni in merito e richiesto l'avvio della fase del confronto;
- che con nota acquisita al protocollo comunale al n. 176417 del 02/11/2023 la O.S. FP CISL ha chiesto, anch'essa, di attivare il confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 2019/2021 per affrontare i temi ivi segnalati;
- che in data 13/11/2023 si è tenuta una seduta della Delegazione Trattante in cui è stato esaminato e discusso l'aggiornamento del PTA 2023-2025 e le OOS presenti hanno richiesto alcune modifiche, giungendo al termine della seduta ad una condivisione di quelle da effettuare;
- che con nota prot. n. 182948 del 13/11/2023, successivamente rettificata con prot. n. 188915 del 22/11/2023, è stato trasmesso il PTA 2023-2025 nella versione scaturente dalla seduta predetta;

TUTTO CIO' PREMESSO:

VISTI:

- il D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- il D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- lo Statuto Comunale;
- i CCNLL dei dipendenti degli EE.LL.;
- le vigenti Norme Regolamentari sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvate con deliberazione commissariale, assunta con i poteri della G.M., n. 124 del 14/11/2022;
- le vigenti Linee Funzionali, approvate con deliberazione della G.M. n. 106 del 05/10/2023;

PROPONE DI DELIBERARE

per le motivazioni espresse in narrativa, da ritenersi qui integralmente ripetute e trascritte:

- di approvare l'aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023/2025, inserito nel PIAO, come da documento prot. n. 188915 del 22/11/2023, allegato A che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
- di dare mandato al Servizio per la Gestione del Personale e dell'Organizzazione di procedere a quanto ivi previsto.

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs 267/2000, attesa l'urgenza e al fine di evitare le eventuali conseguenze negative che potrebbero derivare da



Comune Di Latina

un'esecuzione non immediata e così salvaguardare l'effettività di quanto deciso dall'organo di indirizzo politico nelle more della sua pubblicazione.

Firmato digitalmente dal Dirigente proponente
Dott.ssa Pacifico Emanuela

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la surriportata proposta di deliberazione;
- Visto il parere favorevole della Dott.ssa Pacifico Emanuela, Responsabile del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione – Funzioni Giuridiche, circa la regolarità tecnica (art. 49 – D.Lgs n.267/2000) e la dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ex art. 6bis L. 241/1990 ;
- Visto:
 - il parere allegato del Responsabile del Servizio Finanziario e Partecipate, circa la regolarità contabile e l'attestazione della copertura finanziaria della presente proposta di deliberazione, che comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente (art. 49 – D.Lgs n.267/2000) e la dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ex art. 6bis L. 241/1990;
 - che la presente proposta di deliberazione non necessita di apposizione del parere di regolarità contabile, ai sensi dell'art.49 del D. Lgs.267/2000, in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;
- Visto il parere favorevole del Segretario Generale, ex art. 97 del D.lgs. 18.08.2000 n. 267, allegato;

DELIBERA

Con la seguente votazione: _____
Di approvare la surriportata proposta di deliberazione.

Di dichiarare la presente Deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs 267/2000.

Il presente atto, attesa l'urgenza e al fine di evitare le eventuali conseguenze negative che potrebbero derivare da un'esecuzione non immediata e così salvaguardare l'effettività di quanto deciso dall'organo di indirizzo politico nelle more della sua pubblicazione, produce effetto immediato con la dichiarazione d'immediata eseguibilità della delibera, votata all'unanimità dai presenti, con separata votazione.



Comune Di Latina
Proposta di Deliberazione N° : 208 / 2023 del 16/11/2023

Servizio Gestione E Sviluppo Del Personale E Dell'organizzazione
Servizio Gestione E Sviluppo Del Personale E Dell'organizzazione

OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025.

Parere regolarità tecnica

<p>Il sottoscritto Dirigente proponente dichiara che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo stesso ed al responsabile del procedimento ove diverso dal sottoscritto ai sensi dell'art. 6 bis della Legge 241/1990.</p> <p>Per quanto concerne la regolarità TECNICA della presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'Art. 49 D. Lgs 18.8.2000 n°267, il sottoscritto esprime parere FAVOREVOLE</p> <p>Il Responsabile del Servizio Pacifico Dott.ssa Emanuela</p> <p>Latina : 22/11/2023</p>	<p>Vista la relazione dell'Assessore: Chiarato Andrea</p>
--	---



Comune Di Latina
Proposta di Deliberazione N° : 208 / 2023 del 16/11/2023

Servizio Gestione E Sviluppo Del Personale E Dell'organizzazione
Servizio Gestione E Sviluppo Del Personale E Dell'organizzazione

OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025.

Parere regolarità tecnica

<p>Il sottoscritto Dirigente proponente dichiara che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo stesso ed al responsabile del procedimento ove diverso dal sottoscritto ai sensi dell'art. 6 bis della Legge 241/1990.</p> <p>Per quanto concerne la regolarità TECNICA della presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'Art. 49 D. Lgs 18.8.2000 n°267, il sottoscritto esprime parere FAVOREVOLE</p> <p>Il Responsabile del Servizio Pacifico Dott.ssa Emanuela</p> <p>Latina : 22/11/2023</p>	<p>Vista la relazione dell'Assessore: Chiarato Andrea</p>
--	---

**PARERE CONGIUNTO
IL DIRIGENTE
DR. QUIRINO VOLPE**

Firmato digitalmente da

**QUIRINO
VOLPE**

**CN = VOLPE
QUIRINO
C = IT**



Comune Di Latina
Proposta di Deliberazione N° : 208 / 16/11/2023 del 16/11/2023

Servizio Gestione E Sviluppo Del Personale E Dell'organizzazione

OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025.

Parere regolarità contabile

Il sottoscritto Dirigente responsabile del Servizio Finanziario e Partecipate dichiara che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo stesso ed al responsabile del procedimento ove diverso dal sottoscritto ai sensi dell'art. 6 bis della Legge 241/1990.

Per quanto concerne la regolarità CONTABILE della presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'Art. 49 D..Lgs 18.8.2000 n°267, il sottoscritto esprime parere favorevole

Il Responsabile del
Servizio Finanziario e Partecipate

Vicaro Dott. Diego

Latina : 22/11/2023

SERVIZIO FINANZIARIO E PARTECIPATE

Impegno	Data	Importo €	Capitolo	Articolo	Esercizio

o Visto il provvedimento che precede si attesta la regolarità contabile .

**IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO
FINANZIARIO E PARTECIPATE**

Latina, li _____

AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2023-2025

Sulla base delle indicazioni fornite dall'Amministrazione si riportano di seguito le tabelle contenenti dati contabili relativi alla programmazione che si intende attuare per il perseguimento degli obiettivi del programma elettorale, in aggiornamento al documento di programmazione di cui alla deliberazione di G.M. 49 del 20/07/2023 ed in esecuzione del DUP approvato con deliberazione C.C. n. 9 del 09/07/2023, e precisamente:

1- Premessa

2- Rapporto spesa del personale e media entrate – Possibilità di incremento

3- Spazi assunzionali

4- Spazi assunzioni a tempo determinato

5- Piano assunzionale 2023-2025

6- Programma degli incarichi

1 - PREMESSA

Si premette che la presente pianificazione assunzionale è volta a sopperire le maggiori e più urgenti esigenze di dotazione organica dell'Ente ed è redatta nelle more di una modifica generale della macrostruttura e di una riorganizzazione complessiva degli uffici e dei servizi, che potrà essere operata solo dopo una compiuta analisi quali-quantitativa dei processi e dei prodotti, che consentirà una reingegnerizzazione degli stessi, in un'ottica di ottimizzazione delle risorse disponibili, sia economiche, che umane. In particolare constatata la sempre più pressante esigenza di incremento della dotazione organica, al fine di far fronte compiutamente ai fini istituzionali dell'Ente nonché l'esigenza di ricoprire i ruoli apicali ed adeguare la programmazione ai prevedibili tempi di svolgimento delle procedure, si procede al presente adeguamento della programmazione della spesa del personale.

Il presente documento sarà oggetto di informativa alle OO.SS. rappresentative dell'Area e del Comparto Funzioni Locali.

2 – RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE E MEDIA ENTRATE – POSSIBILITA' DI INCREMENTO

I dati del rendiconto 2022 (DCC n.195/2023 del 02/05/2023) consentono di quantificare ed individuare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, coerentemente con il citato DM, per l'attivazione di specifiche misure di reclutamento indicate nel medesimo decreto, come di seguito dettagliato:

Anni	2020	2021	2022	Media 2020-2022
Entrate titolo I+II+III	137.938.945,38	136.520.205,55	135.723.208,79	136.727.453,24
			FCDE bilancio 2022 (Dato indicato a pag.29 Allegato A – Rendiconto 2022)	25.185.446,76
			Differenza tra entrate medie 2020/2022 e fondo crediti di dubbia esigibilità 2022 (A)	111.542.006,48
			Spesa del personale 2022 (B)	20.116.200,51
			Rapporto percentuale (B/A)	18,03

In merito a quanto sopra si precisa:

-questa Amministrazione ha un rapporto del 18,03% tra spesa del personale ed entrate correnti e, pertanto, si colloca al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 del DM cit, consentendo di applicare la disposizione dell'art. 4, comma 2, del DM, la quale prevede che;

“A decorrere dal 20/04/2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato,... sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”, quantificabile come segue per questa amministrazione:

Differenza tra entrate medie 2020/2022 e fondo crediti di dubbia esigibilità 2022 (A)	111.542.006,48
Valore soglia in termini % tabella 1 dm 17/03/2020 (B)	27,6%
Spesa del personale 2022 ©	20.116.200,51
Quantificazione del valore soglia tabella 1 dm 17/03/2020 (D= (A*B)-C)	10.669.393,28

-il comma 2 dell'art. 5 del DM dispone:

"Per il periodo 2020/2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 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...."

-il comma 1 dell'art. 7 del DM dispone:

"La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n.296";

-il parere MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 12454 del 15/01/2021 precisa:

"... l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n.34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, ferme restando che tale operazione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo..."

-le Amministrazioni comprese nel comma 2 del DM possono incrementare la spesa del personale secondo delle percentuali massime previste dall'art. 5, comma 1, del medesimo Decreto e per la fascia demografica in cui è compresa questa Amministrazione sono di seguito quantificate le possibilità massime di incremento:

Anno	2023	2024
Incremento % della spesa del personale rispetto alla spesa registrata nel 2018	15%	16%
Spesa del personale 2018	21.229.023,13	21.229.023,13
Incremento della spesa del personale consentito dal DPCM 17/03/2020 art.5 Tabella 2	3.184.353,47	3.396.643,70

-per il 2025 la tabella 2 del citato DM non prevede possibilità di incremento della spesa del personale ma esclusivamente il rispetto della percentuale previste nella tabella 1, pari al valore soglia del 27,60%;

-in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli Enti Locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica;

-con legge n. 145 del 30/12/2018 (Legge di Bilancio 2019) sono state adottate diverse disposizioni per il personale degli enti locali;

- con l'art. 35-bis del D.L. n.113/2018, convertito con modificazioni in Legge n.132/2018 sono state espresse disposizioni in materia di assunzioni a tempo indeterminato di personale della polizia municipale e precisamente:

"Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale";

-con legge n. 96 del 21/06/2017 è stato convertito con modificazioni il D.L. n. 50 del 24/04/2017 con il quale sono state fissate le percentuali per il turn over utili ai fini delle assunzioni di personale negli enti locali

sottoposti al patto di stabilità; il citato provvedimento, in merito al reclutamento di personale dirigente e non dirigente per gli enti sottoposti al patto di stabilità, conferma le previgenti percentuali di turn over;

-ai sensi della legge n. 208/2015 (cd. legge di stabilità anno 2016), comma dal 227 al 229, gli Enti Locali possono, in ognuno degli anni dal 2016 al 2018, spendere per nuove assunzioni di personale non dirigenziale il 25% dei risparmi derivanti dalle cessazioni del medesimo personale dell'anno precedente;

- il turn over derivante dalle cessazioni dirigenziali può essere definito nel rispetto della disciplina di cui all'art.3, cc. 5 e 5-quater, del D.L. n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014, che rispettivamente dispongono:

“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente... La predetta facoltà di assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018 ” e “ Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015.”;

-il CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 che all'art.13, commi da 6 a 8, disciplina le progressioni fra le aree in deroga al possesso del titolo di studio, come segue:

“6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”

-il dato del monte salari anno 2018 è pari ad euro 13.751.769,00 e, pertanto, il limite di spesa dei citati reclutamenti è pari ad euro 75.634,73 di compensi (0,55% di euro 13.751.769,00); tali procedure dovranno essere attuate entro il 31 dicembre 2025 entro i limiti del turn over;

-l'art. 8 del D.L. n. 13 del 24 febbraio 2023, rubricato “Misure per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni titolari delle misure PNRR e dei soggetti attuatori” che dispone al comma 1:

“Al fine di consentire agli enti locali di fronteggiare le esigenze connesse ai complessivi adempimenti riferiti al PNRR e, in particolare, di garantire l'attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle risorse del medesimo Piano ad essi assegnati, fino al 31 dicembre 2026, la percentuale di cui all'articolo 110, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 è elevata al 50 per cento, limitatamente agli enti locali incaricati dell'attuazione di interventi finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR”;

-che la citata disciplina normativa rappresenta una decretazione d'urgenza e che novella, nelle more della conversione in Legge, il limite di spesa del personale art.110, comma 1, Tuel estendendolo dal 30%

dell'organico dirigenziale al 50% dello stesso;

-le previsioni di cessazione dal servizio per il triennio 2023/2025 dei seguenti dipendenti a tempo indeterminato possono essere schematizzate come segue:

CESSAZIONI DI PERSONALE ANNO 2023 PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETA'			
n.	Tipologia cessazioni	Economia di spesa annuali quantificate ai sensi della circolare n. 46078 del 18/10/2010 Dipartimento della Funzione Pubblica	
16	100% CESSAZIONI PERSONALE NON DIRIGENTE	367.352,32	509.150,32 (euro 477.925,37 per le componenti compensi ed oneri)

CESSAZIONI DI PERSONALE ANNO 2023 PER DIMISSIONI			
n.	Tipologia cessazioni	Economia di spesa annuali quantificate ai sensi della circolare n. 46078 del 18/10/2010 Dipartimento della Funzione Pubblica	
4	100% CESSAZIONI PERSONALE NON DIRIGENTE	96.644,64	133.949,48 (euro 125.734,68 per le componenti compensi ed oneri)
CESSAZIONI DI PERSONALE ANNO 2024 PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETA'			
			-
n.	Tipologia cessazioni	Economia di spesa quantificata ai sensi della circolare n. 46078 del 18/10/2010 Dipartimento della Funzione Pubblica	
8	100% CESSAZIONI PERSONALE NON DIRIGENTE	187.675,15	260.117,76 (euro 244.165,37 per le componenti compensi ed oneri)

CESSAZIONI DI PERSONALE ANNO 2025 PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETA'			
n.	Tipologia cessazioni	Economia di spesa quantificata ai sensi della circolare n. 46078 del 18/10/2010 Dipartimento della Funzione Pubblica	
8	100% CESSAZIONI PERSONALE NON DIRIGENTE	189.864,96	263.152,82 (euro 347.014,31 per le componenti compensi ed oneri)

3 – SPAZI ASSUNZIONALI

La D.G.M. n. 356 dell'11/10/2018 ha quantificato il valore finanziario della dotazione organica di diritto dell'Ente in complessivi euro 31.354.026,03.

La Relazione dell'Organo di Revisione al Rendiconto 2021, prot. n. 70892 del 29/04/2022, ove è richiamato il limite di spesa del personale quantificato come spesa media del triennio 2011/2013, pari ad euro 22.405.489,68.

Anni	2023	2024	2025
Spesa del personale quantificato come spesa media del triennio 2011/2013	22.405.489,68	22.405.489,68	22.405.489,68
A) Previsioni spese del personale rilevanti limite di spesa comma 557 art 1 L.n.296/2006 di cui al redigendo Bilancio di Previsione 2023/2025	21.033.506,80	22.290.533,44	22.048.228,53
B) Previsione spese del personale art.7 c.1 DCPM 17/03/2020 relativa all'anno di assunzione	791.011,08	104.083,71	72,25
C=A-B) Previsioni di spesa ai sensi del comma 557 art.1 L.n.296/2006	20.242.495,72	22.186.449,73	22.048.156,28

La possibilità assunzionale dell'Ente, quantificata per il triennio 2022/2024, nel rispetto delle illustrate disposizioni dell'art.5, comma 1, del DM 17/03/202 è la seguente:

Anni	2023	2024	2025
Totale incremento spesa del personale programmabile (A)	3.184.353,47	3.396.643,70	Rispetto valore soglia Tabella 1 DM 17/03/2020

Per il triennio 2023/2024/2025 può essere quantificato il limite di spesa del personale come segue:

ANNO	2023	2024	2025
Incremento % della spesa del personale rispetto alla spesa registrata nel 2018	15,00%	16,00%	
Spesa del personale 2018 (A)	21.229.023,13	21.229.023,13	
Incremento della spesa del personale consentito per il Comune di Latina (B)	3.184.353,47	3.396.643,70	10.669.393,28
Spesa del personale 2022 (C)	20.116.200,51	20.116.200,51	20.116.200,51
Esclusione oneri arretrati contrattuali art.3, comma 4 ter, D.L. n.36/2022 convertito n L.n.79/2022 e determinazione dirigenziale n.2469/2022 (D)	1.383.190,00	1.383.190,00	1.383.190,00
LIMITE DI SPESA (B+C+D)	24.683.743,98	24.896.034,21	32.168.783,79
Previsioni della spesa redigendo Bilancio Preventivo 2023/2025 (Macroaggregato 101)	23.872.664,37	24.741.805,83	24.502.692,70

4- SPAZI ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Le assunzioni a tempo determinato saranno attivabili, in attuazione del disposto dell'art. 4, c. 1, lett. b), del D.L. 101/2013, convertito con legge 125/2013, esclusivamente per rispondere alle esigenze di carattere temporaneo o eccezionali e, comunque, nei limiti della capacità finanziaria dell'Ente.

Il limite di spesa dell'art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, è dato dalla spesa del personale flessibile sostenuta nel 2009 come di seguito dettagliato:

Spesa personale contratti lavoro flessibile anno 2009 come da DGM n.298/2012	
Tipologia contrattuale	Spesa (compensi, oneri ed irap)
Personale art 90 D.Lgs. n.267/2000	388.797,13
Personale straordinario art 92 D.LGs. n.267/2000	283.855,41
Indennità Direttore Generale	149.688,00
Spese di personale assimilata al lavoro dipendente	43.322,26
Totale	865.662,79

Il limite teorico triennale di spesa per le assunzioni a tempo determinato può essere quantificato come di seguito dettagliato:

Tipologia di reclutamento a tempo determinato	Fonti giuridiche di riferimento	Potenzialità assunzionale 2023/2025 (solo compensi)	Potenzialità assunzionale 2023/2024/2025 (compensi+oneri+irap)	Qualificazione limiti di spesa
Personale dirigente Art.110 comma 1 D.Lgs. n.267/2000	Art.110, c.1, D.Lgs. N.267/2000; Art.15 Norme Regolamentari approvate con D.G.M. n.573/2015; Art.9 c.28 D.L. n.78/2010, convertito in L.n.122/2010; L.n.160/2016; Art.8 c.1 D.L. 13/2023	226.304,00 (sino al 31/12/2026 il nuovo limite previsto dal DL 13/2023 pari ad euro 407.347,20)	313.657,34 (sino al 31/12/2026 il nuovo limite DL 13/2023 pari ad euro 564.583,21)	Limite di spesa pari al 30% della dotazione organica dirigenziale a tempo indeterminato con arrotondamento all'unità superiore. (n.18 posizioni dirigenziali dotazionali * 30 / 100 = 5 unità). Il nuovo limite di spesa previsto dall'art.8 c.1 del D.L. 13/2023 sino al 31/12/2026 è pari al 50% della dotazione organica dirigenziale a tempo indeterminato con arrotondamento all'unità superiore. (n.18 posizioni dirigenziali dotazionali * 50 / 100 = 9 unità). Costo unitario pari a 45.260,80 per compensi a cui sono da sommare le risorse del salario accessorio a valere sul fondo risorse decentrate dell'Ente.

Altro personale a tempo determinato	Varie figure professionali	Art.9 c.28 D.L. n.78/2010, convertito in L.n.122/2010;	624.576,33	Limite economico corrispondente alla somma spesa nell'anno 2009 per le medesime finalità
	Personale non dirigente Art.90 D.Lgs. n.267/2000			Previsione di spese art.90 Tuel pari ad euro 388.979,11 (280.517,47 compensi; 84.435,74 oneri; 23.843,90 irap) sui capitoli di spesa 23/4-23/5-23/6
	Personale dirigente Art.110 comma 2 D.Lgs. n.267/2000	Art.110 c.2 D.Lgs.n.267/2000; Art.16 Norme Regolamentari approvate con D.G.M. n.573/2015; Art.9 c.28 D.L. 78/2010, convertito in L.n.122/2010;		Limite pari al 5% della dotazione dirigenziale, con arrotondamento all'unità superiore. (n.18 posizioni dirigenziali dotazionali * 5/100 = 1 unità)
	Alta Specializzazione Art.110 comma 2 D.Lgs. n.267/2000	Art.16 bis Norme Regolamentari sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi – come da D.G.M. n.218/2016; Art. 9 c.28 D.L. n.78/2010, convertito in L.n.122/2010;		Limite pari al 5% della dotazione direttiva. (n.236 posizioni direttive * 5/100 = 11 unità)

Inoltre, si precisa che:

-l'art. 23- bis, comma 7, del D. Lgs. n.165/2001 che dispone:

“Sulla base di appositi protocolli d'intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione ed il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private. I protocolli disciplinano le funzioni, le modalità d'inserimento, l'onere per la corresponsione del trattamento economico da porre a carico delle imprese destinatarie...”;

-l'art. 30, comma 2-sexies, del D. Lgs. n.165/2001, consente alle Pubbliche Amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, di utilizzare in assegnazione temporanea personale di altre amministrazioni per un periodo di tempo non superiore a tre anni;

-l'art. 70, comma 12, del D. Lgs. n.165/2001, prevede nel caso di utilizzazione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di personale in posizione di comando:

“...l'Amministrazione che utilizza detto personale rimborsa all'amministrazione di appartenenza l'onere relativo al trattamento economico fondamentale.....” , rimanendo, invece, completamente a carico dell'ente utilizzatore il trattamento economico accessorio”.

-l'art. 1, comma 124, della Legge n. 145/2018, che disciplina come segue l'istituto dello scavalco condiviso:

“Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La

convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004.

L'orientamento applicativo ARAN RAL057 relativo all'inclusione del salario accessorio del personale comandato nel fondo risorse decentrate dell'Ente.

Il D.L. n. 36 del 30/04/2022, convertito con modificazioni in L. n. 79 del 29/06/2022, che apporta innovazioni alla disciplina della mobilità e delle assegnazioni temporanee dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, art. 30, come indicato nei seguenti comma dell'art. 6, rubricato: *"Revisione del quadro normativo sulla mobilità orizzontale"*, il quale dispone che:

".....1-quinquies. Per il personale non dirigenziale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui all'articolo 70, comma 4, i comandi o distacchi sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità di cui al presente articolo. La disposizione di cui al primo periodo non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte.»

2. I comandi o distacchi del personale non dirigenziale, in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto, esclusi quelli di cui all'articolo 30, comma 1-quinquies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dal comma 1 del presente articolo, cessano alla data del 31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza, se successiva alla predetta data, qualora le amministrazioni non abbiano già attivato procedure straordinarie di inquadramento di cui al comma 3.

3. Al fine di non pregiudicare la propria funzionalità, le amministrazioni interessate possono attivare, fino al 31 dicembre 2022, a favore del personale di cui al comma 2, già in servizio a tempo indeterminato presso le amministrazioni, le Autorità e i soggetti di cui all'articolo 30, comma 1-quinquies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dal comma 1 del presente articolo, eccettuato il personale appartenente al servizio sanitario nazionale e quello di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che alla data del 31 gennaio 2022 si trovava in posizione di comando o distacco, nel limite del 50 per cento delle vigenti facoltà assunzionali e nell'ambito della dotazione organica, procedure straordinarie di inquadramento in ruolo, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Per le procedure straordinarie di cui al presente comma si tiene conto della anzianità maturata in comando o distacco, del rendimento conseguito e della idoneità alla specifica posizione da ricoprire. Non è richiesto il nulla osta dell'amministrazione di provenienza....."

-La deliberazione n.6/2012/PAR della Corte dei Conti – Sezione Regionale di controllo per la Toscana e la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie n.23/SEZ AUT/2016/QMIG escludono dall'ambito applicativo dell'art.9 c.28 del D.L.n.78/2010 la spesa relativa al personale utilizzato in forma di comando in quanto dette acquisizioni di personale non possono formalmente essere annoverate tra le forme *"a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa"*, inoltre le economie di spesa realizzate dall'Ente cedente non possono concorrere a finanziare spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni.

5- PROGRAMMA ASSUNZIONALE 2023-2025.

Stante quanto sopra rappresentato si procede a dettagliare la volontà dell'Amministrazione in ordine AI PROGRAMMA TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2023/2025, come di seguito riportato, tenuto conto:

-di quanto disposto dal seguente art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019:

"8. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di

ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.”;

-che la citata novella normativa rappresenta una deroga espressa all'attivazione delle procedure di mobilità volontaria previste dall'art.30 del D. Lgs. n. 165/2001, sino al 31/12/2024, al fine di ridurre i tempi tecnici connessi con le procedure di reclutamento e, pertanto, risulta idoneo procedere ai reclutamenti programmati senza l'esperimento delle procedure di mobilità volontaria in considerazione della pressante urgenza di tutto l'Ente di coprire i turn over dei cessati, ad eccezione di alcuni profili, specificati di seguito nell'elenco di dettaglio dei reclutamenti, per cui si ritiene esperire le procedure di mobilità volontaria al fine di reperire personale dotato di pregressa esperienza lavorativa.

A – ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2023 – RESTI PROGRAMMAZIONE 2022								
Unità	Profilo	Area nuovo sistema di qualificazione CCNL 2022	Procedura di reclutamento STATO	Tabellare (A CARICO DEL CAP. 58/1)	Oneri (A CARICO DEL CAP. 58/2)	Tabellare+Oneri	Irap (A CARICO DEL CAP. 58/4)	Totale
1	Assistente Sociale Categoria D	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	MOBILITA' COMPLETATA	25.146,71	7.569,16	32.715,87	2.137,47	34.853,34
1	Istruttore di Vigilanza – Categoria C	Area degli istruttori	MOBILITA' COMPLETATA	23.175,61	6.975,86	30.151,47	1.969,93	32.121,39
1	Centralinista – Categoria B1	Area degli operatori esperti	AVVIAMENTO DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE L.68/99 COMPLETATA	20.620,72	6.206,84	26.827,56	1.752,76	28.580,32
10	Istruttore Amministrativo / Contabile - Categoria C	Area degli istruttori	SCORRIMENTO GRADUATORIA COMPLETATA	231.756,09	69.758,58	301.514,68	19.699,27	321.213,94
27	Istruttore Direttivo Amministrativo - Categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	PROCEDURA COMPARATIVA D.L.80/2021 ART.3 COMPLETATA	53.219,79	16.019,16	69.238,95	4.523,68	73.762,63
3	Istruttore Direttivo Vigilanza – Categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	PROCEDURA COMPARATIVA D.L.80/2021 ART.3 COMPLETATA	5.913,31	1.779,91	7.693,22	502,63	8.195,85
20	Istruttore Amministrativo – Categoria C	Area degli istruttori	PROCEDURA COMPARATIVA D.L.80/2021 ART.3 COMPLETATA	51.097,80	15.380,44	66.478,24	4.343,31	70.821,55
	Applicato Amministrativo – Categoria B1	Area degli operatori esperti	PROCEDURA COMPARATIVA D.L.80/2021 ART.3	17.162,43	5.165,89	22.328,32	1.458,81	23.787,12

16			COMPLETATA					
79				428.092,46	128.855,83	556.948,29	36.387,86	593.336,15

ANNO 2023 – PROGRAMMAZIONE 2023								
Unità	Profilo	Area nuovo sistema di qualificazione CCNL 16/11/2022	Procedura di reclutamento STATO	Oneri Tabellare (A CARICO DEL CAP. 58/1)	Oneri (A CARICO DEL CAP. 58/2)	Tabellare +Oneri	Irap (A CARICO DEL CAP. 58/4)	Totale
1	Dirigente Tecnico (da avviare art. 34 bis d. lgs. 165/2001)		SCORRIMENTO GRADUATORIE/ CONCORSO/ DA AVVIARE	45.260,80	13.623,50	58.884,30	3.847,17	62.731,47
1	Dirigente Amministrativo / Contabile (da avviare art. 34 bis d. lgs. 165/2001)		SCORRIMENTO GRADUATORIA DA AVVIARE	45.260,80	13.623,50	58.884,30	3.847,17	62.731,47
1	Farmacista-Categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	MOBILITA'/ SCORRIMENTO GRADUATORIE/ CONCORSO/ IN CORSO	25.146,71	7.569,16	32.715,87	2.137,47	34.853,34
5	Istruttore Direttivo Amministrativo / Contabile Categoria D di cui n.2 unità finanziate dal PEF	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	MOBILITA'/ SCORRIMENTO GRADUATORIE/ CONCORSO/ DA AVVIARE	125.733,56	37.845,80	163.579,36	10.687,35	174.266,72
6	Istruttore di Vigilanza - Categoria C	Area degli istruttori	SCORRIMENTO GRADUATORIA COMPLETATA	139.053,66	41.855,15	180.908,81	11.819,56	192.728,37
6	Istruttore Direttivo Tecnico - Categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	MOBILITA'/ SCORRIMENTO GRADUATORIE/ CONCORSO DA AVVIARE	150.880,27	45.414,96	196.295,23	12.824,82	209.120,06
1	Agronomo - Categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	CONCORSO DA AVVIARE	25.146,71	7.569,16	32.715,87	2.137,47	34.853,34
1	Ingegnere Trasportista - Categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	CONCORSO DA AVVIARE	25.146,71	7.569,16	32.715,87	2.137,47	34.853,34
2	Assistente Sociale - Categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	MOBILITA'/ SCORRIMENTO GRADUATORIE/ CONCORSO DA AVVIARE	50.293,43	15.138,32	65.431,75	4.274,94	69.706,69
10	Istruttore Amministrativo Contabile - Categoria C di cui n. 8 unità finanziate dal PEF	Area degli istruttori	SCORRIMENTO GRADUATORIA COMPLETATA	231.756,09	69.758,58	301.514,68	19.699,27	321.213,94

6	Istruttore Tecnico – Categoria C (di cui n.3 da avviare art. 34 bis d. lgs. 165/2001)	Area degli istruttori	CONCORSO DA AVVIARE	139.053,66	41.855,16	180.908,80	11.819,56	192.728,36
2	Istruttore Informatico– Categoria C (di cui n.1 da avviare art. 34 bis d. lgs. 165/2001)	Area degli istruttori	CONCORSO DA AVVIARE	46.351,22	13.951,22	60.302,94	3.939,86	64.242,80
6	Istruttore Amministrativo / Contabile- Categoria C di cui n. 5 unità finanziate dal PEF (da avviare art. 34 bis d. lgs. 165/2001)	Area degli istruttori	SCORRIMENTO GRADUATORIE DA AVVIARE	139.053,66	41.855,16	180.908,82	11.819,58	192.728,40
4	Istruttori di Vigilanza– Categoria C (da avviare art. 34 bis d. lgs. 165/2001)	Area degli istruttori	SCORRIMENTO GRADUATORIA DA AVVIARE	92.702,44	27.903,44	120.605,88	7.879,72	128.485,60
2	Istruttore Direttivo Vigilanza - Categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	PROCEDURA ART.52 COMMA 1 BIS D.LGS. N.165/2001 E ART.13 COMMA 6 CCNL 16/11/2022 DA AVVIARE	3.942,21	1.186,60	5.128,81	335,09	5.463,90
5	Istruttore Direttivo Amministrativo - Categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	PROCEDURA ART.52 COMMA 1 BIS D.LGS. N.165/2001 E ART.13 COMMA 6 CCNL 16/11/2022 DA AVVIARE	9.855,52	2.966,51	12.822,03	837,72	13.659,75
4	Istruttore Direttivo Tecnico - Categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	PROCEDURA ART.52 COMMA 1 BIS D.LGS. N.165/2001 E ART.13 COMMA 6 CCNL 16/11/2022 DA AVVIARE	7.884,41	2.373,21	10.257,62	670,17	10.927,80
7	Istruttore Amministrativo – Categoria C	Area degli istruttori	PROCEDURA ART.52 COMMA 1 BIS D.LGS. N.165/2001 E ART.13 COMMA 6 CCNL 16/11/2022 DA AVVIARE	17.884,23	5.383,15	23.267,38	1.520,16	24.787,54
4	Applicato Amministrativo – Categoria B1	Area degli operatori esperti	PROCEDURA ART.52 COMMA 1 BIS D.LGS. N.165/2001 E ART.13 COMMA 6 CCNL 16/11/2022 DA AVVIARE	4.290,61	1.291,47	5.582,08	364,70	5.946,78
2	Operaio – Categoria B1	Area degli operatori esperti	PROCEDURA ART.52 COMMA 1 BIS D.LGS. N.165/2001 E ART.13 COMMA 6 CCNL 16/11/2022 DA AVVIARE	2.145,30	645,74	2.791,04	182,35	2.973,39
1	Operaio – Categoria A	Area degli operatori	Trasformazione rapporto di lavoro a tempo indeterminato part time 24 ore settimanali in rapporto di lavoro full time	6.516,02	1.961,32	8.477,35	553,86	9.031,21

			come da nota prot. n.31893 del 28/02/2023 COMPLETATA					
77				1.333.358,02	401.340,77	1.734.698,79	113.335,46	1.848.034,25

Si precisa che i reclutamenti complessivi anno 2023 sono pari a n. 156 (di cui n. 79 reclutamenti in itinere e n. 77 reclutamenti programmati con la precedente tabella) e che, inoltre, è programmata la trasformazione da tempo parziale a tempo pieno di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con reclutamento a tempo parziale

ANNO 2024								
Unità	Profilo	Area nuovo sistema di qualificazione CCNL 16/11/2022	Procedura di reclutamento	Tabellare (A CARICO DEL CAP. 58/1)	Oneri (A CARICO DEL CAP. 58/2)	Tabellare+Oneri	Irap (A CARICO DEL CAP. 58/4)	Totale
1	Dirigente Avvocato		MOBILITA'/ SCORRIMENTO GRADUATORIE/ CONCORSO/	45.260,80	13.623,50	58.884,30	3.847,17	62.731,47
10	Istruttore Direttivo Amministrativo- Categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	PROCEDURA COMPARATIVA D.L.80/2021 ART.3	19.711,03	5.933,02	25.644,05	1.675,44	27.319,49
2	Istruttore Direttivo Amministrativo- Categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	PROCEDURA ART.52 COMMA 1 BIS D.LGS. N.165/2001 E ART.13 COMMA 6 CCNL 16/11/2022	3.942,21	1.186,60	5.128,81	335,09	5.463,90
2	Istruttore Amministrativo – Categoria C	Area degli istruttori	PROCEDURA ART.52 COMMA 1 BIS D.LGS. N.165/2001 E ART.13 COMMA 6 CCNL 16/11/2022	5.109,78	1.538,04	6.647,82	434,33	7.082,15
1	Applicato Amministrativo – Categoria B1	Area degli operatori esperti	PROCEDURA ART.52 COMMA 1 BIS D.LGS. N.165/2001 E ART.13 COMMA 6 CCNL 16/11/2022	1.072,65	322,87	1.395,52	91,18	1.486,70
16	Totale			75.096,47	22.604,03	97.700,50	6.383,21	104.083,71
156	Impatto economico anno 2024 assunzioni 2023			1.761.450,48	530.196,61	2.291.647,09	149.723,32	2.441.370,41
172	Totale			1.836.546,95	552.800,64	2.389.347,59	156.106,53	2.545.454,12

ANNO 2025								
Unità	Profilo	Area nuovo sistema di qualificazione CCNL 16/11/2022	Procedura di reclutamento	Tabellare (A CARICO DEL CAP. 58/1)	Oneri (A CARICO DEL CAP. 58/2)	Tabellare+Oneri	Irap (A CARICO DEL CAP. 58/4)	Totale
4	Istruttore Direttivo Amministrativo- Categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	PROCEDURA ART. 52, COMMA 1 BIS D.LGS. N.165/2001 E ART.13 COMMA 6 CCNL 16/11/2022	7.884,41	2.373,21	10.257,62	670,18	10.927,80
3	Istruttore Amministrativo – Categoria C	Area degli istruttori	PROCEDURA ART.52 COMMA 1 BIS D.LGS. N.165/2001 E ART.13 COMMA 6 CCNL 16/11/2022	7.664,67	2.307,07	9.971,74	651,50	10.623,24
3	Applicato Amministrativo – Categoria B1	Area degli operatori esperti	PROCEDURA ART.52 COMMA 1 BIS D.LGS. N.165/2001E ART.13 COMMA 6 CCNL 16/11/2022	3.217,96	968,60	4.186,56	273,53	4.460,09
10	Totale			18.767,04	5.648,88	24.415,92	1.595,20	26.011,13
172	Impatto economico anno 2025 assunzioni 2023 e 2024			1.836.546,95	552.800,64	2.389.347,59	156.106,53	2.545.454,12
182	Totale			1.855.313,99	558.449,52	2.413.763,51	157.701,74	2.571.465,25

Si rappresenta, di seguito, il tabulato inerente ai costi dei reclutamenti a tempo indeterminato anno 2023/2025 (comprensivi dei reclutamenti in itinere e dei reclutamenti indicati al punto precedente), per cui i costi delle assunzioni a tempo indeterminato programmate saranno pari:

Esercizio	Tipologia di assunzione	Capitolo	Importo	TOTALE	
2023	Assunzione 2023 a tempo indeterminato (costo quantificato sulla base delle stimate decorrenze dei reclutamenti effettuati e delle decorrenze previste)	58/1	561.261,24		
	Assunzione 2023 a tempo indeterminato (costo quantificato sulla base delle decorrenze dei reclutamenti effettuati e delle decorrenze previste)	58/2	179.157,26		
	Assunzione 2023 a tempo indeterminato (costo quantificato sulla base delle decorrenze dei reclutamenti effettuati e delle decorrenze previste)	58/4	50.592,58		
	TOTALE 2023			791.011,08	
2024	Assunzione 2023 a tempo indeterminato	58/1 e capitoli stipendiali	1.761.450,48		
	Assunzione 2024 a tempo indeterminato	58/1 e capitoli stipendiali	75.096,47		
	TOTALE		58/1 e capitoli stipendiali	1.836.546,95	
	Assunzione 2023 a tempo indeterminato	58/2 e capitoli stipendiali	530.196,61		
	Assunzione 2024 a tempo indeterminato	58/2 e capitoli stipendiali	22.604,03		
	TOTALE		58/2 e capitoli stipendiali	552.800,64	
	Assunzione 2023 a tempo indeterminato	58/4 e capitoli stipendiali	149.723,32		

	Assunzione 2024 a tempo indeterminato	58/4 e capitoli stipendiali	6.383,21		
	TOTALE	58/4 e capitoli stipendiali	156.106,53		
	TOTALE 2024	2.545.454,12			
2025	Assunzione 2023 a tempo indeterminato	58/1 e capitoli stipendiali	1.761.450,48		
	Assunzione 2024 a tempo indeterminato	58/1 e capitoli stipendiali	75.096,47		
	Assunzione 2025 a tempo indeterminato	58/1 e capitoli stipendiali	52,13		
	TOTALE	58/1 e capitoli stipendiali	1.836.599,08		
	Assunzione 2023 a tempo indeterminato	58/2 e capitoli stipendiali	530.196,61		
	Assunzione 2024 a tempo indeterminato	58/2 e capitoli stipendiali	22.604,03		
	Assunzione 2025 a tempo indeterminato	58/2 e capitoli stipendiali	15,69		
	TOTALE	58/2 e capitoli stipendiali	552.816,33		
	Assunzione 2023 a tempo indeterminato	58/4 e capitoli stipendiali	149.723,32		
	Assunzione 2024 a tempo indeterminato	58/4 e capitoli stipendiali	6.383,21		
	Assunzione 2025 a tempo indeterminato	58/4 e capitoli stipendiali	4,43		
	TOTALE	58/4 e capitoli stipendiali	156.110,96		
	TOTALE 2025	2.545.526,37			

B-ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO EX ART.110, COMMA 1, TUEL (CONTINGENTE ORDINARIO – 30% DOTAZIONE ORGANICA DELLA DIRIGENZA) ; DIRIGENTI A SCAVALCO

2023		
Unità	Profilo	Previsione annuale (compensi, oneri ed irap)
1	DIRIGENTE A SCAVALCO 3 GIORNI A SETTIMANA/DIRIGENTE A CONVENZIONE	37,638,60 (di cui 27.156,48 per compensi)
1	Dirigente Amministrativo art.110, comma 1, Tuel	62.731,47 (di cui 45.260,80 per compensi)
1	Dirigente Tecnico art. 110, comma 1. TUEL	62.731,47 (di cui 45.260,80 per compensi)
1	Dirigente Tecnico art.110, comma 1, Tuel	62.731,47 (di cui 45.260,80 per compensi)
4	Totale (nel rispetto del relativo limite numerico e di spesa)	288.564,48

ANNO 2024		
Unità	Profilo	Previsione annuale (compensi, oneri ed irap)
1	Dirigente Tecnico art. 110, comma 1. TUEL	62.731,47 (di cui 45.260,80 per compensi)
1	Dirigente Comandante Polizia Municipale art. 110, comma 1. TUEL	62.731,47 (di cui 45.260,80 per compensi)
1	Totale (nel rispetto del relativo limite numerico e di spesa)	125.492,94 (di cui 90.501,60 per compensi)

B1-ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO EX ART.110, COMMA 1, TUEL (CONTINGENTE PNRR - art. 8 del D.L. n. 13/2023)

ANNO 2023		
Unità	Profilo	Previsione annuale (compensi, oneri ed irap)
1	Dirigente Tecnico art.110, comma 1, Tuel	62.731,47 (di cui 45.260,80 per compensi)
1	Totale (nel rispetto del relativo limite numerico e di spesa)	62.731,47

Si precisa che al personale dirigente spetta, in aggiunta alla retribuzione tabellare prevista in tabella, una retribuzione di posizione annuale, compresa tra il minimo ed il massimo previsto dalla normativa nazionale e decentrata vigente, a valere sulle disponibilità di spesa del fondo risorse decentrate del personale dirigente, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti. La spesa per suddetti incarichi ai sensi dell'art. 110 c. 1, TUEL trova copertura nelle previsioni dei capitoli 1829/1 – 1829/2 – 1829/4 – 590/1 -590/2 – 595/0.

C-RECLUTAMENTI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO NEI LIMITI COMPLESSIVI DI CUI ALL'ART.9, C. 28, DEL D.L. N.78/2010- DIRETTORE GENERALE ART.90 TUEL per il triennio 2023/2025.

Unità	Profili Professionali	Previsione annuo 2023 (compensi, oneri ed irap)	Previsione anni 2024/2025 (compensi, oneri ed irap)	Capitoli di bilancio
1	DIRETTORE GENERALE ART. 108 TUEL	55.752,88 (di cui 18.858,66 per compensi, 18.538,28 per indennità di posizione e 2.780,74 per indennità risultato (pari al 15% dell'indennità di posizione) per un totale di € 40.177,71)	133.806,92 (di cui 45.260,80 per compensi 44.491,87 per indennità di posizione e 6.789,12 per indennità risultato (pari al 15% di posizione) per un totale di € 96.541,79)	24/6-24/7-24/8
1	Personale Art. 90 Tuel- 1 Dirigente – (4 Istruttori – cat C full time e 2 istruttori cat. C part time)	155.232,00 (di cui 112.000,00 di compensi, 33.712,00 di oneri e 9.520,00 di irap)	308.019,16 (di cui 222.236,05 compensi 66.893,05 oneri 18.890,06 irap)	23/4-23/5-23/6
1	Farmacista full time	19.084,26 (di cui 14.668,92 di compensi, 4.415,34 di oneri – esente irap)	32.715,87 (di cui 25.146,71 di compensi, 7.569,13 di oneri – esente irap)	1829/1-1829/2
Varie	Personale Interinale *	18.441,69	18.441,69	200/33
Totale (nel rispetto del relativo limite numerico e di spesa)		248.510,83	492.983,64	

* L'utilizzo del lavoro interinale sostituisce la previsione precedentemente effettuata per la supplenza della scuola materna dopo opportuna consultazione con i Dirigenti dei rispettivi servizi.

- si riporta lo scavalco condiviso con altra Amministrazione comunale per una unità di categoria C – posizione economica C4 – per n.12 ore settimanali nei giorni di lunedì e Venerdì per la durata di mesi 1(uno) per le esigenze del Servizio AA.PP. Ed Incoming – SUAP – SUE con la seguente previsione di spesa annuale:

Unità	Profili Professionali	Previsione di spesa annuale (compensi, oneri ed irap)	Capitoli di bilancio
1	Istruttore – Categoria C – Posizione Economica C4	997,56 (di cui euro 725,08 per compensi, euro 210,85 per oneri ed euro 61,63 per irap)	58/1/2/4

-si riporta inoltre lo scavalco condiviso con altra Amministrazione per unità di categoria C – posizione economica C4 – profilo Istruttore Amministrativo, per le esigenze del Servizio Entrate, per n.4 giorni a settimana (pari a n.30 ore settimanali), con la seguente previsione di spesa annuale, nel rispetto dall’art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 e dell’art.14 CCNL 22.01.2004, come da nota prot. n. 45239 del 22/03/2023:

Unità	Profili Professionali	Previsione di spesa annuale (compensi, oneri ed irap)	Capitoli di bilancio
1	Istruttore Amministrativo – Categoria C – Posizione Economica C4	28.967,83 (di cui euro 20.900,31 per compensi, euro 6.290,99 per oneri ed euro 1.776,53 per irap)	90/1

D- SPAZI ASSUNZIONALI COMPLESSIVI DELLA PROGRAMMAZIONE

Si precisa che la suddetta programmazione potrà essere effettuata negli anni 2023/2025 nel rispetto della potenzialità assunzionale disponibile come aggiornata con il DM del 17/03/2020 e nel rispetto dei valori soglia di spesa del personale ivi indicati, del limite di spesa art. 1, c. 557, L. n. 269/2006 e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica propedeutici all’attivazione delle procedure assunzionali;

Si sintetizzano, di seguito, gli spazi assunzionali programmati nel triennio 2023/2025:

Anno	2023	2024	2025
Incremento % della spesa del personale rispetto alla spesa registrata nel 2018	15,00%	16,00%	
Spesa del personale 2018 (A)	21.229.023,13	21.229.023,13	
Incremento della spesa del personale consentito per il Comune di Latina (B)	3.184.353,47	3.396.643,70	10.669.393,28
Spesa del personale 2022 (C)	20.116.200,51	20.116.200,51	20.116.200,51
Esclusione oneri arretrati contrattuali art.3, comma 4 ter, D.L. n.36/2022 convertito n L.n.79/2022 e determinazione dirigenziale n.2469/2022 (D)	1.383.190,00	1.383.190,00	1.383.190,00
Limite di spesa annuale (E=B+C+D)	24.683.743,98	24.896.034,21	32.168.783,79
Potenzialità assunzionale programmata con la presente proposta di deliberazione	740.418,50 (di cui euro 417.711,22 per reclutamenti 2022 in itinere ed euro 322.707,28 per nuovi reclutamenti 2023)	2.389.347,56 (di cui euro 2.291.647,09 per reclutamenti 2023 ed euro 97.700,50 per reclutamenti 2024)	2.389.415,41 (di cui euro 2.291.647,09 per reclutamenti 2023, euro 97.700,50 per reclutamenti 2024 ed euro 67,82 per reclutamenti 2025)

**E-RECLUTAMENTI PNRR AUTOFINANZIATI IN DEROGA AI LIMITI COMPLESSIVI DI CUI ALL'ART. 9, C. 28, DEL D.L.
N.78/2010**

Nell'ambito del programma FESR Lazio 2021-2027 Obiettivo specifico RSO5.1 - "Un'Europa più vicina ai cittadini" – DGR n.1159/2022 Linee Guida – Rafforzamento della Governance, è stata adottata dalla Regione Lazio la DGR n.996 del 30 dicembre 2021, nell'ambito della dotazione dell'Azione 5.1.1 - Obiettivo di Policy 5, prevedendo quali beneficiari delle risorse stanziare anche il Comune di Latina.

Il Regolamento UE 2021/1060 prevede che il sostegno nell'ambito degli obiettivi strategici del FESR sia fornito attraverso strategie di sviluppo territoriale e locale (ST), che si attuano con pacchetti di Investimento Territoriale Integrato (ITI), che consentono tra l'altro di mettere a sistema i finanziamenti ricadenti in altri Programmi supportati da altri fondi comunitari.

Cruciale sarà il rafforzamento della governance dell'Ente, infatti le Linee Guida prevedono che una quota di risorse PR FESR sia dedicata al potenziamento della struttura amministrativa comunale, mediante incarichi a tempo pieno e determinato per il periodo 2023-2029.

Le figure professionali utili al raggiungimento delle performance di progetto e con expertise specifica negli ambiti di competenza del programma sono in corso di definizione. L'importo previsto ammonta all'incirca a € 400.000,00.

6- PROGRAMMA DEGLI INCARICHI

Non si segnalano modifiche rispetto al programma degli incarichi approvato con deliberazione di G.M. n. 7 del 15/06/2023.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO

DR. QUIRINO VOLPE

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO

DR.SSA EMANUELA PACIFICO

**Firmato
digitalmente da
QUIRINO
VOLPE**

**CN = VOLPE
QUIRINO
C = IT**



Firmato digitalmente da:
PACIFICO EMANUELA
Firmato il 22/11/2023 12:29
Seriale Certificato: 1473923
Valido dal 23/05/2022 al 23/05/2025
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA