

Allegati Sezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

All. IE) Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2024-2026



Comune Di Latina
Proposta di Deliberazione di Giunta N° : 30 / 2024 del 25/01/2024

Servizio Gestione E Sviluppo Del Personale E Dell'organizzazione

OGGETTO: PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2024-2026

Il Dirigente ad interim del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione – Funzioni Giuridiche, Dr.ssa Manuela Zuffranieri, nominata con decreto sindacale n. 2 del 02/01/2024 ed il Dirigente ad interim del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione – Funzioni Economiche , Dr. Quirolo Volpe, nominato con decreto sindacale n.73 del 02/11/2021, su indirizzo del Direttore Generale:

PREMESSO CHE:

- Con deliberazione di G.C. n. 7/2023 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 le deliberazioni GC n. 49/2023 del 20/07/2023 e n. 157 del 23/11/2023, è stato successivamente aggiornato il Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2023/2025;

- con deliberazione di C.C. n.46 del 20/12/2023 è stato approvato il DUP per il triennio 2024/2026;

- con deliberazione di C.C. n. 66 del 28/12/2023 è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024/2026;

- in data 17.05.2023 l'Ufficio Elettorale Centrale ha proclamato Sindaco la Dott.ssa Celantano Matilde Eleonora, la quale da tale data ne esercita le funzioni;

ATTESO CHE:

-sono stati forniti gli indirizzi per procedere alla redazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024-2026, 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 trasmesso con prot. n. 10789 del 19/01/2024;

Dato atto, che:

- che con nota prot. n. 10745 del 19/01/2024, ai fini dell'informativa, è stato trasmesso lo schema di Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2026 alle R.S.U. ed alle OO.SS. rappresentative dell'Area e del Comparto Funzioni Locali, rispetto al quale sono pervenute osservazioni, rispetto alle quali si ritiene di mantenere l'assetto predisposto dall'ufficio in quanto equilibrato rispetto alle esigenze assunzionali dell'Ente;

Visti:

- il parere espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti, giusto verbale n.92 del 30/11/2023 allegato alla delibera del C.C. n.46 del 20/12/2023 con la quale è stato approvato il DUP per il triennio 2024/2026 che fa espresso riferimento alla Macro-pianificazione assunzionale del personale triennio 2024-2026;

- l'impellente necessità di reperire in tempi brevi nuove risorse in merito a diversi profili di personale dirigente e non dirigente oltre che di provvedere a reclutamenti utilizzando tutte le possibilità assunzionali consentite dalla normativa vigente;

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 CCNNLL 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 il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2026, inserito nel PIAO, come da allegato A trasmesso alla segreteria generale con nota Prot. 14445 del 25/01/2024 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 un'esecuzione non immediata e così salvaguardare l'effettività di quanto deciso dall'organo di indirizzo politico nelle more della sua pubblicazione.

Firmato digitalmente dai Dirigenti proponenti



Comune Di Latina

Dott.ssa Manuela Zuffranieri

Dott. Quirino Volpe

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la surriportata proposta di deliberazione;
- Visto il parere favorevole della Dott.ssa Manuela Zuffranieri ed il Dott. Quirino Volpe, Responsabili del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione – Funzioni Giuridiche e Funzioni Economiche, 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° : 30 / 2024 del 25/01/2024

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

OGGETTO: PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2024-2026

Parere regolarità tecnica

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.

Vista la relazione dell'Assessore:

Chiarato Andrea

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

Il Responsabile del Servizio
Zuffranieri Dott.ssa Manuela

Latina : 29/01/2024



Comune Di Latina
Proposta di Deliberazione N° : 30 / 25/01/2024 del 25/01/2024

Servizio Gestione E Sviluppo Del Personale E Dell'organizzazione

OGGETTO: PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2024-2026

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

Vicario Dott. Diego

Latina : 30/01/2024

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, lì _____

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2024-2026

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 perseguitamento degli obiettivi del programma elettorale, in esecuzione del DUP approvato con deliberazione C.C. n. 46 del 20/12/2023, e precisamente:

1- Premessa

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

3- Spazi assunzioni a tempo determinato

4- Spazi assunzionali

5- Piano assunzionale 2024-2026

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 congiuntamente ad una modifica generale della macrostruttura e di una riorganizzazione complessiva degli uffici e dei servizi, che consentirà una reingenierizzazione degli stessi, in un'ottica di ottimizzazione delle risorse disponibili, sia economiche, che umane. In particolare constata 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 consentendo di applicare la seguente disposizione dell'art.4 comma 2 del DM: "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 (C)	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 con il quale si 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	2024	
Incremento % della spesa del personale rispetto alla spesa registrata nel 2018	16%	
Spesa del personale 2018	21.229.023,13	
Incremento della spesa del personale consentito dal DPCM 17/03/2020 art.5 Tabella 2	3.396.643,70	

-per il 2025/2026 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.";

- le fonti normative sul collocamento obbligatorio (L. n. 407/1998 e art. 3, comma 1 della L. n. 68/1999) e la Deliberazione n.143/2012/PAR del 27/05/2013 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto con la quale si chiarisce che "le spese sostenute dall'Ente Locale per il personale appartenente alle c.d. categorie protette vanno escluse dal computo della spesa di personale, ai fini del rispetto dei limiti imposti dalla normativa in vigore.....solo in riferimento al personale assunto nell'ambito della percentuale d'obbligo o quota di riserva, stabilita dal legislatore in funzione del numero dei dipendenti dell'ente precedente..." e rilevato che nel suddetto parere si parla di categorie protette facendo riferimento ai disabili di cui alla L.68/1999;

- l'articolo 3 della Legge n.113/1985 che dispone: " 1. I centralinisti telefonici in relazione ai quali si applicano le disposizioni della presente legge sono quelli per i quali le norme tecniche prevedano l'impiego di uno o più posti-operatore o che comunque siano dotati di uno o più posti-operatore. 2. Anche in deroga a disposizioni che limitino le assunzioni, i datori di lavoro pubblici sono tenuti ad assumere, per ogni ufficio, sede o stabilimento dotati di centralino telefonico, un privo della vista iscritto nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 7, della presente legge.....4. Qualora il centralino telefonico, in funzione presso datori di lavoro pubblici o privati, abbia più di un posto di lavoro, il 51 per cento dei posti è riservato ai centralinisti telefonici privi della vista.";

-la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2176 del 18/09/1985 e la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica prot.n.17466 del 30/12/2012 che illustrano le modalità operative per dare attuazione alla disciplina normativa di cui all'art.3 della Legge n.113/1985;

- la quota di collocamento obbligatorio dei disabili (ex art.3 c.1 L.68/99) è pari al 7% della base di computo al 31/12/2021 a cui si aggiunge la quota di collocamento obbligatorio delle categorie protette (ex art.18 c.2 L. 68/99), pari all'1% della medesima base di computo;

- nell'ultimo prospetto informativo trasmesso al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali relativo al 31/12/2023, la quota di collocamento ex art.3 c.1 L.68/99 è pari a n.29 unità e la quota di collocamento ex art.18 c.2 L. 68/99 è pari a n.4 unità, per complessive n.33 unità;

- l'Ente rispetta le percentuali relative al collocamento obbligatorio delle categorie protette in quanto risultano alla data dell'ultima rilevazione in servizio n.41 dipendenti assunti con le suddette normative (n.29 disabili, n.12 categorie protette);

-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 2024/2026 dei seguenti dipendenti a tempo indeterminato possono essere schematizzate come segue:

CESSAZIONI DI PERSONALE ANNO 2024 PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETA'

n.	Profilo Professionale	Cat.	Economia di spesa annuali quantificate ai sensi della circolare n. 46078 del 18/10/2010 Dipartimento della Funzione Pubblica	
			(componente compensi)	(componente compensi , oneri ed irap)
1	Analista	D3	28.766,51	39.870,38
1	Ingegnere	D3	28.766,51	39.870,38
1	Istruttore Direttivo	D1	25.146,71	34.853,34
1	Istruttore Ragioniere	C1	23.175,61	32.121,39
1	Istruttore Amministrativo	C1	23.175,61	32.121,39
3	Operatore	A1	58.644,20	81.280,66
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.	Profilo Professionale	Cat.	Economia di spesa annuali quantificate ai sensi della circolare n. 46078 del 18/10/2010 Dipartimento della Funzione Pubblica	
			(componente compensi)	(componente compensi , oneri ed irap)
2	Funzionario	D3	57.533,02	79.740,76
1	Architetto	D3	28.766,51	39.870,38
1	Istruttore Amministrativo	C1	23.175,61	32.121,39
1	Collaboratore Professionale	B3	21.745,62	30.139,43
3	Operatore	A1	58.644,20	81.280,66
8	100% CESSAZIONI PERSONALE NON DIRIGENTE		189.864,96	263.152,82 (euro 347.014,31 per le componenti compensi ed oneri)

CESSAZIONI DI PERSONALE ANNO 2026 PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETA'

n.	Profilo Professionale	Cat.	Economia di spesa quantificata ai sensi della circolare n. 46078 del 18/10/2010 Dipartimento della Funzione Pubblica	
			(componente compensi)	(componente compensi , oneri ed irap)
4	Istruttore Amministrativo	C1	92.702,44	128.485,56
4	100% CESSAZIONI PERSONALE NON DIRIGENTE		92.702,44	128.485,56 (euro 347.014,31 per le componenti compensi ed oneri)

3 – SPAZI ASSUNZIONALI 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			Limite economico corrispondente alla somma spesa nell'anno 2009 per le medesime finalità
	Personale non dirigente Art.90 D.Lgs. n.267/2000	Art.9 c.28 D.L. n.78/2010, convertito in L.n.122/2010;		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. n.78/2010, convertito in L.n.122/2010;	624.576,33	865.662,79
	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 dirigenziale, con arrotondamento all'unità superiore. (n.18 posizioni dirigenziali dotazionali * 5/100 = 1 unità)
				Limite pari al 5% della dotazione direttiva. (n.236 posizioni direttive * 5/100 = 11 unità)

-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 che 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 che 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. 165/2021 art.30, come indicato ne i seguenti commi 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.....”;

-che 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 della Autonomie n.23/SEZAUT/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 dell'Ente cedente non possono concorrere a finanziare spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni;

4 - SPAZI ASSUNZIONALI

- il CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto definitivamente il 16 novembre 2022 con il quale sono state rimodulate le retribuzioni fondamentali ed accessorio del personale non dirigente degli Enti Locali;

-il D.L. n. 36/2022, convertito in L.n.79/2022, che all'art. 3, *“Riforma delle procedure di reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni”*, al comma 4-ter dispone:

"A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.";

- della determinazione n. 2469 del 23/12/2022, con la quale sono stati quantificati gli arretrati contrattuali del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, nei seguenti valori complessivi da considerare componente non rilevante per la verifica dei valori soglia di cui all'art.33, commi 1, 1-bis e 2 del D.L. 34/2019, come da D.L. n.36/2022 art.3 c.4-ter:

Compensi	Oneri	Compensi + Oneri	Irap	Totale
1.070.200,00	312.990,00	1.383.190,00	91.110,00	1.474.300,00

- la D.G.M. n.356 dell'11/10/2018 con la quale è stato quantificato il valore finanziario della dotazione organica di diritto dell'Ente in complessivi euro 31.354.026,03;

- i dati riportati di seguito sono riferiti alla deliberazione di C.C. n.46 del 20/12/2023 con cui è stato approvato il DUP per il triennio 2024/2026;

-la Relazione dell' Organo di Revisione al Rendiconto 2022 prot.n 66963 del 02/05/2023 nella quale è richiamato il limite di spesa del personale quantificato come spesa media del triennio 2011/2013, pari ad euro 22.405.489,68;

Anni	2024	2025	2026
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 Bilancio di Previsione 2024/2026	21.666.522,71	21.363.778,64	21.354.234,23
B) Previsione spese del personale art.7 c.1 DCPM 17/03/2020 relativa all'anno di assunzione	425.297,67 (programmazione PIAO dgm 49/2023)	27.828,96 (differenza budget assunzionale 2024/2025 – cap. 58/1/2/4)	149.396,52 (differenza budget assunzionale 2025/2026 – CAP. 58/1/2/4)
C=A-B) Previsioni di spesa ai sensi del comma 557 art.1 L.n.296/2006	21.241.225,71	21.335.949,68	21.204.837,71

La possibilità assunzionale dell'Ente per il triennio 2024/2026 quantificata con il presente provvedimento nel rispetto delle illustrate disposizioni dell'art.5 comma 1 del DM 17/03/2020 è la seguente:

Anni	2024	2025	2026
Totale incremento spesa del personale programmabile (A)	3.396.634,70	Rispetto valore soglia Tabella 1 DM 17/03/2020	Rispetto valore soglia Tabella 1 DM 17/03/2020

- per il triennio 2022/2023/2024 sono stati quantificati ed in parte utilizzati i seguenti incrementi di spesa

Anno	2023	2024
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
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 (C)	1.383.190,00	1.383.190,00
Reclutamenti a tempo indeterminato conclusi nel 2022 – impatto economico a regime (E)		
	1.676.981,65	1.676.981,65
Reclutamenti a tempo indeterminato del 2022 conclusi nel 2023 (F)	546.976,56	546.976,50

Reclutamenti a tempo indeterminato programmazione realizzati nel 2023 ed in itinerare 2024(F1)	821.148,36	1.734.698,79
Programmazione nel 2024 (F2)		710.987,50
Stima residue possibilità di incremento (H=B+C-E-F-F1-F2)	1.522.436,90	110.189,26

- per il triennio 2024/2025/2026 può essere quantificato il limite di spesa del personale come segue:

Anno	2024	2025	2026
Incremento % della spesa del personale rispetto alla spesa registrata nel 2018	16,00%		
Spesa del personale 2018 (A)	21.229.023,13	21.229.023,13	21.229.023,13
Incremento della spesa del personale consentito per il Comune di Latina (B)	3.396.643,70	10.669.393,28	10.669.393,28
Limite di spesa (C) (A+B)	24.625.666,83	31.898.416,41	31.898.416,41
Previsioni della spesa Bilancio Preventivo 2024/2026 (Macroaggregato 101) 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)	25.064.317,88	24.827.875,54	24.775.710,93
	1.383.190,00	1.383.190,00	1.383.190,00
Previsioni della spesa Bilancio Preventivo 2023/2025 (Macroaggregato 101) al netto delle esclusioni (D-E)	23.681.127,88	23.444.685,54	23.392.520,93

- Sono state concluse le seguenti procedure di reclutamento a tempo indeterminato anno 2023, con impatto economico a regime di seguito indicato, nei valori aggiornati con il CCNL 16/11/2022:

ANNO 2023								
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 – Categ. C	Area degli istruttori	MOBILITA' COMPLETATA	23.175,61	6.975,86	30.151,47	1.969,93	32.121,39
1	Centralinista – Categ. 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
17	Istruttore Amministrativo – Categoria C	Area degli istruttori	PROCEDURA COMPARATIVA D.L.80/2021 ART.3 COMPLETATA	43.433,13	13.073,37	56.506,50	3.691,81	60.198,31
16	Applicato Amministrativo – Categoria B1	Area degli operatori esperti	PROCEDURA COMPARATIVA D.L.80/2021 ART.3 COMPLETATA	17.162,43	5.165,89	22.328,32	1.458,81	23.787,12
1	Dirigente Amministrativo / Contabile		SCORRIMENTO GRADUATORIA COMPLETATA	45.260,80	13.623,50	58.884,30	3.847,17	62.731,47
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
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
5	Istruttore Amministrativo / Contabile- Categoria C di cui n. 5 unità finanziate dal PEF	Area degli istruttori	SCORRIMENTO GRADUATORIE COMPLETATA	115.878,05	34.879,30	150.757,35	9.849,65	160.607,00
4	Istruttore di Vigilanza– Categoria C	Area degli istruttori	SCORRIMENTO GRADUATORIA COMPLETATA	92.702,44	27.903,44	120.605,88	7.879,72	128.485,60
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 come da nota prot. n.31893 del 28/02/2023 COMPLETATA	6.516,02	1.961,32	8.477,35	553,86	9.031,21
103				1.051.594,85	316.530,07	1.368.124,92	89.385,61	1.457.510,53

- sussistono idonei spazi assunzionali e risorse di bilancio per poter procedere alla conclusione dei citati reclutamenti già programmati per il 2023 ed alla previsione di ulteriori assunzioni di personale per il triennio 2024/2026;

- di poter confermare il numero delle procedure comparative di cui all' ART.52 COMMA 1 BIS D.LGS. N.165/2001 E ART.13 COMMA 6 CCNL 16/11/2022 al fine di rendere corrispondenti, per le annualità 2024 e 2025, gli ingressi dall'esterno

dell'Ente con gli ingressi dall'interno dell'Amministrazione oltre che di poter programmare, reclutamenti di personale non dirigenziale dall'interno nel rispetto dei limiti di spesa previsti dall'art.52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art.13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 oltre che nel rispetto del parere ARAN CFL 209/2023;

- le procedure di reclutamento dirigenziali ex art.110 TUEL programmate con la DGM n. 128 del 17/11/2022 sono state solo parzialmente attuate e, pertanto, le relativi disponibilità finanziarie possono essere rimodulate per la previsione di ulteriori reclutamenti a tempo determinato;

- l'impellente necessità di reperire in tempi brevi nuove risorse in merito a diversi profili di personale dirigente e non dirigente oltre che di provvedere a reclutamenti utilizzando tutte le possibilità assunzionali consentite dalla normativa vigente;

-che con nota prot. n. 10745 del 19/01/2024, ai fini dell'informativa, è stato trasmesso lo schema di Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2026 alle R.S.U. ed alle OO.SS. rappresentative dell'Area e del Comparto Funzioni Locali, rispetto al quale sono pervenute osservazioni, rispetto alle quali si ritiene di mantenere l'assetto predisposto dall'ufficio in quanto equilibrato rispetto alle esigenze assunzionali dell'Ente;

- il parere espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti, giusto verbale n.92 del 30/11/2023 allegato alla delibera del C.C n.46 del 20/12/2023 con la quale è stato approvato il DUP per il triennio 2024/2026 che fa espresso riferimento alla Macro-pianificazione assunzionale del personale triennio 2024-2026;

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.

PROGRAMMA TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2024/2026

A- ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

CONFERMA PROCEDURE ANNO 2023 GIA' OGGETTO DI ART.34 BIS d. Lgs 165/2001 PROGRAMMAZIONE 2024								
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
	Dirigente Tecnico (espletata		SCORRIMENTO GRADUATORIE/ CONCORSO/					

1	richiesta mobilità obbligatoria art. 34 bis d. lgs. 165/2001)		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 GRADUATO- RIE/ CON- CORSO/ IN CORSO	25.146,71	7.569,16	32.715,87	2.137,47	34.853,34
5	Istruttore Direttivo Amministrativo / Contabile - Categoria D <i>di cui n.2 unità finanziate dal PEF</i>	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	MOBILITA'/ SCORRIMENTO GRADUATO- RIE/ CON- CORSO/ IN CORSO	125.733,56	37.845,80	163.579,36	10.687,35	174.266,72
6	Istruttore Direttivo Tecnico - Categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	MOBILITA'/ SCORRIMENTO GRADUATO- RIE/ CON- CORSO IN CORSO	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 GRADUATO- RIE/ CON- CORSO IN CORSO	50.293,43	15.138,32	65.431,75	4.274,94	69.706,69
6	Istruttore Tecnico - Categoria C <i>(espletata richiesta mobilità obbligatoria art. 34 bis d. lgs. 165/2001)</i>	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 <i>(espletata richiesta mobilità obbligatoria art. 34 bis d. lgs. 165/2001)</i>	Area degli istruttori	CONCORSO DA AVVIARE	46.351,22	13.951,22	60.302,94	3.939,86	64.242,80
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 IN CORSO	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 IN CORSO	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 IN CORSO	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 IN CORSO	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 IN CORSO	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 IN CORSO	2.145,30	645,74	2.791,04	182,35	2.973,39
1	Istruttore Amministrativo – Categoria C	Area degli istruttori	SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITÀ/ CONCORSO DA AVVIARE	23.175,61	6.975,86	30.151,47	1.969,93	32.121,39
50				702.190,96	211.359,48	913.550,44	59.686,23	973.236,67

ANNO 2024 – NUOVA PROGRAMMAZIONE								
Unità	Profilo	Area nuovo sistema di qualificazione CCNL 16/11/2022	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	Dirigente Amministrativo		MOBILITÀ/ SCORRIMENTO GRADUATORIE/ CONCORSO/ DA AVVIARE	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.L80/2021 ART.3 DA AVVIARE	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 DA AVVIARE	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 DA AVVIARE	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

			DA AVVIARE					
2	Istruttore Direttivo Amministrativo – Contabile Categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	SCORRIMENTO GRADUATORIE/ CONCORSO/MOBILITÀ' DA AVVIARE	50.293,42	15.138,32	65.431,74	4.274,94	69.706,68
2	Istruttore Direttivo Tecnico – Categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	MOBILITÀ'/ SCORRIMENTO GRADUATORIE/ CONCORSO/ DA AVVIARE	50.293,42	15.138,32	65.431,74	4.274,94	69.706,68
5	Istruttore Amministrativo – Contabile - Categoria C	Area degli istruttori	SCORRIMENTO GRADUATORIE/ CONCORSO/MOBILITÀ'/ DA AVVIARE	115.878,05	34.879,30	150.757,35	9.849,65	160.607,00
8	Istruttore Tecnico - Categoria C	Area degli istruttori	CONCORSO/MOBILITÀ'/ SCORRIMENTO GRADUATORIE/ DA AVVIARE	185.404,88	55.806,88	241.211,76	15.759,44	256.971,20
2	Istruttore di Vigilanza - Categoria C	Area degli istruttori	MOBILITÀ'/ SCORRIMENTO GRADUATORIE/ CONCORSO/ DA AVVIARE	46.351,22	13.951,72	60.302,94	3.939,86	64.242,80
1	Istruttore Informatico – Categoria C	Area degli istruttori	MOBILITÀ'/ SCORRIMENTO GRADUATORIE/ CONCORSO/ DA AVVIARE	23.175,61	6.975,86	30.151,47	1.969,93	32.121,40
36	Totale			546.493,07	164.494,43	710.987,50	46.451,97	757.439,47

-di precisare che i reclutamenti complessivi anno 2024 sono pari a n. 86 (di cui n. 50 reclutamenti in itinere e n. 36 reclutamenti programmati con la precedente tabella);

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

36	Impatto economico anno 2024 assunzioni 2025		1.248.684,03	375.853,91	1.624.537,94	106.138,20	1.730.676,14
46	Totale		1.267.451,07	381.502,79	1.648.953,86	107.733,41	1.756.687,27

ANNO 2026								
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
2	Istruttore Amministrativo – Contabile - Categoria C	Area degli istruttori	SCORRIMENTO GRADUATORIE/ MOBILITÀ/ CONCORSO/ DA AVVIARE	46.351,22	13.951,72	60.302,94	3.393,86	64.242,80
1	Assistente Sociale – Categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	MOBILITÀ/ SCORRIMENTO GRADUATORIE/ CONCORSO/ DA AVVIARE	25.146,71	7.569,16	32.715,87	2.137,47	34.853,34
2	Istruttore Direttivo Amministrativo/ Contabile – Categoria D	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	SCORRIMENTO GRADUATORIE / MOBILITÀ/ CONCORSO/ DA AVVIARE	50.293,42	15.138,32	65.431,74	4.274,94	69.706,68
5	Totale			121.791,35	36.659,20	158.450,55	10.352,27	168.802,27
46	Impatto economico anno 2026 assunzioni 2024 e 2025			1.267.451,07	381.502,79	1.648.953,86	107.733,41	1.756.687,27
51	Totale			1.389.242,42	418.161,99	1.807.404,41	118.085,68	1.925.490,09

Si rappresenta il tabulato inerente ai costi dei reclutamenti a tempo indeterminato anno 2024/2026 (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
2024	Assunzione 2024 a tempo indeterminato (costo quantificato sulla base delle stimate decorrenze dei reclutamenti effettuati e delle decorrenze previste)	58/1	1.248.684,03	
	Assunzione 2024 a tempo indeterminato (costo quantificato sulla base delle decorrenze dei reclutamenti effettuati e delle decorrenze previste)	58/2	375.853,91	
	Assunzione 2024 a tempo indeterminato (costo quantificato sulla base delle decorrenze dei reclutamenti effettuati e delle decorrenze previste)	58/4	106.138,20	
	TOTALE 2024		1.730.676,14	
2025	Assunzione 2024 a tempo indeterminato	58/1	1.248.684,03	
	Assunzione 2025 a tempo indeterminato	58/1	18.767,04	
	TOTALE	58/1	1.267.451,07	
	Assunzione 2024 a tempo indeterminato	58/2	375.853,91	
	Assunzione 2025 a tempo indeterminato	58/2	5.648,88	
	TOTALE	58/2	381.502,79	
	Assunzione 2024 a tempo indeterminato	58/4	106.138,20	

	Assunzione 2025 a tempo indeterminato	58/4	1.595,21		
	TOTALE	58/4	107.733,41		
	TOTALE 2025	1.756.687,27			
2026	Assunzione 2024 a tempo indeterminato	58/1	1.248.684,03		
	Assunzione 2025 a tempo indeterminato	58/1	18.767,04		
	Assunzione 2026 a tempo indeterminato	58/1	121.791,35		
	TOTALE	58/1	1.389.242,42		
	Assunzione 2024 a tempo indeterminato	58/2	375.853,91		
	Assunzione 2025 a tempo indeterminato	58/2	5.648,88		
	Assunzione 2026 a tempo indeterminato	58/2	36.659,20		
	TOTALE	58/2	418.161,99		
	Assunzione 2024 a tempo indeterminato	58/4	106.138,20		
	Assunzione 2025 a tempo indeterminato	58/4	1.595,21		
	Assunzione 2026 a tempo indeterminato	58/4	10.352,27		
	TOTALE	58/4	118.085,68		
	TOTALE 2026	1.925.490,09			

B- RECLUTAMENTI A TEMPO DETERMINATO ART.110, COMMA 1, TUEL, con la precisazione che le decorrenze per i citati incarichi saranno compatibili con il rispetto del limite numerico ex art.110, comma 1, Tuel contemporaneamente in servizio:

PROGRAMMAZIONE 2024 A COMPLETAMENTO PROCEDURE 2023		
Unità	Profilo	Previsione annuale (compensi, oneri ed irap)
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)
3	Totale (nel rispetto del relativo limite numerico e di spesa)	188.194,41

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)
2	Totale (nel rispetto del relativo limite numerico e di spesa)	125.462,94 (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 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	Totale (nel rispetto del relativo limite numerico e di spesa)	62.731,47

Di precisare, inoltre 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 il citato incarico 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 A TEMPO DETERMINATO NEI LIMITI COMPLESSIVI DI CUI ALL'ART.9 C.28 DEL D.L.N.78/2010 per il triennio 2024/2026:

Unità	Profili Professionali	Previsione annue triennio 2024/2026 (compensi, oneri ed irap)	Capitoli di bilancio
1	DIRETTORE GENERALE ART. 108 TUEL	133.806,92 (di cui 45.260,80 per compensi 44.491,87 per indennità di posizione e 6.789,12 per indennità di risultato (pari al 15% dell'indennità 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)	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	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	200/33
Totale (nel rispetto del relativo limite numerico e di spesa)		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.

D – SPAZI ASSUNZIONALI COMPLESSIVI DELLA PROGRAMMAZIONE

La suddetta programmazione potrà essere effettuata negli anni 2024/2026 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 2024/2026:

Anno	2024	2025	2026
Incremento % della spesa del personale rispetto alla spesa registrata nel 2018	16,00%		
Spesa del personale 2018 (A)	21.229.023,13	21.229.023,13	21.229.023,13
Incremento della spesa del personale consentito per il Comune di Latina (B)	3.396.643,70	10.669.393,28	10.669.393,28
Limite di spesa (C) (A+B)	24.625.666,83	31.898.416,41	31.898.416,41
Previsioni della spesa Bilancio Preventivo 2024/2026 (Macroaggregato 101)	25.064.317,88	24.827.875,54	24.775.710,93
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
Previsioni della spesa Bilancio Preventivo 2023/2025 (Macroaggregato 101) al netto delle esclusioni (D-E)	23.681.127,88	23.444.685,54	23.392.520,93

Si prende atto della possibilità di effettuare RECLUTAMENTI PNRR AUTOFINANZIATI IN DEROGA AI LIMITI COMPLESSIVI DI CUI ALL'ART.9 C.28 DEL D.L. N.78/2010 come di seguito dettagliato:

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 stanziate 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 a Euro 400.000,00

6 - PROGRAMMA DEGLI INCARICHI

Per il periodo 2023/2025, il programma degli incarichi di cui all'art.3, comma 55, della Legge n.244 del 24 dicembre 2007, confermando il contenuto della Deliberazione Commissariale n.172/2022 ed integrando lo stesso con le segnalazioni pervenute dai Servizi Finanziario e Partecipate e Programmazione del Sistema di Welfare, Servizio Cultura turismo e Sport:

A - Servizio Ambiente	
Quantità	1
Tipologia	Supporto tecnico per audit ambientali
Categoria	D
Motivazioni	Supporto specialistico al responsabile del procedimento nell'espletamento delle procedure di Audit in materia ambientale e per la certificazione delle scuole aderenti al Programma Eco-schools nel Comune di Latina
Coerenza con gli strumenti di programmazione	Tutela ambientale "Perseguimento dello sviluppo sostenibile attraverso l'attuazione di programmi di certificazioni ambientali del territorio (Bandiera Blu) e della scuola (Bandiera Verde Eco-schools)

Carenza della professionalità all'interno dell'Ente	Esito negativo interpello interno comunicato con nota prot.n.23035 del 22/02/2019
Durata prevista	Anni 2 (a partire da luglio 2023)
Importi previsti	Euro 20.000,00 annuali
Capitoli di Bilancio	1307/9

B - Servizio Ambiente	
Quantità	3
Tipologia	Direttore Esecuzione Contratto
Categoria	D
Motivazioni	D.M. 49/2018 e D.Lgs.50/2016 e s.m.i. - all'art.31 prevede la figura del Direttore dell'esecuzione di contratti pubblici di servizi e forniture
Coerenza con gli strumenti di programmazione	Verde Pubblico: Gestione Accordo Quadro
Carenza della professionalità all'interno dell'Ente	Richiesta attivazione interpello interno con nota prot.n.69480 del 18/06/2020, con esito negativo
Durata prevista	Anni 2
Importi previsti	Euro 60.000,00 annuali
Capitoli di Bilancio	1307/9

C- Servizio Ambiente	
Quantità	1
Tipologia	Supporto tecnico legale
Categoria	D
Motivazioni	Figura necessaria al controllo gestionale efficiente ed efficace sull'Azienda Speciale ABC e alla verifica di elaborazione dei processi di miglioramento della stessa. Controllo analogo.
Coerenza con gli strumenti di programmazione	Economia circolare (incremento raccolta differenziata)
Carenza della professionalità all'interno dell'Ente	Segnalazione carenza di organico prot.n.140872/2022 e prot.n.144800/2022
Durata prevista	Anni 2
Importi previsti	Euro 23.650,00 annuali
Capitoli di Bilancio	1307/9

D- Servizio Ambiente	
Quantità	1
Tipologia	Direttore dell'esecuzione del contratto di igiene urbana
Categoria	D
Motivazioni	D.M. 49/2018 e D.Lgs.n.50/2016 e s.m.i.- all'art.31 prevede la figura del Responsabile del Procedimento per l'esecuzione dei contratti pubblici di servizi e forniture, stabilendo, in particolare al comma 7, nel caso di affidamenti che richiedano valutazioni e competenze altamente specialistiche, la nomina di un soggetto diverso dal Rup a supporto della procedura, su proposta del Rup medesimo
Coerenza con gli strumenti di programmazione	Economia circolare (incremento raccolta differenziata)
Carenza della professionalità all'interno dell'Ente	Richiesta attivazione interpello interno con nota prot.n.70528 del 22/06/2020 con esito negativo

Durata prevista	Anni 3 (sino a febbraio 2025)
Importi previsti	Euro 29.000,00 annuali
Capitoli di Bilancio	1232/1

E - Servizio Attività Produttive e Incoming – SUAP SUE	
Quantità	2
Tipologia	Esperti in materia di urbanistica ed edilizia, nello specifico in ambito di antiabusivismo
Profili Professionali	Architetti e Ingegneri iscritti nei relativi Albi professionali – Geometri iscritti all'Albo Professionale
Motivazioni	Potenziamento e innalzamento del livello di efficacia dei procedimenti della UOS "Antiabusivismo", mediante il ricorso a prestazioni professionali di supporto al Responsabile del Procedimento, ai sensi del Regolamento per l'affidamento degli incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa a norma dell'art.7, comma 6, del D.Lgs.n.165/2001
Coerenza con gli strumenti di programmazione	Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici – Pianificazione dei nuclei abusivi perimetrati per la dotazione delle opere di urbanizzazione
Carenza della professionalità all'interno dell'Ente	Accertata giusta nota prot.n.97196 del 13/05/2022 attestante conclusione negativa dell'interpello per reperire n.2 risorse di cat.giur. CC o D con profilo prof.le tecnico (istruttore tecnico, istruttore direttivo tecnico, funzionario architetto o funzionario ingegnere)
Durata prevista	Fino alla concorrenza massima dell'importo da liquidare
Importi previsti	Euro 35.000,00 (importo massivo) – Euro 150,00 (importo unitario comprensivo di IVA, cassa e altri oneri di legge) a fronte dello svolgimento di tutte le complessive fasi delle attività di supporto al Responsabile del Procedimento: fase 1: supporto al RdP nelle attività di sopralluogo con gli organi di P.G. e redazione verbale di sopralluogo e Relazione Tecnica: Euro 50,00; fase 2: supporto al RdP nelle attività di avvio del procedimento – istruttoria su eventuali controdeduzioni e memorie difensive – redazione Ordinanza di ripristino: Euro 50,00; fase3: supporto al RdP nelle attività successive all'adozione dell'Ordine di ripristino/demolizione (eventuali sopralluoghi, esame verbale di inottemperanza, redazione ordinanze di sanzione pecuniaria/ sanzione alternativa alla demolizione...): Euro 50,00;
Capitoli di Bilancio	Capitolo di entrata 661/1

F - Servizio Attività Produttive e Incoming – SUAP SUE	
Quantità	2
Tipologia	Esperti in materia di urbanistica ed edilizia, nello specifico in ambito del condono edilizio
Profili Professionali	Architetti e Ingegneri iscritti nei relativi Albi professionali – Geometri iscritti all'Albo Professionale
Motivazioni	Potenziamento e innalzamento del livello di efficacia dei procedimenti della UOS "Condono", mediante il ricorso a prestazioni professionali, ai sensi del Regolamento per l'affidamento degli incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa a norma dell'art.7, comma 6, del D.Lgs.n.165/2001
Coerenza con gli strumenti di programmazione	Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici – Riqualificazione della città – Attivazione di quanto necessario al completamento delle pratiche di Condono Edilizio nell'interesse pubblico (introiti comunali finalizzati nella destinazione) e privato (incremento del valore e trasferibilità del bene)
Carenza della professionalità all'interno dell'Ente	Accertata giusta nota prot.n.97200 del 13/05/2022 attestante conclusione negativa dell'interpello per reperire n.2 risorse di cat.giur. C o D con profilo prof.le tecnico (istruttore tecnico, istruttore direttivo tecnico, funzionario architetto o funzionario ingegnere)
Durata prevista	Fino alla concorrenza massima dell'importo da liquidare
Importi previsti	Euro 35.000,00 (importo massivo) – Euro 190,00 a procedimento concluso (importo unitario comprensivo di IVA, cassa e altri oneri di legge)

Capitoli di Bilancio	Capitolo di entrata 661/1
----------------------	---------------------------

G - Servizio Attività Produttive e Incoming – SUAP SUE	
Quantità	2
Tipologia	Esperti in materia agraria
Profili Professionali	Agronomi e Periti agrari iscritti nei rispettivi Albi professionali – Geometri iscritti all'Albo Professionale
Motivazioni	Potenziamento e innalzamento del livello di efficacia dei procedimenti della UOC "Agricoltura", mediante il ricorso a prestazioni professionali, ai sensi del Regolamento per l'affidamento degli incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa a norma dell'art.7, comma 6, del D.Lgs.n.165/2001
Coerenza con gli strumenti di programmazione	Agricoltura sostenibile ed Economia Circolare – Sostegno alle Aziende Agricole e Ittiche – Ottimizzazione del Servizio UMA
Carenza della professionalità all'interno dell'Ente	Accertata giusta nota prot.n.97202 del 13/05/2022 attestante conclusione negativa dell'interpello per reperire n.2 risorse di cat.giur. C o D con profilo prof.le di perito agrario o funzionario agronomo
Durata prevista	Anni 3
Importi previsti	Euro 10.000,00 per anno ad incarico; Euro 60.000,00 per n.2 incarichi per n.3 anni
Capitoli di Bilancio	Capitolo di entrata 661/1

H- Servizio Finanziario e Partecipate	
Quantità	1
Tipologia	Esperto per l'analisi degli strumenti di programmazione di programmazione e rendicontazione da parte delle società partecipate
Profili Professionali	Amministrativo/Contabili con esperienza in economia aziendale e contabilità pubblica per l'assistenza nell'analisi degli strumenti di programmazione rendicontazione da parte delle società partecipate e degli enti pubblici vigilati dall'Ente
Motivazioni	Analisi del Bilancio Consuntivo al 31 dicembre 2022 predisposto dalla società partecipata e dagli enti pubblici vigilati dal Comune di Latina. Analisi del Bilancio Preventivo .
Coerenza con gli strumenti di programmazione	Controllo analogo sulle partecipate – Definizione dei rapporti con le partecipate e con gli organismi strumentali – Consolidamento del Bilancio - Economia circolare (incremento raccolta differenziata)
Carenza della professionalità all'interno dell'Ente	Accertata con nota prot.n.57879 del 13 aprile 2023 e con prot.n.59510 del 17 aprile 2023. Conclusione negativa dell'interpello.
Durata prevista	Anni 3
Importi previsti	Euro 10.000,00 annuali (oltre oneri ed irap)
Capitoli di Bilancio	1232/1

I - Servizio Programmazione Sistema Welfare	
Quantità	1
Tipologia	Revisore Contabile Indipendente per la verifica e certificazione delle spese sostenute nell'ambito del progetto S.A.I., Sistema Accoglienza ed Integrazione, ex S.I.P.R.O.I.M.I. (Sistema di protezione per titolari di protezione internazionale e per minori stranieri non accompagnati), ex S.P.R.A.R. (Sistema di Protezione per Richidenti Asilo e Rifugiati), di cui al DM 18 novembre 2019 a valere sul Fondo nazionale per le Politiche ed i Servizi

	dell'Asilo
Profili Professionali	Amministrativo/Contabili con esperienza in ambito di revisione progetti
Motivazioni	Obbligo di cui al D.M. 18/11/2019
Coerenza con gli strumenti di programmazione	Atto d'indirizzo di cui alla deliberazione di G.M. n.50 del 15/03/2022, ad oggetto "ATTO DI INDIRIZZO PER LA PROSECUZIONE SERVIZIO S.A.I. (EX SPRAR – EX SIPROIMI), AI SENSI DEL DECRETO MINISTERO DELL'INTERNO DEL 18 NOVEMBRE 2019
Carenza della professionalità all'interno dell'Ente	Da avviare
Durata prevista	Anni 3
Importi previsti	Euro 12.000,00 annuali (oltre oneri di legge)
Capitoli di Bilancio	1420/47

L - Servizio Programmazione Sistema Welfare

Quantità	1
Tipologia	Consulente esperto in materia di Privacy servizi sociali
Profili Professionali	Amministrativo/ Legale
Motivazioni	Rispetto GDPR
Coerenza con gli strumenti di programmazione	Obiettivo correttezza azione amministrativa
Carenza della professionalità all'interno dell'Ente	Da verificare previo interpello interno
Durata prevista	Anni 3
Importi previsti	Euro 5.000,00 annuali (oltre oneri di legge)
Capitoli di Bilancio	1216/1

M – Servizio Cultura Turismo e Sport

Quantità	1
Tipologia	Consulente esterno in materia amministrativa
Profili Professionali	Amministrativo/Legale
Motivazioni	Coordinamento candidatura Latina Capitale della Cultura 2026
Coerenza con gli strumenti di programmazione	Obiettivo correttezza azione amministrativa
Carenza della professionalità all'interno dell'Ente	Da verificare previo interpello interno
Durata prevista	Anni 3
Importi previsti	Euro 10.000,00 annuali (oltre oneri di legge)
Capitoli di Bilancio	949/5

N – Relazioni Istituzionali e con la città. Appalti e contratti	
Quantità	1
Tipologia	Consulente esterno in materia sociale - Parità di Genere per il Comitato Unico di Garanzia
Profili Professionali	Socio - Amministrativo
Motivazioni	Consigliere di Fiducia in materia di Parità di Genere a supporto del Comitato Unico di Garanzia
Coerenza con gli strumenti di programmazione	Obiettivo salvaguardia/promozione parità di genere
Carenza della professionalità all'interno dell'Ente	Da verificare previo interpello interno
Durata prevista	Anni 1
Importi previsti	Euro 3.000,00 (oltre oneri di legge)
Capitoli di Bilancio	39/7