



PROVINCIA DI LATINA

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Triennio 2022-2024

Art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001



PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Triennio 2022-2024

1) Il quadro generale

La riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla legge Delega 7 agosto 2015 n.124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n.75 entrato in vigore dal 22 giugno 2017. Tra le principali misure introdotte dal Decreto, troviamo il progressivo superamento della "dotazione organica" come limite alle assunzioni verso un nuovo modello di reclutamento, basato sui fabbisogni e non più sulle piante organiche, per reclutare le professionalità che davvero servono al miglioramento dei servizi svolti dall'ente.

Nello specifico, l'art. 4 del Decreto interviene sull'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 affidando il perseguimento dell'obiettivo suddetto allo strumento del **Piano del fabbisogno del personale**, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, con lo scopo dichiarato di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

In data 27.07.2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana le "**Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche**", approvate con Decreto ministeriale del 08.05.2018 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica, che hanno meglio precisato le novità introdotte dal D.Lgs n.75/2017.

Prioritari si rilevano quei cambiamenti organizzativi che oltrepassano i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Secondo la nuova formulazione dell'art.6, alla quale questa amministrazione si uniforma, è necessaria una coerenza tra piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici.

La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il Piano diventa uno strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione. Per le regioni e gli enti locali sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (limite assunzionale) resta quello previsto dalla normativa vigente.

2) La ripristinata facoltà assunzionale per le Province con riferimento ai parametri fissati dalla legge 27 dicembre 2017, n.205 (Legge di bilancio per il 2018)

La legge 27 dicembre 2017, n.205 (Legge di bilancio per il 2018) ha introdotto importanti novità in materia di personale per quanto concerne le Province. I tre commi dell'art.1 (da 844 a 846) hanno "normalizzato" il regime assunzionale delle Province equiparandolo a quello delle altre pubbliche amministrazioni; la storia recente ha tuttavia reso necessario, da parte del legislatore, uno sforzo ulteriore volto a determinare nuovi parametri perché si possa procedere legittimamente a nuove assunzioni,

parametri diversi da quelli previsti per gli altri enti locali. Il primo, e il più importante, è quello della spesa massima sostenibile che il comma 844 definisce quale valore della dotazione organica come rideterminata in forza dell'articolo 1 comma 421 della legge 190/2014 (legge di bilancio per il 2015). Quest'ultima norma aveva stabilito per le province, tra l'altro, il taglio del 50% della spesa del personale rispetto a quella storica sostenuta alla data di entrata in vigore della legge Delrio, ovvero l'8 aprile 2014. Questa situazione ha comportato che l'attuale livello di spesa per il personale della Provincia di Latina – come quello di tutte le altre province – sia molto più basso di quello storico sostenuto nel triennio 2011-2013 (esercizi indicati dall'art.1 commi 557 e 557-quater della Legge 296/2006), ma che, comunque, in questa sede verifichiamo:

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi dell'art. 1 comma 557 Legge 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 20.207.969	€ 19.666.682	€ 19.230.025	€ 19.701.558,66

Dagli stanziamenti della bozza di bilancio 2022/2024 si evince che in sede previsionale la spesa di personale determinata secondo il nuovo sistema contabile si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011/2013, come evidenziato nel seguente prospetto:

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi dell'art.1 comma 557 Legge 296/2006	Media triennio 2011/2013	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
	€ 19.701.558,66	11.035.000	10.693.000	10.593.000

Da qui la necessità di individuare un ulteriore parametro che, come già detto, era stato fissato nel limite della dotazione organica approvata nel 2015, in attuazione dell'art.1, comma 421 della legge 190/2014. Tale vincolo è stato completamente rimosso dal D.L. 30 aprile 2019 n.34 (convertito con L. 28 giugno n.58), come modificato dal D.L. 30 dicembre 2019, n.162 (convertito con L. 28 febbraio 2020. n.8). Infatti al comma 1 dell'art.17 del D.L. 162/2019, con l'inserimento del comma 1-ter all'art. 33 del D.L. 34/2019, è prevista l'abrogazione del limite di spesa delle dotazioni organiche del personale delle province e delle Città metropolitane stabilito dall'art. 1, comma 421 della Legge 23 dicembre 2014, n.190. Inoltre, il suddetto art. 17, comma 1 attraverso l'inserimento del comma 1-bis allo stesso art.33, ha stabilito che:

- le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione;
- con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città' ed autonomie locali sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di

incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

Al momento però il DPCM, su cui è stata sancita l'intesa nella seduta della Conferenza Stato-città del 16/12/2021, non è ancora stato emanato, e non sono noti i tempi di emanazione, pertanto il presente Piano viene redatto secondo le disposizioni attualmente in vigore, con particolare riferimento ai cosiddetti budget e tetti di spesa, conformemente a quanto stabilito dalla sezione regionale di controllo della Corte dei Conti Lombardia con deliberazione n. 124 del 23 settembre 2020: *“In assenza del DPCM attuativo previsto dal comma 1 bis dell’art. 33 del d.l. 34/2019, in materia di capacità assunzionali per le Province, quest’ultime non potranno procedere ad assunzioni secondo il nuovo regime assunzionale disposto dall’articolo sopra citato in base al criterio della sostenibilità finanziaria flessibile nel tempo; nelle more dell’emanazione del predetto DPC attuativo delle nuove disposizioni in materia di capacità assunzionali per le Province, è applicabile il pregresso e limitato regime assunzionale previsto per le Province e Città Metropolitane ai sensi dell’art. 1, comma 845 della legge 205/2017 e art. 1, comma 889 della legge 145/2018”*.

Partiamo pertanto dalla verifica del parametro che era stato **fissato nel limite della dotazione organica approvata nel 2015, in attuazione dell’art.1, comma 421 della legge 190/2014**:

Limite massimo della consistenza finanziaria della dotazione organica dell’Ente al 1/1/2015 come disposto dall’art.1 comma 421 della Legge 190/2014 (Decreto VP n.16 del 23.02.2018)	€ 9.276.564,67
Spesa relativa alla dotazione organica della Provincia di Latina al 31/12/2021	€ 7.903.848,75

Alla luce della sopra evidenziata tabella si evince che la Provincia di Latina rispetta il limite massimo di spesa sostenibile in coerenza alle disposizioni stabilite nell’art. 1, comma 421 della legge 190/2014 e nei commi 844-846 dell’art. 1 della Legge n.205/2017. Quest’ultima, in particolare, al comma 844 ha stabilito che le province prima di poter procedere ad assunzioni devono aver dato corso ad un complessivo riassetto organizzativo volto a garantire l’ottimale svolgimento delle funzioni fondamentali previste dalla legge Delrio. Tale strumento costituisce presupposto e condizione indispensabile per il ripristino della capacità assunzionale, la Provincia di Latina ha provveduto in tal senso con i seguenti atti:

Piano di Riassetto organizzativo, economico, finanziario e patrimoniale ex art.1 comma 423 legge 190/2014	Deliberazione di Consiglio provinciale n.25/2017
Nuova struttura organizzativa dell’Ente a seguito del “Piano di Riassetto organizzativo, economico, finanziario e patrimoniale” ex art.1 comma 423 legge 190/2014	Decreto del Vice presidente f.f. n.11 del 06.02.2018
Ricognizione delle risorse umane a seguito del “Piano di Riassetto organizzativo, economico, finanziario e patrimoniale” ex art.1 comma 423 legge 190/2014	Decreto del Vice presidente f.f. n.20 del 08.03.2018

3) Facoltà assunzionale

Verificato che per la Provincia di Latina esiste la possibilità teorica di effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato occorre porsi il problema: quante e quali figure assumere?

La norma di riferimento è il comma 845 dell'art. 1 della già citata legge di bilancio per il 2018 (n. 205/2017) come integrato dal comma 889 dell'art. 1 della legge di bilancio per il 2019 (n. 145/2018) che prevede due fattispecie:

1. Gli enti in cui l'incidenza della spesa di personale (al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni) rapportata ai primi tre titoli delle entrate correnti non supera il 20% hanno la possibilità di effettuare assunzioni per un importo pari al 100% della spesa relativa al personale cessato nell'esercizio precedente;

2. Gli enti in cui l'incidenza della spesa di personale è superiore al 20% hanno la possibilità di assumere personale per una quota parte non superiore al 25% della spesa sostenuta per il personale cessato nell'esercizio precedente.

Il medesimo comma stabilisce, inoltre, che è consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Al riguardo va evidenziato che, in riferimento alla possibilità (riconosciuta dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, a seguito della modifica allo stesso operata dal D.L. n. 4/2019 convertito con modificazioni dalla Legge n. 26/2019) di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali facendo riferimento non più al triennio bensì al quinquennio precedente, la Delibera n. 110 del 31 luglio 2020 della Corte dei conti Umbria ha chiarito che, con riguardo alle Province, deve continuare a ritenersi consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali intervenute nel triennio precedente, come stabilito dall'art. 1, comma 845, della Legge n. 205/2017.

La situazione della Provincia di Latina è la seguente:

Incidenza spesa di personale anno 2021	€ 9.984.588,21
Totale primi tre titoli delle entrate correnti anno 2021	€ 55.746.835,47
Rapporto spesa personale / entrate correnti	17,91%

Per la Provincia di Latina l'incidenza della spesa di personale, rapportata ai primi tre titoli delle entrate correnti è inferiore al 20%, pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2022 e per il triennio 2022-24, sono programmabili assunzioni di personale a tempo indeterminato, per un importo pari al 100% della spesa relativa al personale cessato nell'esercizio precedente (maggiorato dai resti assunzionali riferiti al triennio precedente), con il limite della dotazione organica disposto dall'art.1 comma 421 della Legge 190/2014 (taglio del 50%).

4) Lavoro Flessibile

Richiamato il vigente art. 9, comma 28 del D.L 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, e ss.mm. in cui è stabilito che la spesa complessiva per il lavoro flessibile non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Preso atto che, nel rispetto del tetto complessivo della spesa sostenuta nel 2009 per il lavoro flessibile l'Ente ha potuto procedere alle assunzioni di personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 90 del d.lgs. 267/2000 e ss. mm come da tabella sottoriportata,:

UNITA'	PROFILO	
1	Capo di Gabinetto	Tratt. Economico parametrato alla Dirigenza
2	Istruttore (al 50%)	Cat. C (CC.CC.NN.LL. Enti locali)

La Provincia potrà secondo le esigenze che eventualmente si manifesteranno, e con l'osservanza dei limiti di budget stabiliti dalla normativa implementare le assunzioni ex art. 90, d.lgs. 267/2000.

Inoltre, considerato che una unità dirigenziale a tempo indeterminato è attualmente in posizione di c.d. "comando d'obbligo - ai sensi del combinato disposto degli artt. 14, comma 2 del D.Lgs. n.165 del 2001 e 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127 - si potrà provvedere alla sostituzione temporanea, sempre nei limiti di budget suddetti.

5) Ricognizione delle eccedenze di personale

La dotazione organica della Provincia ha subito subito importanti riduzioni di personale a seguito dell'applicazione delle norme previste dall'art. 1, comma 421 della legge 190/2014, nonché dal blocco delle assunzioni (art. 1, comma 420 della medesima legge). Ciò premesso, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 è stata effettuata la ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero in relazione alle esigenze funzionali e alle esigenze finanziarie di questo Ente, non risultando situazioni di soprannumero, né comunque di eccedenze di personale.

6) Definizione del Piano assunzionale 2022/2024

Il Piano del fabbisogno 2022/2024, come i precedenti, si sviluppa nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell'Ente, in armonia con gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche della Provincia di Latina e con gli obiettivi specifici. Per la redazione del Piano si è proceduto, come indicato nelle Linee di indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica richiamate in premessa, ad un'attività di analisi quantitativa e qualitativa (riferita a tipologie di professioni e competenze maggiormente rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione). In continuità con la programmazione avviata negli anni precedenti, il Piano sarà volto all'acquisizione delle professionalità prioritariamente necessarie per dare attuazione al nuovo assetto organizzativo.

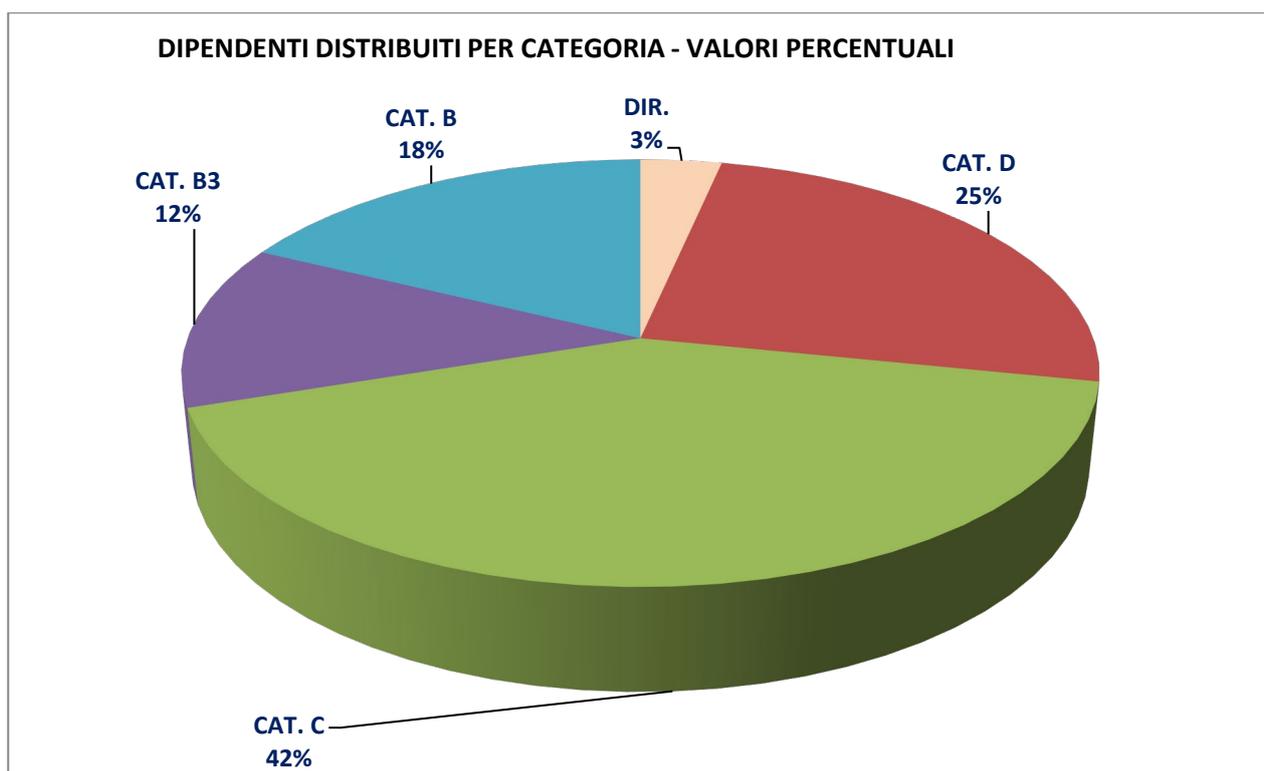
La programmazione del personale negli anni precedenti è stata assorbita principalmente dalla necessità dell'ente di procedere alla realizzazione di una stazione unica di committenza (anche per attività di supporto ai comuni del territorio) e dall'oggettiva e riscontrata necessità di potenziare gli uffici tecnici che svolgono attività nell'ambito delle funzioni fondamentali assegnate alla Provincia (Pianificazione Territoriale, Ecologia, Viabilità ed Edilizia Scolastica).

Nel corso delle precedenti annualità la Provincia di Latina, nelle more del processo di riordino delle "funzioni fondamentali" e della corretta allocazione delle "funzioni delegate e di supporto", anche al fine di consentire una più organica e funzionale gestione dell'attività amministrativa, ha dato corso alla revisione dell'organigramma dell'Ente mediante ridefinizione dei settori e dei servizi. Si è inoltre provveduto alla razionalizzazione dell'area della dirigenza, cui è demandato il compito di attuare gli

indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo perseguendo livelli ottimali di efficacia e di efficienza nella erogazione dei servizi ai cittadini.

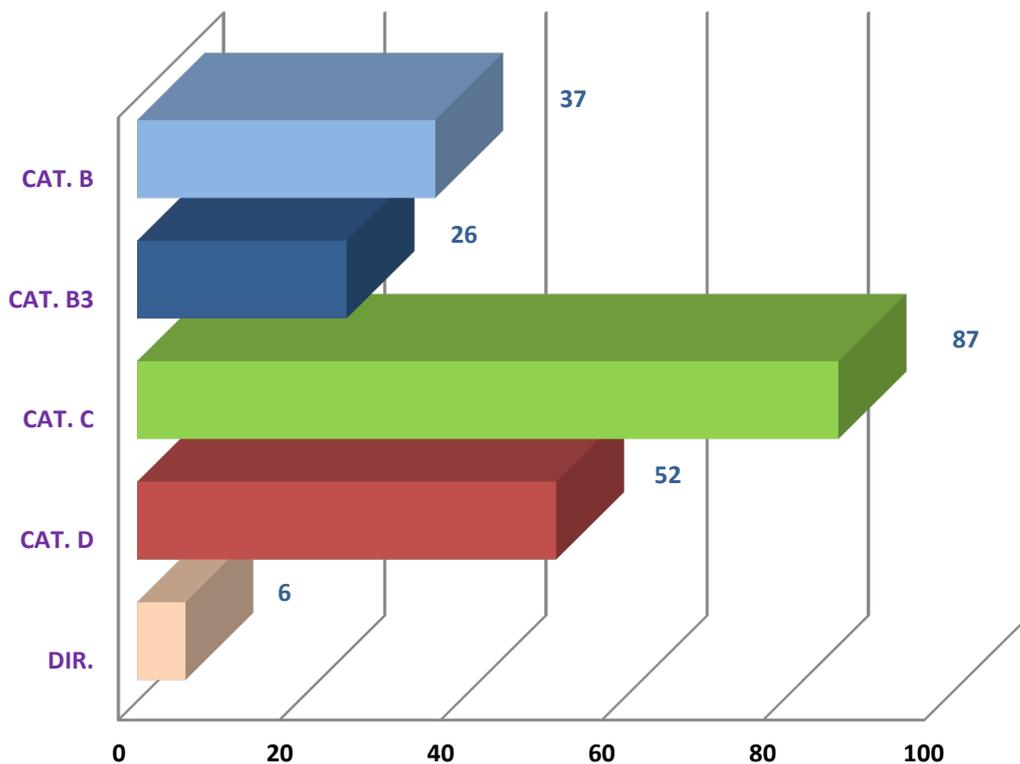
A tal fine si è invitata la dirigenza a valutare le effettive esigenze della struttura di competenza in relazione alle attività da svolgere per le finalità e gli obiettivi individuati nei documenti di programmazione segnalando le eventuali necessità di personale. Si è inoltre tenuto conto delle figure professionali residue risultanti dalla programmazione delle annualità precedenti (un dirigente e personale in prevalenza tecnico) nonché, nell'annualità 2020 del comando c.d. "d'obbligo" - ai sensi del combinato disposto degli artt. 14, comma 2 del D.Lgs. n.165 del 2001 e 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127 - di figura dirigenziale neoassunta, e, nell'annualità 2021 delle dimissioni volontarie di un istruttore direttivo tecnico - cat. giuridica D, della fuoriuscita per mobilità volontaria (autorizzata in previsione dell'inserimento nell'organico dell'Ente di figure tecniche di più alto profilo) di n. 3 geometri - cat. giuridica C. Ne emerge un quadro esigenziale che, nella nuova programmazione in cui si dovrà cercare di garantire ai vari settori le necessarie risorse umane per poter efficacemente ed efficientemente operare, spinge a considerare prioritarie le acquisizioni di figure tecnico-operative (istruttori direttivi tecnici-operai) e dirigenziali.

Allo scopo di rendere più agevole la lettura del quadro d'insieme dell'attuale situazione del personale della Provincia di Latina, dalla quale prende le mosse la programmazione del personale per gli anni 2022, 2023 e 2024, di seguito viene rappresentata graficamente la distribuzione per categoria, per profilo e settore di assegnazione dei dipendenti, aggiornata al 31 dicembre 2021¹.

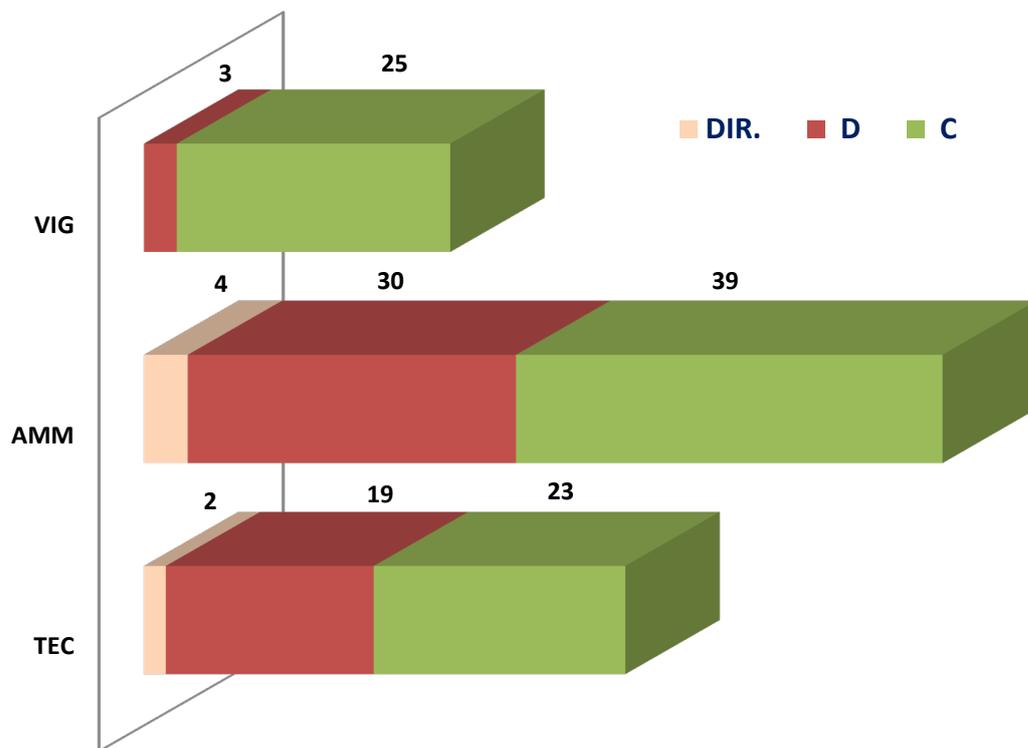


¹ I dati includono il personale in aspettativa e in posizione di comando, nonché il personale assunto a tempo determinato ai sensi degli artt. 90 (parametrato al personale delle categorie - CC.CC.NN.LL. enti locali) e 110 del D.Lgs. 267/2000, tranne la figura del Capo di gabinetto (art. 90 d.lgs. 267/2000) il cui trattamento economico è parametrato a quello dirigenziale.

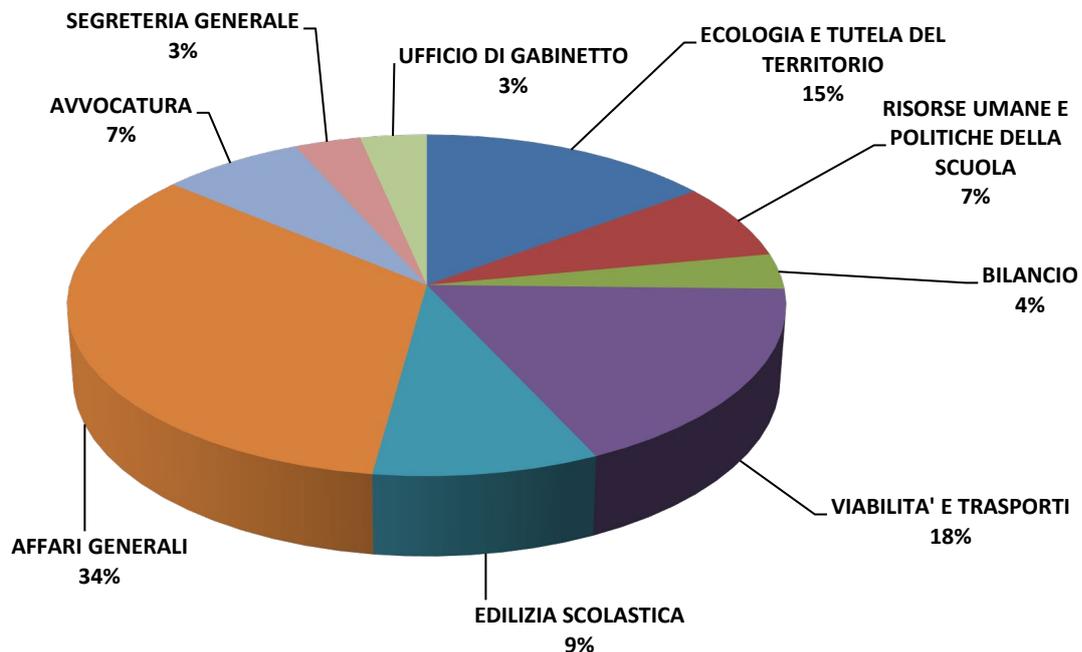
DIPENDENTI DISTRIBUITI PER CATEGORIA - VALORI NUMERICI



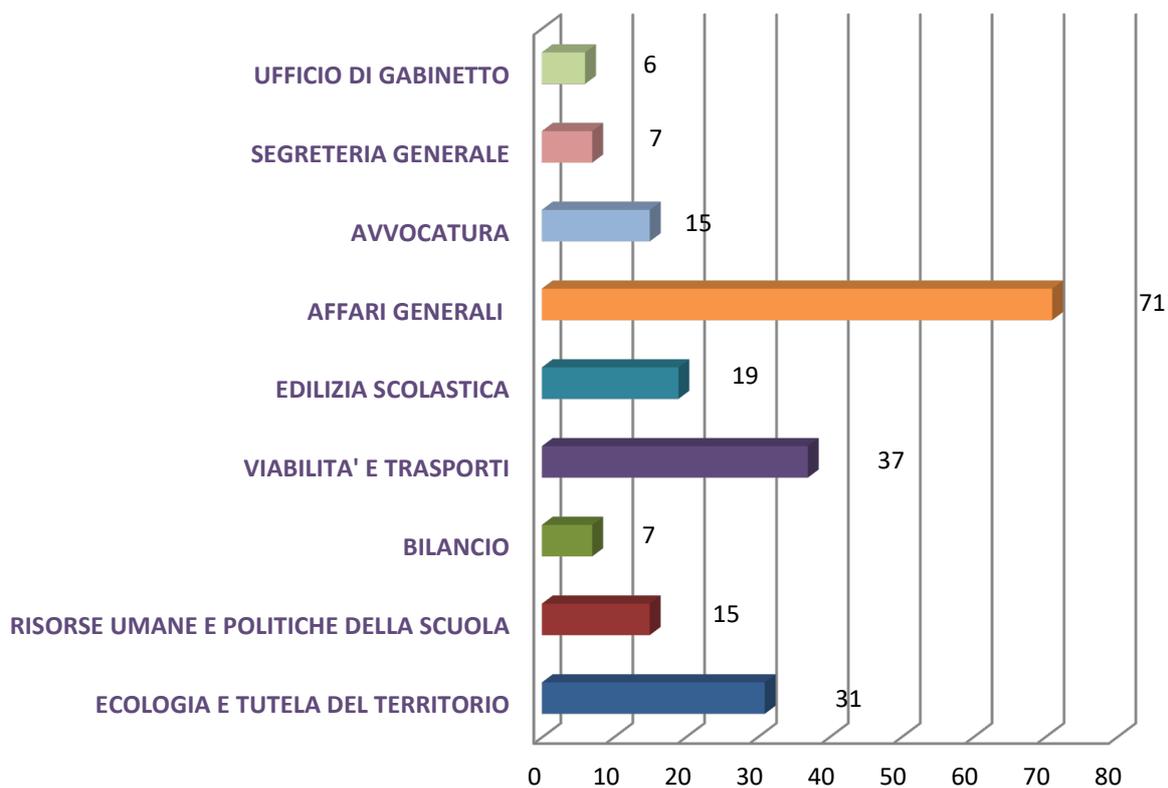
DIPENDENTI CAT. "D" "C" e "DIR." DISTRIBUITI PER PROFILO



DIPENDENTI DISTRIBUITI PER SETTORE DI ATTIVITA'-VALORI PERCENTUALI



UNITA' DI PERSONALE DISTRIBUITE PER SETTORE DI ATTIVITA'



Tutto quanto programmato, naturalmente, dovrà rispettare i vincoli sia giuridici che finanziari vigenti in materia di assunzioni, pertanto sarà sicuramente non esaustivo rispetto alle necessità emerse in questi ultimi anni, in quanto tali necessità ben difficilmente potranno essere compatibili con il periodo temporale della programmazione economico-finanziaria e con il rispetto dei vincoli della stessa. Se da un lato ciò è sicuramente un limite, dall'altro può essere considerato anche un punto di forza in quanto consentirà di adeguare il piano alle esigenze organizzative che nel tempo potranno risultare modificate alle opportunità in tema di modalità di reperimento delle risorse umane delineate dalla recente riforma.

Volendo offrire un quadro completo dell'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni dall'esterno negli anni 2022/2024 la sottostante tabella da conto del budget derivante dalle cessazioni intervenute nell'anno precedente non già utilizzato nell'anno stesso, a cui dovrà essere sommato l'eventuale resto assunzionale dei precedenti esercizi.

Cat.	CESSAZIONI 2021 (pensionamenti/dimissioni)		CESSAZIONI 2022 (pensionamenti)		CESSAZIONI 2023 (pensionamenti)	
	quantità	Importo	quantità	importo	quantità	Importo
B	5	€ 100.212,20	8	€ 160.339,52		
B3			3	€ 63.389,31	1	€ 21.129,77
C	4	€ 90.087,24	1	€ 22.521,81	2	€ 45.043,62
D1	1	€ 24.435,29	1	€ 24.435,29		
D3*			1	€ 27.933,32		
TOT	10	€ 214.734,73	14	€ 298.619,25	3	€ 66.173,39

**previgente formulazione dell'art. 3, comma 7, del CCNL del 31.03.1999 e dell'allegato A al medesimo contratto*

Va precisato che la quantificazione del turn over avviene prendendo a base di calcolo **la spesa teorica annua del dipendente cessato indipendentemente dalla data di cessazione e dalla eventuale posizione economica in godimento, assumendo pertanto il valore "standard" della posizione iniziale di ogni categoria di inquadramento.** Parimenti, si dovrà considerare il valore base annuo del personale che si intende assumere. La finalità è quella di stabilire le reali possibilità di assunzione degli enti; quando vi sono calcoli da effettuare da un anno all'altro è fondamentale agire con criteri di omogeneità, individuando la spesa che, nel tempo, è destinata a diventare continuativa, ripetitiva, consolidata. Il riferimento alla spesa di personale cessato, in questo caso, non è un dato di cassa ma è

assimilabile ad un concetto di costo dei posti della dotazione organica, che, di fatto, è quantificato sul valore standard della posizione iniziale delle varie categorie e profili. Gli incrementi stipendiali, con le decorrenze previste dalle tabelle "B" e "C" allegate al contratto FL del 21.05.2018, non implicano la rideterminazione del budget di turn over già calcolato, né mettono in dubbio la legittimità delle assunzioni già effettuate sulla base dei precedenti ed inferiori valori stipendiali nel tempo vigenti. **Per la quantificazione del budget assunzionale, occorrerà quindi assumere a base di calcolo valori omogenei, ossia i nuovi valori stipendiali vigenti, anche per il calcolo del personale cessato, con riferimento alla medesima categoria contrattuale di inquadramento.**

Preso atto che il costo teorico di un dipendente varia a seconda della categoria di appartenenza come riportato di seguito nella tabella A, e, tenuto conto delle cessazioni avvenute nel 2021 e previste per gli anni 2022 e 2023 cui dovranno sommarsi i resti assunzionali dei piani precedenti secondo le disposizioni di legge, è possibile sviluppare la capacità assunzionale della Provincia di Latina per il triennio 2022-2024. Si precisa che alla somma derivante dalle cessazioni 2021 è stato aggiunto il residuo scaturente dei piani assunzionali 2019, 2020 e 2021 che ammonta a € 278.547,02 (di cui € 32.334,82 riferiti al 2019, al netto dei resti 2018 che non vengono più considerati; € 201.734,47 riferiti al 2020 e 44.477,73 riferiti al 2021).

Tabella A			
CCNL 21.05.2018 - Categorie			
	X12	13^	TOTALE
A1	€ 17.565,48	€ 1.431,70	€ 18.997,18
B1	€ 18.529,08	€ 1.513,36	€ 20.042,44
B3	€ 19.530,00	€ 1.599,77	€ 21.129,77
C1	€ 20.814,60	€ 1.707,21	€ 22.521,81
D1	€ 22.577,76	€ 1.857,53	€ 24.435,29
D3	€ 25.797,48	€ 2.135,84	€ 27.933,32
CCNL 17.12.2020 - Dirigenza			
DIR	€ 42.071,64	€ 3.505,97	€ 45.577,61

Pertanto, alla luce di quanto esposto la capacità assunzionale della Provincia di Latina per il triennio 2022-2024 è la seguente:

CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
€ 493.281,75 *	€ 298.619,25 (cessazioni 2022)	€ 66.173,39 (cessazioni 2023)

* Di cui Euro 214.734,73 per cessazioni anno 2021, Euro € 44.477,73 quale resto assunzionale anno 2021, Euro 201.734,47 quale resto assunzionale anno 2020 e Euro 32.334,82 quale resto assunzionale anno 2019.

Di seguito si riporta il quadro di sintesi del Piano del fabbisogno 2022/2024 che integra e sostituisce tutti i Piani in precedenza approvati, utilizzando i resti assunzionali disponibili, senza applicare la previsione

dell'art. 3, comma 5-sexies del D.L. 24 giugno 2014, n. 190 convertito in Legge 11 agosto 2014 n. 114, come modificato da ultimo dal D.L. 28 gennaio 2019 n.4, convertito in Legge 28 marzo 2019, n. 26.

Al presente Piano verrà data attuazione nel rispetto di ogni disposizione assunzionale in vigore, prevedendo la possibilità di avvalersi della facoltà contemplata dall'art. 3, comma 8 della Legge 26 giugno 2019 n. 56, nonché ricorrendo, nel rispetto delle disposizioni normative di volta in volta vigenti, a modalità semplificate di svolgimento delle procedure di reclutamento del personale, che attualmente sono previste dall'art. 10 del Decreto Legge 1° aprile 2021, n. 44 convertito con modificazioni dalla Legge 28 maggio 2021, n. 76, anche in deroga al regolamento provinciale sui concorsi e le altre forme di assunzione, nelle more dell'adeguamento dello stesso.

ANNO 2022				
UNITA'	PROFILO	CAT.	MODALITA'	SPESA
5	Operaio specializzato	B	Selezione CPI (legge n.56/87) - Comando - scorrimento graduatorie	€ 80.581,60
2	Istruttore	C	Mobilità- Comando - Concorso - scorrimento graduatorie	€ 45.043,62
2	Geometra	C	Mobilità- Comando - Concorso - scorrimento graduatorie	€ 45.043,62
4	Istruttore Direttivo Amministrativo	D	Mobilità- Comando - Concorso - scorrimento graduatorie	€ 97.741,16
6	Istruttore Direttivo Tecnico	D	Mobilità- Comando - Concorso - scorrimento graduatorie	€ 146.611,74
1	Dirigente tecnico	DIR	Mobilità- Comando - Concorso - scorrimento graduatorie	€ 45.577,61
TOTALI				
20				€ 480.229,95
Rispetto al budget utilizzabile nel 2022 pari a € 493.281,75 residuano € 13.051,80				

ANNO 2023				
UNITA'	PROFILO	CAT.	MODALITA'	SPESA
2	Sorvegliante	B3	Mobilità- Comando - Concorso - scorrimento graduatorie	€ 42.259,54
2	Caposquadra operaio	B3	Mobilità- Comando - Concorso - scorrimento graduatorie	€ 42.259,54
1	Istruttore	C	Mobilità- Comando - Concorso - scorrimento graduatorie	€ 22.521,81

4	Geometra	C	Mobilità- Comando - Concorso - scorrimento graduatorie	€ 90.087,24
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	D	Mobilità- Comando - Concorso - scorrimento graduatorie	€ 24.435,29
2	Programmatore di Sistema	D	Mobilità- Comando - Concorso - scorrimento graduatorie	€ 48.870,58
1	Istruttore Direttivo Tecnico			€ 24.435,29
TOTALI				
13				€ 294.869,29
Rispetto al budget 2023, costituito dalle cessazioni 2022, residuano € 3.749,96				

ANNO 2024				
UNITA'	PROFILO	CAT.	MODALITA'	SPESA
1	Elettricista altamente specializzato	B3	Mobilità- Comando - Concorso - scorrimento graduatorie	€ 21.129,77
2	Istruttore	C	Mobilità- Comando - Concorso - scorrimento graduatorie	€ 45.043,62
TOTALI				
3				€ 66.173,39
<i>Si evidenzia un risparmio pari a € 3.498,03 dovuto alla cessazione nel 2022 di unità di personale appartenente alla categoria giuridica ex D3 non più prevista dal CCNL 21 maggio 2018</i>				

Così strutturato il documento di programmazione del fabbisogno di personale risulta improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni.

Si da atto che potrà comunque essere garantita la copertura di ulteriori posti che potrebbero rendersi vacanti, necessari o disponibili a seguito di mobilità in uscita o di cessazioni dal servizio per dimissioni o collocamento a riposo, nei limiti di legge e negli spazi consentiti dagli stanziamenti di bilancio.