

Provincia dell'Aquila



ALLEGATO 3

Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)



PROVINCIA DELL'AQUILA

**PIAO SEZIONE N. 3 ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO – SOTTOSEZIONE 3.1 DI
PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027**



Provincia dell'Aquila

PIAO SEZIONE N. 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – SOTTOSEZIONE 3.1 DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025 2027

INDICE

PREMESSA.....	4
Fabbisogni di personale nelle amministrazioni locali.	4
Fabbisogni di personale e PIAO.....	4
1) ADEMPIMENTI PRODROMICI PER L'ATTIVAZIONE DI NUOVE PROCEDURE ASSUNZIONALI TRIENNIO 2025-2027.....	6
1.1 Ricognizione di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale.....	6
1.2 D.M. 11 gennaio 2022 - verifica e calcolo delle facoltà assunzionali.....	6
1.2.1 Spesa di personale e volume delle entrate correnti – Definizioni.....	7
1.2.2 Spesa di personale e volume delle entrate correnti - Voci escluse.....	8
1.2.3 Fascia demografica e valore soglia limite.....	8
1.2.4 Rapporto percentuale tra spesa di persa di personale e volume delle entrate correnti.....	9
1.2.5 Definizione del <i>budget</i> assunzionale.....	9
2) PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025- 2027.....	11
2.1 Quadro normativo di riferimento in materia di reclutamento.....	11
2.2 Procedure di reclutamento di personale a tempo indeterminato anno 2025.....	12
2.3 Personale a tempo determinato.....	15
2.3.1 Quadro normativo di riferimento.....	15
2.3.2 Autorizzazioni a procedere.....	17
2.4 Sviluppo spesa complessiva programmazione – triennio 2025-2027.....	20
2.5 Adempimenti prodromici al reclutamento del personale.....	20
3) CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA E RIMODULAZIONE.....	21
APPENDICE.....	22
Modifiche e aggiornamenti alla programmazione.....	22
Obblighi di trasmissione e pubblicazione.....	22



Provincia dell'Aquila

ALLEGATI

Allegato 1: Calcolo valore soglia spesa del personale Amministrazione Provinciale dell'Aquila.....

Allegato 2: Calcolo budget assunzionale Amministrazione Provinciale dell'Aquila.....

Allegato 3: Sostenibilità finanziaria programmazione fabbisogno di personale triennio 2025 – 2027.....

Allegato 4.1: Programma del fabbisogno del personale triennio 2025–2027, in ragione annua.....

Allegato 4.2: Programma del fabbisogno del personale triennio 2025–2027, con decorrenza presuntiva.

Allegato 5: Dotazione organica al 01/01/2025, rimodulata con le previsioni del fabbisogno di personale triennio 2025-2027.....

Allegato 6: economie di spesa derivanti dal collocamento a riposo nel 2026 di n. 2 dipendenti.....



Provincia dell'Aquila

PREMESSA

Fabbisogni di personale nelle amministrazioni locali.

L'art. 88, Decreto Legislativo (D.Lgs.) n. 267 del 2000 e ss.mm.ii., rubricato "*Testo Unico degli Enti Locali*" (TUEL), dispone che "*All'ordinamento degli uffici e del personale degli enti locali, ivi compresi i dirigenti ed i segretari comunali e provinciali, si applicano le disposizioni del D.Lgs. n. 29 del 1993 (ora, abrogato e sostituito dal D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., Testo Unico del Pubblico Impiego – TUPI), e successive modificazioni ed integrazioni, e le altre disposizioni di legge in materia di organizzazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni (PA) nonché quelle contenute nel presente testo unico*".

Ai sensi dell'art. 6, TUPI, le PA adottano, annualmente, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), volto alla ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di reclutamento del personale¹.

Le PA che non provvedono nei tempi previsti agli adempimenti di cui al presente articolo, letto in combinato con l'art.6-ter, non possono assumere nuovo personale.

Fabbisogni di personale e PIAO.

Il Decreto Legge (DL) 09/06/2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge (L.) 06/08/2021, n. 113, recante "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (c.d. PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", all'articolo (art.) 6, comma (c.) 5, ha previsto l'individuazione, con uno o più Decreti del Presidente della Repubblica (DPR), degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO).

L'art. 1, c. 1, lett. a), DPR 24/06/2022 n. 81, rubricato "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione*", ai sensi di

¹ L'art. 39, c. 1, L. n. 449/1997, rubricata "*Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica*" e l'art. 6, TUPI, stabiliscono che le PA sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale. L'art. 6, TUPI, in particolare, recita testualmente: "*omissis... 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35 comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente"; 4. omissis...; 5. omissis...; 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale". Tenuto conto che gli Enti diversi da quelli statali approvano il PTFP secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti (cfr. Art. 6, c. 4, II° periodo, TUPI), si richiama, altresì, l'art. 91, TUEL, secondo cui gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999.*



Provincia dell'Aquila

quanto previsto dall'art. 6, suddetto DL, ha previsto, per le PA di cui all'art. 2, c. 2, TUPI, con più di 50 dipendenti, l'assorbimento, tra gli altri, del PTFP, nell'apposita Sezione del PIAO dedicata².

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con Decreto Ministeriale (DM) del 30/06/2022, pubblicato in Gazzetta Ufficiale (GU) il 07 settembre 2022, rubricato "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione*", ha quindi avuto cura di delineare e definire i contenuti e lo schema tipo del nuovo documento, prevedendo, nell'ambito della Sezione n. 3, la Sottosezione dedicata alla programmazione triennale del fabbisogno del personale.

Il contenuto della presente programmazione si sviluppa nel rispetto dei vincoli finanziari della Provincia dell'Aquila, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance e, a livello più generale, con quelli che identificano le sue priorità strategiche e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale³.

² E' utile evidenziare come, tra gli altri, anche il Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, ed il Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, siano stati assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO.

³ Cfr. Linee di indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica per la predisposizione dei piani di fabbisogno, pubblicate sulla GU n. 173 del 27/07/2018.



Provincia dell'Aquila

1) ADEMPIMENTI PRODROMICI PER L'ATTIVAZIONE DI NUOVE PROCEDURE ASSUNZIONALI

Il presente documento rappresenta una pianificazione pluriennale scorrevole le cui previsioni di assunzione per il secondo e terzo anno del triennio devono essere riverificate, alla luce delle regole sulla sostenibilità della spesa, cui occorre fare riferimento in modo dinamico.

Le previsioni del triennio hanno una valenza “autorizzatoria” solo relativamente al primo anno, mentre per i successivi l'amministrazione deve riattivare le verifiche in ordine alle condizioni cui l'ordinamento subordina l'attivazione di nuove procedure assunzionali (a titolo non esaustivo, verifica delle eccedenze di personale, equilibri di bilancio, sostenibilità finanziaria, adozione del piano triennale delle azioni positive, del Piano della Performance, del Piano di Formazione).

1.1 Ricognizione di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 33, TUPI, l'Amministrazione è tenuta, annualmente, ad una ricognizione delle eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale, in relazione ad esigenze funzionali o finanziarie.

Detta rilevazione, in quanto adempimento obbligatorio, si configura come operazione prodromica all'effettuazione di assunzioni od all'instaurazione di rapporti di lavoro con qualsivoglia tipologia di contratto.

I Dirigenti dei Settori interessati, in riscontro alla nota prot. n. 31229 del 20/12/2024, Settore “Affari Generali e Gestione Risorse Umane” (Settore 1), non hanno evidenziato la sussistenza delle condizioni di personale in soprannumero, né situazioni di eccedenza di personale, per ragioni funzionali e finanziarie.

Pertanto, per l'anno 2025, si dà atto della assenza di posizioni lavorative di dipendenti in soprannumero o di posizioni lavorative di dipendenti in eccedenza.

1.2 D.M. 11 gennaio 2022 - verifica e calcolo delle facoltà assunzionali.

Il PTFP, anche per il triennio 2025-2027, indica le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente⁴.

Con il DL 30 Dicembre 2019 n. 162, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, è stato riformulato il dettato normativo di cui all'art. 33, DL 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58.

In particolare, dopo il c. 1, è stato introdotto il seguente comma:

“1-bis. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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 ciascuna fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti

⁴ Cfr. art. 6, c. 2, ult. periodo, TUPI.



Provincia dell'Aquila

approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della 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, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn-over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia... Omissis...".

La disciplina inerente le politiche di reclutamento del personale è divenuta effettivamente operativa anche per le Province solo a decorrere dal 28/02/2022, data di pubblicazione del DM 11 gennaio 2022 “Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane” (DM), che detta tempi, regole e modalità per l’esercizio delle facoltà assunzionali.

Dunque, anche per la Provincia dell’Aquila, nell’ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, si è perfezionato il definitivo passaggio, dal precedente criterio statico della quantificazione delle risorse umane disponibili (c.d. capacità assunzionale), strettamente legato al c.d. *turn-over*, di cui alla L. n. 205 del 27/12/2017 e ss.mm.ii, in favore del principio della c.d. “sostenibilità finanziaria”.

1.2.1 Spesa di personale e volume delle entrate correnti – Definizioni.

Per le finalità del presente documento, occorre tenere presente che, ai sensi dell’art. 2, c. 1, DM:

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

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

In secondo luogo, è utile tenere a mente come, nell’ambito dell’attuale quadro normativo in materia di assunzione del personale e alla luce del superamento del c.d. criterio della capacità assunzionale, in favore di quello della sostenibilità finanziaria, direttamente ed unicamente legato alla spesa di personale, complessivamente intesa:

- la spesa sostenuta per le assunzioni obbligatorie poste in essere, ai sensi della L. n. 68/1999 e ss.mm.ii., entro le quote di riserva normativamente fissate, sia da considerarsi non più esclusa dal computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente, rilevante ai fini di quanto previsto



Provincia dell'Aquila

per le assunzioni di personale a tempo indeterminato⁵;

- la mobilità di personale in uscita o in entrata rilevi, ora, rispettivamente, quale risparmio ovvero maggior aggravio di spesa di personale.

1.2.2 Spesa di personale e volume delle entrate correnti – Voci escluse.

- L'art. 57, c. 3-septies, DL 14/08/2020 n. 104, convertito con modificazioni dalla L. 13/10/2020, n. 126, in materia di assunzioni di personale “etero-finanziate”, stabilisce che: *“A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore 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, per il periodo in cui e' garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”*;

- l'art. 3, c. 2, DM 21 ottobre 2020, in materia di Segreteria Generale in convenzione tra enti, recita: *“Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, c. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”*;

- con Deliberazioni della Sezione Regionale di Controllo della Liguria n. 1/2022/PAR, Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti dell'Abruzzo n. 249/2021/PAR e Sezione Regionale Lombarda n. 73/2021/PAR, la Corte dei Conti ha chiarito che le spese sostenute dalle amministrazioni per gli incentivi per le funzioni tecniche non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale di che trattasi.

Alla luce del quadro normativo sopra esposto e per le finalità di che trattasi, ai sensi dell'art. 2, c. 1, DM, sono state escluse le componenti di spesa di personale, e le eventuali relative entrate, inerenti:

- al personale stabilizzato ai sensi dell'art. 57, DL n. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. 13/10/2020, n. 126;

- al personale assunto, a tempo determinato, nell'ambito degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione Europea e Nazionale, per i Cicli di Programmazione 2014-2020 e 2021-2027;

- i Professionisti reclutati a supporto della Provincia per l'accelerazione, la definizione e l'attuazione degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione Europea e Nazionale e nazionale per i Cicli di Programmazione 2014-2020 e 2021-2027 e per le progettualità del PNRR;

- alla Segreteria Generale in Convenzione, per la parte posta a carico del Comune di Castel di Sangro e oggetto di rimborso;

- agli incentivi per funzioni tecniche.

1.2.3 Fascia demografica e valore soglia limite.

Contando un numero di abitanti pari a 286.832 (dati Istat al 01/01/2024), la Provincia dell'Aquila si attesta nell'ambito della fascia demografica di cui all'art. 3, c. 1, lett. b), DM (250.000-349.999).

⁵Cfr. Parere Corte dei Conti-Sezione Lombardia/134/2020/PAR.



Provincia dell'Aquila

Con riferimento al rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti, secondo le definizioni di cui sopra, il valore soglia di massima spesa di personale entro il quale la Provincia dell'Aquila deve attestarsi, ai sensi dell'art. 4, c. 1, lett. b), DM, è del **19,10%**.

1.2.4 Rapporto percentuale tra spesa di personale e volume delle entrate correnti.

Ai fini del presente calcolo si è tenuto conto, tra gli altri, dei dati contabili, richiesti dal Settore 1, comunicati dal Settore "Ragioneria Generale" (Settore 2), giusta nota prot. n. 23828 del 01/10/2024.

Ai sensi del DM, e come analiticamente indicato nel prospetto **Allegato 1**:

- sulla base dei dati contabili risultanti dall'ultimo conto consuntivo ufficiale - anno 2023, approvato con Deliberazione di CP n. 21/2024, la spesa di personale ammonta, secondo i criteri e tenuto delle decurtazioni, sopra evidenziati, ad **€ 8.735.796,36**;

- l'importo del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) – anno 2023, previsto in sede di Bilancio e confermato in sede di assestamento, è pari ad € 450.000,00;

- sulla base dei dati contabili degli ultimi tre conti consuntivi ufficiali – anni 2021, 2022, 2023, approvati, rispettivamente, con Deliberazioni del CP n. 37 del 06/09/2022, n. 23 del 06/06/2023, n. 21/2024, il valore delle entrate correnti accertate, ugualmente secondo i criteri e tenuto delle decurtazioni, sopra riportati in dettaglio, considerate al netto del suddetto FCDE 2023, si attesta, rispettivamente, ad € 47.549.316,48 (anno 2021), € 59.518.930,31, € 62.763.389,48, e, dunque, il valore medio delle stesse risulta ammontare ad **€ 56.610.545,42**.

Il rapporto in termini di percentuale tra la spesa di personale ed il volume delle entrate correnti, risulta pari al **15,43%**.

1.2.5 Definizione del budget assunzionale.

Appare utile, innanzitutto, richiamare quanto previsto dal punto 8.2, lett. j), dell'Allegato 1/4, D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii., recante "*Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42*", secondo il quale, il contenuto minimo della Sezione Operativa (SeO) del DUP è costituito, tra l'altro, dalla programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale⁶.

Ai sensi dell'art. 8, c. 1, DM del 30/06/2022, sopra già citato, il PIAO e, nel caso di specie, il PTFP, assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna pubblica amministrazione, ossia, tra l'altro, con il DUP e con il Bilancio di previsione, che ne costituiscono il necessario presupposto.

Ciò posto, l'art. 4, c. 3, DM, stabilisce che: "*A decorrere dal 1° gennaio 2022, le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia di cui rispettivamente al comma 1 ... fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 del personale*

⁶ Cfr. art. 170, TUEL, in materia di obbligo di adozione da parte di ciascuna pubblica amministrazione del DUP, e Regolamento di Contabilità della Provincia dell'Aquila.



Provincia dell'Aquila

complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, non superiore ai valori soglia definiti rispettivamente dal comma 1 e dal comma 2”.

Dunque, ai sensi del combinato disposto dall'art. 4, c 3, DM, la Provincia dell'Aquila può procedere, nell'ambito della adozione della presente programmazione, ad un incremento di spesa, in ragione annua, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, entro il limite del valore soglia previsto del 19,10%, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Si è proceduto, dunque, alla quantificazione e verifica dell'incremento di spesa per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato sostenibile, in ragione annua, coerentemente con l'obiettivo del rispetto, nel triennio 2025-2027, del valore soglia del 19,10%, secondo la programmazione di cui al prospetto **Allegati 2-3**.

La copertura finanziaria di detta programmazione è determinata dalle risorse individuate nei pertinenti interventi del Bilancio di Previsione 2025-2027 e per quota parte dalla quantificazione delle economie di spesa derivanti dal collocamento a riposo nel 2026 di n. 2 dipendenti, come indicato nell'allegato n. **6**.

Ai sensi dell'art. 7, c. 1, DM, si dà atto che la maggior spesa sostenuta per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dall'articolo 4, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, c. 557-*quater*, L. 27 dicembre 2006, n. 296 e ss.mm.ii..

Infine, occorre tenere presente che in caso di mancata conferma da parte dell'Ente di un valore percentuale che si attesti al di sotto del valore soglia richiesto, a decorrere dalla presente annualità, verrà applicato un *turn-over* pari al 30%, fino al conseguimento del valore soglia stesso, ai sensi e per effetti dell'art. 6, c. 2, DM.



Provincia dell'Aquila

2) PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

Il PTFP 2025-2027 della Provincia dell'Aquila è stato predisposto sulla base dei termini e condizioni per l'esercizio delle facoltà assunzionali previsti per le Province, sopra evidenziate, nel rispetto del DM, più volte citato.

Sulla base del budget assunzionale quantificato, al fine di poter procedere all'avvio di nuove procedure di reclutamento, si rende necessario predisporre, anche per il triennio 2025-2027, una programmazione del fabbisogno delle professionalità da acquisire, in funzione della realizzazione di adeguati standard qualitativi e quantitativi delle attività istituzionali, nonché dei servizi erogati all'utenza⁷.

2.1 Quadro normativo di riferimento in materia di reclutamento.

La presente programmazione dei fabbisogni di personale tiene conto del sistema professionale, delineato nell'ambito del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Comparto Funzioni Locali, triennio 2019-2021, sottoscritto definitivamente in data 16/11/2022.

Il passaggio dai "profili professionali" ai "profili di competenza" si traduce nella progressiva eliminazione delle figure amministrative "aspecifiche", a favore della introduzione di sistemi di "competency management" che consentano il reclutamento di professionalità, esperte in specifici campi, che rispondano concretamente alle effettive esigenze dell'Amministrazione⁸.

In tal senso, nell'ottica di un'ottimizzazione dell'impiego delle risorse pubbliche disponibili e di un implementazione della *performance* organizzativa e degli *standard* quali-quantitativi dei servizi pubblici erogati all'utenza, diviene fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, privilegiando logiche fondate non più su criteri di mera sostituzione del personale, bensì di valorizzazione di nuove competenze professionali che contribuiscano ad aumentare l'efficienza e l'efficacia del lavoro, anche attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie, e che sostengano la trasformazione della PA prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Le procedure di selezione di seguito descritte saranno espletate nel rispetto del quadro delineato dal DPR 16 giugno 2023, n. 82, rubricato "*Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi*", che ha profondamente innovato la disciplina previgente in materia di procedure di reclutamento del personale.

Nell'approvazione del presente documento si è tenuto conto, altresì, della deroga disposta, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, all'obbligo delle PA di esperimento della mobilità volontaria di cui all'art. 30, c. 2-bis, TUIPI, quale presupposto antecedente all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico.

Il termine previsto per la suddetta previsione, ai sensi dell'art. 3, c. 8, L. n. 56/2019, inizialmente limitato al triennio 2019-2021, è stato rinnovato, ai sensi dell'art. 1, c. 10-bis, DL n. 202/2024,

⁷ Cfr. art. 35, TUIPI, secondo cui "*le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4, ...omissis...*".

⁸ Cfr. Linee di indirizzo per "*l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*", pubblicate sulla GU del 14 settembre 2022. In merito al ruolo delle Linee di indirizzo per la programmazione dei fabbisogni, cfr. art. 6-ter, TUIPI.



Provincia dell'Aquila

convertito con modificazioni dalla L. n. 15/2025, fino al 31/12/2025.

2.2 Procedure di reclutamento di personale a tempo indeterminato – anno 2025/2027.

- ***n. 3 Operatori EDP, Area degli Operatori Esperti, full-time.***

Nell'ambito della programmazione del fabbisogno triennio 2023-2025, anno 2023, approvata con Decreto Presidenziale n. 34 del 31/03/2023 e successive modifiche e aggiornamenti, è stata prevista, tra le altre, la procedura per il reclutamento, mediante concorso pubblico, di n. 3 Operatori EDP, Area degli Operatori Esperti, CCNL 2019-2021.

Giusta Determinazione Dirigenziale (DD) n. 342 del 29/12/2023, Settore 1, si è proceduto alla attivazione della procedura di cui all'art. 34-*bis*, TUPI, alla indizione della suddetta procedura concorsuale, con contestuale approvazione del relativo schema di avviso pubblico.

Atteso l'elevato numero di domande di partecipazione pervenute e in considerazione dell'istruttoria resasi necessaria per lo svolgimento delle verifiche in ordine agli specifici titoli utili per l'accesso alla procedura, la procedura concorsuale in parola risulta tutt'ora in corso.

Si ritiene, dunque, necessario, anche tenuto conto di quanto stabilito dall'art 2.3 delle Linee di indirizzo 2018, già citato, riproporre, per l'anno 2025, il reclutamento di n. 3 unità, profilo professionale Operatori EDP, Area degli Operatori Esperti, CCNL 2019-2021, full-time, mediante concorso pubblico.

- ***n. 4 Operatori EDP, Area degli Operatori Esperti, full-time.***

Si ritiene, inoltre di dover procedere, ugualmente per l'annualità 2025, al reclutamento di ulteriori n. 4, unità, profilo professionale Operatori EDP, Area degli Operatori Esperti, CCNL 2019-2021, full-time, mediante concorso pubblico, previo scorrimento di eventuale graduatoria vigente dell'Ente Provincia dell'Aquila.

- ***n. 2 Collaboratori Area tecnica, Area degli Operatori Esperti, full-time.***

In considerazione delle esigenze organizzative e funzionali del Settore 4 Viabilità, si rileva la necessità di pianificare, per l'anno 2025, il reclutamento di n. 2 Collaboratori Area Tecnica, Area degli Operatori Esperti, CCNL 2019-2021, con contratto di lavoro full-time, tramite scorrimento della graduatoria di concorso pubblico approvata con DD n. 181 del 20/08/2024, in corso di validità.

- ***n. 3 unità, Area degli Operatori Esperti, profilo professionale “Operatore Tecnico Specializzato”, full-time.***

L'evoluzione normativa e le esigenze di una PA sempre più orientata alla qualità dei servizi erogati, impongono una profonda riflessione su come sviluppare, integrare, modificare gli assetti organizzativi e i modelli di selezione e di gestione delle professionalità necessarie nella Provincia.

Permane la carenza di personale con competenze tecnico-specialistiche distintive per presidiare i contenuti afferenti lo specifico ambito organizzativo dei Settori Tecnici, con particolare riferimento al Settore 3 Edilizia Scolastica e Pubblica, soprattutto in termini di supporto operativo.

Per quanto sopra detto, per l'anno 2025, si ritiene di programmare il reclutamento, mediante concorso



Provincia dell'Aquila

pubblico, senza il previo espletamento della procedura di mobilità ex art. 30, TUIP, di n. 3 unità, Area degli Operatori Esperti, profilo professionale “Operatore Tecnico Specializzato”, full-time.

- ***n. 2 unità Area degli Operatori Esperti, profilo professionale “Conducenti Mezzi Pesanti Complessi”, full-time; n. 1 unità Area dei Funzionari e E.Q., profilo professionale “Istruttore Direttivo Tecnico”.***

Ai sensi dell’art. 3, c. 5, del D.L. 22 aprile 2023, n. 44: “*Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all’esito della valutazione positiva dell’attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l’amministrazione che procede all’assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all’articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all’art. 20, c. 1, lett. a) e b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all’atto della stabilizzazione”.*

In considerazione delle esigenze funzionali e organizzative del Settore 4, e tenuto conto anche dell’esperienza maturata presso questa Provincia dal personale non dirigenziale assunto a termine, si ritiene di programmare, per il corrente anno:

- una procedura selettiva, tramite colloquio, per il reclutamento, a tempo indeterminato, di n. 2 Operatori Esperti, profilo professionale di “Conducenti Mezzi Pesanti Complessi”, full-time, ai sensi della normativa sopracitata;

- una procedura selettiva, tramite colloquio, per il reclutamento, a tempo indeterminato, di n. 1 Funzionario e E.Q., profilo professionale di “Istruttore Direttivo Tecnico”, full-time, ai sensi della normativa in oggetto.

- ***n. 1 unità, profilo professionale “Istruttore Direttivo Contabile”, Area dei Funzionari e EQ, full-time.***

Si fa riferimento a quanto previsto dall’art. 1, c. 179 e ss., L. 30/12/2020, n. 178 (Legge di Bilancio 2021), in materia di attivazione immediata di procedure per la selezione e l’assunzione, a tempo determinato, di personale specializzato, attraverso i fondi della coesione europea e nazionale, ai fini della attivazione di processi di sviluppo, a partire dalle Regioni meridionali d’Italia, e per avviare un significativo programma di rafforzamento delle Amministrazioni locali, finalizzato a migliorare la capacità amministrativa di tutti i livelli di governo e a beneficio di tutte le politiche pubbliche.

Ai sensi della suddetta normativa, si è proceduto, tra l’altro, al reclutamento, a tempo determinato, di n. 1 unità dell’Area dei Funzionari e EQ.

In particolare, con DD n. 131 del 01/07/2022, Settore 1, sulla scorta della pec prot. n. 12539 del 08/06/2022 dell’Agenzia, è stata poi disposta l’assunzione di n. 1 unità, mediante sottoscrizione di un contratto individuale di lavoro subordinato, a tempo determinato, profilo professionale di “Funzionario esperto in gestione, rendicontazione e controllo”, con decorrenza del rapporto giuridico dal 04/07/2022, per n. 3 anni, ovvero sino al 03/07/2025.

L’art. 50, c. 17 e 17-bis, DL 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile



Provincia dell'Aquila

2023, n. 41, prevede testualmente: “17. Al fine di valorizzare la professionalità acquisita dal personale assunto con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, le amministrazioni centrali assegnatarie del suddetto personale possono procedere, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, alla stabilizzazione nei propri ruoli del medesimo personale, che abbia prestato servizio continuativo per almeno ventiquattro mesi nella qualifica ricoperta, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta. Le assunzioni di personale di cui al presente articolo sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente.

17-bis. Per le stesse finalità di cui al comma 17, le regioni, le province, le città metropolitane e gli enti locali, ivi comprese le unioni di comuni, assegnatari del personale assunto con rapporto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, mediante il concorso pubblico bandito ai sensi dell'articolo 1, comma 181, della medesima legge n. 178 del 2020, possono procedere, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, alla stabilizzazione, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, del medesimo personale che abbia prestato servizio per almeno ventiquattro mesi nella qualifica ricoperta, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta ..Per le assunzioni di cui al presente comma, i ventiquattro mesi di servizio possono essere maturati anche computando i periodi di servizio svolti a tempo determinato presso amministrazioni diverse da quella che procede all'assunzione. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione”.

Alla luce di quanto sopra, si procede ad inserire nella presente programmazione, ai sensi dell'art. 50, c. 17 e 17-bis, DL 24 febbraio 2023, n. 13, la stabilizzazione, alla scadenza naturale del rapporto di lavoro, di n. 1 unità, profilo professionale Istruttore Direttivo Contabile, Area dei Funzionari e EQ, full-time.

- **n. 4 unità appartenenti all' Area dei Funzionari e EQ, part-time, di cui n. 2 unità con profilo professionale di “Istruttore Direttivo Contabile” e n. 2 unità con profilo professionale “Istruttore Direttivo Amministrativo”.**

Si ritiene poi necessario prevedere, per l'anno 2025, in conseguenza dei numerosi pensionamenti intervenuti, al fine di assicurare efficienza ed efficacia nello svolgimento delle attività amministrativo-contabili dei settori considerati di supporto all'interno dell'Ente, in assenza ad oggi di proprie graduatorie vigenti, l'assunzione di n. 4 unità, Area dei Funzionari e EQ, di cui n. 2 unità con profilo professionale di “Istruttore Direttivo Contabile” e n. 2 unità con profilo professionale “Istruttore Direttivo Amministrativo”, part-time al 50%, tramite la procedura del concorso pubblico, senza previo esperimento della procedura di mobilità ex art. 30, TUPI;

- **n. 2 unità, profilo professionale “Collaboratore Amministrativo”, Area degli Operatori Esperti, full-time; n. 3 unità, profilo professionale “Istruttore Amministrativo”, Area degli Istruttori, full-time; n. 2 unità, profilo professionale “Istruttore Informatico”, Area degli Istruttori, full-time; n. 2 unità, profilo professionale “Istruttore Direttivo Amministrativo”, Area dei Funzionari e E.Q., full-time; n. 2 unità, profilo professionale “Istruttore Direttivo Tecnico”, Area dei Funzionari e E.Q., full-time.**



Provincia dell'Aquila

Per l'anno 2025, in materia di politiche di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane, al fine di attuare percorsi di crescita professionale del personale in servizio, si prevede di utilizzare l'innovato istituto delle "progressioni tra le Aree", introdotto dal CCNL, relativo al personale del Comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2019-2021.

Le progressioni tra le Aree consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'Ente e consentono il passaggio dall'Area di appartenenza a quella immediatamente superiore attraverso un'apposita procedura di selezione.

Il sistema di progressione tra le Aree si basa su una verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all'inquadramento nell'Area immediatamente superiore.

In relazione alla specifica realtà organizzativa dell'Ente ed alle esigenze professionali individuate, la Provincia dell'Aquila farà ricorso alle procedure valutative delle progressioni tra le Aree "transitorie o in deroga" di cui all'art. 13, commi 6 e ss., medesimo CCNL. Pertanto, la programmazione persegue lo scopo di consentire lo sviluppo di carriera dei propri dipendenti e la conseguente valorizzazione delle professionalità interne per coloro che abbiano acquisito sul campo un'importante esperienza professionale ed abbiano dimostrato un'alta professionalità operativa.

Nello specifico, per l'anno 2025, la programmazione del fabbisogno di personale coglierà l'opportunità prevista dall'art. 13, CCNL di attivare le procedure transitorie nel rispetto dello spazio finanziario dello 0,55% del monte salari 2018, utilizzando risorse straordinarie previste dalla Legge (determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021, Legge di Bilancio 2022), che si aggiungono alle facoltà assunzionali ordinarie, come chiarito dall'Aran citando la deliberazione n. 184 del 19/12/2024 della Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per il Piemonte.

In particolare, le progressioni tra Aree saranno volte ad inquadrare:

- n. 2 Collaboratori Amministrativi full-time, Area degli Operatori Esperti;
- n. 3 Istruttori Amministrativi full-time, Area degli Istruttori;
- n. 2 Istruttori Informatici full-time, Area degli Istruttori;
- n. 2 Istruttori Direttivi Tecnici, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni;
- n. 2 Istruttori Direttivi Amministrativi, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni.

Sulla scorta di detta previsione, l'Ente potrà derogare ai seguenti limiti imposti in tema di assunzioni:

- sulla quantificazione delle capacità assunzionali, date dalla sostenibilità finanziaria delle entrate;
- sui vincoli all'incremento della spesa del personale stabilito dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006;
- sull'obbligo di riservare almeno il 50% di accesso dall'esterno.

n. 1 unità, profilo professionale "Istruttore Contabile", Area degli Istruttori, part-time al 50%.

Si ritiene, altresì, necessario prevedere, per l'anno 2026, il reclutamento di n. 1 unità di personale, con profilo professionale "Istruttore Contabile", Area degli Istruttori, part-time al 50%, mediante scorrimento della vigente graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n. 304 del 13/12/2024.

2.3 Personale a tempo determinato.



Provincia dell'Aquila

2.3.1 Quadro normativo di riferimento.

L'art. 60, CCNL 2019-2021, già citato, confermando quanto previsto dal precedente CCNL, afferma che *“1. Gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia”*.

L'art. 36, c. 2, TUPI, recita testualmente che: *“Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato ...omissis... esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto ...omissis”*.

Occorre poi tenere presente quanto disposto in materia di contratti a termine, dagli artt. 19 e ss., D.Lgs. n. 81/2015.

Sul punto, si precisa che, ai sensi dell'art. 1, c. 3, DL n. 87/2018, convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2018, di modifica del D.Lgs., da ultimo richiamato, con riferimento a talune disposizioni in materia, le stesse *“...omissis... non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto”*.

Dalla lettura del combinato disposto dagli artt. 19, c. 2, e 21, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015⁹, in vigore anteriormente alla data della entrata in vigore del DL n. 87 del 2018, emerge il limite della durata massima prevista per i contratti a termine nelle PA, pari a complessivamente a 36 (trentasei) mesi, fermo restando il numero di proroghe/rinnovi consentito e fatte salve le deroghe tassativamente previste¹⁰.

Accanto ai suddetti confini applicativi, si riscontra anche un limite di natura “quantitativa”, nella parte in cui l'art. 23, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015, recita: *“1: Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% dei contratti a tempo indeterminato in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione...omissis”*; sono ugualmente fatti salvi i casi tassativamente previsti¹¹.

Per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al c. 557-*quater* dell'art. 1, L. 27 dicembre 2006, n. 296, e ss.mm.ii., le assunzioni a termine eventualmente rese necessarie, nel rispetto dei presupposti normativamente previsti, devono altresì rispettare quale limite

9 Art. 21, c.1, D.Lgs. n. 81/2015, in vigore anteriormente alla data della entrata in vigore del DL n. 87 del 2018, il quale, in materia di proroga dei contratti a termine, afferma: *“Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco dei trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti”*.

10 In tema di deroga alla durata massima dei trentasei mesi complessivi di cui al comma 2, art. 19, D.Lgs. n. 81/2015, cfr. art. 60, c. 11, CCNL 2019-2021.

11



Provincia dell'Aquila

massimo di spesa massima, la spesa complessivamente sostenuta per le stesse finalità, nell'anno 2009, ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.Lgs. n. 78/2010 e ss.mm.ii..

Alla luce del quadro normativo sopra delineato, le assunzioni a tempo determinato eventualmente rese necessarie da esigenze organizzative e funzionali dell'Ente, devono rispettare le seguenti condizioni:

- a) i criteri e presupposti di cui all'art. 36, c. 2, TUPI;
- b) i limiti di durata massima di 36 (trentasei) mesi dei contratti a termine, fatti salvi i casi tassativamente previsti, nonché i limiti in materia di numero massimo di rinnovi/proroghe consentito;
- c) i limiti, di natura quantitativa di cui all'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015, fatti salvi i casi tassativamente previsti.

La spesa di personale a tempo determinato eventualmente sostenuta, in ragione annua, deve attestarsi entro gli stanziamenti sui pertinenti capitoli previsti sul Bilancio di Previsione finanziario 2025-2027, nonché entro:

- d) i vincoli finanziari di cui all'art. 1 c. 557-*quater*, L. 296/2006 e ssmm.ii.;
- e) i vincoli finanziari di cui all'art. 9, c. 28, D.Lgs. n. 78/2010 e ss.mm.ii., che obbligano a non superare la spesa dell'anno 2009.

2.3.2 Autorizzazioni a procedere.

• Con DD n. 270 del 26/11/2024, Settore 1, sulla scorta delle esigenze rappresentate, ai sensi dell'art. 36, c. 2, TUPI, sopra citato, dal Dirigente del Settore 4, giusta nota prot. 0026546 del 29/10/2024, si è proceduto alla proroga, alle medesime condizioni, del contratto individuale di lavoro, a tempo determinato e a tempo pieno, in scadenza al 30/11/2024, di unità di personale, profilo professionale "Conducente Mezzi Pesanti Complessi", Area Operatori Esperti CCNL 2019-2021, per un anno, ovverosia, fino al 30/11/2025, fatte salve eventuali proroghe.

Con DD n. 204 del 18/09/2024, Settore 1, ugualmente sulla scorta delle esigenze rappresentate, ai sensi dell'art. 36, c. 2, TUPI, dal Dirigente del Settore 4, giusta nota n. 0022362 del 16/09/2024, si è proceduto alla proroga, alle medesime condizioni, del contratto individuale di lavoro, a tempo determinato e a tempo parziale (18 ore settimanali), sottoscritto il 30/09/2022 e in scadenza al 29/09/2024, di n. 1 unità di personale, profilo professionale "Istruttore Direttivo Tecnico", Area dei Funzionari e EQ, CCNL 2019-2021, per un anno, ovverosia fino al 29/09/2025.

I contratti di lavoro facenti capo al personale tecnico sopra citato, assunto a termine presso questa Amministrazione, giungeranno a scadenza nell'anno in corso.

Ciò posto, si evidenziano le opere finanziate con risorse dell'Ente, dei programmi ministeriali, in corso, oggetto di affidamento alla Provincia dell'Aquila e a cura del Settore 4, per la manutenzione del patrimonio stradale, nonché le cessazioni di personale tecnico intervenute nell'anno 2024.

A questo punto, anche alla luce delle procedure di stabilizzazione programmate per l'anno in corso, sopra specificate, occorre rilevare come da una lettura del combinato disposto tra l'art. 60, c. 2, e il c. 11, lett. h), CCNL del 16/11/2022 Comparto Funzioni Locali, sia prevista la possibilità, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo determinato, intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima area, di derogare alla durata massima di trentasei mesi, con proroga non superiore ad ulteriori dodici mesi, per i contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.



Provincia dell'Aquila

Pertanto, per le motivazioni sopra evidenziate, ove ne ricorrano le condizioni normative, si ritiene di autorizzare, il Dirigente del Settore 1 “Affari Generali e Gestione Risorse Umane”, nei limiti degli stanziamenti previsti sui pertinenti capitoli di spesa del Bilancio di Previsione finanziario 2025-2027, senza che ciò comporti la necessità di modificare o integrare il presente Piano:

- su richiesta del Dirigente *ratione materiae*, ove le esigenze organizzative e funzionali lo impongano, all'adozione degli atti necessari alla proroga, alle medesime condizioni, del contratto individuale di lavoro, a tempo determinato e a tempo pieno, in scadenza al 30/11/2025, delle unità di personale, profilo professionale “Conducente Mezzi Pesanti Complessi”, Area Operatori Esperti CCNL 2019-2021), entro e non oltre un ulteriore anno;

- su richiesta del Dirigente *ratione materiae*, ove le esigenze organizzative e funzionali lo impongano, all'adozione degli atti necessari alla proroga, alle medesime condizioni, del contratto individuale di lavoro, a tempo determinato e a tempo pieno, in scadenza al 29/09/2025, di n. 1 unità di personale, profilo professionale “Istruttore Direttivo Tecnico”, Area dei Funzionari e EQ, CCNL 2019-2021, entro e non oltre un ulteriore anno.

- Con Decreto Presidenziale n. 196 del 19/12/2024, di modifica ed integrazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato triennio 2024-2026, approvato con Decreto n. 28 del 28/03/2024, è stata impartita la direttiva di attivare una procedura di selezione pubblica volta alla formazione di una *short-list* per il reclutamento a tempo determinato di personale a carattere stagionale (piano neve, sfalcio dell'erba), con il profilo professionale di “Conducente Mezzi Pesanti Complessi”, Area Operatori Esperti CCNL 2019-2021.

Con DD n. 46 del 26/02/2025, Settore 1, in attuazione del sopra citato Decreto sulla scorta delle esigenze rappresentate dal Dirigente del Settore 4, si è provveduto ad indire la suddetta selezione pubblica, per titoli ed esami, nonché ad approvare lo schema di avviso di selezione unitamente allo schema di domanda.

La procedura selettiva *de quo* è attualmente in corso.

Ciò posto, occorre tenere presente che i rapporti a tempo determinato conclusi per lo svolgimento di attività a carattere stagionale e, in particolare, per le esigenze sopra specificate, sono esenti dal limite di natura “quantitativa” richiamato nel paragrafo precedente.

Sul punto, infatti:

- l'art. 21, c. 2, secondo e terzo periodo, D.Lgs. n. 81/2015, affida l'individuazione dell'alveo delle attività da ritenersi a carattere stagionale alla adozione di un decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nonché ai contratti collettivi in vigore, aggiungendo come, fino alla adozione del suddetto decreto continuino a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525”;

- secondo l'art. 23, c. 2, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015 “2: Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi: ...omissis... c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art. 21, comma 2...omissis”.

Poiché il Decreto Ministeriale sopra citato, ad oggi, risulta ancora in fase di adozione, il DPR n. 1525/1963 “Elenco che determina le attività a carattere stagionale di cui all'art. 1, comma secondo, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato”, è tutt'ora in vigore.



Provincia dell'Aquila

Pertanto, si richiamano le condizioni normative di cui al precedente paragrafo “*Quadro normativo di riferimento*”, fatto salvo il limite di natura “quantitativa” in materia di numero massimo di contratti a termine, per il quale le attività stagionali risultano esenti.

Orbene, nel perseguimento dell’interesse pubblico generale volto ad evitare gravi disagi alla popolazione ed a garantire condizioni di sicurezza per la circolazione nelle strade provinciali, si fa riferimento alla necessità di assicurare lo svolgimento dei servizi essenziali di pubblica utilità, per il periodo invernale nonché estivo, anche relativamente all’annualità in corso.

In tal senso, le esigenze organizzative e funzionali di garanzia della manutenzione della rete viaria provinciale possono imporre, in affiancamento al personale stradale in servizio a tempo indeterminato a disposizione, la necessità di reclutamento di ulteriore unità stagionali.

Pertanto, per le motivazioni sopra evidenziate, ove ne ricorrano le condizioni normative, si ritiene di autorizzare, il Dirigente del Settore 1 “Affari Generali e Gestione Risorse Umane”, nei limiti degli stanziamenti previsti sui pertinenti capitoli di spesa del Bilancio di Previsione finanziario 2025-2027, senza che ciò comporti la necessità di modificare o integrare il presente Piano:

- su richiesta del Dirigente *ratione materiae*, ove le maggiori esigenze stagionali lo impongano, all’adozione degli atti necessari all’assunzione, a tempo determinato, di personale stagionale, attingendo da *short-list* dell’Ente “Conducenti Mezzi Pesanti Complessi”, Area degli Operatori Esperti, laddove approvata e in corso di validità, per le attività stagionali inerenti i periodi invernali (piano neve) ed estivi (sfalcio erba).

Restano ferme le disposizioni normative previste in materia di validità delle graduatorie.

- L’art. 90, c. 1, TUEL, recita testualmente: “*il Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi può prevedere la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia, della giunta o degli assessori, per l’esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell’Ente ovvero, salvo che per gli Enti dissestati o strutturalmente deficitari, da collaboratori assunti a tempo determinato (..)*”.

Le vigenti Note Organizzative approvate con il Decreto Presidenziale n. 186 del 28/12/2022 e ss.mm.ii., prevedono all’art. 17, c. 1, lett. f): “*Al Presidente compete inoltre:...omissis...la nomina di collaboratori assunti con contratto a tempo determinato ex art. 90 del Dlgs.267/2000 presso un Ufficio Staff, posto alle dirette dipendenze dello stesso Presidente, per l’esercizio delle funzioni di controllo e di indirizzo politico. Per il reclutamento di dette unità, in ragione del carattere fiduciario della nomina, il Presidente procede all’individuazione dell’unità da contrattualizzare, fermo restando le opportune verifiche dei requisiti e dei titoli di studio necessari per l’accesso alle categorie giuridiche di inquadramento previste dal CCNL Enti Locali*”.

Occorre tenere conto che la fattispecie delle assunzioni a termine ex art. 90, TUEL, assume caratteri di specialità, in termini di presupposti, condizioni e modalità di reclutamento, rispetto alla disciplina generale di cui al citato art. 60, CCNL 2019-2021, all’art. 36, TUPI, e ove compatibile, agli art. 19 e ss., Dlgs. n. 81/2015.

In tale direzione, l’art. 18-ter, D.L. n. 162 del 30/12/2019 (Decreto Milleproroghe), anche al fine di fugare i dubbi interpretativi sorti in materia di durata dei contratti a termine ex art. 90, TUEL, ha fornito un’interpretazione autentica del c. 2, prevedendo quanto segue: “*le parole: "contratto di lavoro subordinato a tempo determinato" si interpretano nel senso che il contratto stesso non può avere durata superiore al mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica, anche in*



Provincia dell'Aquila

deroga alla disciplina di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e alle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro che prevedano specifiche limitazioni temporali alla durata dei contratti a tempo determinato".

Le condizioni di cui al paragrafo precedente "Quadro normativo di riferimento", sono dunque lette in coordinato con le disposizioni speciali previste in materia di attività di staff, ex art. 90, TUEL.

I contratti di lavoro facenti capo al personale di *staff* assunto a termine presso questa Amministrazione, giungeranno a scadenza nell'anno in corso.

Pertanto, per le motivazioni sopra evidenziate, ove ne ricorrano le condizioni normative, si ritiene di autorizzare il Dirigente del Settore 1 "Affari Generali e Gestione Risorse Umane", nei limiti degli stanziamenti previsti sui pertinenti capitoli di spesa del Bilancio di Previsione finanziario 2025-2027, senza che ciò comporti la necessità di modificare o integrare il presente Piano:

- su richiesta del Presidente della Provincia, ove le esigenze organizzative e funzionali lo richiedano, all'adozione degli atti necessari alla proroga dei rapporti di lavoro, in scadenza in corso d'anno, dei profili professionali di staff, assunti con contratto a termine, ai sensi dell'art. 90, TUEL, entro e non oltre un ulteriore anno, comunque non superiore alla durata del mandato elettivo del Presidente.
- nei limiti delle risorse stanziare sui pertinenti interventi di bilancio, ove le esigenze organizzative e funzionali lo richiedano, e previo apposito decreto del Presidente della Provincia, alla costituzione di nuovi rapporti di lavoro di personale di staff, ai sensi dell'art. 90, TUEL.

● Si ritiene, poi, di autorizzare, il Dirigente del Settore 1 "Affari Generali e Gestione Risorse Umane", nel rispetto della normativa in materia attualmente in vigore e degli indirizzi programmatici dell'Ente, ferma restando la disciplina di cui all'art. 9, comma 28, DL n. 78/2010 e ss.mm.ii., e all'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015, nei limiti degli stanziamenti previsti sui pertinenti capitoli di spesa del Bilancio di Previsione finanziario 2025-2027, senza che ciò comporti la necessità di modificare o integrare il presente Piano, su richiesta dei Dirigenti *ratione materiae*, laddove le esigenze organizzative e funzionali lo impongano:

- a procedere alla estensione dell'orario lavorativo, da part-time (18 ore settimanali) a full-time (36 ore settimanali), dei profili professionali tecnici attualmente assunti con contratto a termine, in forza presso l'Amministrazione;
- a procedere, tanto con riferimento alle procedure selettive a tempo determinato già concluse e approvate, che a quelle in corso di espletamento, ad assunzioni di personale a termine di cui i Dirigenti *ratione materiae* dovessero manifestare l'urgenza e la necessità, attingendo alle graduatorie di merito medesime;
- a procedere, ove i dipendenti in forza si assentino dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, alla sostituzione con assunzioni di lavoro flessibile, per i medesimi profili o profili equipollenti.

2.4 Sviluppo spesa complessiva programmazione – triennio 2025-2027.

In considerazione delle effettive esigenze dell'Amministrazione, sopra esplicitate, con il presente documento è approvato il PTFP 2025-2027, secondo la programmazione dettagliata di cui al prospetto **Allegato 4**.

Il programma dettagliato delle assunzioni da effettuarsi per il triennio di riferimento 2025-2027, dunque, sviluppa una spesa complessiva:



Provincia dell'Aquila

- in ragione annua, di € 444.263,85, per il 2025, 2026 e 2027, al netto degli oneri e dell'Irap, che si pone al di sotto della capacità di spesa per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato;

- in ragione delle rispettive decorrenze presuntive, di € 137.531,03, per il 2025, di € 432.124,54, per il 2026 e 2027, al netto degli oneri e dell'Irap, che si pone al di sotto degli stanziamenti di spesa disponibili sui rispettivi capitoli di bilancio per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Dalle verifiche contabili effettuate dal Settore competente, la spesa complessiva di personale, comprensiva della previsione di spesa per assunzioni a tempo indeterminato programmate per il triennio 2025-2027, rispetta i vincoli finanziari di cui all'art. 1, c. 557-*quater*, L. n. 296/2006 e ss.mm.i., già citato, in quanto si attesta al di sotto della media della spesa di personale intervenuta nel triennio 2011-2013.

2.5 Adempimenti prodromici al reclutamento del personale.

L'Amministrazione, prima di procedere ad effettuare assunzioni di nuovo personale, osserva, oltre ai vincoli di spesa, anche i vincoli cd. assunzionali (sia di carattere generale sia di carattere speciale) che impongono adempimenti prodromici al reclutamento, ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

3) CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA E RIMODULAZIONE

In sede di definizione del PTFP, *“ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”*¹².

Il disegno di riforma della PA, che ha preso avvio con la Legge-Delega 7 agosto 2015 n. 124, ha trovato la sua concreta attuazione con l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare, per quanto interessa ai fini del presente Piano, con il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (GU n. 130 del 07/06/2017), in vigore dal 22 giugno 2017.

Tra le principali misure introdotte dal Decreto sopra citato, nell'ambito di una rivisitazione della disciplina afferente l'organizzazione degli uffici e il fabbisogno del personale, troviamo il progressivo superamento di una dotazione organica intesa in senso statico e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento maggiormente flessibile, basato sull'obiettivo di reclutare le professionalità che sono di volta in volta utili al miglioramento dei servizi dell'Ente.

Il concetto di dotazione organica viene declinato in un'accezione più dinamica rispetto al passato, in quanto non rappresenta più un contenitore rigido, che condiziona le politiche di reclutamento del personale in funzione della cd. vacanze di organico, quanto, piuttosto, costituisce uno strumento duttile e flessibile finalizzato a rilevare le reali esigenze organizzative e gestionali dell'Ente¹³.

Ai sensi e per gli effetti delle disposizioni contenute nell'art. 6, c. 3, TUPI, alla luce della presente programmazione assunzionale 2025-2027, si procede a rimodulare la dotazione organica della Provincia dell'Aquila, così come analiticamente indicata nel prospetto **Allegato 5**.

La nuova dotazione tiene conto, rispetto all'attuale assetto organizzativo, dell'andamento
12 Art. 6, c. 3, TUPI.

13 In tale direzione, cfr. Linee di indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica per la predisposizione dei piani di fabbisogno del 2018, più volte citate.



Provincia dell'Aquila

occupazionale che si sviluppa nel triennio 2025-2027, in virtù del presente piano e delle effettive esigenze dell'Amministrazione, in termini di assunzioni/cessazioni programmate.

APPENDICE

Modifiche e aggiornamenti alla programmazione.

La presente programmazione potrà essere oggetto di integrazioni, rettifiche o aggiornamenti, qualora sopraggiungano, nel corso della corrente annualità, modifiche di carattere normativo, diverse esigenze rispetto al fabbisogno di personale previsto, mutamenti negli indirizzi politici strategici o altre circostanze che impongano la rimodulazione del piano stesso.

Obblighi di trasmissione e pubblicazione.

Ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dall'art. 6-ter, c. 5, letto in combinato disposto con l'art. 60, c. 2, TUPI, il presente PTFP 2025-2027, è pubblicato sul Portale PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica (unitamente alle altre Sezioni)¹⁴, ed è altresì trasmesso sul sistema informativo SICO, gestito dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

Ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., la presente programmazione, (ugualmente, unitamente alle altre Sezioni) è pubblicata sul sito istituzionale della Provincia dell'Aquila, Sezione "Amministrazione Trasparente".

Infine, così come richiesto dalle disposizioni normative vigenti, il presente documento è oggetto di informazione alle OO.SS., ed alle R.S.U.

¹⁴Cfr. quanto stabilito, in materia di Portale PIAO, dall'art. 6, c. 4, DL 09/06/2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 06/08/2021, n. 113, letto in combinato al paragrafo 2, Circolare prot. 76464, n. 2, 11/10/2022.

Allegato 1

	CALCOLO VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DEL PERSONALE AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DELL'AQUILA, AI SENSI DELL'ART. 4 DM 2022 – TRIENNIO 2025/2027	
	FASCIA DEMOGRAFICA PROVINCIA DELL'AQUILA (dati Istat al 01 gen. 2024)	286832 abitanti
	VALORE SOGLIA, AI SENSI DELL'ART. 4, COMMA 1, DM 11 GENNAIO 2022	19,10%



CALCOLO VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DEL PERSONALE AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DELL'AQUILA, AI SENSI DELL'ART. 4 DM 2022 – TRIENNIO 2025/2027

SPESA DI PERSONALE

ANNUALITA' RIFERIMENTO	DI	OGGETTO	€
ANNO 2023		SPESA DI PERSONALE IMPEGNATA DI COMPETENZA DI CUI AL BILANCIO CONSUNTIVO APPROVATO – LORDO ONERI E IRAP	€ 9.798.424,39
	a)	SPESA DI PERSONALE COMPLESSIVA IMPEGNATA DI COMPETENZA DI CUI AL BILANCIO CONSUNTIVO APPROVATO – QUOTA IRAP	€ 615.589,02
	b)	SPESA PER LA SEGRETERIA CONVENZIONATA – LORDO ONERI	€ 42.238,32
	c)	SPESA PER IL PERSONALE ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO NELL'AMBITO DEGLI INTERVENTI PREVISTI DALLA POLITICA DI COESIONE DELL'UNIONE EUROPEA E NAZIONALE PER I CICLI DI PROGRAMMAZIONE 2014-2020 e 2021-2027 – LORDO ONERI	€ 67.444,99
	d)	SPESA PER PERSONALE STABILIZZATO AI SENSI DELL'ART. 57 DEL DL N. 104/2020 – LORDO ONERI	€ 97.557,73
	e)	SPESA PER INCENTIVI TECNICI – LORDO ONERI	€ 235.230,29
	f)	COLLABORAZIONI NELL'AMBITO PON GOVERNANCE	€ 4.567,68
			SPESA DI PERSONALE IMPEGNATA DI COMPETENZA DI CUI AL BILANCIO CONSUNTIVO APPROVATO – LORDO ONERI, AL NETTO DELLE VOCI a), b), c), d), e), f)



CALCOLO VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DEL PERSONALE AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DELL'AQUILA, AI SENSI DELL'ART. 4 DM 2022 – TRIENNIO 2025/2027

ENTRATE CORRENTI (TITOLI I – II – III)

ANNUALITA' DI RIFERIMENTO	OGGETTO	€
ANNO 2021	ENTRATE CORRENTI ACCERTATE DI CUI AL BILANCIO CONSUNTIVO APPROVATO	€ 47.999.316,48
ANNO 2022	ENTRATE CORRENTI ACCERTATE DI CUI AL BILANCIO CONSUNTIVO APPROVATO	€ 59.968.930,31
ANNO 2023	ENTRATE CORRENTI ACCERTATE DI CUI AL BILANCIO CONSUNTIVO APPROVATO	€ 63.660.428,49
	b) ENTRATE CORRENTI ACCERTATE PER RIMBORSO SPESA SEGRETERIA CONVENZIONATA	€ 42.238,32
	c) ENTRATE CORRENTI ACCERTATE PER RIMBORSO SPESA PER IL PERSONALE ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO NELL'AMBITO DEGLI INTERVENTI PREVISTI DALLA POLITICA DI COESIONE DELL'UNIONE EUROPEA E NAZIONALE PER I CICLI DI PROGRAMMAZIONE 2014-2020 e 2021-2027	€ 67.444,99
	d) ENTRATE CORRENTI ACCERTATE PER TRASFERIMENTO RISORSE PERSONALE STABILIZZATO AI SENSI DELL'ART. 57 DEL DL N. 104/2020	€ 97.557,73
	e) ENTRATE CORRENTI ACCERTATE INERENTI LA SPESA PER INCENTIVI TECNICI	€ 235.230,29
	f) COLLABORAZIONI NELL'AMBITO PON GOVERNANCE	€ 4.567,68
	ENTRATE CORRENTI ACCERTATE DI CUI AL BILANCIO CONSUNTIVO APPROVATO – AL NETTO DELLE VOCI b), c), d), e), f)	€ 63.213.389,48



CALCOLO VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DEL PERSONALE AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DELL'AQUILA, AI SENSI DELL'ART. 4 DM 2022 – TRIENNIO 2025/2027

ENTRATE CORRENTI (TITOLI I – II – III)

ANNO 2023	FONDO CREDITI DI DUBBIA ESIGIBILITA'	€ 450.000,00
ANNO 2021		€ 47.549.316,48
ANNO 2022	ENTRATE CORRENTI ACCERTATE TRIENNIO 2019/2021 CONSIDERATE AL NETTO FONDO CREDITI DI DUBBIA ESIGIBILITA' 2021	€ 59.518.930,31
ANNO 2023		€ 62.763.389,48
MEDIA ENTRATE CORRENTI ACCERTATE TRIENNIO 2021/2023 CONSIDERATE AL NETTO FONDO CREDITI DI DUBBIA ESIGIBILITA' 2023		€ 56.610.545,42
RAPPORTO TRA SPESA COMPLESSIVA DI PERSONALE ANNO 2023 ED ENTRATE CORRENTI ANNI 2021/2023		15,43%



CALCOLO VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DEL PERSONALE AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DELL'AQUILA, AI SENSI DELL'ART. 4 DM 2022 – TRIENNIO 2025/2027

Art. 4 “Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale”, comma 3, DM 11 gennaio 2022: “3. A decorrere dal 1° gennaio 2022, le Province e le Citta' Metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia di cui rispettivamente al comma 1 ed al comma 2, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, non superiore ai valori soglia definiti rispettivamente dal comma 1 e dal comma 2”.

Art. 6 “Modalita' di rientro della maggiore spesa del personale”: 1. Le province e le citta' metropolitane in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato rispettivamente al comma 1 ed al comma 2 dell'art. 4, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.
2. A decorrere dal 2025, le province e le citta' metropolitane in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato rispettivamente al comma 1 ed al comma 2 dell'art. 4, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia (19,10%).

SPESA DI PERSONALE IMPEGNATA DI COMPETENZA DI CUI AL BILANCIO CONSUNTIVO APPROVATO – LORDO ONERI, AL NETTO DELLE VOCI a), b), c), d), e), f)	€ 8.735.796,36
MEDIA ENTRATE CORRENTI ACCERTATE TRIENNIO 2021/2023 CONSIDERATE AL NETTO FONDO CREDITI DI DUBBIA ESIGIBILITA' 2023	€ 56.610.545,42
RAPPORTO TRA SPESA COMPLESSIVA DI PERSONALE ANNO 2023 ED ENTRATE CORRENTI ANNI 2021/2023	15,43%
IPOTESI SPESA MASSIMA DI PERSONALE PER L'ANNO 2025, A PARITA' DI ENTRATE, AI FINI DEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA MASSIMO PREVISTO (19,10%) - LORDO ONERI, AL NETTO DELL'IRAP.	€ 10.800.000,00
IPOTESI VALORE SOGLIA, A PARITA' DI ENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 4, COMMA 1, DM 11 GENNAIO 2022	19,08%
PREVISIONE BUDGET ASSUNZIONALE MASSIMO DISPONIBILE (AL NETTO DELL'IRAP) – ANNO 2025 (DIFFERENZA TRA LA SPESA DI PERSONALE DI CUI AL BILANCIO CONSUNTIVO APPROVATO PER L'ANNO 2023 E L'IPOTESI DI SPESA MASSIMA SOSTENIBILE (A PARITA' DI ENTRATE), NEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA PREVISTO DEL 19,10%	€ 2.064.203,64
PREVISIONE ECONOMIE SPESA PERSONALE CESSATO ANNI 2023 E 2024 PROSSIMO RENDICONTO 2024, LORDO ONERI, AL NETTO DELL'IRAP	€ 389.898,08
PREVISIONE MAGGIOR SPESA PERSONALE NEO ASSUNTO ANNI 2023 E 2024 PROSSIMO RENDICONTO 2024, LORDO ONERI, AL NETTO DELL'IRAP	€ 407.197,30
PREVISIONE BUDGET ASSUNZIONALE MASSIMO DISPONIBILE (AL NETTO DELL'IRAP) – ANNO 2025, NEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA PREVISTO DEL 19,10%	2.046.904,42

	CALCOLO VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DEL PERSONALE AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DELL'AQUILA, AI SENSI DELL'ART. 4 DM 2022 – TRIENNIO 2025/2027	
FASCIA DEMOGRAFICA PROVINCIA DELL'AQUILA (dati Istat al 01 gen. 2024)	286832 abitanti	
VALORE SOGLIA, AI SENSI DELL'ART. 4, COMMA 1, DM 11 GENNAIO 2022	19,10%	

	CALCOLO VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DEL PERSONALE AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DELL'AQUILA, AI SENSI DELL'ART. 4 DM 2022 – TRIENNIO 2025/2027	
SPESA DI PERSONALE		
ANNO 2023	SPESA DI PERSONALE IMPEGNATA DI COMPETENZA DI CUI AL BILANCIO CONSUNTIVO APPROVATO – LORDO ONERI, AL NETTO DELLE VOCI a), b), c), d), e), f)	€ 8.735.796,36

	CALCOLO VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DEL PERSONALE AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DELL'AQUILA, AI SENSI DELL'ART. 4 DM 2022 – TRIENNIO 2025/2027	
ENTRATE CORRENTI (TITOLI I – II – III)		
MEDIA ENTRATE CORRENTI ACCERTATE TRIENNIO 2021/2023 CONSIDERATE AL NETTO FONDO CREDITI DI DUBBIA ESIGIBILITA' 2023	€ 56.610.545,42	
RAPPORTO TRA SPESA COMPLESSIVA DI PERSONALE ANNO 2023 ED ENTRATE CORRENTI ANNI 2021/2023	15,43%	

	CALCOLO VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DEL PERSONALE AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DELL'AQUILA, AI SENSI DELL'ART. 4 DM 2022 – TRIENNIO 2025/2027	
<p>Art. 4 “Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale”, comma 3, DM 11 gennaio 2022: “3. A decorrere dal 1° gennaio 2022, le Province e le Citta' Metropolitane che si collocano <u>al di sotto del valore soglia di cui rispettivamente al comma 1 ed al comma 2</u>, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, non superiore ai valori soglia definiti rispettivamente dal comma 1 e dal comma 2”.</p>		
<p>Art. 6 “Modalita' di rientro della maggiore spesa del personale”: 1. Le province e le citta' metropolitane in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato rispettivamente al comma 1 ed al comma 2 dell'art. 4, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. 2. A decorrere dal 2025, le province e le citta' metropolitane in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato rispettivamente al comma 1 ed al comma 2 dell'art. 4, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia (19,10%).</p>		
SPESA DI PERSONALE IMPEGNATA DI COMPETENZA DI CUI AL BILANCIO CONSUNTIVO APPROVATO – LORDO ONERI, AL NETTO DELLE VOCI a), b), c), d), e), f)	€ 8.735.796,36	
MEDIA ENTRATE CORRENTI ACCERTATE TRIENNIO 2021/2023 CONSIDERATE AL NETTO FONDO CREDITI DI DUBBIA ESIGIBILITA' 2023	€ 56.610.545,42	
RAPPORTO TRA SPESA COMPLESSIVA DI PERSONALE ANNO 2023 ED ENTRATE CORRENTI ANNI 2021/2023	15,43%	
IPOTESI SPESA MASSIMA DI PERSONALE PER L'ANNO 2025, A PARITA' DI ENTRATE, AI FINI DEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA MASSIMO PREVISTO (19,10%) - LORDO ONERI, AL NETTO DELL'IRAP.	€ 10.800.000,00	
IPOTESI VALORE SOGLIA, A PARITA' DI ENTRATE, AI SENSI DELL'ART. 4, COMMA 1, DM 11 GENNAIO 2022	19,08%	
PREVISIONE BUDGET ASSUNZIONALE MASSIMO DISPONIBILE (AL NETTO DELL'IRAP) – ANNO 2025, NEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA PREVISTO DEL 19,10%	€ 2.046.904,42	
VALORE IN RAGIONE ANNUA NUOVE ASSUNZIONI 2025 2027 – LORDO ONERI , AL NETTO DELL'IRAP	1.272.823,06	
PREVISIONE ULTERIORE DISPONIBILITA' NUOVE ASSUNZIONI 2025-2027 – LORDO ONERI , AL NETTO DELL'IRAP	774.081,36	

ALLEGATO 3

	SOSTENIBILITA' FINANZIARIA PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2025-2027	
FASCIA DEMOGRAFICA PROVINCIA DELL'AQUILA		286832 abitanti (dati Istat al 1 gen 2024)
VALORE SOGLIA DI RIFERIMENTO		19,10%
RAPPORTO TRA SPESA COMPLESSIVA PER IL PERSONALE , AL LORDO ONERI RIFLESSI, AL NETTO DELL'IRAP, E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI RELATIVE AGLI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI, CONSIDERATE AL NETTO DEL FONDO CREDITI DI DUBBIA ESIGIBILITA' STANZIATO IN BILANCIO DI PREVISIONE RELATIVO ALL'ULTIMA ANNUALITA' CONSIDERATA		15,43%
INCREMENTO DI SPESA ASSUNZIONALE (cfr. Allegato 3) – LORDO ONERI, AL NETTO DELL'IRAP.		774.081,00

ALLEGATO 3

	SOSTENIBILITA' FINANZIARIA PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2025-2027
---	---

SVILUPPO SPESA BUDGET ASSUNZIONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027, AI SENSI DELL'ART. 4, COMMA 1, LETT. B), DM ASSUNZIONI.

INCREMENTO DI SPESA ANNUO PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO, ENTRO IL LIMITE DEL VALORE SOGLIA PER FASCIA DEMOGRAFICA INDIVIDUATO PER LA PROVINCIA DELL'AQUILA				
BUDGET ASSUNZIONALE IN RAGIONE ANNUA – TRIENNIO 2025-2027.				
RETRIBUZIONE	ONERI	INAIL	IRAP	TOTALE
€ 594.000,00	€ 170.359,20	€ 8.910,00	€ 50.490,00	€ 823.759,20
	€ 773.269,20		€ 50.490,00	€ 823.759,20

ALLEGATO 4.1



PROVINCIA DELL'AQUILA

PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027 IN RAGIONE ANNUA

2025

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NELL'AMBITO DELLE ORDINARIE FACOLTA' ASSUNZIONALI

AREA	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	PROCEDURA	ANNO 2025	Stip. Tab. x13, + altre indennità	IVC	Ind. Comp. Bil.	Oneri	Inail	Irap	Totale
OPERATORI ESPERTI	3 FULL-TIME	OPERATORE EDP	CONCORSO PUBBLICO		€ 61.862,16	€ 2.999,92	€ 134,28	€ 18.640,96	€ 459,52	€ 5.524,69	€ 89.621,53
OPERATORI ESPERTI	4 FULL-TIME	OPERATORE EDP	CONCORSO PUBBLICO, PREVIO SCORRIMENTO GRADUATORIA VIGENTE		€ 82.482,88	€ 3.999,89	€ 179,04	€ 24.854,61	€ 612,70	€ 7.366,25	€ 119.495,37
OPERATORI ESPERTI	2 FULL TIME	CONDUCENTI MEZZI PESANTI COMPLESSI	PROCEDURA DI SELEZIONE, TRAMITE COLLOQUIO, AI SENSI DELL'ART. 3, COMMA 5, DL N. 44/2023		€ 41.241,44	€ 1.999,95	€ 89,52	€ 12.427,30	€ 306,35	€ 3.683,13	€ 59.747,68
OPERATORI ESPERTI	3 FULL-TIME	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	CONCORSO PUBBLICO		€ 61.862,16	€ 2.999,92	€ 134,28	€ 18.640,96	€ 459,52	€ 5.524,69	€ 89.621,53
OPERATORI ESPERTI	2 FULL-TIME	COLLABORATORE AREA TECNICA	SCORRIMENTO GRADUATORIA VIGENTE		€ 41.241,44	€ 1.999,95	€ 89,52	€ 12.427,30	€ 306,35	€ 3.683,13	€ 59.747,68
OPERATORI ESPERTI	2 FULL-TIME	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	PROGRESSIONE TRA AREE AI SENSI DELL'ART. 13, CCNL 16/11/2022		€ 1.627,60	€ 389,94	€ 15,36	€ 583,04	€ 14,37	€ 172,80	€ 2.803,10
ISTRUTTORI	3 FULL-TIME	ISTRUTTORE AMM.VO	PROGRESSIONE TRA AREE AI SENSI DELL'ART. 13, CCNL 16/11/2022		€ 7.664,67	€ 115,05	€ 21,96	€ 2.237,52	€ 55,16	€ 663,14	€ 10.757,50
ISTRUTTORI	2 FULL TIME	ISTRUTTORE INFORMATICO	PROGRESSIONE TRA AREE AI SENSI DELL'ART. 13, CCNL 16/11/2022		€ 5.109,78	€ 76,70	€ 14,64	€ 1.491,68	€ 36,77	€ 442,10	€ 7.171,67
FUNZIONARI E EQ	1 FULL-TIME	ISTR. DIR.VO CONTABILE	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE AI SENSI DELL'ART. 50, C. 17-BIS, DL N. 13/2023		€ 25.146,71	€ 1.219,39	€ 59,40	€ 7.578,83	€ 186,83	€ 2.246,17	€ 36.437,33
FUNZIONARI E EQ	2 PART-TIME AL 50%	ISTR. DIR.VO CONTABILE	CONCORSO PUBBLICO		€ 25.146,71	€ 1.219,39	€ 59,40	€ 7.578,83	€ 186,83	€ 2.246,17	€ 36.437,33
FUNZIONARI E EQ	2 PART-TIME AL 50%	ISTR. DIR.VO AMMINISTRATIVO	CONCORSO PUBBLICO		€ 25.146,71	€ 1.219,39	€ 59,40	€ 7.578,83	€ 186,83	€ 2.246,17	€ 36.437,33
FUNZIONARI E EQ	1 FULL-TIME	ISTR. DIR.VO TECNICO	PROCEDURA DI SELEZIONE, TRAMITE COLLOQUIO, AI SENSI DELL'ART. 3, COMMA 5, DL N. 44/2023		€ 25.146,71	€ 1.219,39	€ 59,40	€ 7.578,83	€ 186,83	€ 2.246,17	€ 36.437,33
FUNZIONARI E EQ	2 FULL-TIME	ISTR. DIR.VO TECNICO	PROGRESSIONE TRA AREE AI SENSI DELL'ART. 13, CCNL 16/11/2022		€ 3.942,21	€ 59,02	€ 14,64	€ 1.151,75	€ 28,39	€ 341,35	€ 5.537,36
FUNZIONARI E EQ	2 FULL-TIME	ISTR. DIR.VO AMMINISTRATIVO	PROGRESSIONE TRA AREE AI SENSI DELL'ART. 13, CCNL 16/11/2022		€ 3.942,21	€ 59,02	€ 14,64	€ 1.151,75	€ 28,39	€ 341,35	€ 5.537,36
TOTALE					€ 411.563,38	€ 19.576,90	€ 945,48	€ 123.922,20	€ 3.054,85	€ 36.727,29	€ 595.790,09
TOTALE COMPLESSIVO FABBISOGNO DEL PERSONALE DI CUI ALLE ORDINARIE FACOLTA' ASSUNZIONALI - ANNO 2025					€ 411.563,38	€ 19.576,90	€ 945,48	€ 123.922,20	€ 3.054,85	€ 36.727,29	€ 595.790,09

ALLEGATO 4.1

 PROVINCIA DELL'AQUILA											
PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027 IN RAGIONE ANNUA											
2026											
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NELL'AMBITO DELLE ORDINARIE FACOLTA' ASSUNZIONALI											
AREA	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	PROCEDURA	ANNO 2025	Stip. Tab. x13, + altre indennità	IVC	Ind. Comp. Bil.	Oneri	Inail	Irap	Totale
TOTALE					€ 411.563,38	€ 19.576,90	€ 945,48	€ 123.922,20	€ 3.054,85	€ 36.727,29	€ 595.790,09
AREA	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	PROCEDURA	ANNO 2026	Stip. Tab. x13, + altre indennità	IVC (comprensivo incremento 6,7)	Ind. Comp. Bil.	Oneri	Inail	Irap	Totale
ISTRUTTORI	1 PART-TIME AL 50%	ISTR. CONTABILE	SCORRIMENTO GRADUATORIA VIGENTE		€ 11.587,80	€ 561,84	€ 28,44	€ 3.492,67	€ 86,10	€ 1.035,14	€ 16.792,00
TOTALE					€ 11.587,80	€ 561,84	€ 28,44	€ 3.492,67	€ 86,10	€ 1.035,14	€ 16.792,00
TOTALE COMPLESSIVO FABBISOGNO DEL PERSONALE DI CUI ALLE ORDINARIE FACOLTA' ASSUNZIONALI - ANNO 2026					€ 423.151,19	€ 20.138,74	€ 973,92	€ 127.414,87	€ 3.140,95	€ 37.762,43	€ 612.582,09
2027											
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NELL'AMBITO DELLE ORDINARIE FACOLTA' ASSUNZIONALI											
AREA	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	PROCEDURA	ANNI 2025 -2026	Stip. Tab. x13, + altre indennità + elem. Pereg.	IVC	Ind. Comp. Bil.	Oneri	Inail	Irap	Totale
TOTALE					€ 423.151,19	€ 20.138,74	€ 973,92	€ 127.414,87	€ 3.140,95	€ 37.762,43	€ 612.582,09
AREA	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	PROCEDURA	ANNO 2027	Stip. Tab. x13, + altre indennità	IVC	Ind. Comp. Bil.	Oneri	Inail	Irap	Totale
-	-	-	-								
TOTALE COMPLESSIVO FABBISOGNO DEL PERSONALE DI CUI ALLE ORDINARIE FACOLTA' ASSUNZIONALI - ANNO 2027					€ 423.151,19	€ 20.138,74	€ 973,92	€ 127.414,87	€ 3.140,95	€ 37.762,43	€ 612.582,09

ALLEGATO 4.1

 PROVINCIA DELL'AQUILA					
PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027 IN RAGIONE ANNUA					
QUANTIFICAZIONE PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DI CUI ALLE ORDINARIE FACOLTA' ASSUNZIONALI TRIENNIO 2025-2027 IN RAGIONE ANNUA					
2025					
TOTALE FABBISOGNO DI PERSONALE IN RAGIONE ANNUA	RETR.	ONERI	INAIL	IRAP	TOTALE
	€ 432.085,76	€ 123.922,20	€ 3.054,85	€ 36.727,29	€ 595.790,09
CAPACITA' ASSUNZIONALE COMPLESSIVA	594.000,00	170.359,20	8.910,00	50.490,00	823.759,20
2026					
TOTALE FABBISOGNO DI PERSONALE IN RAGIONE ANNUA	RETR.	ONERI	INAIL	IRAP	TOTALE
	€ 444.263,85	€ 127.414,87	€ 3.140,95	€ 37.762,43	€ 612.582,09
CAPACITA' ASSUNZIONALE COMPLESSIVA	594.000,00	170.359,20	8.910,00	50.490,00	823.759,20
2027					
TOTALE FABBISOGNO DI PERSONALE IN RAGIONE ANNUA	RETR.	ONERI	INAIL	IRAP	TOTALE
	€ 444.263,85	€ 127.414,87	€ 3.140,95	€ 37.762,43	€ 612.582,09
CAPACITA' ASSUNZIONALE COMPLESSIVA	594.000,00	170.359,20	8.910,00	50.490,00	823.759,20

ALLEGATO 4.2



PROVINCIA DELL'AQUILA

PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027 CON DECORRENZA PRESUNTIVA

2025

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NELL'AMBITO DELLE ORDINARIE FACOLTA' ASSUNZIONALI

AREA	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	PROCEDURA	ANNO 2025	Stip. Tab. x13, + altre indennità	IVC	Ind. Comp. Bil.	Oneri	Inail	Irap	Totale
OPERATORI ESPERTI	3 FULL-TIME	OPERATORE EDP	CONCORSO PUBBLICO	01/06/2025	€ 36.113,42	€ 1.751,27	€ 78,33	€ 10.882,06	€ 268,26	€ 3.225,16	€ 52.318,49
OPERATORI ESPERTI	4 FULL-TIME	OPERATORE EDP	CONCORSO PUBBLICO, PREVIO SCORRIMENTO GRADUATORIA VIGENTE	01/07/2025	€ 41.232,75	€ 1.999,52	€ 67,14	€ 12.418,27	€ 306,13	€ 3.680,45	€ 59.704,26
OPERATORI ESPERTI	2 FULL-TIME	CONDUCENTI MEZZI PESANTI COMPLESSI	PROCEDURA DI SELEZIONE, TRAMITE COLLOQUIO, AI SENSI DELL'ART. 3, COMMA 5, DL N. 44/2023	01/12/2025	€ 3.441,86	€ 166,91	€ 7,46	€ 1.037,13	€ 25,57	€ 307,38	€ 4.986,30
OPERATORI ESPERTI	3 FULL-TIME	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	CONCORSO PUBBLICO	01/10/2025	€ 15.475,32	€ 750,45	€ 33,57	€ 4.663,18	€ 114,95	€ 1.382,04	€ 22.419,52
OPERATORI ESPERTI	2 FULL-TIME	COLLABORATORE AREA TECNICA	SCORRIMENTO GRADUATORIA VIGENTE	01/09/2025	€ 13.750,04	€ 666,79	€ 29,84	€ 4.143,31	€ 102,14	€ 1.227,97	€ 19.920,08
OPERATORI ESPERTI	2 FULL-TIME	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	PROGRESSIONE TRA AREE AI SENSI DELL'ART. 13, CCNL 16/11/2022	01/12/2025	€ 135,83	€ 2,02	€ 1,28	€ 39,90	€ 0,98	€ 11,83	€ 191,84
ISTRUTTORI	3 FULL-TIME	ISTRUTTORE AMM.VO	PROGRESSIONE TRA AREE AI SENSI DELL'ART. 13, CCNL 16/11/2022	01/12/2025	€ 639,66	€ 9,60	€ 1,83	€ 186,73	€ 4,60	€ 55,34	€ 897,78
ISTRUTTORI	2 FULL-TIME	ISTRUTTORE INFORMATICO	PROGRESSIONE TRA AREE AI SENSI DELL'ART. 13, CCNL 16/11/2022	01/12/2025	€ 426,44	€ 6,40	€ 1,22	€ 124,49	€ 3,07	€ 36,90	€ 598,52
FUNZIONARI E EQ	1 FULL-TIME	ISTR. DIR.VO CONTABILE	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE AI SENSI DELL'ART. 50, C. 17-BIS, DL N. 13/2023	04/07/2025	€ 12.570,71	€ 609,57	€ 29,70	€ 3.788,62	€ 93,39	€ 1.122,85	€ 18.214,83
FUNZIONARI E EQ	2 PART-TIME	ISTR. DIR.VO CONTABILE	CONCORSO PUBBLICO	31/12/2025	€ 79,70	€ 3,86	€ 0,19	€ 24,02	€ 0,59	€ 7,12	€ 115,48
FUNZIONARI E EQ	2 PART-TIME	ISTR. DIR.VO AMMINISTRATIVO	CONCORSO PUBBLICO	31/12/2025	€ 79,70	€ 3,86	€ 0,19	€ 24,02	€ 0,59	€ 7,12	€ 115,48
FUNZIONARI E EQ	1 FULL-TIME	ISTR. DIR.VO TECNICO	PROCEDURA DI SELEZIONE, TRAMITE COLLOQUIO, AI SENSI DELL'ART. 3, COMMA 5, DL N. 44/2023	30/09/2025	€ 6.370,35	€ 308,90	€ 15,04	€ 1.919,92	€ 47,33	€ 569,02	€ 9.230,56
FUNZIONARI E EQ	2 FULL-TIME	ISTR. DIR.VO TECNICO	PROGRESSIONE TRA AREE AI SENSI DELL'ART. 13, CCNL 16/11/2022	01/12/2025	€ 329,00	€ 4,93	€ 1,22	€ 96,12	€ 2,37	€ 28,49	€ 462,12
FUNZIONARI E EQ	2 FULL-TIME	ISTR. DIR.VO AMMINISTRATIVO	PROGRESSIONE TRA AREE AI SENSI DELL'ART. 13, CCNL 16/11/2022	01/12/2025	€ 329,00	€ 4,93	€ 1,22	€ 96,12	€ 2,37	€ 28,49	€ 462,12
TOTALE					€ 130.973,78	€ 6.289,02	€ 268,23	€ 39.443,90	€ 972,34	€ 11.690,14	€ 189.637,41
TOTALE COMPLESSIVO FABBISOGNO DEL PERSONALE DI CUI ALLE ORDINARIE FACOLTA' ASSUNZIONALI - ANNO 2025					€ 130.973,78	€ 6.289,02	€ 268,23	€ 39.443,90	€ 972,34	€ 11.690,14	€ 189.637,41

ALLEGATO 4.2

 PROVINCIA DELL'AQUILA											
PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027 CON DECORRENZA PRESUNTIVA											
2026											
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NELL'AMBITO DELLE ORDINARIE FACOLTA' ASSUNZIONALI											
AREA	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	PROCEDURA	ANNO 2025	Stip. Tab. x13, + altre indennità	IVC	Ind. Comp. Bil.	Oneri	Inail	Irap	Totale
TOTALE					€ 411.563,38	€ 19.576,90	€ 945,48	€ 123.922,20	€ 3.054,85	€ 36.727,29	€ 595.790,09
AREA	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	PROCEDURA	ANNO 2026	Stip. Tab. x13, + altre indennità	IVC (comprensivo incremento 6,7)	Ind. Comp. Bil.	Oneri	Inail	Irap	Totale
ISTRUTTORI	1 PART-TIME AL 50%	ISTRUTTORE CONTABILE	SCORRIMENTO GRADUATORIA VIGENTE	31/12/2026	€ 36,73	€ 1,96	€ 0,09	€ 11,12	€ 0,27	€ 3,30	€ 53,48
TOTALE					€ 36,73	€ 1,96	€ 0,09	€ 11,12	€ 0,27	€ 3,30	€ 53,48
TOTALE COMPLESSIVO FABBISOGNO DEL PERSONALE DI CUI ALLE ORDINARIE FACOLTA' ASSUNZIONALI - ANNO 2026					€ 411.600,11	€ 19.578,86	€ 945,57	€ 123.933,32	€ 3.055,12	€ 36.730,59	€ 595.843,57
2027											
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NELL'AMBITO DELLE ORDINARIE FACOLTA' ASSUNZIONALI											
AREA	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	PROCEDURA	ANNI 2025 -2026	Stip. Tab. x13, + altre indennità + elem. Pereq.	IVC	Ind. Comp. Bil.	Oneri	Inail	Irap	Totale
TOTALE					€ 423.151,19	€ 20.138,74	€ 973,92	€ 127.414,87	€ 3.140,95	€ 37.762,43	€ 612.582,09
AREA	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	PROCEDURA	ANNO 2027	Stip. Tab. x13, + altre indennità	IVC	Ind. Comp. Bil.	Oneri	Inail	Irap	Totale
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE COMPLESSIVO FABBISOGNO DEL PERSONALE DI CUI ALLE ORDINARIE FACOLTA' ASSUNZIONALI - ANNO 2027					€ 423.151,19	€ 20.138,74	€ 973,92	€ 127.414,87	€ 3.140,95	€ 37.762,43	€ 612.582,09

ALLEGATO 4.2

 PROVINCIA DELL'AQUILA						
PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027 CON DECORRENZA PRESUNTIVA						
QUANTIFICAZIONE PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027 CON DECORRENZA PRESUNTIVA						
2025		RETR.	ONERI	INAIL	IRAP	TOTALE
TOTALE COMPLESSIVO PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027 CON DECORRENZA PRESUNTIVA		€ 137.531,03	€ 40.416,24		€ 11.690,14	€ 189.637,41
2026		RETR.	ONERI	INAIL	IRAP	TOTALE
TOTALE COMPLESSIVO PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027 CON DECORRENZA PRESUNTIVA		€ 432.124,54	€ 126.988,44		€ 36.730,59	€ 595.843,57
2027		RETR.	ONERI	INAIL	IRAP	TOTALE
TOTALE COMPLESSIVO PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027 CON DECORRENZA PRESUNTIVA		€ 444.263,85	€ 130.555,82		€ 37.762,43	€ 612.582,09



PROVINCIA DELL'AQUILA

DOTAZIONE ORGANICA

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	2025							PREVISIONE			NUOVA DOTAZIONE ORGANICA						
		ORGANICO al 01/01	COPERTI al 01/01	Assunzioni intervenute in corso d'anno	Cessazioni intervenute in corso d'anno	COPERTI	PROCEDURE DI SELEZIONE AVVIATE LO SCORSO ANNO, IN CORSO, CHE SI CONCLUDERANNO DURANTE LA CORRENTE ANNUALITA'	VACANTI	Cessazioni previste per l'anno 2025	PREVISIONE FABBISOGNO PERSONALE	PREVISIONE FABBISOGNO PERSONALE	PREVISIONE FABBISOGNO PERSONALE	2025		2026		2027	
										2025	2026	2027	COPERTI	VACANTI	COPERTI	VACANTI	COPERTI	VACANTI
OPERATORI	COMMESSO D'UFFICIO	0	0			0		0				0	0	0	0	0	0	
	MANUTENTORE TECNICO	0	0			0		0				0	0	0	0	0	0	
	OPERATORE SERVIZI AUSILIARI	5	5			5		0				5	0	5	0	5	0	
	OPERATORE TECNICO	3	3			3		0				3	0	3	0	3	0	



PROVINCIA DELL'AQUILA

DOTAZIONE ORGANICA

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	2025							PREVISIONE			NUOVA DOTAZIONE ORGANICA						
		ORGANICO al 01/01	COPERTI al 01/01	Assunzioni intervenute in corso d'anno	Cessazioni intervenute in corso d'anno	COPERTI	PROCEDURE DI SELEZIONE AVVIATE LO SCORSO ANNO, IN CORSO, CHE SI CONCLUDERANNO DURANTE LA CORRENTE ANNUALITA'	VACANTI	Cessazioni previste per l'anno 2025	PREVISIONE FABBISOGNO PERSONALE	PREVISIONE FABBISOGNO PERSONALE	PREVISIONE FABBISOGNO PERSONALE	2025		2026		2027	
										2025	2026	2027	COPERTI	VACANTI	COPERTI	VACANTI	COPERTI	VACANTI
OPERATORI ESPERTI	AUTISTA / OPERATORE TECNICO AUSILIARIO DEL TRAFFICO	2	1			1		1					1	1	1	1	1	1
	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	3	2			2		1					2	1	2	1	2	1
	ESECUTORE CENTRALINISTA	2	1			1		1					1	1	1	1	1	1
	ESECUTORE TECNICO	1	1			1		0					1	0	1	0	1	0
	ESECUTORE TECNICO AUTISTA	0	0			0		0					0	0	0	0	0	0
	OPERAIO MECCANICO	0	0			0		0					0	0	0	0	0	0
	OPERAIO SPECIALIZZATO	0	0			0		0					0	0	0	0	0	0
	OPERAIO SPECIALIZZATO - MONTATORE MOTORISTA	0	0			0		0					0	0	0	0	0	0
	OPERATORE TECNICO - CATEGORIA B	6	6			6		0					6	0	6	0	6	0
	OPERATORE TECNICO CANTONIERE AUTISTA	3	1			1		2	1				0	3	0	3	0	3
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	6	2			2		4		2			4	2	4	2	4	2
	COLLABORATORE AREA TECNICA	27	12			12		15		2			14	13	14	13	14	13



PROVINCIA DELL'AQUILA

DOTAZIONE ORGANICA

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	2025							PREVISIONE			NUOVA DOTAZIONE ORGANICA						
		ORGANICO al 01/01	COPERTI al 01/01	Assunzioni intervenute in corso d'anno	Cessazioni intervenute in corso d'anno	COPERTI	PROCEDURE DI SELEZIONE AVVIATE LO SCORSO ANNO, IN CORSO, CHE SI CONCLUDERANNO DURANTE LA CORRENTE ANNUALITA'	VACANTI	Cessazioni previste per l'anno 2025	PREVISIONE FABBISOGNO PERSONALE	PREVISIONE FABBISOGNO PERSONALE	PREVISIONE FABBISOGNO PERSONALE	2025		2026		2027	
										2025	2026	2027	COPERTI	VACANTI	COPERTI	VACANTI	COPERTI	VACANTI
	CONDUCENTI MEZZI PESANTI COMPLESSI	40	29			29		11		2			31	9	31	9	31	9
	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	10	0			0		10		3			3	7	3	7	3	7
	OPERATORE EDP	10	1			1		9		7			8	2	8	2	8	2
	OPERATORE SPECIALIZZATO AUTISTA AUSILIARIO DEL TRAFFICO	0	0			0		0					0	0	0	0	0	0
	OPERATORE SU MACCHINE DI CALCOLO	1	1			1		0					1	0	1	0	1	0
	OPERATORE SU MACCHINE DI CALCOLO E DI ELABORAZIONE DATI	2	2			2		0					2	0	2	0	2	0
	PROTOCOLLISTA/ARCHIVISTA ELETTRONICO	0	0			0		0					0	0	0	0	0	0
	RESPONSABILE AUTOPARCO PROVINCIALE	0	0			0		0					0	0	0	0	0	0
	VIDEOTERMINALISTA	0	0			0		0					0	0	0	0	0	0



PROVINCIA DELL'AQUILA

DOTAZIONE ORGANICA

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	2025							PREVISIONE			NUOVA DOTAZIONE ORGANICA						
		ORGANICO al 01/01	COPERTI al 01/01	Assunzioni intervenute in corso d'anno	Cessazioni intervenute in corso d'anno	COPERTI	PROCEDURE DI SELEZIONE AVVIATE LO SCORSO ANNO, IN CORSO, CHE SI CONCLUDERANNO DURANTE LA CORRENTE ANNUALITA'	VACANTI	Cessazioni previste per l'anno 2025	PREVISIONE FABBISOGNO PERSONALE	PREVISIONE FABBISOGNO PERSONALE	PREVISIONE FABBISOGNO PERSONALE	2025		2026		2027	
										2025	2026	2027	COPERTI	VACANTI	COPERTI	VACANTI	COPERTI	VACANTI
ISTRUTTORI	COORDINATORE AUTOPARCHI E SERVIZI SU STRADA AREA 1 E AREA 2	1	1			1		0					1	0	1	0	1	0
	COORDINATORE AUTOPARCHI E SERVIZI SU STRADA AREA 3	1	1			1		0					1	0	1	0	1	0
	COORDINATORE AUTOPARCHI E SERVIZI SU STRADA AREA 4	0	0			0		0					0	0	0	0	0	0
	COORDINATORE SERVIZI AUTOMEZZI E AUTOPARCHI	0	0			0		0					0	0	0	0	0	0
	ISTRUTTORE CONTABILE	18	17			17		1			1		17	1	18	0	18	0
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	30	17			17		13		3			20	10	20	10	20	10
	ISTRUTTORE ARCHIVISTA	0	0			0		0					0	0	0	0	0	0
	ISTRUTTORE INFORMatico	4	2			2		2		2			4	0	4	0	4	0
	ISTRUTTORE PROGRAMMATORE	0	0			0		0					0	0	0	0	0	0
	ISTRUTTORE RENDICONTATORE	0	0			0		0					0	0	0	0	0	0
	ISTRUTTORE TECNICO	40	40			40		0					40	0	40	0	40	0
VIGILE PROVINCIALE	23	17			17		6	2				15	8	15	8	15	8	



PROVINCIA DELL'AQUILA

DOTAZIONE ORGANICA

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	2025							PREVISIONE			NUOVA DOTAZIONE ORGANICA						
		ORGANICO al 01/01	COPERTI al 01/01	Assunzioni intervenute in corso d'anno	Cessazioni intervenute in corso d'anno	COPERTI	PROCEDURE DI SELEZIONE AVVIATE LO SCORSO ANNO, IN CORSO, CHE SI CONCLUDERANNO DURANTE LA CORRENTE ANNUALITA'	VACANTI	Cessazioni previste per l'anno 2025	PREVISIONE FABBISOGNO PERSONALE	PREVISIONE FABBISOGNO PERSONALE	PREVISIONE FABBISOGNO PERSONALE	2025		2026		2027	
										2025	2026	2027	COPERTI	VACANTI	COPERTI	VACANTI	COPERTI	VACANTI
FUNZIONARI EQ	ANALISTA DI SISTEMA	0	0			0		0					0	0	0	0	0	0
	ESPERTO IN COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	1	0			0		1					0	1	0	1	0	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	12	7			7		5		4			11	1	11	1	11	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO ESPERTO IN CONTRATTUALISTICA PUBBLICA	2	2			2		0					2	0	2	0	2	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	10	2			2		8		3			5	5	5	5	5	5
	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	2	2			2		0					2	0	2	0	2	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	20	14			14		6		3			17	3	17	3	17	3
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMBIENTALE	2	2			2		0					2	0	2	0	2	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO-INFORMATICO	2	1			1		1					1	1	1	1	1	1
	FUNZIONARIO TECNICO	4	3			3		1					3	1	3	1	3	1



PROVINCIA DELL'AQUILA

DOTAZIONE ORGANICA

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	2025							PREVISIONE			NUOVA DOTAZIONE ORGANICA						
		ORGANICO al 01/01	COPERTI al 01/01	Assunzioni intervenute in corso d'anno	Cessazioni intervenute in corso d'anno	COPERTI	PROCEDURE DI SELEZIONE AVVIATE LO SCORSO ANNO, IN CORSO, CHE SI CONCLUDERANNO DURANTE LA CORRENTE ANNUALITA'	VACANTI	Cessazioni previste per l'anno 2025	PREVISIONE FABBISOGNO PERSONALE	PREVISIONE FABBISOGNO PERSONALE	PREVISIONE FABBISOGNO PERSONALE	2025		2026		2027	
										2025	2026	2027	COPERTI	VACANTI	COPERTI	VACANTI	COPERTI	VACANTI
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	0	0			0		0				0	0	0	0	0	0	
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO AVVOCATO	2	2			2		0				2	0	2	0	2	0	
	FUNZIONARIO CONTABILE	1	1			1		0				1	0	1	0	1	0	
	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	0	0			0		0				0	0	0	0	0	0	
	SOCIOLOGO	0	0			0		0				0	0	0	0	0	0	
DIR	DIRIGENTE	6	5			5		1				5	1	5	1	5	1	
		302	203	0	0	203	0	99	3	31	1	0	231	71	232	70	232	70

PROSPETTO ECONOMIA DI SPESA N. 1 UNITA' AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CAT. C, P.E. C3, CCNL 2016/2018) - DAL 01/04/2026.

A CARICO DEL BILANCIO

	STIP. BASE	I.V.C.	RATEI DI 13 [^]	IND. COMP.	TOTALE COMPETENZE	ONERI	INAIL	IRAP	TOTALE
ANNO 2026	€ 16.044,66	€ 160,47	€ 1.356,59	€ 42,66	€ 17.604,38	€ 5.048,94	€ 225,99	€ 1.496,37	€ 24.375,68
ANNO 2027	€ 21.392,88	€ 213,96	€ 1.800,57	€ 56,88	€ 23.464,29	€ 6.729,56	€ 301,21	€ 1.994,46	€ 32.489,52

A CARICO FONDO

	DIFF. STIP. + 13 [^]	IND. COMP.	ONERI	INAIL	IRAP	TOTALE
ANNO 2026	875,27	373,14	€ 358,04	€ 4,79	€ 31,72	€ 1.642,96
ANNO 2027	1.166,62	497,52	€ 477,28	€ 6,39	€ 42,29	€ 2.147,80

PROSPETTO ECONOMIA DI SPESA N. 1 UNITA' AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B1, P.E. B4, CCNL 2016/2018) - DAL 01/03/2026.

A CARICO DEL BILANCIO

	STIP. BASE	I.V.C.	RATEI DI 13 [^]	IND. COMP.	TOTALE COMPETENZE	ONERI	INAIL	IRAP	TOTALE
ANNO 2026	€ 15.862,10	€ 158,60	€ 1.343,11	€ 37,30	€ 17.401,11	€ 4.990,64	€ 87,88	€ 1.479,09	€ 23.958,71
ANNO 2027	€ 19.034,52	€ 190,32	€ 1.602,07	€ 44,76	€ 20.871,67	€ 5.985,99	€ 105,40	€ 1.774,09	€ 28.737,16

A CARICO FONDO

	DIFF. STIP. + 13 [^]	IND. COMP.	ONERI	INAIL	IRAP	TOTALE
ANNO 2026	1.201,22	355,80	€ 446,55	€ 1,80	€ 30,24	€ 2.035,61
ANNO 2027	1.440,66	426,96	€ 535,63	€ 2,16	€ 36,29	€ 2.405,41