



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto n. 165 del 24/07/2025

OGGETTO: PIAO 2025-2027: MISURE DI POTENZIAMENTO - AGGIORNAMENTO.

L'anno **duemilaventicinque**, il giorno **ventiquattro** del mese di Luglio alle ore **18:30** nella sala delle adunanze della Residenza Municipale si è riunita la Giunta Comunale e all'esame della presente proposta risultano:

Sindaco	DI PANGRAZIO GIOVANNI	Presente
Vice Sindaco	DI BERARDINO DOMENICO	Presente
Assessore anziano	COSIMATI IRIDE	Presente
Assessore	BABBO FILOMENO	Presente
Assessore	BASILICO CINZIA ILARIA	Presente
Assessore	DOMINICI MARIA ANTONIETTA	Presente
Assessore	DI STEFANO PIERLUIGI	Presente
Assessore	PIERLEONI ALESSANDRO	Presente

Presiede il **Sindaco** Giovanni Di Pangrazio.

Assiste il **Segretario Generale** Dott. Giampiero Attili.

Ritenuta dal Presidente la legalità del numero degli intervenuti, si passa alla trattazione del punto indicato in oggetto. Dato atto che dei presenti non viene rilevato né risulta che alcuno sia interessato all'atto;



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione in oggetto, formulata e motivata come nell'allegato "A";

Visti i pareri – ex art. 49 del d.lgs. n. 267/2000 – relativi alla detta proposta e di cui all'allegato "B";

Preso atto della relazione del Segretario Generale il quale, evidenziate le incertezze interpretative sorte riguardo alla natura giuridica dei compensi spettanti ai componenti interni delle commissioni di selezione e concorso, che hanno finora ostacolato l'applicazione delle disposizioni normative che disciplinano questa materia, e ricordato che alla delibera n. 23/2024/PAR del 23.02.2024 (depositata il 27.02.2024) della Sezione di controllo per la Regione Sardegna della Corte dei conti, con la quale si era sostenuto, in relazione alla *"esatta qualificazione del compenso"*, che ne *"appare, allo stato, dubbia la riconducibilità nell'alveo del trattamento accessorio, il cui ambito è definito dal citato art. 45, comma 3, T.U.P.I."*, ha fatto seguito la più recente delibera n. 90/2025/PAR del 12.06.2025 (depositata il 18.06.2025) della Sezione di controllo per la Regione Sardegna della Corte dei conti con la quale, nel ritenere incontestato che costituiscano salario accessorio, si sostiene altresì che *"i compensi da corrispondere al presidente, ai membri e al segretario delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici per l'accesso a un pubblico impiego, nel caso in cui tali incarichi siano rivestiti da dipendenti interni all'amministrazione, sono assoggettati al vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017"*, osserva come in via prudenziale il Servizio del Personale (al quale la Giunta comunale, con la delibera n. 33 del 04.03.2025, aveva demandato *"la determinazione della natura del compenso spettante ai componenti interni e l'assolvimento degli adempimenti consequenziali"*) con la presente proposta di deliberazione ha proposto di dare seguito a questo orientamento, più stringente rispetto a quelli prospettati dal segretario generale con il suo parere del 03.12.2024, prot. n. 78858, confermato con il successivo parere del 05.06.2025, prot. n. 36947, secondo cui i compensi in oggetto (come prospettato dalla sezione controllo per la Sardegna della Corte dei conti) non costituiscono salario accessorio oppure, in via subordinata, seppur costituendo salario accessorio, non sono soggetti al limite di spesa di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 in ragione della *"palese affinità tra i compensi in esame e quanto sostenuto dalla Corte dei Conti, sezioni riunite in sede di controllo, con la deliberazione 51/CONTR/11 del 04.10.2011 con la quale si era sancita l'inapplicabilità del predetto limite al trattamento accessorio per le somme corrisposte a personale dell'ente che svolgesse funzioni particolarmente qualificate e comportanti un risparmio per l'ente, in quanto l'utilizzo del personale interno (al tempo, per progettazioni e avvocatura) consentiva agli enti di evitare un più oneroso ricorso a professionisti esterni"*;

Con voti unanimi espressi nei modi e termini di legge;



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

DELIBERA

1. Di considerare le premesse dell'allegato "A" del presente atto come parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge n. 241/1990;

2. di approvare il primo aggiornamento al PIAO – Piano Integrato di Attività ed Organizzazione per il triennio 2025/2027, precedentemente approvato con Deliberazione di Giunta n. 40 del 7 marzo 2025, come da documento allegato;

3. di approvare e confermare, quale criterio metodologico e logico-funzionale nella redazione e nella gestione del Piano triennale dei fabbisogni del personale, il principio di continuità e concatenazione tra le annualità ricomprese nei diversi Piani adottati nel tempo, riconoscendo che le previsioni e i dati relativi a ciascuna annualità mantengono validità, rilevanza e forza programmatica nell'ambito dell'intero triennio di riferimento, anche qualora originati in Piani precedenti, in coerenza con l'impostazione progressiva e dinamica della pianificazione, finalizzata ad assicurare efficacia, razionalità e sostenibilità all'azione amministrativa in materia di gestione del personale;

4. di stabilire, in particolare, che:

- a) l'ente ha previsto n. 2 procedure per l'assunzione di categorie protette (legge n. 68/1999), posta l'importanza che lo stesso riconosce all'inclusione e all'uguaglianza di opportunità lavorative per le persone con disabilità e altre categorie svantaggiate. Tale procedura potrà avvenire anche mediante attingimento da graduatoria di altri enti presenti sul territorio provinciale;
- b) la procedura di mobilità per un Funzionario amministrativo avviata nel corso del 2024 non avrà seguito per intervenute esigenze di fabbisogno di personale presso i settori tecnici e le somme corrispondenti saranno impiegate per l'assunzione di un Funzionario tecnico);
- c) la previsione di una somma corrispondente all'aumento del fondo salario accessorio ai sensi di quanto stabilito dall'art. 14, comma 1-bis, del decreto-legge n. 25/2015 (c.d. decreto PA), che permette agli enti locali di incrementare i fondi del trattamento accessorio andando oltre il tetto del 2016 previsto dal d.lgs. n. 75/2017. Alla previsione dovranno far seguito gli atti consequenziali;
- d) la previsione di cui al punto precedente ricomprende le somme da corrispondere ai dipendenti componenti interni di commissioni di concorso, previa approvazione delle modifiche al Regolamento in materia e passaggio in sede di contrattazione;
- e) la volontà di proseguire con le procedure finalizzate alle progressioni verticali in deroga, previa definizione puntuale dei passaggi tra aree in sede di Conferenza dei dirigenti;



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

5. di accertare che qualora, sulla base della quantificazione effettuata e approvata dei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010, dovessero residuare delle economie, si procederà all'impiego delle stesse per forme flessibile di lavoro a supporto dell'attività posta in essere dall'Ente su direttiva del Sindaco;

6. di dare atto che:

- a) il presente provvedimento è trasmesso all'Organo di revisione contabile per i pareri di competenza in merito alla programmazione assuntiva dell'Ente nel triennio, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019;
- b) ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL 2019-2021 si provvede alla trasmissione alle organizzazioni sindacali la sezione relativa alla programmazione dei fabbisogni di personale;

7. Di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione Amministrazione Trasparente, nonché alla trasmissione del documento, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80;

Inoltre la Giunta comunale, stante l'urgenza, con voti unanimi espressi in forma palese delibera di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del d.lgs. n. 267/2000.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

**Allegato “A”
alla delibera di Giunta Comunale
avente numero di proposta
Nr. 211 del 16/07/2025**

SETTORE	Settore 1 - Risorse umane
SERVIZIO	Settore 1 - Risorse umane
PROPONENTE	Cinzia Basilico

L'ASSESSORE

PREMESSO CHE:

- a) l'articolo 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni ed integrazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di dotarsi di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (da ora solo PIAO), con una ulteriore semplificazione per gli enti con meno di 50 dipendenti, introdotta nel comma 6, del già citato decreto-legge n. 80/2021;
- b) con decreto del presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022, è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, in attuazione all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge n. 80/2021;
- c) con decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, in vigore dal 22 settembre 2022, è stato approvato il Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, in attuazione all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80/2021;
- d) dato atto che il PIAO deve essere approvato entro il 31 gennaio di ogni anno e, comunque, entro i trenta giorni successivi al termine di approvazione dei bilanci degli enti locali se tale termine viene prorogato (D.M. n. 132/2022, art. 8, comma 2);

RICHIAMATA la precedente deliberazione di Giunta comunale n. 40 del 7 marzo 2025, esecutiva a termini di legge, con la quale questo Ente ha provveduto ad approvare il PIAO 2025/2027, integrato poi con deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 5 aprile 2025, che comprende nella Sezione 3 “Organizzazione e Capitale Umano”, la sottosezione 3.3 “Piano triennale del fabbisogno del personale”;

DATO ATTO CHE con la deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 2025 si è preso atto del Decreto direttoriale n. 40 del 14 marzo 2025, con il quale il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha disposto l'accettazione dell'istanza di adesione presentata dal Comune di Avezzano (ATS n. 3), a seguito dell'Avviso pubblico del PN Inclusione 2021-2027. Dall'Allegato n. 3 del Decreto



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

citato si evince l'assegnazione delle seguenti unità di personale a tempo determinato per il triennio 2025-2027: n. 1 funzionario contabile n. 1 Psicologo n. 2 Educatore professionale. I costi per il personale sopraindicato gravano sul PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 per l'intero triennio dell'Assunzione;

PRESO ATTO della necessità di procedere ad un aggiornamento del PIAO 2025-2027 a seguito dell'approvazione del rendiconto 2024 (deliberazione di Consiglio comunale n. 10 del 14 aprile 2025) - operazione fondamentale per garantire che il Piano sia sempre coerente con la realtà della gestione finanziaria e operativa dell'ente- nonché per effetto di nuove e diverse valutazioni connesse con gli obiettivi dell'Amministrazione e con l'evoluzione dinamica della consistenza del personale;

RILEVATO pertanto che l'aggiornamento tiene altresì conto delle necessità rappresentate dai diversi settori, conseguenti anche alle cessazioni intervenute ed alle eventuali necessità di *turnover* del personale, al fine di assicurare una efficiente ed efficace erogazione dei servizi comunali;

RIBADITO il concetto che la dotazione organica e il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze nell'interesse pubblico generale, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

VALUTATO, ancor più, che il PIAO, pur approvato con cadenza annuale, conserva una propria coerenza strutturale e programmatica estesa su un orizzonte temporale triennale, il quale non si esaurisce nel mero dato formale della scansione temporale, ma implica un'impostazione logica fondata sulla progressione e sull'integrazione delle scelte assunzionali, organizzative e finanziarie sviluppate nel tempo;

CONSIDERATO che la formulazione annuale del PIAO non comporta discontinuità concettuale o giuridica rispetto agli atti precedenti, ma al contrario impone un costante raccordo con le programmazioni pregresse e con gli obiettivi già delineati, in quanto le dinamiche di gestione del personale – quali cessazioni, assunzioni, mobilità, riorganizzazioni – non si esauriscono entro l'arco di un singolo esercizio, ma si sviluppano e si concretizzano progressivamente nel triennio di riferimento;

VALUTATO altresì che la sovrapposizione di annualità tra Piani successivi (es. 2024-2025-2026 e 2025-2026-2027) non è indice di duplicazione bensì di continuità sostanziale, e che i dati, le previsioni e le basi di calcolo relativi a ciascun anno possono – e debbono – essere considerati nel



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

loro evolversi, mantenendo validità e rilevanza finché coerenti con l'orizzonte triennale di riferimento, così da garantire una programmazione efficiente, sostenibile e non frammentata;

CONSIDERATO CHE con il presente provvedimento si attua un aggiornamento della sottosezione del PIAO 3.3 - "Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027", come da Allegato A) al presente provvedimento, che ne forma parte integrante e sostanziale;

CONSIDERATO che l'ente ha previsto n. 2 procedure per l'assunzione di categorie protette (legge 12 marzo 1999, n. 68), posta l'importanza che lo stesso riconosce all'inclusione e all'uguaglianza di opportunità lavorative per le persone in condizione di disabilità e altre categorie svantaggiate. Tali procedure potrà avvenire anche mediante attingimento da graduatoria di altri enti presenti sul territorio provinciale;

TENUTO CONTO CHE la procedura di mobilità per un Funzionario amministrativo avviata nel corso del 2024 non avrà seguito per intervenute esigenze di fabbisogno di personale presso i settori tecnici e le somme corrispondenti saranno impiegate per l'assunzione di un Funzionario tecnico.

PRECISATO CHE dal prospetto di calcolo del margine assunzionale si evince:

- a) la previsione di una somma corrispondente all'aumento del fondo salario accessorio ai sensi di quanto stabilito dall'art. 14, comma 1-bis, del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25 (c.d. decreto PA), che permette agli enti locali di incrementare i fondi del trattamento accessorio andando oltre il tetto del 2016 previsto dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75. La previsione sarà seguita dagli atti necessari e consequenziali;
- b) la previsione di cui al punto precedente ricomprende le somme da corrispondere ai dipendenti componenti interni di commissioni di concorso, previa approvazione delle modifiche al Regolamento in materia e passaggio in sede di contrattazione;

RIBADITA la volontà di proseguire con le procedure finalizzate alle progressioni verticali in deroga, previa definizione puntuale dei passaggi tra aree in sede di Conferenza dei dirigenti;

RITENUTO CHE qualora, sulla base della quantificazione effettuata e approvata dei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, dovessero residuare delle economie, si procederà all'impiego delle stesse per forme flessibile di lavoro a supporto dell'attività posta in essere dall'Ente su direttiva del Sindaco;



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

DATO ATTO CHE:

- a) il presente provvedimento è trasmesso all'Organo di revisione contabile per i pareri di competenza in merito alla programmazione assuntiva dell'Ente nel triennio, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, e dell'art. 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34;
- b) ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL 2019-2021 si provvede alla trasmissione alle organizzazioni sindacali la sezione relativa alla programmazione dei fabbisogni di personale;

VISTI:

la legge n. 241/1990 (recante norme in materia di procedimento amministrativo);

la legge n. 68/1999 (recante norme per il diritto al lavoro dei disabili);

il d.lgs. n. 267/2000 (recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali);

il d.lgs. n. 165/2001 (recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);

lo Statuto comunale;

PROPONE DI DELIBERARE

1. Di considerare le premesse del presente atto come parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge n. 241/1990;

2. di approvare il primo aggiornamento al PIAO – Piano Integrato di Attività ed Organizzazione per il triennio 2025/2027, precedentemente approvato con Deliberazione di Giunta n. 40 del 7 marzo 2025, come da documento allegato;

3. di approvare e confermare, quale criterio metodologico e logico-funzionale nella redazione e nella gestione del Piano triennale dei fabbisogni del personale, il principio di continuità e concatenazione tra le annualità ricomprese nei diversi Piani adottati nel tempo, riconoscendo che le previsioni e i dati relativi a ciascuna annualità mantengono validità, rilevanza e forza programmatoria nell'ambito dell'intero triennio di riferimento, anche qualora originati in Piani precedenti, in coerenza con l'impostazione progressiva e dinamica della pianificazione, finalizzata ad assicurare efficacia, razionalità e sostenibilità all'azione amministrativa in materia di gestione del personale;



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

4. di stabilire, in particolare, che:

- f) l'ente ha previsto n. 2 procedure per l'assunzione di categorie protette (legge n. 68/1999), posta l'importanza che lo stesso riconosce all'inclusione e all'uguaglianza di opportunità lavorative per le persone con disabilità e altre categorie svantaggiate. Tale procedura potrà avvenire anche mediante attingimento da graduatoria di altri enti presenti sul territorio provinciale;
- g) la procedura di mobilità per un Funzionario amministrativo avviata nel corso del 2024 non avrà seguito per intervenute esigenze di fabbisogno di personale presso i settori tecnici e le somme corrispondenti saranno impiegate per l'assunzione di un Funzionario tecnico);
- h) la previsione di una somma corrispondente all'aumento del fondo salario accessorio ai sensi di quanto stabilito dall'art. 14, comma 1-bis, del decreto-legge n. 25/2015 (c.d. decreto PA), che permette agli enti locali di incrementare i fondi del trattamento accessorio andando oltre il tetto del 2016 previsto dal d.lgs. n. 75/2017. Alla previsione dovranno far seguito gli atti consequenziali;
- i) la previsione di cui al punto precedente ricomprende le somme da corrispondere ai dipendenti componenti interni di commissioni di concorso, previa approvazione delle modifiche al Regolamento in materia e passaggio in sede di contrattazione;
- j) - la volontà di proseguire con le procedure finalizzate alle progressioni verticali in deroga, previa definizione puntuale dei passaggi tra aree in sede di Conferenza dei dirigenti;

5. di accertare che qualora, sulla base della quantificazione effettuata e approvata dei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010, dovessero residuare delle economie, si procederà all'impiego delle stesse per forme flessibile di lavoro a supporto dell'attività posta in essere dall'Ente su direttiva del Sindaco;

6. di dare atto che:

- c) il presente provvedimento è trasmesso all'Organo di revisione contabile per i pareri di competenza in merito alla programmazione assuntiva dell'Ente nel triennio, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019;
- d) ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL 2019-2021 si provvede alla trasmissione alle organizzazioni sindacali la sezione relativa alla programmazione dei fabbisogni di personale;

7. Di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione Amministrazione Trasparente,



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

nonché alla trasmissione del documento, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80;

8. Di dichiarare la deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi di legge.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

Letto, confermato e sottoscritto: (art. 43 -comma 2- Statuto Comunale)

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Giampiero Attili

IL SINDACO

Giovanni Di Pangrazio



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

SETTORE **Settore 1 - Risorse umane**
UFFICIO **Settore 1 - Risorse umane**
PROPONENTE **Cinzia Basilico**

PROPOSTA DELLA GIUNTA COMUNALE n. 211 del 16/07/2025

P A R E R E T E C N I C O

espresso ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 267/2000

In ordine alla proposta di deliberazione da sottoporre all'esame della **GIUNTA COMUNALE** avente per oggetto:

PIAO 2025-2027: MISURE DI POTENZIAMENTO - AGGIORNAMENTO.

Sulla proposta di deliberazione in oggetto e con riferimento alla relativa motivazione si esprime, in ordine alla regolarità tecnica, **PARERE FAVOREVOLE**.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Roberta D'Elpidio

Avezzano, li 22/07/2025



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

SETTORE **Settore 1 - Risorse umane**
UFFICIO **Settore 1 - Risorse umane**
PROPONENTE **Cinzia Basilico**

PROPOSTA DELLA GIUNTA COMUNALE n. 211 del 16/07/2025

P A R E R E C O N T A B I L E

espresso ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 267/2000

In ordine alla proposta di deliberazione da sottoporre all'esame della **GIUNTA COMUNALE** avente per oggetto:

PIAO 2025-2027: MISURE DI POTENZIAMENTO - AGGIORNAMENTO.

Visto il parere di regolarità tecnica espresso sul presente atto si esprime parere **FAVOREVOLE** di regolarità contabile, attestante, inoltre, la copertura finanziaria, ai sensi del combinato disposto degli artt. 49 e 147 – bis, comma 1, del vigente d.lgs. n. 267/2000 e del regolamento comunale di contabilità. Il sottoscritto, consapevole delle sanzioni penali cui incorre nel caso di dichiarazione mendace o contenente dati non rispondenti a verità, come stabilito dall'art. 76 del d.P.R. n. 445/2000, ai sensi di quanto previsto dall'art. 47 del medesimo d.P.R., dichiara di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, così come disposto dall'art. 6, comma 2, e art. 7 del Codice di Comportamento di cui al d.P.R.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI
RAGIONERIA**
Giampiero Attili

Avezzano, li 22/07/2025

3.3 – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 15.07.2025

Alla data del 15.07.2025 risultano in servizio presso il Comune di Avezzano **n. 218 unità**, secondo la ripartizione di seguito riportata.

COMUNE DI AVEZZANO – DOTAZIONE ORGANICA AL 15 LUGLIO 2025						
AREA	PROFILO	DI RUOLO	COLLABORATORI EX ART. 90 TUEL	PNRR	ASPETTATIVA	
OPERATORE	OPERATORE AMM.VO	5				
	OPERATORE AUSILIARIO	9				
OPERATORE ESPERTO	OPERATORE ESPERTO AMM.VO	36	1			
	OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA	1				
	OPERATORE ESPERTO DI VIGILANZA	2				
	OPERATORE ESPERTO TECNICO	8				
ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMM.VO E CONTABILE	33	3		2	
	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	38				
	ISTRUTTORE ECON./FINANZIARIO	12				
	ISTRUTTORE INFORMATICO	3				
	ISTRUTTORE TECNICO	16				
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AREA AMM.VO E CONTABILE	10	1			
	FUNZIONARIO AREA ECON/FINANZIARIA	6		1		
	FUNZIONARIO AREA SOCIO ASSISTENZIALE	8				
	FUNZIONARIO DI VIGILANZA	3				
	FUNZIONARIO AREA TECNICA	10		2	1	
	DIRIGENTI	3				
	DIRIGENTI ART. 110 C. 1	3				
	SEGRETARIO	1				
		207	5	3	3	218

s.e. & o.

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Tra i fattori analizzati durante l'attività di programmazione dei fabbisogni di personale, uno dei maggiormente significativi è la tenuta in considerazione delle professionalità che l'Ente andrà a perdere per dimissioni volontarie, interruzioni del rapporto di lavoro di qualsivoglia natura e per collocamento a riposo, valutazione necessaria per permettere all'Amministrazione di garantire continuità d'azione rispetto alla propria *mission* istituzionale.

Il Comune di Avezzano ha provveduto ad effettuare una previsione sulle cessazioni future, comprese quelle previste mediante una valutazione prudenziale dei dati disponibili, secondo lo schema di seguito riportato:

CESSAZIONI 2025-2027			
	2025 CESSATI	CAT.	Ultimo Giorno In Servizio
1	OPERATORE ESPERTO	B3	30/04/2025
2	OPERATORE	A6	30/06/2025
3	OPERATORE ESPERTO	B1	31/08/2025
4	OPERATORE ESPERTO	B2	31/10/2025
5	ISTRUTTORE	C6	30/11/2025
6	OPERATORE	A6	31/12/2025
7	OPERATORE ESPERTO	B3	31/12/2025
	2026 CESSATI	CAT.	Ultimo Giorno In Servizio
1	OPERATORE ESPERTO	B1/B4	30/06/2026
2	OPERATORE ESPERTO	B1/B4	31/07/2026
3	FUNZIONARIO /E.Q.	D2	31/10/2026
4	OPERATORE	A1	30/11/2026
5	OPERATORE	A2	31/12/2026
	2027 CESSATI	CAT.	Ultimo Giorno In Servizio
1	OPERATORE ESPERTO	B1/B6	31/01/2027
2	ISTRUTTORE	C5	31/03/2027
3	FUNZIONARIO /E.Q.		30/04/2027
4	OPERATORE	A3	31/05/2027
5	FUNZIONARIO /E.Q.	D1/D5	30/06/2027
6	OPERATORE ESPERTO	B3/B6	31/08/2027
7	ISTRUTTORE	C6	30/11/2027
8	ISTRUTTORE	C4	30/11/2027
9	DIRIGENTE	DIRIG	31/12/2027

s.e. & o.

Riferimenti normativi

- **L'art. 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34** (cd. Decreto Crescita, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Mille proroghe), ha stabilito che la capacità assunzionale dei Comuni è calcolata sulla base della sostenibilità finanziaria: *“i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.”*

- **Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020** “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; inoltre ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

- **La Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2020** con la quale sono stati individuati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate dei Comuni.

Con l'introduzione, ad opera dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, del D.M. 17 marzo 2020, si è verificato un importante cambiamento nella determinazione della capacità assunzionale degli enti, quantificata fino a quel momento in base al numero delle cessazioni avvenute nell'esercizio precedente; il legislatore ha innovato la disciplina in materia, introducendo un sistema flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, con il conseguente superamento delle regole basate sul criterio del c.d. *turn over*.

Il Comune di Avezzano si colloca nella fascia demografica F e poiché il rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti, calcolata dopo l'approvazione del rendiconto 2023 è

inferiore al valore soglia di cui alla tabella 1 (27%) risulta essere un comune virtuoso.

I calcoli sopra riportati verranno aggiornati dopo l'approvazione del Rendiconto 2023, tuttavia alla luce dei dati previsionali disponibili, la virtuosità permane, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel triennio di competenza del presente Piano, come si evince dal prospetto riepilogativo.

- **La Legge 30 dicembre 2024 n. 207, recante il Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027**, all'art. 1, commi 822-845, introduce ulteriori novità per l'anno 2025 in materia di reclutamento di personale.

Le nuove norme rendono maggiormente possibile assicurare continuità ai servizi erogati dai Comuni e dalle Città Metropolitane, tenuto conto della forte riduzione di personale indotta dai vincoli assunzionali già vigenti da oltre un decennio, e il mantenimento del sistema di calcolo della capacità assunzionale correlata alla sostenibilità finanziaria adottato a partire dal 2020.

Il sistema di calcolo attualmente vigente garantisce che solo gli enti con una minore rigidità strutturale di bilancio in punto di spese di personale possano meglio reintegrare i propri organici, pertanto a decorrere dall'anno 2025 l'applicazione del DM 17 marzo 2020, relativo alla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni, risulterà semplificata, in quanto non saranno più previste limitazioni alle percentuali annue di crescita della spesa di personale, ma dovranno essere rispettati esclusivamente i valori soglia determinati per classe demografica.

§§§

L'aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dopo l'approvazione del consuntivo è un passaggio fondamentale per garantire coerenza tra programmazione e rendicontazione, specialmente per quanto riguarda il fabbisogno di personale e le risorse finanziarie. Il PIAO deve riflettere i dati effettivi emersi dal consuntivo, permettendo di ricalcolare le capacità assunzionali e di adeguare le previsioni finanziarie.

Secondo i dati basati sull'ultimo consuntivo approvato relativo all'annualità 2024, si individua, come da seguente prospetto, la quantificazione della capacità assunzionale dell'Ente alla data di approvazione del presente PIAO, nell'ottica della programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa, in base alla vigente normativa.

E ciò in un quadro di inevitabile "concatenazione" dei PIAO, appunto di efficacia triennale, approvati nelle annualità precedenti e i cui effetti "triennali" sono ancora presenti nell'annualità **2025** (PIAO 2023-2024-**2025**, PIAO 2024-**2025**-2026, PIAO **2025**-2026-2027).

In altri termini, in un'ottica di rigorosa ricostruzione sistematica e teleologica della disciplina in materia di pianificazione del fabbisogno di personale nelle pubbliche amministrazioni, si impone

una lettura del Piano triennale dei fabbisogni non già come atto statico e compartimentato, ma come strumento dinamico, sequenziale e strutturalmente interconnesso con le annualità precedenti e successive. Sebbene la normativa imponga un aggiornamento annuale del Piano, in ossequio al principio di adeguatezza e tempestività della programmazione rispetto alle mutevoli condizioni normative, finanziarie e organizzative (cfr. art. 6-ter e art. 33 del d.lgs. 165/2001), ciò non implica affatto l'autonomia ontologica di ciascun Piano rispetto a quelli precedenti o successivi. Al contrario, la valenza triennale dello strumento, che si riverbera in un arco temporale "scorrevole", genera una inevitabile e necessaria continuità logico-giuridica, tale per cui ogni Piano annualmente approvato si innesta su previsioni già formulate e incide su quelle a venire, secondo un principio di progressività e coerenza che è esso stesso garanzia di razionalità amministrativa. Ne consegue che il dato triennale non va inteso come una mera sommatoria di tre annualità isolate (di cui, peraltro, le due successive all'anno in corso resterebbero, in tale visione riduttiva, mere proiezioni astratte, prive di effettività giuridico-programmatoria, poiché inevitabilmente superate, annullate e sostituite, *ex lege* e per effetto dell'approvazione annuale del nuovo Piano, sin dal primo gennaio dell'annualità successiva), bensì come parte di un ciclo di pianificazione interconnesso e stratificato, in cui le determinazioni assunzionali, i processi di mobilità, i reclutamenti già effettuati, le cessazioni programmate e le risorse finanziarie disponibili o, via via, in fase di aggiornamento, costituiscono basi di calcolo che, pur soggette ad aggiornamento, non perdono continuità logica nel loro evolversi. Ritenere, in senso opposto, che ogni Piano sia un compartimento stagno, significherebbe non solo disattendere la volontà del legislatore, ma anche compromettere l'efficienza allocativa delle risorse umane e la coerenza degli indirizzi strategici dell'ente, in contrasto con i principi di economicità, efficacia e buon andamento sanciti dall'art. 97 Cost.

In tale prospettiva sistemica, si impone nondimeno il riconoscimento della necessità che ogni nuovo Piano triennale dei fabbisogni possa legittimamente riagganciarsi alle dinamiche gestionali già poste in essere nei Piani precedenti, qualora esse conservino attualità ed efficacia nel triennio di riferimento. Non si tratta, infatti, di un atto programmatico che opera in via di totale discontinuità rispetto al passato, ma di un documento che si innesta fisiologicamente su una piattaforma operativa e giuridica preesistente, ove ancora valida, costituendone naturale prosecuzione e sviluppo. Emblematica, a tal proposito, è la disciplina delle progressioni verticali di carriera di cui all'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, le quali possono essere effettuate nel limite del 50 per cento delle assunzioni effettuate dall'esterno. Alla luce del corretto inquadramento logico e giuridico del Piano triennale come strumento a scorrimento progressivo, deve ritenersi coerente e conforme al dettato normativo che tale rapporto percentuale possa essere rispettato nell'ambito del medesimo triennio, anche quando le due tipologie di assunzione (esterna ed interna) non si concretizzino simultaneamente né nel medesimo anno, né nel medesimo Piano annuale, bensì si realizzino in

momenti distinti, purché entrambi ricadenti all'interno dell'arco temporale triennale considerato. È pienamente legittimo, pertanto, che, ad esempio, una progressione verticale disposta nel 2025 trovi il proprio presupposto giustificativo in un'assunzione dall'esterno realizzata nel 2024, laddove entrambe siano riconducibili al medesimo ciclo triennale. Diversamente opinando, si imporrebbe una rigida e irragionevole coevità esecutiva delle assunzioni, incompatibile con i tempi di disponibilità delle risorse finanziarie, con le esigenze funzionali dell'ente e, soprattutto, con il principio di effettività della programmazione triennale, che postula una gestione flessibile, ma coerente, delle facoltà assunzionali, ispirata alla logica della continuità e dell'integrazione intertemporale delle scelte organizzative.

SPAZI DI INCREMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

CALCOLO MARGINE ASSUNZIONALE - Aggiornato al DPCM 17 marzo 2020			
COMUNE DI AVEZZANO PTP 2025-2027 RENDICONTO 2024 (Del. C.C. N° 10 del 14/04/2025)			
Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4			
Popolazione al 31.12.2024	41.159		
Fascia di riferimento	F		
Valore 1° soglia	27,0%		
Valore 2° soglia	31,0%		
Step 2 - CALCOLO RAPPORTO			
ENTRATE CORRENTI			
Entrate rendiconto anno 2022 al netto di esclusioni	33.179.985,61		
Entrate rendiconto anno 2023 al netto di esclusioni	37.007.874,47		
Entrate rendiconto anno 2024 al netto di esclusioni	37.645.711,08		
Media triennio 2024-2023-2022	35.944.523,72		
Fondo crediti dubbia esigibilità 2024	1.695.393,00		
ENTRATE DA CONSIDERARE	34.249.130,72	B	
SPESE DI PERSONALE			
			Cod. Piano dei conti integrato
Redditi da lavoro dipendente	8.248.412,84		U.1.01.00.00.000
Somministrazione	94.487,45		U.1.03.02.12.001
Quota LSU in carico all'ente			U.1.03.02.12.002
Collaborazioni coordinate e a progetto			U.1.03.02.12.003
Altre forme di lavoro flessibile			U.1.03.02.12.999
Esclusioni	-€ 429.941,96		
SPESE DI PERSONALE RENDICONTO 2024	7.912.958,33	A	
A/B Rapporto (spese nette /entrate nette)	23,10%		
Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA			
Spesa massima di personale (al 27%)	9.247.265,29	Art. 4 c. 1	
Valore massimo teorico	1.334.306,96		
Step 4 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO			
			PTP 2025/2027 DOPO RENDICONTO 2024
Spesa di personale rendiconto 2024	7.912.958,33		
Spazio Teorico per assunzioni a tempo indeterminato	1.334.306,96		
MASSIMO STANZIABILE IN BILANCIO NEL TRIENNIO 2024/2026	9.247.265,29		
SPESE DI PERSONALE	2025	2026	2027
Spesa di Personale al netto IRAP (al netto di esclusioni)	8.261.856,51	8.196.002,42	7.987.232,18
Anticipo rinnovo ccni art. 1 c. 28 legge 213 del 2023	169.191,62	169.191,62	169.191,62
IVC 2025	35.480,00	48.035,00	48.035,00
Personale che resta in servizio per modifiche introdotte dalla legge di Bilancio 2025. Il comma 162 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2024, n. 207 ha elevato il limite ordinamentale della permanenza in servizio dei pubblici dipendenti da 65 a 67 anni .		133.796,00	133.796,00
AUMENTO FONDO DL 25/2025 CONVERTITO L 69/2025	€ 63.700,00	€ 63.700,00	€ 63.700,00
Spazio Assunzionale 2025 A REGIME		378.186,36	378.186,36
Spazio Assunzionale 2026 A REGIME			258.353,89
Spazio Assunzionale (non rileva ai fini dell'art. 1, comma 557 - quater L.n. 296/2006)	717.037,16	258.353,89	208.770,24
SPESE MASSIMA DI PERSONALE	9.247.265,29	9.247.265,29	9.247.265,29

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE.
 e stampato il giorno 13/08/2025 da Botticchio Anna Lucia.
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale.

s.e. & o.

Strategia di copertura del fabbisogno - Piano occupazionale 2025-2027

Riferimenti normativi

Compatibilmente con le risorse finanziarie, il Piano triennale dei Fabbisogni di Personale di cui all'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, individua gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale interno.

Il CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, articolo 4, comma 53, prevede la sola informazione alle OO.SS. per gli atti di Organizzazione degli Uffici, di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il Piano triennale dei Fabbisogni di Personale. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione degli Atti.

La programmazione triennale del fabbisogno del Personale, riportata di seguito, avviene nel rispetto del principio di contenimento della spesa di personale *ex art. 1, comma 557 e segg. della legge 296/2006 e ss.mm.ii.*, nonché in ossequio alle capacità assunzionali derivanti dal D.M. del 17 marzo 2020.

SPECIFICATO, a tal riguardo, che la *ratio* dei piani dei fabbisogni di un Comune (oggi sezioni 3.3 del PIAO), per l'appunto voluti dalla legge in un'ottica unitaria di programmazione "triennale" con annualità collegate tra loro, quindi contenuti in più provvedimenti di valenza pluriennale che anche si sovrappongono (PIAO 2023-2024-2025 con PIAO 2024-2025-2026, con PIAO 2025-2026-2027), impone una chiave di lettura indivisibile e senza soluzione di continuità attraverso un'applicazione dinamica con senso di collegamento tra tutte le varie annualità tra loro concatenate nei vari trienni, altrimenti difettando di ragionevolezza e senso logico con la "volontà del legislatore di respiro triennale" ove limitati al solo anno in corso.

Il Piano triennale del fabbisogno del personale tiene altresì conto delle cessazioni programmate dal servizio, disposte sulla base della disciplina vigente, nel triennio 2025-2026-2027.

Le assunzioni programmate saranno effettuate mediante procedure selettive pubbliche ai sensi dell'art. 35 del D.lgs. 165/2001.

Resta ferma la possibilità per l'Amministrazione di ricorrere ad altre forme di reclutamento previste dalla vigente normativa come, a titolo esemplificativo, mobilità nel comparto e fuori comparto (art. 30 del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.), progressioni tra le Aree (CCNL di riferimento e/o art. 52, comma 1-bis D.Lgs. 165/2001), c.d. stabilizzazione del personale ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs 75/2017.

Per quanto riguarda le modalità di reclutamento del personale, tenuto conto delle indicazioni di massima indicate nella tabella sotto riportata per le assunzioni **2025-2026-2027**, il Dirigente del Settore Risorse Umane può valutare di:

- utilizzare modalità di reclutamento diverse qualora vengano ritenute più adeguate rispetto ad esigenze di celerità o per meglio finalizzare gli obiettivi assunzionali;
- sottoscrivere accordi con altre Amministrazioni Pubbliche al fine di utilizzare le graduatorie di detti enti per effettuare assunzioni a tempo indeterminato o determinato nel rispetto dei numeri e dei profili previsti nei Piani Occupazionali.

Nondimeno, l'Amministrazione si riserva di attribuire incarichi di lavoro di natura occasionale e altri similari, salvo che si tratti di prestazioni speciali, temporanee, ad alto contenuto di qualificazione e professionalità. Nel caso di incarichi attribuiti a personale in quiescenza, le attività ammissibili, a titolo sia oneroso sia gratuito, sono quelle di supporto, affiancamento e assistenza a titolo oneroso purché "l'assistenza" non comporti studio e consulenza. Gli atti necessari per l'attribuzione di tali incarichi sono adottati dal dirigente che di volta in volta intende avvalersi dell'istituto.

PIAO 2025 -2027 AGGIORNATO CON ivc 2025-2027									
	Anno 2025								
N°	qualifica	Decorrenza	MACRO 1	MACRO 2	Costo pro-capite annuale	Costo totale annuale	MACRO 1	MACRO 2	Costo dalle effettive decorrenze
3	Operatore ESPERTO – servizio di supporto e/o sorveglianza	01/09/2025	€ 27.661,18	€ 1.841,56	€ 29.502,74	€ 88.508,22	€ 27.661,18	€ 1.841,56	€ 29.502,74
1	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO L. 68/99 18 h settimanali	01/10/2025	€ 13.830,59	€ 920,78	€ 14.751,37	€ 14.751,37	€ 3.457,65	€ 230,20	€ 3.687,84
1	Istruttore geometra 18 ore settimanali	15/05/2025	€ 15.545,17	€ 1.034,94	€ 16.580,11	€ 16.580,11	€ 9.715,73	€ 646,83	€ 10.362,57
3	Agenti polizia locale	01/04/2025	€ 32.764,08	€ 2.181,29	€ 34.945,37	€ 104.836,11	€ 57.337,14	€ 3.817,26	€ 61.154,40
1	Agenti polizia locale	15/04/2025	€ 32.764,08	€ 2.181,29	€ 34.945,37	€ 34.945,37	€ 19.112,38	€ 1.272,42	€ 20.384,80
1	Agenti polizia locale	15/06/2025	€ 32.764,08	€ 2.181,29	€ 34.945,37	€ 34.945,37	€ 17.747,21	€ 1.181,53	€ 18.928,74
1	Istruttore geometra 18 ore settimanali	01/09/2025	€ 15.545,17	€ 1.034,94	€ 16.580,11	€ 16.580,11	€ 5.181,72	€ 344,98	€ 5.526,70
1	Dirigente a tempo indeterminato area amm.va	01/12/2025	€ 62.855,27	€ 4.184,44	€ 67.039,71	€ 67.039,71	€ 62.855,27	€ 4.184,44	€ 67.039,71
			Spesa Totale			€ 378.186,36			
			Capacità Assunzionale 2025			€ 717.037,16			
			Capacità Assunzionale residua			€ 338.850,80			

s.e. & o.

PIAO 2025 -2027 AGGIORNATO CON ivc 2025-2027									
Anno 2026									
N°	qualifica	Decorrenza	MACRO 1	MACRO 2	Costo pro-capite annuale	Costo totale annuale	MACRO 1	MACRO 2	Costo dalle effettive decorrenze
1	Dirigente a tempo indeterminato area tecnica	01/01/2026	€ 62.855,27	€ 4.184,44	€ 67.039,71	€ 67.039,71	€ 62.855,27	€ 4.184,44	€ 67.039,71
1	Funzionario area amm.vo esperto In Privacy , trasparenza e anticorruzione 18 h settimanali	01/01/2026	€ 16.869,16	€ 1.123,16	€ 17.992,32	€ 17.992,32	€ 16.869,16	€ 1.123,16	€ 17.992,32
3	Agente polizia locale	01/03/2026	€ 32.764,08	€ 2.181,29	€ 34.945,37	€ 104.836,11	€ 81.910,20	€ 5.453,23	€ 87.363,43
1	Operatore ESPERTO – servizio di supporto e/o sorveglianza	01/03/2026	€ 27.661,18	€ 1.841,56	€ 29.502,74	€ 29.502,74	€ 23.050,98	€ 1.534,63	€ 24.585,62
1	Istruttore amm.vo 18 ore settimanali	01/03/2026	€ 15.545,17	€ 1.034,94	€ 16.580,11	€ 16.580,11	€ 12.954,31	€ 862,45	€ 13.816,75
1	OPERATORE L. 68/99 18 h settimanali	01/03/2026	€ 13.322,52	€ 886,95	€ 14.209,47	€ 14.209,47	€ 11.102,10	€ 739,13	€ 11.841,23
Spesa Totale						€ 250.160,46			
Capacità Assunzionale 2026						€ 258.353,89			
Capacità Assunzionale residua						€ 8.193,44			

s.e. & o.

PIAO 2025 -2027 AGGIORNATO CON ivc 2025-2027									
Anno 2027									
N°	qualifica	Decorrenza	MACRO 1	MACRO 2	Costo pro-capite annuale	Costo totale annuale	MACRO 1	MACRO 2	Costo dalle effettive decorrenze
1	Operatore ESPERTO – servizio di supporto e/o sorveglianza	01/01/2027	€ 27.661,18	€ 1.841,56	€ 29.502,74	€ 29.502,74	€ 27.661,18	€ 1.841,56	€ 29.502,74
1	Istruttore geometra 18 ore settimanali	01/01/2027	€ 15.545,17	€ 1.034,94	€ 16.580,11	€ 16.580,11	€ 15.545,17	€ 1.034,94	€ 16.580,11
1	Istruttore amm.vo 18 ore settimanali	01/01/2027	€ 15.545,17	€ 1.034,94	€ 16.580,11	€ 16.580,11	€ 15.545,17	€ 1.034,94	€ 16.580,11
Spesa Totale						€ 62.662,95			
Capacità Assunzionale 2027						€ 208.770,24			
Capacità Assunzionale residua						€ 146.107,29			

s.e. & o.

Le modalità di reclutamento del personale saranno individuate, di volta in volta, previa valutazione della soluzione più idonea rispetto alla tipologia del profilo professionale oggetto della procedura concorsuale, alle tempistiche e ai criteri dell'efficacia e dell'economicità.

In sede dei prossimi aggiornamenti del PIAO si procederà all'inserimento di n. 2 contratti di formazione lavoro sulla base di quanto disciplinato dalla normativa vigente.

Per ragioni di completezza, si precisa in sede di PIAO che la Regione Abruzzo assegna annualmente al Comune di Avezzano una somma per le attività di gestione ordinaria della Riserva Naturale Monte Salviano e ai sensi della L.R. 23 dicembre 1999, n. 134, il Comune di Avezzano è Ente gestore della Riserva Naturale Monte Salviano. A tale proposito, con delibera di G.C. n. 13 del 29/01/2025 è stato approvato il Piano di gestione Ordinaria della Riserva Naturale Monte Salviano, con relativo quadro economico di spesa redatto in relazione allo storico delle somme assegnate, riferito alla gestione 2025, CUP J37D25000010002. Con successiva delibera di G.C. n. 39 del 04/03/2025 è stato rimodulato il piano di gestione 2025 in relazione alla effettiva somma assegnata dalla Regione Abruzzo con DPD021/107 del 21/02/2025, per un importo complessivo di € 28.187,36, ove è compresa la spesa per personale con ricorso alla somministrazione di lavoro attraverso agenzia interinale (voce pari a € 19.000,00).

Per il caso in trattazione la spesa per il personale a tempo pieno, part time e coordinamento della Riserva del Salviano è garantita dal Finanziamento Regionale erogato per il Piano di Gestione annuale e la stessa non va considerata come spesa del personale poiché si realizza la “neutralità finanziaria” non riscontrandosi un aggravio a carico del bilancio dell’Ente Locale.

VERIFICA DELLA SPESA DEL PERSONALE
ART.1 COMMA 557 LEGGE N. 296/2006
(Legge finanziaria 2007)

PROSPETTO DIMOSTRATIVO SPESA DI PERSONALE ART. 1 C. 557 LEGGE 296/2006								
		Anno 2011	ANNO 2012	Anno 2013	Media 2011/2013	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
Spese macroaggregato 101		€ 9.246.588,00	€ 8.448.816,66	€ 8.983.574,03	€ 9.158.916,68	€ 9.312.133,11	€ 9.371.780,81	€ 9.425.515,25
Spese macroaggregato 103		€ 206.882,00	€ 216.836,88	€ 46.511,92	€ 153.425,31	€ 65.155,00	€ 59.155,00	€ 59.155,00
Irap macroaggregato 102		€ 605.750,00	€ 572.669,30	€ 550.741,47	€ 587.413,82	€ 546.570,17	€ 507.335,99	€ 487.959,49
Altre spese incluse		€ 157.524,00	€ 54.698,41	€ 10.118,88	€ 108.388,96			
Totale spese di personale		€ 10.216.744,00	€ 9.293.021,25	€ 9.590.946,30	€ 10.008.144,77	€ 9.923.858,28	€ 9.938.271,80	€ 9.972.629,74
Spese escluse		€ 1.833.152,00	€ 1.547.576,76	€ 1.619.665,51	€ 1.761.989,84	€ 2.332.204,43	€ 2.265.971,53	€ 2.265.971,53
di cui rinnovi contrattuali pregressi						€ 1.190.388,14	€ 1.190.388,14	€ 1.190.388,14
Spesa del personale assoggettata al limite previsto dall'art. 1 c. 557 L. 296/2006	A	€ 8.383.592,00	€ 7.745.444,49	€ 7.971.280,79	€ 8.246.154,93	€ 7.591.653,85	€ 7.672.300,27	€ 7.706.658,21
Media Triennio (2011-2011-2013)** da rispettare ai sensi dell'art. 1 co. 557 L. 296/2006	B				****	€ 8.246.154,93	€ 8.246.154,93	€ 8.246.154,93
RISPETTO LIMITE DI SPESA i sensi dell'art. 1 co. 557 L. 296/2006	B-A					€ 654.501,08	€ 573.854,66	€ 539.496,72
** NB. ESSENDO IL COMUNE DI AVEZZANO ENTE IN SPERIMENTAZIONE DEI NUOVI PRINCIPI CONTABILI PREVISTI DAL DL 11/2011, LA VERIFICA DEI LIMITI DI SPESA PUO' ESSERE EFFETTUATA FACENDO RIFERIMENTO ALL'ESERCIZIO 2011 PIUTTOSTO CHE ALL'ESERCIZIO 2012								

s.e. & o.

TETTO DI SPESA PER LAVORO FLESSIBILE 2025

La quantificazione dei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, che nel caso del Comune di Avezzano potenzialmente pari al 100 per cento della spesa sostenuta nel 2009 di € 219.137,00.

Si rimanda all'allegato per il rispetto del limite e per l'individuazione del margine disponibile, si precisa inoltre che con il margine disponibile si procederà alla proroga dei contratti interinali in essere su richiesta dei dirigenti competenti.

Le assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione (la cui gestione spetta in via diretta ed esclusiva, e in tutte le sue fasi, al dirigente che se ne vuole avvalere), con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme vigenti, avverranno per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all'articolo 36 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, nell'ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge e ammontante alla spesa per contratti flessibili del 2009.

Come già specificato in sede di verifica dei limiti alla spesa di personale, la quantificazione dei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, è pari ad € **219.317,00**.

Si rimanda all'allegato per il rispetto del limite e per l'individuazione del margine disponibile.

Qualora, sulla base della quantificazione effettuata e approvata dei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, dovessero residuare delle economie, si procederà all'impiego delle stesse per forme flessibile di lavoro a supporto dell'attività posta in essere dall'Ente su direttiva del Sindaco e, ove ritenuto, si procederà alla proroga dei contratti interinali in essere su richiesta dei dirigenti competenti.

L'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni.

TETTO DI SPESA PER LAVORO FLESSIBILE 2025

Dimostrazione rispetto tetto di spesa per lavoro flessibile 2025 CON NUOVO EMOLUMENTO COLLABORATORI EX .ART. 90 (D.G. 22 DEL 15/02/2024) COSTO AGGIORNATO CON IVC 2025-2027						
		Competenze	Contributi	IRAP	TOTALE COMPETENZE	
FUNZIONARIO	N° 01 Cat. D 100%	€ 28.563,78	€ 9.116,73	€ 2.477,73	€ 40.158,24	Dal 01/01 al 31/12/2025
ISTRUTTORE	N° 01 Cat. C 83,33%	€ 21.683,60	€ 6.920,86	€ 1.880,64	€ 30.485,10	Dal 01/01 al 31/12/2025
ISTRUTTORE	N° 01 Cat. C 50% (18 ORE)	€ 13.010,68	€ 4.152,69	€ 1.128,43	€ 18.291,80	Dal 01/01 al 31/12/2025
ISTRUTTORE	N° 01 Cat. C 50% (18 ORE)	€ 13.010,68	€ 4.152,69	€ 1.128,43	€ 18.291,80	Dal 01/01 al 31/12/2025
ISTRUTTORE	N° 01 Cat. C 50% (18 ORE)	€ 5.421,12	€ 1.730,29	€ 470,18	€ 7.621,58	Dal 01/08 al 31/12/2025
OPERATORE ESPERTO	N° 01 Cat. B 33,33% (12 ORE)	€ 7.599,58	€ 2.425,61	€ 659,12	€ 10.684,31	Dal 01/01 al 31/12/2025
Collaboratori Ex Art. 90 Tuel		€ 89.289,44	€ 28.498,87	€ 7.744,53	€ 125.532,83	
Dirigente ex art. 110 c. 2 (Retribuzione di posizione 12.722,67 +15% risultato)		€ 21.286,61	€ 6.633,29	€ 1.810,38	€ 29.730,28	Dal 01/09 al 31/12/2025
Previsione di spesa lavoro interinale N° 2 Istruttori 50% dal 01/07/2025 al 31/12/2025					€ 20.470,28	
LAVORO FLESSIBILE 2025					€ 175.733,39	
TETTO LAVORO FLESSIBILE 2009		€ 156.501,04	€ 49.089,53	€ 13.546,43	€ 219.137,00	
MARGINE AL 15/07/2025					€ 43.403,61	

s.e. & o.

PREVISIONE LAVORO FLESSIBILE AL 30/06/2026						
		Competenze	Contributi	IRAP	TOTALE COMPETENZE	
FUNZIONARIO	N° 01 Cat. D 100%	€ 14.281,89	€ 4.558,37	€ 1.238,87	€ 20.079,13	Dal 01/01 al 30/06/2026
ISTRUTTORE	N° 01 Cat. C 83,33%	€ 10.841,80	€ 3.460,43	€ 940,32	€ 15.242,55	Dal 01/01 al 30/06/2026
ISTRUTTORE	N° 01 Cat. C 50% (18 ORE)	€ 6.505,34	€ 2.076,34	€ 564,22	€ 9.145,90	Dal 01/01 al 30/06/2026
ISTRUTTORE	N° 01 Cat. C 50% (18 ORE)	€ 6.505,34	€ 2.076,34	€ 564,22	€ 9.145,90	Dal 01/01 al 30/06/2026
ISTRUTTORE	N° 01 Cat. C 50% (18 ORE)	€ 6.505,34	€ 2.076,34	€ 564,22	€ 9.145,90	Dal 01/01 al 30/06/2026
OPERATORE ESPERTO	N° 01 Cat. B 33,33% (12 ORE)	€ 3.799,79	€ 1.212,81	€ 329,56	€ 5.342,16	Dal 01/01 al 30/06/2026
Collaboratori ex. Art. 90 Tuel		€ 48.439,50	€ 15.460,63	€ 4.201,41	€ 68.101,54	
Dirigente ex art. 110 c. 2 (Retribuzione di posizione 12.722,67 +15% risultato)		€ 31.929,91	€ 9.949,94	€ 2.715,57	€ 44.595,42	Dal 01/01 al 30/06/2026
Somministrazione					€ 20.470,28	
LAVORO FLESSIBILE 2026					€ 133.167,24	
TETTO LAVORO FLESSIBILE 2009		€ 156.501,04	€ 49.089,53	€ 13.546,43	€ 219.137,00	
Previsione al 30/06/2026					€ 85.969,76	

s.e. & o.

Verbale n. 15 4 del 23 Luglio 2025

P A R E R E D E L C O L L E G I O D E I R E V I S O R I D E I C O N T I

SU PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 211 DEL 16 LUGLIO 2025 AVENTE AD OGGETTO “PIAO 2025-2027: MISURE DI POTENZIAMENTO - AGGIORNAMENTO”

L'anno 2025 il giorno 23 del mese di Luglio alle ore 10.00, si è riunito in teleconferenza il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Avezzano, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale (DEL. 63/2022), nelle persone dei signori:

- Dott. Luca Maceroni – Presidente;
- Dott.ssa Angelica De Massis – Componente;
- Dott. Mario Mancinelli – Componente

Il collegio è stato convocato per esprimere parere alla proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 211 del 16 Luglio 2025 ricevuta a mezzo pec in data 22/07/2025.

L'Organo di Revisione

VISTI

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n. 267/2000 “Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”;
- l'art. 4 c.2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;
- il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n.34/2019 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;
- l'art. 6, avente ad oggetto “Piano integrato di attività e organizzazione”, commi da 1 a 4 del D.L. 9 giugno 2021 n. 8, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113;
- il DM 30 giugno 2022 n. 132, con il quale è stato approvato “Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO)”;

preso atto che la normativa da ultimo richiamata:

- ha introdotto, in un'ottica di semplificazione della molteplicità di adempimenti pianificatori attualmente previsti dalla normativa vigente, il Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) quale strumento programmatorio avente durata triennale da adottarsi da parte delle pubbliche amministrazioni;
- fra i vari piani compresi e assorbiti dal Piano integrato di attività ed organizzazione, figura anche la programmazione triennale del fabbisogno di personale, già prevista dai sopra citati art. 39 comma 1, della legge n. 449/1997 e 6 del D.Lgs. n. 165/2001;
- in particolare, la programmazione triennale del fabbisogno di personale costituisce la terza sottosezione della sezione 3° dedicata "Organizzazione e capitale umano";

RILEVATO CHE

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 7 marzo 2025 è stato approvato il PIAO 2025/2027, integrato poi con deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 5 aprile 2025, che comprende nella Sezione 3 "Organizzazione e Capitale Umano", la sottosezione 3.3 "Piano triennale del fabbisogno del personale", con parere favorevole dell'Organo di Revisione n. 135 del 6 Marzo 2025;
- con la deliberazione della Giunta Comunale n. 63/2025 si è preso atto del Decreto direttoriale n. 40 del 14 marzo 2025, con il quale il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha disposto l'accettazione dell'istanza di adesione presentata dal Comune di Avezzano (ATS n. 3), a seguito dell'Avviso pubblico del PN Inclusione 2021-2027. Dall'Allegato n. 3 del Decreto citato si evince l'assegnazione delle seguenti unità di personale a tempo determinato per il triennio 2025-2027: n. 1 funzionario contabile n. 1 Psicologo n. 2 Educatore professionale. I costi per il personale sopraindicato gravano sul PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 per l'intero triennio dell'Assunzione;
- è necessario procedere ad un aggiornamento del PIAO 2025-2027 a seguito dell'approvazione del rendiconto 2024, deliberazione di Consiglio comunale n. 10 del 14 aprile 2025, con parere favorevole dell'Organo di Revisione n. 138 del 31 Marzo 2025. Operazione fondamentale per garantire che il Piano sia sempre coerente con la realtà della gestione finanziaria e operativa dell'ente- nonché per effetto di nuove e diverse valutazioni connesse con gli obiettivi dell'Amministrazione e con l'evoluzione dinamica della consistenza del personale;

VISTA

la proposta di deliberazione proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 211 del 16 Luglio avente ad oggetto "PIAO 2025-2027: MISURE DI POTENZIAMENTO - AGGIORNAMENTO"

PRESO ATTO CHE

l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile inferiore rispetto al limite di legge.
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;
- è rispettato quanto introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 dove viene posto il divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di

Collegio dei revisori dei conti del Comune di Avezzano (AQ) – Libro dei Verbali delle adunanze

collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;

- il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta riepilogato nella sottostante tabella:

PROSPETTO DIMOSTRATIVO SPESA DI PERSONALE ART. 1 C. 557 LEGGE 296/2006							
	Anno 2011	ANNO 2012	Anno 2013	Media 2011/2013	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
Spese macroaggregato 101	€ 9.246.588,00	€ 8.448.816,66	€ 8.983.574,03	€ 9.158.916,68	€ 9.312.133,11	€ 9.371.780,82	€ 9.425.515,25
Spese macroaggregato 103	€ 205.882,00	€ 216.836,88	€ 46.511,90	€ 153.425,31	€ 65.155,00	€ 59.155,00	€ 59.155,00
Irap macroaggregato 102	€ 605.750,00	€ 572.669,30	€ 550.741,47	€ 587.413,82	€ 546.570,17	€ 507.335,99	€ 487.959,49
Altre spese incluse	€ 157.524,00	€ 54.698,41	€ 10.118,88	€ 108.388,96			
Totale spese di personale	€ 10.216.744,00	€ 9.293.021,25	€ 9.590.946,30	€ 10.008.144,77	€ 9.923.858,28	€ 9.938.271,80	€ 9.972.629,74
Spese escluse:	€ 1.883.152,00	€ 1.547.576,79	€ 1.619.665,51	€ 1.761.980,84	€ 2.332.204,43	€ 2.265.071,93	€ 2.265.071,93
di cui rimborsi contrattuali progressi					€ 1.190.388,14	€ 1.190.388,14	€ 1.190.388,14
Spese del personale assoggettata al limite previsto dall'art. 1 c. 557 L. 296/2006	A	€ 8.383.582,00	€ 7.745.444,49	€ 7.971.280,79	€ 8.246.154,93	€ 7.672.300,27	€ 7.706.658,21
Media Triennio (2011-2011-2013)** da rispettare ai sensi dell'art. 1 c. 557 L. 296/2006	B			****	€ 8.246.154,93	€ 8.246.154,93	€ 8.246.154,93
RISPETTO LIMITE DI SPESA i sensi dell'art. 1 c. 557 L. 296/2006	B-A				€ 654.501,08	€ 573.854,66	€ 539.496,72

** NB. ESSENDO IL COMUNE DI AVEZZANO ENTE IN SPERIMENTAZIONE DEI NUOVI PRINCIPI CONTABILI PREVISTI DAL DL 11/2011, LA VERIFICA DEI LIMITI DI SPESA PUO' ESSERE EFFETTUATA FACENDO RIFERIMENTO ALL'ESERCIZIO 2011 PIUTTOSTO CHE ALL'ESERCIZIO 2012

CONSIDERATO CHE

- le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo DM 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;
- il Comune di Avezzano si colloca nella fascia demografica lett. F) (popolazione da 10.000 a 49.999 abitanti) della tabella 1 del citato DM, avendo una popolazione residente di riferimento pari a 42.000;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2024) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2022-2023-2024) al netto del FCDE si al di sotto della percentuale minima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1 del DPCM del 17 Marzo 2020, pari al 27,00% di seguito riportata:

Collegio dei revisori dei conti del Comune di Avezzano (AQ) – Libro dei Verbali delle adunanze

CALCOLO MARGINE ASSUNZIONALE - Aggiornato al DPCM 17 marzo 2020			
COMUNE DI AVEZZANO PTP 2025-2027 RENDICONTO 2024 (Del. C.C. N° 10 del 14/04/2025)			
Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4			
Popolazione al 31.12.2024	41.159		
Fascia di riferimento	F		
Valore 1° soglia	27,0%		
Valore 2° soglia	31,0%		
Step 2 - CALCOLO RAPPORTO			
ENTRATE CORRENTI			
Entrate rendiconto anno 2022 al netto di esclusioni	33.179.985,61		
Entrate rendiconto anno 2023 al netto di esclusioni	37.007.874,47		
Entrate rendiconto anno 2024 al netto di esclusioni	37.645.711,08		
Media triennio 2024-2023-2022	35.944.523,72		
Fondo crediti dubbia esigibilità 2024	1.625.393,00		
ENTRATE DA CONSIDERARE	34.249.130,72	B	
SPESE DI PERSONALE			
		Cod. Piano dei conti integrato	
Renditi da lavoro dipendente	8.248.412,84	U.1.01.00.00.000	
Somministrazione	94.487,45	U.1.03.02.12.001	
Quota LSU in carico all'ente		U.1.03.02.12.002	
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03.02.12.003	
Altre forme di lavoro flessibile		U.1.03.02.12.999	
esclusioni	-4.429.941,98		
SPESE DI PERSONALE RENDICONTO 2024	7.912.958,31	A	
A/B Rapporto (spese nette / entrate nette)	23,10%		
Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA			
Spesa massima di personale (al 27%)	9.247.265,29	Art. 4 c. 1	
Valore massimo teorico	1.334.306,96		
Step 4 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO			
		PTP 2025/2027 DOPO RENDICONTO 2024	
Spesa di personale rendiconto 2024	7.912.958,33		
Spazio Teorico per assunzioni a tempo indeterminato	1.334.306,96		
MASSIMO STANZIABILE IN BILANCIO NEL TRIENNIO 2024/2025	9.247.265,29		
SPESE DI PERSONALE			
	2025	2026	2027
Spesa di Personale al netto IRAP (al netto di esclusioni)	8.261.856,51	8.196.601,42	7.987.232,18
Anticipo rinnovo con art. 1 c. 18 legge 213 del 2023	160.191,62	160.191,62	160.191,62
IVC 2025	35.480,00	48.035,00	48.035,00
Personale che resta in servizio per modifiche introdotte dalla legge di Bilancio 2025, il comma 162 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2024, n. 207 ha elevato il limite ordinamentale della permanenza in servizio dei pubblici dipendenti da 65 a 67 anni.		133.796,00	133.796,00
AUMENTO FONDO DL 25/2025 CONVERTITO L.09/2025	€ 63.700,00	€ 63.700,00	€ 63.700,00
Spazio Assunzionale 2025 A REGIME		378.186,36	378.186,36
Spazio Assunzionale 2026 A REGIME			238.533,89
Spazio Assunzionale (non rileva ai fini dell'art. 1, comma 557 - quater L.n. 296/2006)	717.037,16	258.353,80	208.770,24
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	9.247.265,29	9.247.265,29	9.247.265,29

con il presente atto si stabilisce:

- un aggiornamento della sottosezione del PIAO 3.3 - “Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027”, come da Allegato A) al presente provvedimento, che ne forma parte integrante e sostanziale;
- una previsione di n. 2 procedure per l’assunzione di categorie protette (legge 12 marzo 1999, n. 68), posta l’importanza che lo stesso riconosce all’inclusione e all’uguaglianza di opportunità lavorative per le persone in condizione di disabilità e altre categorie svantaggiate. Tali procedure potranno avvenire anche mediante attingimento da graduatoria di altri enti presenti sul territorio provinciale;

- la procedura di mobilità per un Funzionario amministrativo avviata nel corso del 2024 non avrà seguito per intervenute esigenze di fabbisogno di personale presso i settori tecnici e le somme corrispondenti saranno impiegate per l'assunzione di un Funzionario tecnico.
- la previsione di una somma corrispondente all'aumento del fondo salario accessorio ai sensi di quanto stabilito dall'art. 14, comma 1-bis, del D.L. 25/2015 (c.d. decreto PA), che permette agli enti locali di incrementare i fondi del trattamento accessorio andando oltre il tetto del 2016 previsto dal D.Lgs. 75/2017. Alla previsione dovranno far seguito gli atti consequenziali;
- la previsione di cui al punto precedente ricomprende le somme da corrispondere ai dipendenti componenti interni di commissioni di concorso, previa approvazione delle modifiche al Regolamento in materia e passaggio in sede di contrattazione;
- la volontà di proseguire con le procedure finalizzate alle progressioni verticali in deroga, previa definizione puntuale dei passaggi tra aree in sede di Conferenza dei dirigenti;
- che qualora, sulla base della quantificazione effettuata e approvata dei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, dovessero residuare delle economie, si procederà all'impiego delle stesse per forme flessibile di lavoro a supporto dell'attività posta in essere dall'Ente su direttiva del Sindaco;
- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni rientranti nel c.d. "lavoro flessibile" prevedendo una spesa per l'anno 2025 € 175.733,39 inferiore al limite di legge (lavoro flessibile anno 2009) € 219.137,00.

RAMMENTA

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

ACCERTA

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027 quale sezione 3.3. del Piao aggiornato in applicazione dell'articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021 e del DM 132/2022 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- la sostenibilità finanziaria misurata dal mantenimento di una percentuale dell'indice calcolato ai sensi del DPCM 17 marzo 2020 sotto la soglia massima consentita;

TENUTO CONTO

- del parere favorevole di Regolarità Tecnica rilasciato dal Responsabile del servizio Roberta

D'Elpidio;

- del parere favorevole di Regolarità Contabile rilasciato dal Responsabile del servizio di ragioneria Giampiero Attili;

ESPRIME

parere FAVOREVOLE alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 211 del 16 Luglio avente ad oggetto “PIAO 2025-2027: MISURE DI POTENZIAMENTO - AGGIORNAMENTO”

La riunione viene conclusa alle ore 12:15 con la lettura, redazione ed unanime approvazione del presente verbale.

IL COLLEGIO DEI REVISORI

- Dott. Luca Maceroni – Presidente
- Dott.ssa Angelica De Massis – Componente
- Dott. Mario Mancinelli – Componente

