

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (2025-2027)

#### Premessa

Il presente Piano triennale del fabbisogno del personale 2025/2027 viene elaborato sulla base delle previsioni del Piano 2024-2026, approvato con DCD n. 6/2024 e aggiornato con DCD n. 26 del 04/07/2024. Rispetto al piano aggiornato Ministero dell'Economia e delle Finanze con propria nota prot. 268371 del 19.12.2024 "...fa presente di non avere osservazioni da formulare."

#### 1. L'attuale situazione normativa

La normativa fondamentale in tema di programmazione del personale è stata innovata dal D.lgs. 75/2017, che ha apportato modifiche al d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

L'art. 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce infatti che, 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.

Le citate Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani del fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", come da DM 8 maggio 2018, sono vigenti: esse forniscono orientamenti alle pubbliche amministrazioni per la predisposizione dei fabbisogni di personale, con lo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse umane e finanziarie disponibili, al fine di perseguire più efficacemente i suddetti obiettivi.

In coerenza con la programmazione generale dell'Ente complessivamente intesa, i piani di fabbisogno partono da una analisi dei processi prioritari od emergenti in relazione alle politiche di governo, alle esigenze dell'amministrazione sotto il profilo quantitativo, ossia la consistenza numerica delle unità necessarie ad assolvere alla missione istituzionale dell'ente, ed altresì qualitativo, ovvero la tipologia di professioni e competenze professionali meglio rispondenti a tali esigenze, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione della evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Alla stregua delle innovazioni normative, si evince che la dotazione organica assume una valenza più flessibile rispetto a quanto lo fosse in passato; essa può essere modificata con la programmazione del personale, pur sempre nei limiti del suo costo teorico.

Al fine di una corretta predisposizione del piano triennale, le linee guida suggeriscono di prendere in considerazione alcuni aspetti tra cui:

- a) Individuare la presenza di soprannumeri o eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001;
- b) Verificare l'ottimale distribuzione delle risorse umane all'interno della struttura organizzativa dell'Ente;
- c) Verifica della presenza di personale in comando o altro analogo istituto;
- d) Tipologie di lavoro flessibile;
- e) Risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato relativi all'anno precedente e facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- f) Previsioni di cessazioni nel triennio di riferimento;
- g) Eventuali assunzioni speciali previste dall'art. 20 del D.lgs. n. 75/2017;
- h) Eventuali assunzioni ai sensi dell'art. 22 comma 15 del D.lgs. n. 75/2017;
- i) Eventuale applicazione della disposizione di cui all'art. 6-bis del D.lgs. 165/2001 in materia di acquisto sul mercato di servizi precedentemente prestati dall'ente.

## 2. Le facoltà assunzionali a legislazione vigente

A partire dal 2019 la percentuale del personale che si può assumere è pari al contingente corrispondente ad una spesa del 100% della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, essendo terminata la precedente limitazione per il triennio 2016-2018 (art 1, commi 227-228 della L.208/2015).

La legge n. 207/2024 ha introdotto le seguenti disposizioni:

- l' Articolo 1, comma 822 stabilisce che: *«Al fine di completare l'attuazione della riforma della pubblica amministrazione prevista dal PNRR, le amministrazioni pubbliche di cui ai commi da 823 a 834 procedono ad una revisione dei propri fabbisogni di personale, realizzando recuperi di efficienza dai processi di digitalizzazione*
- l'articolo 1, comma 823 il quale, per le finalità contemplate nel precedente comma 822, dispone che le amministrazioni dello Stato, incluse quelle ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici con più di 20 dipendenti in servizio a tempo indeterminato, possono effettuare, nell'anno 2025, assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente.
- l'articolo 1, comma 833 sancisce che, per rendere strutturali le economie realizzate nell'anno 2025 per effetto della riduzione del *turn over* di cui al menzionato comma 823, le amministrazioni sono tenute ad adeguare la propria dotazione organica, anche in termini finanziari, nell'ambito dei piani triennali dei fabbisogni previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che tale adeguamento è asseverato dall'organo di controllo. In particolare, tali amministrazioni procedono con la soppressione di un numero di posti in dotazione organica il cui valore finanziario sia non inferiore all'entità della predetta riduzione del *turn over* pari al 25%.

## 3. La dotazione organica del PNMS

Punto di partenza per la pianificazione del fabbisogno è dato dalla consistenza dell'ultima dotazione organica dell'Ente approvata con DPCM del 23.01.2013.

Con DP di questo Ente n. 26/2013, è stata rideterminata la dotazione organica, con la ripartizione delle 20 unità di ruolo all'interno dei servizi e degli uffici, che a seguito della trasposizione prevista dal vigente CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, come rappresentato nella tabella di confronto, che segue

<b>DPCM 23.01.2013</b>		<b>Dotazione a seguito della trasposizione</b>	
		CCNL Funzioni Centrali 2019-2021	
<b>Area/Posizione economica</b>	<b>Unità approvate</b>	<b>Area</b>	<b>Unità</b>
AREA C		Area Funzionari	12
C4	4		
C3	4		
C2	1		
C1	3		

Totale Area C	12		
AREA B		Area Assistenti	8
B3	6		
B2	2		
B1	0		
Totale Area B	8		
AREA A	0	Area operatori	0
<b>Totale Aree</b>	<b>20</b>	<b>Totale Aree</b>	<b>20</b>

\* Fuori organico la figura del Direttore del Parco, nominato secondo la peculiare procedura di cui all'art. 9 della legge quadro, ed unica figura dirigenziale dell'Ente.

#### 4. Valore finanziario della dotazione organica del PNMS

Ai sensi dell'art.6, c.2 e c.3. del D.lgs. n.165/2001 e tenuto conto di quanto precisato nelle linee guida, la dotazione organica acquista un valore finanziario che si ricostruisce riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, corrispondenti al trattamento economico fondamentale dell'area di riferimento. Il trattamento fondamentale è dato dal solo stipendio tabellare, come determinato dal CCNL di comparto, comprensivo del rateo della tredicesima mensilità e dell'IVC, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente. Il calcolo riportato nella tabella che segue è aggiornato sulla base del CCNL Funzioni Centrali 2022-2024 sottoscritto definitivamente il 27 gennaio 2025.

**Valore finanziario dotazione organica al 31/12/2024** Il valore finanziario della dotazione organica è di **€ 713.799,92**, incrementato rispetto al 2024 per effetto dell'entrata in vigore del CCNL Funzioni Centrali 2022-2024.

#### 5. Valore finanziario del personale in servizio

Al 31.12.2024 il valore finanziario per il personale in servizio risulta il seguente:

AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA	
	EP (3)	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0		0,00
AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 12 mensilità (1)	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA	
	Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58	12	460.830,96
	Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12	8	252.968,96
	Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47	-	0,00
	<b>TOTALE</b>								<b>20</b>	<b>713.799,92</b>

La spesa effettiva per il personale assunto al 31.12.2024 si riduce se si tiene conto che dei 12 funzionari 1 è in aspettativa per ruoli dirigenziali, uno è in part-time al 50% e dei 6 assistenti 2 sono in part-time al 50%.

A seguito degli eventi sismici del 2016, l'art. 3, comma 1, ultimo periodo del Decreto legge 189/2016 convertito con modificazioni dalla Legge 229/2016, e modificato con Decreto legge 8/2017, convertito con modificazioni dalla Legge 45/2017, ha autorizzato gli Enti Parco i cui territori sono compresi, in tutto o in parte, nei Comuni del cratere, ad assumere personale a tempo determinato nel limite di un contingente massimo di quindici unità.

Attraverso una Convenzione sottoscritta in data 28.06.2017 da questo Ente Parco, il Parco del Gran sasso e Monti della Laga ed il Commissario Straordinario del Governo per la Ricostruzione, sono state ripartite le 15 unità previste dal citato art. 3, comma 1, del DL 189/2016. Per questo Ente sono state quindi assegnate n. 10 unità a tempo determinato e pieno di Categoria C-C1 (ora Funzionari) del Comparto di riferimento Funzioni Centrali, inizialmente fino al 31.12.2018, a valere sulla contabilità speciale del Commissario straordinario, poi annualmente prorogate.

Il Decreto Legge n. 104 del 14.08.2020, ha consentito di effettuare assunzioni a tempo indeterminato del personale in servizio assunto a tempo determinato, con le modalità e le procedure di cui all'art. 20 del D.lgs. 75/2017, presentando istanza al Dipartimento della Funzione Pubblica, al tal fine stanziando un Fondo presso il Ministero dell'Economia e Finanze finalizzato al concorso agli oneri derivanti dalle predette assunzioni.

Il DPCM del 9 ottobre 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 29 novembre 2021, avente ad oggetto il "Riparto del fondo per le assunzioni a tempo indeterminato presso le regioni, gli enti locali e le unioni" dei comuni ricompresi nei crateri dei sismi del 2002, del 2009, del 2012 e del 2016, nonché presso gli Enti Parco Nazionali" ha ripartito il fondo istituito dall'art. 57, comma 3-bis, del Decreto Legge 104/2020, assegnando all'Ente Parco Nazionale dei Monti Sibillini la copertura finanziaria per l'assunzione a tempo indeterminato di N. 6 unità in Cat. C - C1(ora Area Funzionari).

Con DCD 75 del 22.12.2021 è stato aggiornato il piano del fabbisogno del personale, procedendo conseguentemente alla stabilizzazione delle 6 unità in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, c. 1 del D.Lgs. 75/2017.

Delle 6 unità stabilizzate 2 sono cessate per dimissioni volontarie al fine di assunzione presso altri Enti in quanto vincitori di concorso.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha avviato nel 2024 la raccolta dati online per la procedura di stabilizzazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 57, commi 3 e 3bis, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104. l'Ente Parco ha provveduto ad effettuare la ricognizione indicando 2 unità area Funzionari, ai sensi del D.L. 3/2023 convertito con modificazione dalla L. 21/2023 e che ad oggi hanno maturato i requisiti previsti dal D.lgs. 75/2017;

Con DPCM 28/03/2024 pubblicato nella G.U. n. 115 del 18/05/2024 di assegnazione delle risorse e relativo allegato che per il Parco Nazionale dei Monti Sibillini prevede l'erogazione di un importo di € 59.733,33 per l'anno 2024 pari alla spesa relativa all'assunzione di n. 2 unità dell'area dei funzionari a decorrere dal mese di maggio 2024 e di € 89.600,00 annui per gli anni successivi sulla base delle norme attuative del D.L.3/2023 e ss.mm.ii. sopra richiamato e delle direttive impartite dagli organi vigilanti.

Con DCD n. 26 del 04/07/2024 è stato aggiornato il PIAO 2024-2026 – APPROVATO CON DCD 6/2024 anche nella sezione del piano del fabbisogno del personale, procedendo conseguentemente alla stabilizzazione delle 2 unità in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, c. 1 del D.Lgs. 75/2017.

A tal riguardo il presente Piano tiene conto di quanto osservato dal MEF con propria nota prot. 268371 del 19.12.2024 che osserva quanto segue: "... preso atto di quanto rappresentato nella delibera n. 26/2024 in riscontro, si fa presente di non avere osservazioni da formulare.

Si rammenta che, ai sensi della vigente normativa dettata in materia, le posizioni di soprannumerarie, benché siano autorizzate ex lege, devono comunque essere riassorbite a valere sulle future vacanze che si renderanno disponibili nella dotazione organica dell'Ente Parco, con priorità rispetto alle nuove assunzioni effettuate dall'esterno."

Sul punto si evidenzia che sono state complessivamente stabilizzate 8 unità – area Funzionari, di cui 2 dimissionarie. Delle restanti 6 unità 3 sono state riassorbite nell'ambito delle attuali vacanze, e le restanti 3 unità, come da tabella sopra riportata, tenuto conto dell'osservazione del MEF, risultano sovranumerari.

Al 31.12.2024 non risulta personale in comando.

### Spesa presenti in servizio

La spesa per presenti in servizio è pari a € 650.557,68. Non sono attivi comandi né in ingresso né in uscita.

**Tab. 2 - Spesa presenti in servizio + comandati in al 31 dicembre 2024**

AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione e di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo (1)	Totale comandati in (2)	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
	EP (4)	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0		
	Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale e 12 mensilità	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (3)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo (1)	Totale comandati in (2)	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58	12		460.830,96
Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12	6		189.726,72
Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47	0		0,00
							<b>TOTALE</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>650.557,68</b>

Personale in soprannumero di cui al D.L. 104/2020, convertito dalla legge n. 126/2020

3

3

**Tab. 5 - Spesa comandati out al 31/12/2024 (1)**

AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale comandati out (1)	TOTALE ONERE COMANDATI OUT 31/12/2024
	EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0	
	Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale e 12 mensilità (4)	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale comandati out (1)	TOTALE ONERE COMANDATI OUT 31/12/2024
Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58	0	-
Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12	0	-
Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	-
							<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>

### 6. Personale con rapporto di lavoro a tempo determinato

All'interno del piano deve essere data evidenza del personale assunto con forme di lavoro flessibile o con leggi speciali o straordinarie.

Pertanto, si dà atto che ai sensi dell'art. 3, comma 1, Decreto Legge 189/2016 recante "Interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite dagli eventi sismici del 2016" (convertito con modificazioni dalla L. 229/2016) e modificato dalla L. 45/2017, questo Ente Parco è stato autorizzato ad assumere 10 unità di personale a tempo determinato di Area C-C1 del CCNL di comparto, inizialmente per gli anni 2017 e 2018, giusta Convenzione sottoscritta da questo con il Commissario straordinario per la ricostruzione.

A seguito delle stabilizzazioni di cui sopra, e della successiva cessazione di due unità stabilizzate restano ad oggi assegnate 4 unità (area Funzionari) da ricoprire con contratto a tempo determinato.

La spesa annuale per le 4 posizioni da ricoprire è a carico della Struttura del Commissario straordinario per la ricostruzione, ai sensi del Decreto Legge 189/2016 e s.m.i.

## **7. Previsione di fabbisogno ottimale per il triennio 2025-2027 e contesto operativo di riferimento**

In ragione dei frequenti tagli alla dotazione organica, nel 2012 questo Ente aveva evidenziato un fabbisogno di personale ottimale di 30 unità per il pieno e corretto svolgimento della sua missione istituzionale. In effetti, tale fabbisogno minimo veniva rilevato attraverso un'analisi dettagliata delle funzioni fondamentali e delle competenze dell'Ente, in relazione alle caratteristiche della biodiversità da tutelare, alla organizzazione del Parco, alla situazione istituzionale ed amministrativa del suo territorio.

Il Parco Nazionale dei Monti Sibillini presenta una tra le più esigue dotazioni di personale tra i vari parchi, tenuto conto che si estende per una superficie di circa 69.439 ettari, si colloca in un contesto istituzionale complesso, a cavallo di due regioni e comprende territori di competenza di quattro province e sedici comuni. A livello centrale, poi, si interfaccia principalmente con il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, non solo in qualità di soggetto vigilante dell'Ente ed erogatore del contributo ordinario statale e di eventuali specifici finanziamenti, ma anche quale soggetto in grado di coordinare a livello generale le politiche delle aree protette nazionali.

L'attuale fase di ricostruzione post sisma, come già rappresentato, sta determinando un surplus di lavoro correlato alle autorizzazioni – nulla osta/valutazioni di incidenza (si è passati dai circa 300 procedimenti ai circa 1500 annui) che pone in seria difficoltà operativa l'Ente.

## **8. Programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027**

Fatte tali debite premesse, si passa a trattare i seguenti aspetti.

### ***Facoltà assunzionale a seguito di cessazioni nel triennio di riferimento***

Ai sensi dell'art. 3 della Legge 19.06.2019, n. 56 le Amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli Enti pubblici non economici, possono procedere, a decorrere dall'anno 2019 ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

La Legge di bilancio 2025, ha introdotto all'Art. 1 i seguenti commi relativi alla revisione dei fabbisogni del personale:

*822. Al fine di completare l'attuazione della riforma della pubblica amministrazione prevista dal PNRR, le amministrazioni pubbliche di cui ai commi da 823 a 834 procedono ad una revisione dei propri fabbisogni di personale, realizzando recuperi di efficienza dai processi di digitalizzazione, semplificazione e riorganizzazione individuati dal PNRR e applicano conseguentemente quanto previsto dai commi da 823 a 834.*

*823. All'[articolo 3, comma 1, della legge 19 giugno 2019, n. 56](#), sono aggiunti, in fine, i*

*seguenti periodi: «Per le amministrazioni di cui al primo periodo con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la percentuale ivi prevista è pari al 75 per cento per l'anno 2025 e al 100 per cento a decorrere dall'anno 2026.*

Nell'anno 2024 si è avuta la cessazione di 1 unità sovrannumeraria oggetto di riassorbimento. Pertanto detta cessazione non modifica le capacità assunzionali che restano invariate rispetto al piano dei fabbisogni 2024-2026.

Inoltre, a decorrere dall'anno 2019 è consentito il cumulo delle risorse, corrispondenti a economie da cessazione del personale già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, a partire dal budget assunzionale più risalente, nel rispetto del piano dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile.

- Nell'anno 2017 si è verificata 1 cessazione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, avvenuta il 5 luglio 2017 per decesso. La cessazione riguarda 1 unità dell'attuale area Assistenti. Come tra l'altro evidenziato nella nota MEF sopra richiamata, " i risparmi derivanti dalla cessazione dal servizio, nel corso dell'anno 2017, dell'unità di personale inquadrata nell'ex Area B-B3 vanno valorizzati sulla base della percentuale vigente *rationae temporis* (25% ai sensi dell'art. 1, comma 227, della legge 208 del 2015)". Il valore è di € 7.191,98
- Nell'anno 2019 si è verificata 1 cessazione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, avvenuta il 1° dicembre 2019 per pensionamento (adesione a c.d. quota 100). La cessazione riguarda 1 unità di Area C, pos. ec. C4. Detta cessazione non determina facoltà assunzionale per effetto della successiva stabilizzazione di una unità ex cat. C.
- Nell'anno 2022 si è verificata 1 cessazione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, avvenuta il 1° maggio 2022 per pensionamento. La cessazione riguarda 1 unità di Area B, pos. ec. B3, il cui valore è pari a € 28.767,92.

Per quanto sopra la facoltà assunzionale afferente al *turnover* per l'anno 2025 derivante da cessazioni risulta essere pari a € 35.959,90, maturate prima dell'anno 2024.

**Tab. 3.1 - Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2024 (1)**

AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0	
AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 12 mensilità	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58	0	0,00
Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12	0	0,00
Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	0,00
<b>TOTALE complessivo</b>								<b>0</b>	<b>0,00</b>

APPLICAZIONE COMMA 823 ART. 1 L. 207/2024	TOTALI
A) Riduzione TO dal 100% al 75% DLB 2025	-

APPLICAZIONE COMMA 832 ART. 1 L. 207/2024	Inserire l'importo delle facoltà assunzionali eventualmente destinate all'incremento del fondo trattamento accessorio
(B)	

BUDGET 2025 con riduzioni commi 823 e 832 art. 1 L. 207/2024	TOTALI
(A)-(B) Budget 2025 TOTALE	-

**Riduzione turn over 2025 DLB 2025 (25% budget da cessazioni 2024)**

Dotazione organica	Taglio	=	Nuovo Limite SPM
713.799,92	-	=	713.799,92

AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	EP (3)	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0	
AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale (1)	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58	12	460.830,96
Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12	8	252.968,96
Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47		0,00
<b>TOTALE</b>								<b>20</b>	<b>713.799,92</b>

## Previsioni di cessazioni nel triennio 2025-2027

Non si prevedono cessazioni per l'anno 2025

Tab. 3.2 - Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2025 (1)										
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
		EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0	
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale e 12 mensilità	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58	0	0,00
Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12	0	0,00	
Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	0,00	
<b>(A) TOTALE complessivo</b>									<b>0</b>	<b>0,00</b>
APPLICAZIONE COMMA 832 Art. 1 L. 207/2024 (B)										Inserire l'importo delle facoltà assunzionali eventualmente destinate all'incremento del fondo trattamento accessorio
BUDGET 2026 con riduzione comma 832 art. 1 L. 207/2024										TOTALI
(A)-(B) Budget 2026 TOTALE										-

Per l'anno 2026, a legislazione vigente, si prevede la cessazione di 1 unità Area Assistenti per un valore di € 31.621,12

Tab. 3.3 - Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2026 (1)										
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
		EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0	
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale e 12 mensilità	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58	0	0,00
Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12	1	31.621,12	
Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	0,00	
<b>(A) TOTALE complessivo</b>									<b>1</b>	<b>31.621,12</b>
APPLICAZIONE COMMA 832 Art. 1 L. 207/2024 (B)										Inserire l'importo delle facoltà assunzionali eventualmente destinate all'incremento del fondo trattamento accessorio
BUDGET 2027 con riduzione comma 832 art. 1 L. 207/2024										TOTALI
(A)-(B) Budget 2027 TOTALE										31.621,12

**Piano assunzionale 2025-2027**

Conclusa l'analisi preventiva delle informazioni necessarie per la costruzione del programma, nella parte che segue si procede a presentare il piano delle assunzioni annuale 2025 e previsionale 2026/2027.

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa

<b>Tab. 6 Verifica tetto di spesa</b>		
ANNO DELLA PROGRAMMAZIONE		
<u>2025</u>		
VALORE FINANZIARIO PRESENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2024 - COMANDI IN - INCARICHI (1)	+	650.557,68
VALORE FINANZIARIO COMANDATI OUT AL 31.12.2024 (2)	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI SU TURN-OVER NEL 2025	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI 2025 SU BUDGET GIA' AUTORIZZATO DA D.P.C.M.	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI EX LEGE NEL 2025	+	31.621,12
<b>TOTALE</b>		<b>682.178,80</b>

VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2024
---

≤
<b>713.799,92</b>

## Piano assunzionale anno 2025

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa della situazione attuale

QUALIFICHE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA ex comma 833, art. 1, l. 207/2024 (1)	PRESENTI DI RUOLO AL 31.12.2024	COMANDATI OUT AL 31.12.2024	TOTALE POSTI VACANTI	ASSUNZIONI NEL 2025 AUTORIZZATE CON DPCM PRECEDENTI			ASSUNZIONI NEL 2025 AUTORIZZATE DA LEGGI SPECIALI		VACANZE DI ORGANICO PER IL 2025	ASSUNZIONI SU BUDGET 2025 - CESSAZIONI 2024 DA AUTORIZZARE CON DPCM		Progressioni tra le aree straordinarie ex CCNL sul "MONTE SALARI 2018"	CONTROLLO ASSUNZIONI IN ESUBERO RISPETTO ALL'AD.
					Assunzioni di Categorie Protette	Assunzioni da DPCM precedenti	Progressioni tra le aree da DPCM precedenti	Assunzioni previste da legge speciale	Progressioni tra le aree previste da legge speciale		Assunzioni da Turnover Budget 2025 - Cessazioni 2024	Progressioni tra le aree Budget 2025 - Cessazioni 2024		
ELEVATE PROFESS.	0	0	0	0						0			0	
FUNZIONARI	12	12	0	0	0	0	0	0	0	0			0	
ASSISTENTI	8	6	0	2	1	0	0	0	0	1			1	
OPERATORI	0	0	0	0						0			0	
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	

Alla luce delle facoltà assunzionali a legislazione vigente, questo Ente dispone di un **budget assunzionale per totali € 39.526,40** dato da:

- 1 assistente (cessato nel 2017, per il quale il budget assunzionale è pari al 25%)
- 1 assistente (cessato nel 2022 per il quale il budget assunzionale è pari al 100%).

Per quanto sopra espresso, l'Ente ritiene di effettuare le seguenti procedure:

- l'assunzione di una unità Area Assistenti in categoria protetta, ai sensi della Legge 68/1999;

Si riporta di seguito la tabella di verifica della sostenibilità dei costi per le assunzioni previste nell'anno 2025

AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere ex lege - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2025-cessazioni 2024 - Valore Indicato nella Tab. 4 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	Progressioni tra le aree straordinarie previste dal CCNL su Monte Salari 2018	Trattamento in servizio
EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0	0	0	0	0	0,00	0	
EP (PV) (6)							0	0	0	0	0	0,00	0	
Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58	0	0	0	0	0,00	0	
Funzionari (PV)							6.781,46	0	0	0	0	0,00	0	
Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12	0	1	0	1	31.621,12	0	
Assistenti (PV)							1.509,65	0	0	0	0	0,00	0	
Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	0	0	0	0,00	0	
<b>TOTALE</b>							<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>31.621,12</b>		#RIF?
											<b>DI CUI TOTALE UNITA'</b>	<b>DI CUI TOTALE ONERI ASSUNZIONALI</b>		
											Assunzioni su BUDGET 2025 (cessazioni 2024)	0	0,00	
											Assunzioni su budget già autorizzato da d.P.C.M.	0	0,00	
											Assunzioni ex lege	1	31.621,12	

## 9. PIANO ASSUNZIONALE PREVISIONALE 2026-2027

Per il restante biennio 2026-2027 si prevede quanto segue.

Tab. 4.3 - Assunzioni programmate anno 2026 (1)																
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2026-cessati 2025 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI			
		EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0				0	0,00		
	EP (PV) (6)											0	0,00			
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC) + altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2026-cessati 2025 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI			
	Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58				0	0,00			
	Funzionari (PV)							6.781,46				0	0,00			
	Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12				0	0,00			
	Assistenti (PV)							1.569,65				0	0,00			
	Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47				0	0,00			
													0	0,00		
<b>TOTALE</b>												<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
												<i>DI CUI TOTALE UNITA'</i>	<i>DI CUI TOTALE ONERI ASSUNZIONALI</i>			
Assunzioni su BUDGET 2026 (cessazioni 2025)												0	0,00			
Assunzioni su budget già autorizzato da d.P.C.M.												0	0,00			
Assunzioni ex lege												0	0,00			

Tab. 4.4 - Assunzioni programmate anno 2027 (1)																
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2027-cessati 2026 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI			
		EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0				0	0,00		
	EP (PV) (6)											0	0,00			
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC) + altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2027-cessati 2026 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI			
	Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58				0	0,00			
	Funzionari (PV)							6.781,46				0	0,00			
	Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12			1	1	31.621,12			
	Assistenti (PV)							1.569,65				0	0,00			
	Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47				0	0,00			
													0	0,00		
<b>TOTALE</b>												<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>31.621,12</b>
												<i>DI CUI TOTALE UNITA'</i>	<i>DI CUI TOTALE ONERI ASSUNZIONALI</i>			
Assunzioni su BUDGET 2027 (cessazioni 2026)												1	31.621,12			
Assunzioni su budget già autorizzato da d.P.C.M.												0	0,00			
Assunzioni ex lege												0	0,00			

Si riporta di seguito la tabella delle procedure da bandire

Tab. 4.5 - Programma solo a bandire					
AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	Unità da assumere 2026 con concorso	Unità da assumere 2027 con concorso	Valore finanziario unità da assumere	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO
Area EP	0			-	Concorso pubblico
Area Funzionari	38.402,58			-	
Area Assistenti	31.621,12		1	31.621,12	
Area Operatori	30.051,47			-	
	<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>31.621,12</b>	