

3.1 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026/2028 – PIAO 2026/2028

3.1.1 PREMESSA

La ridefinizione delle politiche riguardanti il personale rappresenta una priorità strategica dell'attuale mandato amministrativo in ragione di una carenza di personale tale che, se non affrontata con immediatezza, va profilando nei prossimi anni un rischio di “stallo produttivo” dell'ente anche con riferimento ai servizi essenziali.

Tale situazione impone una gestione delle politiche assuntive caratterizzata da una modalità programmatico/attuativa ispirata ai principi del dinamismo e della flessibilità. In questa prospettiva, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene quindi concepito, non come un documento statico, ma come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato, al momento, in funzione della più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale, nella previsione normativa già vigente prima dell'entrata in vigore del D.L. n.81/2022, rappresenta per l'ente:

- Il quadro generale delle esigenze di personale nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- Un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale (art. 91 comma 1 del D.Lgs n. 267/2000). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001);
- Un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4 del D. Lgs. N. 165/2001);
- Il documento organizzativo principale in ordine:
 - o Alla definizione dell'assetto organizzativo;
 - o Alla riorganizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati

(art.

6, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001);

- All'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
- Alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.).

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, nel piano – tipo approvato con n. 132 del 30.06.2022 stabilisce nella sezione 3: Organizzazione e capitale umano, sottosezione 3.3, indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno di personale;
- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

3.1.2 L'ATTUALE QUADRO NORMATIVO E LE VIGENTI CAPACITA' ASSUNZIONALI

Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 ha introdotto modifiche al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”*.

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di "dotazione di spese potenziale massima" che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art.33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 "*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità di assunzione degli Enti.

Infatti, vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità di assunzione non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (*cd. turn over*) ma basate sulla *sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate*, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2008 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità di assunzione dell'Ente. Da questo punto di vista l'approvazione del rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini per le assunzioni.

3.1.3 LA PROGRAMMAZIONE PER LE ASSUNZIONI 2026-2028

Ritenuto di dover approvare, sulla base delle valutazioni esposte, la dotazione organica dell'ente così come di seguito riportata:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE 2025	
SERVIZIO	AMMINISTRATIVO
Ex categoria	Unità
C1	1
C6	1
D7	1
Totale unità dipendenti in servizio	3
SERVIZIO	FINANZIARIO
Ex categoria	Unità
D1	1
Totale unità dipendenti in servizio	1
SERVIZIO	TECNICO
Ex categoria	Unità
A1	1
A5	1
C6	2

D1	1
Totale unità dipendenti in servizio	5
SERVIZIO	VIGILANZA
Ex categoria	Unità
C1	2
Totale unità dipendenti in servizio	2 (1 part time e 1 full time)

TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO PRESSO L'ENTE AL 31.12.2025	11
--	-----------

ASSUNZIONI E/O PROGRESSIONI DA AVVIARE NEL CORSO DELL'ANNO 2026	
EX CAT.	UNITA'
D1	1 - f.t. (36h settimanali) Funzionario contabile - a tempo indeterminato a partire dal 02/01/2026 [AVVIATA E CONCLUSA] 1 - p.t. (18h settimanali) Funzionario tecnico - a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 TUEL a partire dal 01/04/2026 [AVVIATA E CONCLUSA] 1 - p.t. (12h settimanali) Funzionario tecnico - a tempo determinato, a partire dal 16/07/2026, tramite scorrimento graduatorie altri enti
C1	1 - p.t. (18h settimanali) Istruttore di vigilanza - a tempo determinato, dal 16/07/2026 al 01/09/2026, utilizzo condiviso con altri enti (art. 14 del CCNL del 22/01/2004, ora art. 23 del CCNL del 16 novembre 2022), con possibilità di proroga
Da B1 a C1	1 progressione verticale da applicare ai sensi dell'art. 15 del CCNL 16.11.2022 per dipendenti presenti nell'area oggetto di progressione

DETTAGLIO COSTI ASSUNZIONI E PROGRESSIONI PROGRAMMATE – ANNO 2026								
Ex Cat.		TABELLARE	CPDEL	INADEL	INPS	IRAP	INAIL	PROIEZIONE INCREMENTO SPESA 2026
B1 → C1	COSTO PROGRESSIONE VERTICALE DAL 01.07.2026	2.768,48 €	658,90 €	99,67 €	- €	235,32 €	13,84 €	3.776,21 €
C1	COSTO CONVENZIONE ISTRUTTORE DI VIGILANZA 18 H SETTIMANALI DAL 16.07.2026	6.788,97 €	1.615,78 €	244,40 €	- €	577,06 €	33,94 €	9.260,16 €
D1	COSTO ASSUNZIONE FUNZIONARIO TECNICO 12 H SETTIMANALI DAL 01.08.2026	4.534,49 €	1.079,21 €	163,24 €	- €	385,43 €	22,67 €	6.185,05 €
TOTALE								19.221,41 €

DETTAGLIO COSTI ASSUNZIONI E PROGRESSIONI PROGRAMMATE – ANNO 2027								
Ex Cat.		TABELLARE	CPDEL	INADEL	INPS	IRAP	INAIL	PROIEZIONE INCREMENTO SPESA 2027
C1	COSTO CONVENZIONE ISTRUTTORE DI VIGILANZA 18 H SETTIMANALI DAL 1.01.2027	12.533,49 €	2.982,97 €	451,21 €	- €	1.065,35 €	62,67 €	17.095,68 €
D1	COSTO ASSUNZIONE FUNZIONARIO TECNICO 12 H SETTIMANALI DAL 01.01.2027	9.068,98 €	2.158,42 €	326,48 €	- €	770,86 €	45,34 €	12.370,09 €
TOTALE								29.465,77 €

3.1.4 CALCOLO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEI COMUNI

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

COMUNE DI VENTICANO	
POPOLAZIONE AL PENULTIMO ANNO ANTECEDENTE	2.308
FASCIA DEMOGRAFICA	C
ULTIMO RENDICONTO APPROVATO	2025

CALCOLO RAPPORTO SPESA/ENTRATE PERSONALE – ARTICOLO 4, COMMA 1, DEL D.L. N. 34/2019

FCDE PREVISIONE ULTIMA ANNUALITA' CONSIDERATA NEL TRIENNIO DI RIFERIMENTO (FINALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO)	
NUMERATORE [Spesa personale ultimo rendiconto approvato (2025)]	461.011,57 €
MEDIA ENTRATE CORR. ULTIMI 3 RENDICONTI APPROVATI	2.230.920,42 €
FCDE ASSESTATO NEL BILANCIO DELL'ULTIMO RENDICONTO APPROVATO	223.385,55 €
DENOMINATORE [Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE]	2.007.534,87 €
VALORE SOGLIA [Fascia demografica C]	27.60%
RAPPORTO SPESE/ENTRATE al netto del FCDE	22.96%

INCREMENTO MAX CONSENTITO PER RAGGIUNGIMENTO VALORE SOGLIA (DIFFERENZIALE ASSUNZIONALE FINO A RAGGIUNGIMENTO VALORE SOGLIA)	93.068,05 €
LIMITE MASSIMO DI SPESA PER IL PERSONALE DA APPLICARE NELL'ANNO 2026	554.079,62 €
SIMULAZIONE SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI PROGRAMMATE E SIMULATE – NEL CORSO DELL'ANNO 2026	19.221,41 €
CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA DOPO ASSUNZIONI PROGRAMMATE E SIMULATE	73.846,64 €

Totale della spesa per personale dipendente (al 1 maggio 2026) comprensiva di oneri a carico dell'Ente													
SERVIZIO AMMINISTRATIVO													
Categori a	TABELLAR E	F T	P T	T · I ·	T. D ·	TOT. EQUIV.	SPESA ANNUA	CPDEL	INADEL	INPS	IRAP	INAIL	SPESA TOTALE
B1	22.298,50 €	1 · 0 0	0 · 0 0	1 · 0 0	0 · 0 0	1,00	22.298,50 €	5307,04 €	802,75 €	- €	1.895,37 €	111,49 €	30.415,15 €
D7	37.149,62 €	1 · 0 0	0 · 0 0	1 · 0 0	0 · 0 0	1,00	37.149,62 €	8.841,61 €	1.337,39 €	- €	3.157,72 €	185,75 €	50.672,08 €

	C 6 *	28.600,95 €	1 , 0 0	0 , 0 0	1 , 0 0	0 , 0 0	1,00 *	9.533,65 €	2269,01 €	343,21 €	-	810,36 €	47,67 €	13.003,90 €
TOTALI			F T	P T	T . I .	T. D. .	TOT. EQUIV.							SPESA TOTALE
			2 , 0 0	0 , 0 0	2 , 0 0	0 , 0 0	2,00							94.091,13 €

* Dipendente cessato in data 24.04.2026

SERVIZIO FINANZIARIO														
Categori a		TABELLAR E	F T	P T	T . I .	T. D.	TOT. EQUIV.	SPESA ANNUA	CPDEL	INADEL	INPS	IRAP	INAIL	SPESA TOTALE
	D 1	27.206,95 €	1, 0 0	0 , 0 0	1 , 0 0	0 , 0 0	1,00	27.206,95 €	6.475,25 €	979,45 €	- €	2.312,59 €	136,03 €	37.110,28 €
TOTALI			F T	P T	T . I .	T. D.	TOT. EQUIV.							SPESA TOTALE
			1, 0 0	0 , 0 0	1 , 0 0	0 , 0 0	1,00							37.110,28 €
SERVIZIO TECNICO														
Categori a		TABELLAR E	F T	P T	T . I .	T. D.	TOT. EQUIV.	SPESA ANNUA	CPDEL	INADEL	INPS	IRAP	INAIL	SPESA TOTALE
	A 1	19.806,92 €	1, 0 0	0 , 0 0	1 , 0 0	0 , 0 0	1,00	21.399,17 €	5.093,00 €	770,37 €	- €	1.818,93 €	107,00 €	29.188,45 €
	A 5	22.549,25 €	1, 0 0	1 , 0 0	1 , 0 0	1 , 0 0	1,00	22.549,25 €	5.366,72 €	811,77 €	- €	1.916,69 €	112,75 €	30.757,18 €
	C 6	28.600,95 €	1, 0 0	0 , 0 0	1 , 0 0	0 , 0 0	1,00	28.600,95 €	6.807,03 €	1.029,63 €	- €	2.431,08 €	143,00 €	39.011,70 €
	C 6	28.600,95 €	1, 0 0	0 , 0 0	1 , 0 0	0 , 0 0	1,00	28.600,95 €	6.807,03 €	1.029,63 €	- €	2.431,08 €	143,00 €	39.011,70 €
	D 1	27.206,95 €	0, 0 0	1 , 0 0	0 , 0 0	1 , 0 0	0 , 0 0	0,50	6.278,53 €	1.494,29 €	226,03 €	-	533,67 €	31,39 €
TOTALI			F T	P T	T . I .	T. D.	TOT. EQUIV.							SPESA TOTALE
			4, 0 0	0 , 0 0	4 , 0 0	0 , 0 0	4,50							115.775,76 €
SERVIZIO DI VIGILANZA														
Categori a		TABELLAR E	F T	P T	T . I .	T. D.	TOT. EQUIV.	SPESA ANNUA	CPDEL	INADEL	INPS	IRAP	INAIL	SPESA TOTALE

					.									
	C 1	25.066,98 €	1, 0 0	0 , 0 0	1 , 0 0	0 , 0 0	1,00	25.066,98 €	5.965,94 €	902,41 €	- €	2.130,69 €	125,33 €	34.191,36 €
	C 1 **	25.066,98 €	0 , 0 0	1 , 0 0	1 , 0 0	0 , 0 0	0,50 **	12.533,49 €	2.982,97 €	451,21 €	- €	1.065,35 €	62,67 €	17.095,68 €
TOTALI			F T	P T	T · I ·	T. D.	TOT. EQUIV.						SPESA TOTALE	
			1 , 0 0	1 , 0 0	2 , 0 0	0 , 0 0	2,00						51.287,04 €	
** Dipendente in mobilità volontaria dal 16.07.2026														
Totale spesa stipendio tabellare per personale dipendente comprensiva di oneri a carico dell’Ente														
TOTALI			F T	P T	T · I ·	T. D.	TOT. EQUIV.						SPESA TOTALE	
			8 , 0 0	1 , 0 0	9 , 0 0	0 , 0 0	9,00						298.264,21 €	

TOTALE SPESA STIPENDIO TABELLARE PERSONALE DIPENDENTE + ONERI A CARICO DELL'ENTE	298.264,21 €
TOTALE IRAP	25.352,46 €
SPESA PERSONALE DEPURATA IRAP	272.911,75 €

SEGRETARIO						
TIPOLOGIA	ANNUO	CPDEL	INADEL	IRAP	INAIL	TOTALE

TRATTAMEN TO STIPENDIA LE	73.869,90€	17.581,04 €	2.659,32€	6.278,95€	-	99.857,35€
------------------------------------	------------	-------------	-----------	-----------	---	------------

RISULTATO	7.386,99€	1.758,10€	-	627,89€	36,93 €	9.809,91€
TOTALI	81.256,89€	19.339,14€	2.659,32€	6.906,84€	36,93 €	109.667,26€
TOTALE SEGRETARIO						109.667,26€

TOTALE SPESA STIPENDIO TABELLARE SEGRETARIO + ONERI CARICO ENTE	109.667,26 €
TOTALE IRAP	6.278,95 €
SPESA SEGRETARIO DEPURATA IRAP	93.578,40 €
RIMBORSO SEGRETERIA CONVENZIONATA	-27.275,02 €
TOTALE SPESA NETTA SEGRETARIO COMUNALE	66.303,38 €

TOTALE SPESA STIPENDIO TABELLARE PERSONALE IN SERVIZIO + SPESA STIPENDIO TABELLARE SEGRETARIO + ONERI CARICO ENTE	407.931,47 €
TOTALE IRAP	31.631,41 €
RIMBORSO SEGRETERIA CONVENZIONATA	-27.275,02 €
SPESA PERSONALE IN SERVIZIO DEPURATA IRAP	349.025,04 €

ULTERIORI COMPONENTI DI SPESA						
TIPOLOGIA	ANNUO	CPDEL	INAD EL	IRAP	INA IL	TOTALE
ASS. PERS. RIASSORB.	-	-	-	-	-	-
ASS. PERS. N. RIASSORB.	234,12€	55,72€	8,43€	19,90€	-	318,17€

R.I.A.	624,84€	148,71€	-	53,11€	-	826,66€
TOTALI ULTERIORI COMPONENTI DI SPESA						1.144,83€

TOTALE ULTERIORI COMPONENTI DI SPESA	1.144,83 €
TOTALE IRAP	73,01 €
TOTALE ULTERIORI COMPONENTI DEPURATO DELL'IRAP	1.071,82 €

TOTALE SPESA SALARIO ACCESSORIO + ONERI CARICO ENTE	56.360,31 €
TOTALE IRAP	3.607,40 €
SPESA PERSONALE DEPURATA IRAP	52.752,91 €
TOTALE SPESA PERSONALE	464.291,78€
TOTALE IRAP	35.238,81 €
RIMBORSO SEGRETERIA CONVENZIONATA	-27.275,02 €
TOTALE SPESA PERSONALE DEPURATA DALL'IRAP	401.777,95 €

TOTALE CONTRIBUTO FSOP	28.167,55 €
TOTALE SPESA PERSONALE AL NETTO DEL CONTRIBUTO FSOP	373.610,40 €

ASSUNZIONI E/O PROGRESSIONI DA AVVIARE NEL CORSO DELL'ANNO 2026	
EX CAT.	UNITA'

D1	1 - f.t. (36h settimanali) Funzionario contabile - a tempo indeterminato a partire dal 02/01/2026 [AVVIATA E CONCLUSA] 1 - p.t. (18h settimanali) Funzionario tecnico - a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110 TUEL a partire dal 01/04/2026 [AVVIATA E CONCLUSA] 1 - p.t. (12h settimanali) Funzionario tecnico - a tempo determinato, a partire dal 16/07/2026, tramite scorrimento graduatorie altri enti
C1	1 - p.t. (18h settimanali) Istruttore di vigilanza - a tempo determinato, dal 16/07/2026 al 01/09/2026, utilizzo condiviso con altri enti (art. 14 del CCNL del 22/01/2004, ora art. 23 del CCNL del 16 novembre 2022), con possibilità di proroga
Da B1 a C1	1 progressione verticale da applicare ai sensi dell'art. 15 del CCNL 16.11.2022 per dipendenti presenti nell'area oggetto di progressione

DETTAGLIO COSTI ASSUNZIONI E PROGRESSIONI PROGRAMMATE – ANNO 2026								
Ex Cat.		TABELLARE	CPDEL	INADEL	INPS	IRAP	INAIL	PROIEZIONE INCREMENTO SPESA 2026
B1 → C1	COSTO PROGRESSIONE VERTICALE DAL 01.07.2026	2.768,48 €	658,90 €	99,67 €	- €	235,32 €	13,84 €	3.776,21 €
C1	COSTO CONVENZIONE ISTRUTTORE DI VIGILANZA 18 H SETTIMANALI DAL 16.07.2026	6.788,97 €	1.615,78 €	244,40 €	- €	577,06 €	33,94 €	9.260,16 €
D1	COSTO ASSUNZIONE FUNZIONARIO TECNICO 12 H SETTIMANALI DAL 01.08.2026	4.534,49 €	1.079,21 €	163,24 €	- €	385,43 €	22,67 €	6.185,05 €
TOTALE								19.221,41 €

ASSUNZIONI PREVISTE	Costo al lordo degli oneri e al netto dell'IRAP ai sensi dell'art. 2 DM 17.03.2020
Assunzioni e progressioni programmate per l'anno 2026	18.023,60 €

Ai sensi e per gli effetti della normativa citata in premessa, il Piano Triennale dei fabbisogni di Personale in oggetto, si compone delle seguenti previsioni:

ANNO 2026 - Personale a tempo indeterminato

- n. 1 unità di Funzionario Contabile, ex categoria D1, assegnata al servizio finanziario con presa in servizio il 2 gennaio 2026 (36 ore settimanali a tempo indeterminato);

- n. 1 progressione verticale da applicare ai sensi dell'art. 15 del CCNL 16.11.2022 per dipendenti presenti nell'area oggetto di progressione (B1 a C1);

ANNO 2026 - Personale a tempo determinato

- n. 1 unità di Funzionario Tecnico, ex categoria D1, assegnata al servizio tecnico con presa in servizio il 1° aprile 2026 (18 ore settimanali a tempo determinato - procedura ex art. 110 TUEL);
- n. 1 unità di Funzionario Tecnico, ex categoria D1, da assegnare al servizio tecnico a partire dal 1° agosto 2026 (12 ore settimanali a tempo determinato) mediante scorrimento graduatorie di altri enti;
- n. 1 unità di Istruttore di Vigilanza, ex categoria C1, a tempo parziale e determinato (18 ore settimanali) mediante utilizzo condiviso con altri enti, ex art. 23 del CCNL del 16 novembre 2022.

ANNO 2027 - Personale a tempo indeterminato

- n. 1 progressione verticale da applicare ai sensi dell'art. 15 del CCNL 16.11.2022 per dipendenti presenti nell'area oggetto di progressione (B1 a C1) [COMPLETAMENTO];
- Nessuna ulteriore assunzione prevista o programmata a meno di sostituzione di unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili, o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020.

ANNO 2027 - Personale a tempo determinato

- n. 1 unità di Funzionario Tecnico, ex categoria D1, da assegnare al servizio tecnico (12 ore settimanali a tempo determinato) mediante scorrimento graduatorie di altri enti;
- n. 1 unità di Istruttore di Vigilanza, ex categoria C1, a tempo parziale e determinato (18 ore settimanali) mediante utilizzo condiviso con altri enti, ex art. 23 del CCNL del 16 novembre 2022;
- Nessuna ulteriore assunzione a meno ricorso alle assunzioni a tempo determinato o ad altre forme di lavoro flessibile, al fine di fronteggiare comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, ai sensi dell'art. 36, c. 2, del D.Lgs 165/2001 e nel rispetto dei limiti di legge.

ANNO 2028 - Personale a tempo indeterminato

- Nessuna ulteriore assunzione prevista o programmata a meno di sostituzione di unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili, o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020.

ANNO 2028 - Personale a tempo determinato

- n. 1 unità di Funzionario Tecnico, ex categoria D1, da assegnare al servizio tecnico (12 ore

settimanali a tempo determinato) mediante scorrimento graduatorie di altri enti;

- n. 1 unità di Istruttore di Vigilanza, ex categoria C1, a tempo parziale e determinato (18 ore settimanali) mediante utilizzo condiviso con altri enti, ex art. 23 del CCNL del 16 novembre 2022;
- Nessuna ulteriore assunzione a meno ricorso alle assunzioni a tempo determinato o ad altre forme di lavoro flessibile, al fine di fronteggiare comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, ai sensi dell'art. 36, c. 2, del D.Lgs 165/2001 e nel rispetto dei limiti di legge.