

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Premesse

Il piano triennale del fabbisogno del personale secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 1, lettera c), del Regolamento DPCM n° 132/2022 prevede la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- 2) 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;*
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- 4) 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;*
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.*

STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

L'Organizzazione

Con deliberazione di Giunta Comunale n° 24 del 31/03/2023, è stato adottato l'assetto organizzativo dell'Ente che prevede n° 3 settori con a capo 3 posizioni organizzative.

La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

Il personale a tempo indeterminato

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2018 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere, attraverso un'azione mirata di reperimento di personale in mobilità da altri Enti. Il 2018 è stato caratterizzato da un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, concretizzatosi nell'estensione delle percentuali di turn-over. Solo a partire dall'anno 2019, dopo anni di progressiva e costante contrazione dell'organico a tempo indeterminato, si è registrato un lieve incremento rispetto ai precedenti anni.

Il personale a tempo indeterminato, alla data di redazione del presente piano, in servizio risulta assestato a quota n. 12 dipendenti.

La consistenza del personale

Alla data del 31.12.2024 la consistenza del personale in servizio presso l'Ente è di n. 12 dipendenti, come di seguito dettagliatamente rappresentato:

AREA CCNL	POSTI COPERTI ALLO STATO ATTUALE
Area dei Funzionari ed E.Q.	2
Area degli Istruttori	7
Area Operatori	3
TOTALE	12

	N. POSTI COPERTI	AREA	RAPPORTO LAVORO
SETTORE AFFARI GENERALI	6	4 Istruttori 2 Operatori	6 Indeterminato (dei quali 1 part-time)
SETTORE ECONOMICO/ FINANZIARIO/ TRIBUTARIO	3	1 Funzionari 2 Istruttori	3 Indeterminato
SETTORE TECNICO	3	1 Funzionari 1 Funzionari 1 Operatori	3 Indeterminato
TOTALE	12	2 Funzionari 7 Funzionari 3 Operatori	12 Indeterminato (dei quali 1 part-time)

CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

Il principio di contenimento della spesa

Gli Enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della Legge n° 296/2006 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di Ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono conformare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun Ente.

Per i Comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

...

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti “assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”. Il triennio di riferimento è il 2011-2013.

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali.

L'ordinaria capacità assunzionale è oggi disciplinata dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30 Aprile 2019 n° 34 e dal DM 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” che attua le disposizioni già previste nel D.L.

La spesa di personale: le componenti

Componenti ai sensi dell'art. 1, commi 557 della Legge n° 296/2006

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa, ai sensi dell'art. 1, commi 557, della Legge n° 296/2006, come identificate dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie con delibera 31.03.2015, n° 13 sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.01.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delibera n° 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione (ora incentivi funzioni tecniche);
- incentivi per il recupero ICI (dal 2020 anche i fondi erogati ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge n° 145 del 30/12/2018);
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, comma 120, Legge n° 244/2007;

- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n° 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, comma 8 e 9 del D.L. n° 95/2012.

Componenti ai sensi dell'art. 2 del DM 17 Marzo 2020

Per spesa di personale, ai fini del Decreto Ministeriale 17 Marzo 2020 si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'Ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Il superamento della “dotazione organica”

L'art. 6 del D.Lgs. n° 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n° 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni” emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento attualmente in attesa di registrazione presso i competenti organi di controllo), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 Dicembre 2006, n° 296).

Limite del contenimento della spesa di personale prevista nel 2025 rispetto alla media del triennio 2011/2013

Descrizione	Anno di riferimento	
	Media 2011/2013	Previsione 2025
Spese macroaggregato 101	489.007,22	445.850,00
Spese macroaggregato 103	15.257,87	4.000,00
Irap macroaggregato 102	37.963,17	35.650,00
Altre spese da specificare:		
(+) Totale spese di personale (A)	542.228,26	485.500,00
(-) Componenti escluse (B)	5.098,14	500,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (C=A-B)	537.130,12	485.000,00

La spesa prevista nell'anno 2025 rispetta quindi il limite per il contenimento della spesa di personale in relazione alla media del triennio 2011/2013, secondo i disposti di cui all'art. 1, comma 557-quater, della Legge n° 296/2006.

Facoltà assunzionali per i Comuni con popolazione compresa tra 3.000 e 4.999 abitanti e con rapporto spesa di personale / entrate correnti così come definite all'art. 2 del D.M. 17 Marzo 2020

A far data dal 1 gennaio 2025 sono disapplicate le disposizioni di cui all'art. 5 del D.M. 17 Marzo 2020, pensato come transizione al nuovo sistema e, pertanto, dal 2025 agli Enti locali virtuosi è consentito incrementare la propria spesa di personale sino alla soglia prevista dall'art. 4 del D.M. medesimo, senza ulteriori limitazioni.

I dati necessari alla determinazione del possibile incremento di spesa sono i seguenti:

- le entrate correnti del triennio 2022, 2023, 2024;
- le spese di personale accertate nell'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2024);
- il Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato definitivamente nel bilancio 2025 (tale valore rimane quello di riferimento fino all'approvazione del rendiconto successivo).

Dato atto che il Comune di Piancogno rientra all'interno della **fascia d)** dell'art.3, comma 1, del D.M. 17 Marzo 2020, quella relativa ai "Comuni da 3000 a 4999 abitanti", preliminarmente occorre individuare il rapporto tra le spese per personale rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M. 17 Marzo 2020, che sono quelle di seguito dettagliatamente illustrate:

Entrate rendiconto 2022	€ 3.380.409,49
Entrate rendiconto 2023	€ 3.465.242,26
Entrate rendiconto 2024	€ 3.320.469,53
Media triennio 2021 – 2023	€ 3.388.707,09
FCDE bilancio 2024	€ 164.100,00
Media entrate al netto del FCDE (fattore "a")	€ 3.224.607,09
Spese di personale rendiconto 2024 (macro 01) al netto dell'IRAP	€ 467.386,30
altre spese di personale (eventuale trasferimento al Comune capofila)	€ 0,00
Totale (fattore "b")	€ 467.386,30
Rapporto spese di personale/media entrate correnti (%) (b/a)	14,49%
Valore soglia di riferimento comuni virtuosi, Tab.1 DM 17.3.2020 (%)	27,20%
Totale capacità assunzionale sulla media delle entrate correnti detratta la spesa di personale ultimo rendiconto approvato	409.706,83

Ai sensi dell'art. 33, comma 2, del citato D.L. 34/2019, così come attuato con il Decreto Ministeriale 17.03.2020, 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, fino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e al netto dell'IRAP, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel Bilancio di Previsione riferito alla parte corrente relativo all'ultima annualità considerata.

Infatti, l'art. 7, comma 1, del D.M. 17.03.2020 prevede che *"La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*.

Sulla scorta di quanto appena sopra rappresentato, il Comune di Piancogno è nelle condizioni ed ha la facoltà di incrementare negli anni 2025/2027 la propria spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'ultimo

rendiconto approvato (rendiconto esercizio 2024) per assunzioni a tempo indeterminato - senza che la stessa rilevi ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 - sino ad un massimo di:

Media entrate correnti al netto Fcde	€ 3.224.607,09
Percentuale tabella 1 art. 4 dm 17.03.2020	27,20%
Spesa di personale massima teorica	€ 877.093,13
Spesa di personale rendiconto 2024	€ 467.386,30
Margine per nuove assunzioni a tempo indeterminato	€ 409.706,83

ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n° 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n° 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*¹.

L'art. 23 D.Lgs. n° 81/2015 dispone che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° Gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., Legge n° 296/2006, e per gli Enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di Comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, comma 28, D.L. n° 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n° 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n° 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	- art. 9, comma 28, D.L. n° 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p.7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n° 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.Lgs. n° 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 Giugno 2014, n° 90, convertito con Legge 11 Agosto 2014, n° 114.

¹ Tale criterio non vale per i contratti di formazione e lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezione”* (fonte: Quaderno ANCI n. 13 – Il personale degli Enti Locali – LE ASSUNZIONI)

Deroghe ai vincoli dell'art. 9, comma 28, del D.L. n° 78/2010

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	<ul style="list-style-type: none">- art. 9, c.28, D.L. n. 78/2010;- Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di “spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009”).	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell’art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	<ul style="list-style-type: none">- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010;- Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di “spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009”).	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009
Assunzioni di personale educativo e scolastico degli enti locali	<ul style="list-style-type: none">- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Assunzioni di personale destinato all’esercizio delle funzioni fondamentali di cui all’articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42	<ul style="list-style-type: none">- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all’accoglienza e all’integrazione dei migranti	<ul style="list-style-type: none">- art. 16, c. 5, DL n. 91/2017 (attualmente in fase di conversione).	Negli anni 2018 e 2019, i comuni coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all’articolo 9, comma 28

Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell’art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all’art. 110, comma 1, del TUEL	<ul style="list-style-type: none">- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall’art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	<ul style="list-style-type: none">- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	<ul style="list-style-type: none">- art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	<ul style="list-style-type: none">- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017

PROGRESSIONI DI CARRIERA TRIENNIO 2025/2027, EX ART. 22, COMMA 15, D.L. 75/2017

Per il triennio 2025/2027 saranno programmate, secondo quanto previsto dal CCNL 2019-2021, eventuali progressioni di carriera con gli strumenti previsti dalla contrattazione decentrata e compatibilmente con i vincoli previsti in termini di finanza pubblica.

CESSAZIONI E ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2025/2027

Nel triennio 2025/2027 in tema di fabbisogno, alla data odierna, si prevede quanto segue:

Esercizio 2025:

- Rafforzamento dell'organico nell'ambito del Servizio Tributi, attraverso l'assunzione (ai sensi dell'art. 33, comma 2, del citato D.L. 34/2019, così come attuato con Decreto Ministeriale 17.03.2020) di n° 1 unità di personale appartenente all'Area degli Istruttori del vigente CCNL (ex cat. C), mediante ricorso alle procedure di reclutamento previste dalle norme vigenti in materia, a decorrere dal 01.12.2025.

Importi previsti esercizio 2025 (1 mese) senza quota salario accessorio:

	Stipendio vacanza comparto Ivc	Contributi (23,80%)	Inail (4,75 per mille)	Irap (8,50%)
n.1 Istruttore	€ 1.914,98	€ 455,77	€ 9,00	€ 162,77

Esercizio 2026:

- Rafforzamento dell'organico nell'ambito del Servizio Tecnico – Manutentivo, attraverso l'assunzione (ai sensi dell'art. 33, comma 2, del citato D.L. 34/2019, così come attuato con Decreto Ministeriale 17.03.2020) di n° 1 unità di personale appartenente all'Area degli Operatori del vigente CCNL (ex cat. B), mediante ricorso alle procedure di reclutamento previste dalle norme vigenti in materia, a decorrere dal 01.01.2026.

Importi previsti esercizio 2026 (12 mesi), senza quota salario accessorio:

	Stipendio vacanza comparto Ivc	Contributi (23,80%)	Inail (4,75 per mille)	Irap (8,50%)
n.1 Operatore	€ 23.093,46	€ 5.496,24	€ 207,84	€ 1.962,94

Esercizio 2027: al momento non sono previste e/o prevedibili nuove assunzioni.

Qualora nel periodo di vigenza della presente programmazione si verificasse cessazione nell'organico ad oggi non prevedibile, si procederà alla copertura del posto resosi vacante mediante ricorso alle procedure di reclutamento previste dalle norme vigenti in materia.

Situazione di soprannumero o eccedenze di personale

Non sono presenti situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n° 165/2001 come da documentazione e sentiti i Responsabili di Settore.