



AZIENDA TERRITORIALE
PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE
DELLA PROVINCIA DI TREVISO



REGIONE DEL VENETO

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2024 - 2026

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 87 del 24.05.2024

AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE DELLA PROVINCIA DI TREVISO

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2024 - 2026

1. Premessa

Il Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Azienda assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale si ispira a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Il PTFP, perciò, non si fonda su logiche meramente sostitutive in relazione al personale cessato/cessando, ma basa le proprie fondamenta sulla valutazione delle reali esigenze dell'Azienda circa il fabbisogno di personale sotto il profilo sia quantitativo (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere ai compiti demandati e istituzionali) che qualificativo (professionalità e competenze professionali necessarie in relazione all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare) programmando il fabbisogno del personale.

2. Aspetti normativi-statutari e regolamentari

La definizione del Piano triennale del fabbisogno di personale rientra tra le attività e competenze spettanti agli organi aziendali, tenuto conto degli aspetti normativo, statutari e regolamentari vigenti.

In particolare, l'art. 5 *“Definizione e articolazione della struttura organizzativa”* del vigente Regolamento del personale prevede che *“1. Il Consiglio di Amministrazione definisce la struttura organizzativa aziendale, gli indirizzi generali per l'organizzazione, per il funzionamento degli uffici e per la gestione del personale secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità e approva il regolamento del personale e la relativa dotazione organica, sulla base delle esigenze di personale rappresentate e previste nei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale di cui all'art. 7 bis della L.R. n. 53/1993...”*.

In quest'ottica anche lo Statuto aziendale, approvato da ultimo con delibera n. 10 del 26.02.2019, attribuisce competenze ai diversi organi aziendali nella gestione del personale e organizzazione degli uffici. In particolare il comma 2 lettera e) dell'art. 7 dello Statuto aziendale definisce che:

“2. Spetta, altresì, al Consiglio:

e) definire la struttura organizzativa aziendale, gli indirizzi generali per l'organizzazione, per il funzionamento degli uffici e per la gestione del personale secondo criteri di efficienza, efficacia ed economicità;”

Ugualmente l'art. 12 dello Statuto aziendale attribuisce invece al Direttore i seguenti compiti:

“[...]

2. Il Direttore, al quale sono attribuiti i poteri di rappresentanza anche verso l'esterno per gli atti di gestione dell'Azienda, assicura l'efficienza, l'economicità e la rispondenza dell'azione amministrativa alle linee di indirizzo generale ed agli obiettivi pluriennali definiti dal Consiglio, in particolare:

d) dirige il personale ed organizza i servizi;

[...]

3. Al Direttore compete altresì:

b) *determinare i criteri generali di organizzazione degli uffici, adottando i provvedimenti idonei al miglioramento dell'efficienza e della funzionalità e dell'economicità e rispondenza all'azione tecnico-amministrativa, ai fini gestionali e particolari dell'Azienda.*"

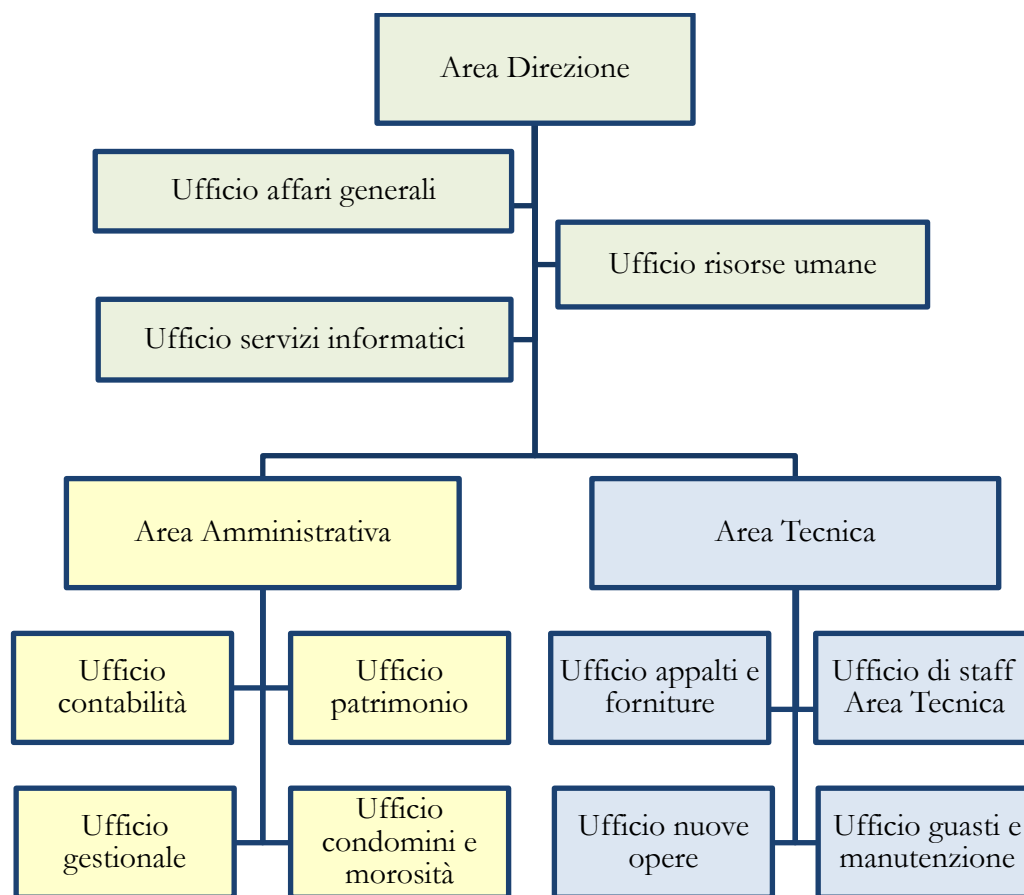
Oltre agli aspetti regolamentari e normativo-statutari suesposti, anche ulteriori atti aziendali definiscono il perimetro all'interno del quale determinare le scelte in materia di fabbisogno del personale. In particolare la dotazione organica del personale approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 29 del 13.04.2022 individua un organico complessivo di 70 unità, ripartite per livelli, come segue:

LIVELLO/QUALIFICA	DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE
DIRIGENTE	3
Q	3
8	3
7	12
6	18
5	19
4	10
3	2
TOTALE	70

Contestualmente all'approvazione della dotazione organica del personale, il Consiglio di Amministrazione con delibera n. 28 ha approvato anche la nuova struttura organizzativa aziendale, successivamente modificata con delibera n. 177 del 05.12.2022; quest'ultimo provvedimento conferma l'istituzione di tre Aree operativo-funzionali, dove le competenze di ciascuna Area sono aggregate in Uffici, affidando la responsabilità organizzativa e il coordinamento dei task di lavoro affidati ai Responsabili di ciascuna Area.

Tale modifica della struttura organizzativa aziendale è il risultato conclusivo di un processo di aggiornamento dell'articolazione aziendale, finalizzato a dare attuazione alla riorganizzazione dei processi in un ambito sempre più dinamico e complesso, sensibilizzare i responsabili di struttura nel raggiungimento degli obiettivi assegnati, tenuto conto anche delle nuove attività affidate dalla L.R. 39/2017 e della necessità di garantire una gestione più efficiente delle attività stesse.

La rappresentazione grafica seguente evidenzia chiaramente le strutture afferenti a ciascuna Area, definendo al contempo le competenze inserite in ogni Area:



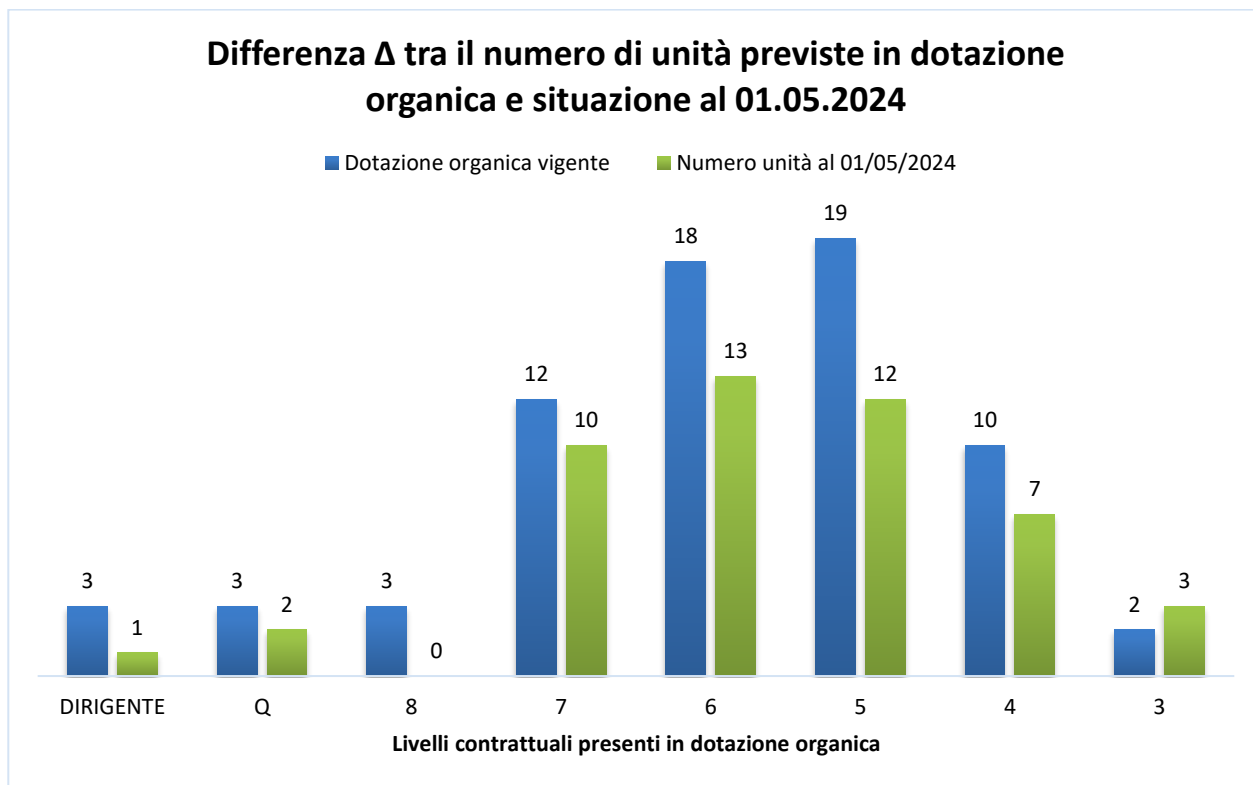
3. Organico al 01.05.2024

Alla data del 01.05.2024 l'organico aziendale risulta formato da un totale di 48 dipendenti, di cui 4 con rapporto di lavoro a tempo parziale, così distribuiti per livello:

LIVELLO/QUALIFICA	NUMERO UNITA' AL 01.05.2024	di cui a tempo parziale
DIRIGENTE	1	
Q	2	
8	0	
7	10	
6	13	2
5	12	2
4	7	
3	3	
TOTALE	48	4

Da evidenziare che al livello 3 è presente una unità che risulta essere in esubero. In riferimento a quest'ultima posizione si è ritenuto di non procedere alla riformulazione della dotazione organica, in considerazione della cessazione dal servizio, che si realizzerà nel mese di giugno 2024, di una unità inquadrata in tale livello, che riporta nell'alveo della dotazione organica il numero dei lavoratori inquadrati nel livello 3.

Rispetto alla dotazione organica vigente, approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 29 del 13.04.2022, l'organico complessivo sconta una diminuzione di ben 22 unità, così ripartita per quanto riguarda la distribuzione nei livelli:



4. Costo medio del personale per la programmazione

Al fine di poter programmare la spesa del personale considerando i fattori collegati al costo, si definisce come dalla tabella che segue (Tabella n. 1) la stima del costo medio unitario del personale dell'Azienda per livello, distinto per le singole annualità in considerazione delle disposizioni derivanti dal rinnovo del CCNL dei servizi ambientali – Utilitalia sottoscritto in data 18.05.2022 e dalle normali progressioni parametriche maturate in relazione all'anzianità di servizio per quanto riferito al personale con qualifica non dirigenziale.

Si ritiene utile, pertanto, dare evidenza delle retribuzioni base parametriche previste dall'accordo di rinnovo del CCNL dei servizi ambientali sottoscritto in data 18.05.2022, per i livelli presenti in dotazione organica:

Retribuzioni base parametriche (minimi tabellari)

Livello e parametro	Decorrenza minimi contrattuali	
	01/07/2023	01/07/2024
Q	3.455,57	3.499,77
8	3.074,99	3.114,33
7A	2.770,56	2.806,01
7B	2.634,63	2.668,34
6A	2.506,61	2.538,67
6B	2.391,12	2.421,71
5A	2.273,00	2.302,08
5B	2.176,39	2.204,24
4A	2.081,89	2.108,53
4B	2.018,61	2.044,44

3A	1.954,19	1.979,19
3B	1.862,99	1.886,83

Il personale dirigente, al quale si applica il CCNL per i dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità, non risulta interessato da aumenti contrattuali nel periodo in oggetto. Il Trattamento minimo di garanzia previsto dal citato CCNL è fissato in € 75.000,00.

Si rappresenta, altresì, la retribuzione annua lorda distinta per le singole annualità:

Retribuzione annua lorda

LIVELLO / CATEGORIA	2024	2025-2026
DIRETTORE	113.392,00	113.392,00
DIRIGENTI	75.000,00	75.000,00
Q	51.312,00	51.621,00
8	44.060,00	44.335,00
7A	39.770,00	40.018,00
7B	37.855,00	38.091,00
6A	36.051,00	36.276,00
6B	34.424,00	34.638,00
5A	32.760,00	32.963,00
5B	31.399,00	31.594,00
4A	30.067,00	30.254,00
4B	29.176,00	29.356,00
3A	28.268,00	28.443,00
3B	26.983,00	27.150,00

Tabella n. 1 – Costo annuo medio del personale ¹

LIVELLO / CATEGORIA	COSTO MEDIO 2024	COSTO MEDIO 2025	COSTO MEDIO 2026
DIRETTORE	156.859,00	156.859,00	156.859,00
DIRIGENTI	117.250,00	117.250,00	117.250,00
Q	78.872,00	78.862,00	78.586,00
8	66.180,00	66.755,00	66.755,00
7	63.626,00	63.397,00	63.240,00
6	56.008,00	55.435,00	55.700,00
5	50.248,00	50.380,00	50.601,00
4	46.230,00	46.196,00	46.054,00
3	45.211,00	44.543,00	44.681,00

¹ La stima del costo medio del personale non dirigente è comprensiva del:

- calcolo del costo annuo fisso e continuativo, oltre all'indennità di funzione e alla retribuzione di risultato prevista per il personale coinvolto nel piano assunzioni, inclusi gli oneri diretti ed indiretti a carico dell'Azienda;
 - salario accessorio, comprensivo di oneri, pari all'importo medio aziendale;
 - adeguamento rinnovo CCNL;
 - passaggi dalla posizione parametrica B alla posizione parametrica A come da previsioni contrattuali;
 - aumento periodico della retribuzione individuale di anzianità decorrente dal 01.01.2024;
- per il personale dirigente del:
- calcolo del costo annuo fisso e continuativo, oltre all'indennità di funzione e alla retribuzione di risultato prevista per le posizioni dirigenziali, inclusi gli oneri diretti ed indiretti a carico dell'Azienda.

Si ritiene utile, inoltre, dare evidenza del costo teorico della vigente dotazione organica

LIVELLO/QUALIFICA	DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE	COSTO TEORICO DOTAZIONE ORGANICA
DIRIGENTE	3	391.359,00
Q	3	236.616,00
8	3	198.540,00
7	12	763.512,00
6	18	1.008.144,00
5	19	954.712,00
4	10	462.300,00
3	2	90.422,00
TOTALE	70	4.105.605,00

5. Piano del fabbisogno del personale in prospettiva triennale.

In considerazione di quanto rappresentato ai punti 2 e 3 del presente PTFP, appare evidente come il numero di personale presente in Azienda sia decisamente ridotto rispetto alle attività complessivamente affidate dalla normativa di settore.

I numeri suesposti, evidenziando uno scostamento di oltre 20 unità rispetto al valore dato dalla dotazione organica vigente, esprimono chiaramente una situazione critica dal punto di vista occupazionale dell'Azienda.

Risulta altrettanto vero, però, che anche dal punto di vista economico/finanziario l'Azienda si trova tuttora a dover affrontare un periodo di incertezze, dettato da un lato dall'entrata a regime della riforma di settore e dall'altro da un contesto socio-economico profondamente modificato.

Permane, quindi, l'esigenza di affrontare le scelte relative al piano del fabbisogno di personale, cercando di coniugare queste due esigenze/criticità, spesso divergenti, con l'obiettivo di garantire la stabilità economico/finanziaria dell'Azienda unitamente alla sostenibilità, anche prospettica, della spesa del personale, garantendo l'efficienza aziendale nella gestione dei processi affidati.

Si è ritenuto di confermare l'integrazione dell'organico con un processo graduale, individuando prioritariamente le posizioni che risultano determinanti per garantire una piena operatività dell'Azienda e una gestione ottimale delle attività aziendali.

La revisione della Struttura Aziendale, attuata con decorrenza dal mese di gennaio 2023 e dalla quale è derivata una diversa assegnazione delle attività aziendali alle strutture incardinate in ciascuna Area, ha evidenziato in particolare la carenza di personale specialistico, che solo parzialmente è stata compensata con le assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2023.

5.1 – Fabbisogno Area Direzione

Alle strutture incardinate nell'Area Direzione sono affidate attività di *compliance management*, assistenza all'attività degli Organi aziendali, gestione della rete informatica aziendale e gestione delle risorse umane.

Nell'ottica di realizzare, nel medio periodo, obiettivi strategici nell'ambito della modernizzazione dell'infrastruttura e dei sistemi informativi aziendali, della digitalizzazione delle pratiche amministrative e della sicurezza dei dati, in risposta anche alle spinte del legislatore, l'Azienda intende incrementare l'investimento di risorse da dedicare precipuamente a tali finalità, considerata anche la trasversalità che i servizi informatici rivestono in un sistema aziendale.

Incide sul fabbisogno di personale anche la rilevata necessità di assicurare stabilmente un presidio dei crescenti adempimenti in materia di anticorruzione e di trasparenza, compresi quelli di effettivo

monitoraggio applicativo in tali ambiti, ma anche l'esigenza di intraprendere progettualità in ambito di archiviazione, conservazione sostitutiva, dematerializzazione.

L'Azienda deve, infine, compensare le cessazioni dal servizio per quiescenza che sono previste nel breve termine. Per garantire la continuità amministrativa nonché gli adeguati affiancamenti e passaggi di consegne, le nuove risorse dovranno essere integrate prima della cessazione delle risorse uscenti.

Si valuta quindi necessario procedere ad incrementare l'organico nel triennio in considerazione, di una unità di ottavo livello, una di sesto livello, due di quinto livello ed una di quarto livello; le professionalità richieste ricadono principalmente nell'ambito giuridico-amministrativo, mentre per due unità la professionalità richiesta è di carattere informatico, della poichè alla data attuale non vi è alcuna figura presente in Azienda con detta professionalità.

Nel periodo oggetto della presente programmazione è prevista la cessazione dal servizio di otto unità con inquadramento nei diversi livelli, meglio specificati nelle tabelle di dettaglio di seguito riportate, per le quali si prevede la sostituzione con sette figure di pari inquadramento e professionalità; per l'ulteriore figura in uscita, costituendo l'unità sovrannumeraria, non si procederà alla sostituzione della stessa.

5.2 – Fabbisogno Area Amministrativa

Alle strutture incardinate nell'Area Amministrativa sono affidate le attività ed i conseguenti adempimenti di natura contabile e fiscale, le attività previste dal Titolo III della L.R. 39/2017 "Disciplina della assegnazione e della gestione degli alloggi di edilizia residenziale pubblica".

Il fabbisogno di personale dell'Area risulta influenzato dalla presenza di convenzioni attraverso le quali le amministrazioni Comunali, enti proprietari degli alloggi ERP, delegano all'Azienda attività che sarebbero di propria competenza quali ad esempio le assegnazioni, i subentri, le ospitalità, gli ampliamenti, la gestione delle autogestioni e dei procedimenti di decadenza. Si prevede che entro il 2025 si verifichi un sensibile incremento delle citate convenzioni, derivante da una attività di promozione presso le Amministrazioni comunali della provincia.

Inoltre, la struttura amministrativa, nel corso dell'anno 2024, sarà investita dalle attività inerenti ai rinnovi quinquennali dei contratti di locazione secondo quanto previsto dalla L.R. 39/2017, che andranno quindi a sommarsi a quelle ordinarie e interesseranno circa 3800 posizioni.

L'Azienda intende dedicare maggiori risorse alla gestione delle irregolarità nella conduzione degli alloggi, da un lato istituendo un proprio servizio ispettivo dedicato alla verifica delle attività delle autogestioni; dall'altro intensificando tutte quelle attività volte alla prevenzione e gestione delle situazioni di morosità nel versamento dei canoni e delle spese di gestione dei servizi comuni.

Per far fronte ai carichi di lavoro sopra descritti, l'Azienda rileva la necessità nel breve-medio termine di incrementare le risorse impiegate ed effettuare passaggi di livello per coprire posizioni specialistiche.

L'Azienda deve, infine, compensare le cessazioni dal servizio per quiescenza che sono previste nel breve termine. Per garantire la continuità amministrativa nonché gli adeguati affiancamenti e passaggi di consegne, le nuove risorse dovranno essere integrate prima della cessazione delle risorse uscenti.

Nell'ambito dell'Area in oggetto si ritiene necessario procedere ad incrementare l'organico di una unità di ottavo livello, una di settimo livello, una di sesto livello ed una di quarto livello; in considerazione delle attività di competenza delle strutture dell'Area, le professionalità richieste ricadono principalmente nell'ambito giuridico-amministrativo.

Nel periodo oggetto della presente programmazione è prevista la cessazione dal servizio di quattro unità, rispettivamente inquadrate nel settimo, sesto, quinto e quarto livello. Si ritiene di attivare, nel triennio in esame, le procedure di reclutamento per tutte le posizioni interessate.

5.3 – Fabbisogno Area Tecnica

Alle strutture incardinate nell'Area Tecnica sono affidate principalmente le attività di gestione tecnico-amministrativa dell'intero ciclo di vita dei progetti edilizi nell'ambito della manutenzione straordinaria, provvedendo all'eliminazione delle barriere architettoniche e alla progettazione per l'efficientamento energetico, oltre agli interventi per la messa in sicurezza degli impianti negli alloggi. Cura la manutenzione ordinaria degli stabili e predispone il fabbisogno manutentivo. È presente all'interno

dell'Area una struttura che si occupa di appalti e forniture per tutti gli ambiti aziendali, partendo dalla fase di programmazione, fino alla stipula contrattuale.

La piena applicazione della normativa di settore e le novità normative in tema di bonus energetici e programmi di investimento regionali/nazionali, in particolare il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), hanno reso evidenti alcune problematiche nella gestione delle attività aziendali per quanto riguarda l'Area in esame. Tali criticità sono strettamente connesse ad una cospicua diminuzione di personale dipendente verificatasi nell'ultimo triennio e, al contempo, alla necessità di incrementare le competenze e professionalità in determinati ambiti specialistici. Pertanto, al fine di migliorare la situazione attuale, tenuto conto delle suddette criticità, appare quantomai necessario effettuare un'attenta valutazione in tema di fabbisogno del personale nel prossimo triennio dell'Area Tecnica, così da non compromettere il buon esito degli attuali programmi complessi di intervento edilizio, tra cui ad esempio il PINQUA.

In quest'ottica si rinviene, pertanto, la necessità dell'assunzione di nuove figure, strettamente funzionali allo svolgimento di determinate attività specialistiche, inclusa quella dirigenziale.

Allo stesso tempo, Ater sta effettuando una analisi organizzativa dei processi relativi alla gestione della manutenzione ordinaria e alla posizione delle residuali risorse facenti parte della cd. squadra operai. In particolare l'Azienda sta valutando il ricollocamento di tali risorse in un team chiamato a collaborare con gli ispettori di cantiere, da effettuarsi mediante un cambio mansioni e ricollocazione del personale interessato.

L'Azienda deve, infine, compensare le cessazioni dal servizio per quiescenza che sono previste nel breve termine. Per garantire la continuità amministrativa nonché gli adeguati affiancamenti e passaggi di consegne, le nuove risorse dovranno essere integrate prima della cessazione delle risorse uscenti.

Entrando nel dettaglio della programmazione del fabbisogno triennale, si ritiene necessario procedere ad incrementare l'organico di una unità di livello Q (Quadro), una unità di ottavo livello, 1 unità di settimo livello, due unità di sesto livello ed una unità di quinto livello; le professionalità richieste sono principalmente tecnico-specialistiche.

5.4 – Fabbisogno personale dirigente

La dotazione organica aziendale prevede la presenza di un dirigente per ciascuna delle tre Aree operativo-funzionali; l'attuale organico aziendale consta di un solo dirigente. Nello specifico, il dirigente dell'Area Amministrativa, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, è stato nominato Direttore dell'Azienda e, pertanto, ricopre entrambi i ruoli; inoltre, essendo vacante dal 01.04.2024 la posizione del dirigente dell'Area Tecnica, l'incarico di responsabilità e coordinamento dell'Area stessa è posta direttamente in capo al Direttore, come previsto dal Regolamento del personale.

Nel triennio in oggetto, quindi, giungendo altresì a compimento l'attuale incarico di Direttore, è previsto l'incremento di organico per entrambe le posizioni citate, di Direttore e di dirigente dell'Area Tecnica.

Tabella n. 2 – Sintesi obiettivo organico al 31.12.2026

Livello / Qualifica	Dotazione organica vigente	Organico al 01.05.2024	Assunzioni programmate	Cessazioni previste	Organico previsto al 31.12.2026
DIRIGENTE	3	1	2	0	3
Q	3	2	1	0	3
8	3	0	3	0	3
7	12	10	6	4	12
6	18	13	10	6	17
5	19	12	10	7	15
4	10	7	10	8	9

3	2	3	0	1	2
TOTALE	70	48	42	26	64

Il programma di assunzioni previste è dettagliato nelle tabelle seguenti e sarà attuato attingendo a graduatorie selettive e di mobilità o avviando nuove procedure selettive, di mobilità o di passaggio di livello, nel pieno rispetto dei criteri e modalità per il reclutamento del personale disciplinati dal “Regolamento del personale”, che costituisce uno strumento di regolamentazione dell’operatività aziendale che assicura i principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità in armonia con la normativa comunitaria, nazionale e regionale applicabile.

Qualora all’atto dell’avvio della procedura di reclutamento l’Azienda ravvisi la presenza in organico di personale in possesso dei requisiti e della professionalità richiesta per la posizione da ricoprire, l’aumento di organico potrà realizzarsi mediante procedura di passaggio di livello; in tal caso si procederà successivamente ad avvio di ulteriore procedura per la sostituzione della posizione resasi vacante.

Laddove si manifestasse la necessità in relazione a comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, l’Azienda potrà far ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato nei limiti e nel rispetto delle previsioni del CCNL di categoria e dalla normativa regionale o nazionale.

Tabella n. 3 – Programma aziendale assunzioni anno 2024 – post 01.05.2024

Anno 2024	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	0	8	5	6	3	1	0	0	23
Numero passaggi di livello	0	0	4	3	1	0	0	0	8
Cessazioni	1	3	3	4	3	0	0	0	14
Uscite per passaggio di livello	0	4	3	1	0	0	0	0	8
Spesa per unità	45.211	46.230	50.248	56.008	63.626	66.180	78.872	117.250	
Variazione spesa annua	-45.211,00	46.230,00	150.744,00	224.032,00	63.626,00	66.180,00	0	0	505.601,00

Tabella n. 3.1 – Programma assunzioni anno 2024 – post 01.05.2024 – Direzione

Anno 2024 Direzione	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	0	2	3	3	1	0	0	0	9
Numero passaggi di livello	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazioni	1	1	1	2	1	0	0	0	6
Uscite per passaggio di livello	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella n. 3.2 – Programma assunzioni anno 2024 – post 01.05.2024 – Area Amministrativa

Anno 2024 A. Amm.va	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	0	3	1	1	1	1	0	0	7
Numero passaggi di livello	0	0	1	1	0	0	0	0	2
Cessazioni	0	1	1	1	1	0	0	0	4
Uscite per passaggio di livello	0	1	1	0	0	0	0	0	2

Tabella n. 3.3 – Programma assunzioni anno 2024 – post 01.05.2024 – Area Tecnica

Anno 2024 A. Tecnica	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	0	3	1	2	1	0	0	0	7
Numero passaggi di livello	0	0	3	2	1	0	0	0	6
Cessazioni	0	1	1	1	1	0	0	0	4
Uscite per passaggio di livello	0	3	2	1	0	0	0	0	6

Tabella n. 4 – Programma aziendale assunzioni 2025

Anno 2025	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	0	2	0	1	0	1	0	2	6
Numero passaggi di livello	0	0	1	1	2	0	0	0	4
Cessazioni	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Uscite per passaggio di livello	0	1	1	2	0	0	0	0	4
Spesa per unità	44.543	46.196	50.380	55.435	63.397	66.755	78.862	117.250	
Variazione spesa annua	0	46.196,00	0	0	63.397,00	66.755,00	0	234.500,00	410.848,00

Tabella n. 4.1 – Programma assunzioni 2025 – Direzione

Anno 2025 Direzione	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	0	0	0	1	0	0	0	1	2
Numero passaggi di livello	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Cessazioni	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Uscite per passaggio di livello	0	0	0	1	0	0	0	0	1

Tabella n. 4.2 – Programma assunzioni 2025 – Area Amministrativa

Anno 2025 A. Amm.va	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Numero passaggi di livello	0	0	1	1	1	0	0	0	3
Cessazioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uscite per passaggio di livello	0	1	1	1	0	0	0	0	3

Tabella n. 4.3 – Programma assunzioni 2025 – Area Tecnica

Anno 2025 A. Tecnica	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	0	1	0	0	0	1	0	1	3
Numero passaggi di livello	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uscite per passaggio di livello	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella n. 5 – Programma aziendale assunzioni 2026

Anno 2026	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	0	0	0	0	0	1	1	0	2
Numero passaggi di livello	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uscite per passaggio di livello	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Spesa per unità	44.681	46.054	50.601	55.700	63.240	66.755	78.586	117.250	
Variazione spesa annua	0	0	0	0	0	66.755,00	78.586,00	0	145.341,00

Tabella n. 5.1 – Programma assunzioni 2026 – Direzione

Anno 2026 Direzione	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Numero passaggi di livello	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uscite per passaggio di livello	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella n. 5.2 – Programma assunzioni 2026 – Area Amministrativa

Anno 2026 A. Amm.va	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Numero passaggi di livello	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uscite per passaggio di livello	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella n. 5.3 – Programma assunzioni 2026 – Area Tecnica

Anno 2026 A. Tecnica	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Numero passaggi di livello	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uscite per passaggio di livello	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella n. 6 – Piano del fabbisogno di personale 2024 - 2026

Anni 2024/2026	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	0	10	5	7	3	3	1	2	31
Numero passaggi di livello	0	0	5	4	3	0	0	0	12
Cessazioni	1	3	3	4	4	0	0	0	15
Uscite per passaggio di livello	0	5	4	3	0	0	0	0	12
Variazione spesa annua	-45.211,00	92.426,00	150.744,00	224.032,00	127.023,00	199.690,00	78.586,00	234.500,00	1.061.790,00

Tabella n. 6.1 – Fabbisogno del personale 2024 - 2026 – Direzione

Anni 2024/2026 Direzione	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	0	2	3	4	1	1	0	1	12
Numero passaggi di livello	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Cessazioni	1	1	1	2	2	0	0	0	7
Uscite per passaggio di livello	0	0	0	1	0	0	0	0	1

Tabella n. 6.2 – Fabbisogno del personale 2024 - 2026 – Area Amministrativa

Anni 2024/2026 A. Amm.va	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	0	4	1	1	1	1	0	0	8
Numero passaggi di livello	0	0	2	2	1	0	0	0	5
Cessazioni	0	1	1	1	1	0	0	0	4
Uscite per passaggio di livello	0	2	2	1	0	0	0	0	5

Tabella n. 6.3 – Fabbisogno del personale 2024 - 2026 – Area Tecnica

Anni 2024/2026 A. Tecnica	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	0	4	1	2	1	1	1	1	11
Numero passaggi di livello	0	0	3	2	1	0	0	0	6
Cessazioni	0	1	1	1	1	0	0	0	4
Uscite per passaggio di livello	0	3	2	1	0	0	0	0	6

6. Finanziamento e sostenibilità finanziaria dei costi del personale.

Ai fini della valutazione in ordine alla sostenibilità economica dei costi del personale, si evidenzia la stima del costo complessivo distinta per ciascuna annualità, nel quale risulta incluso altresì il costo di personale con contratto flessibile; dando atto che la spesa prevista per ciascuna annualità del triennio 2024 – 2026 si colloca entro il parametro della spesa storica del personale per il triennio 2011 – 2013, corrispondente ad euro 4.266.544,00.

Esercizio	Costo del personale
2024	3.550.000,00
2025	3.800.000,00
2026	3.950.000,00

I costi oggetto del presente Piano sono principalmente finanziati dai canoni di locazione degli alloggi ERP e non ERP, che nell'esercizio 2022 ammontavano complessivamente ad euro 7.986.159,00; partecipano inoltre al finanziamento stesso le somme dovute all'Azienda in esecuzione delle convenzioni di cui al punto 5.2. Il saldo attivo permette, quindi, di coprire l'incremento di personale risultante dal presente Piano.