AZIENDA TERRITORIALE
PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE
DELLA PROVINCIA DI TREVISO

REGIONE DEL VENETO

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2025 - 2027

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 30 del 06.03.2025

AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE DELLA PROVINCIA DI TREVISO

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2025 - 2027

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 viene redatto secondo logiche meramente sostitutive in relazione al personale cessato/cessando, ma volge il proprio sguardo alla 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 qualitativo (professionalità e competenze professionali necessarie in relazione all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare), così definendo il programma del fabbisogno di 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 normativi, 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 quanto segue:
"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".

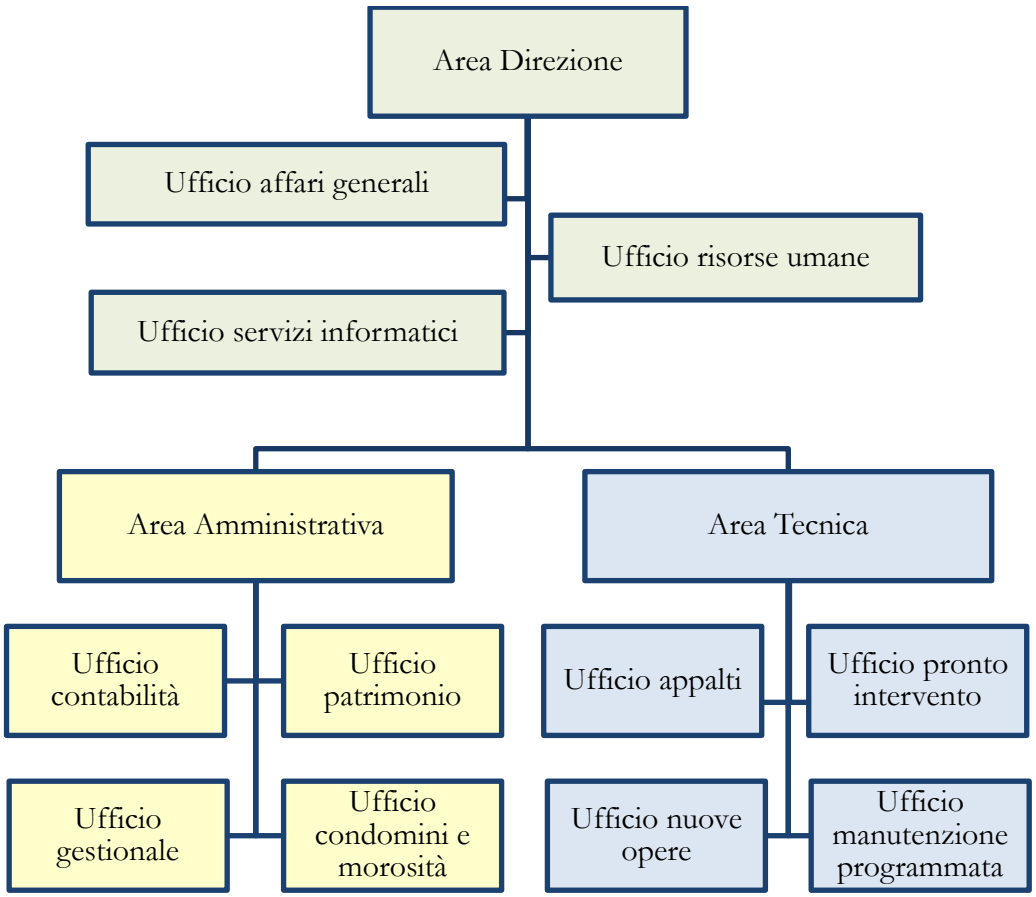
Oltre agli aspetti regolamentari e normativo-statutari appena illustrati, vi sono anche ulteriori atti aziendali che concorrono a definire il perimetro all'interno del quale determinare le scelte in materia di fabbisogno del personale. Nel dettaglio, la dotazione organica del personale approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 30.01.2025 individua un organico complessivo di 66 unità, ripartite per livelli, così come segue:

LIVELLO/QUALIFICA	DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE
DIRIGENTE	3
Q	3
8	3
7	15
6	16
5	17
4	8
3	1
TOTALE	**66**

La vigente struttura organizzativa aziendale, approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 173 del 28.11.2024, conferma l'istituzione di tre Aree operativo-funzionali, dove le competenze di ciascuna Area sono aggregate in Uffici la cui responsabilità organizzativa ed il coordinamento dei task di lavoro sono affidati ai Responsabili di ciascuna Area.

Tale recente modifica della struttura organizzativa aziendale è il risultato di un costante processo di razionalizzazione dell'articolazione aziendale, finalizzato a dare attuazione alla riorganizzazione dei processi in un ambito caratterizzato da una crescente dinamicità e complessità, sensibilizzando i responsabili di struttura all'importanza del raggiungimento degli obiettivi assegnati, tenuto conto anche delle attività affidate dalla L.R. 39/2017 e della necessità di garantire una gestione maggiormente efficiente delle risorse umane nelle attività svolte.

L'organigramma grafico seguente fornisce una chiara rappresentazione delle strutture afferenti a ciascuna Area.

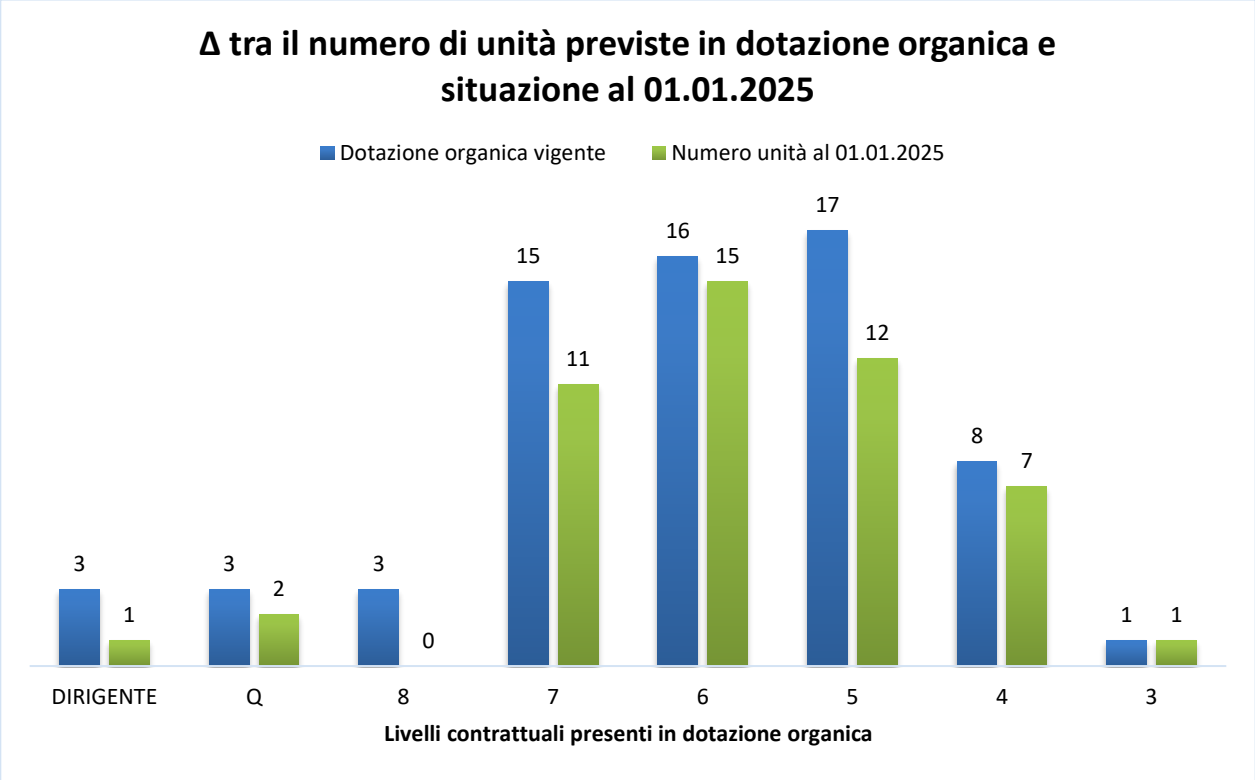


3. Organico al 01.01.2025

Alla data del 01.01.2025, l'organico aziendale risulta formato da un totale di 49 dipendenti, di cui 4 con rapporto di lavoro a tempo parziale, così distribuiti per livello:

LIVELLO/QUALIFICA	NUMERO UNITA' AL 01.01.2025	di cui a tempo parziale
DIRIGENTE	1	
Q	2	
8	0	
7	11	
6	15	2
5	12	2
4	7	
3	1	
TOTALE	49	4

Rispetto alla dotazione organica vigente, approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 12 del 30.01.2025, l'organico complessivo presenta uno scostamento di ben 17 unità, così ripartita per quanto riguarda la distribuzione nei livelli:



Da evidenziare che non risultano presenti unità sovrannumerarie in alcun livello.

4. Costo medio del personale per la programmazione

Al fine di poter programmare la spesa del personale, è stata definita la stima del costo medio unitario annuale per ciascun livello, come risulta dalla Tabella n. 1, derivante dall'applicazione del CCNL dei servizi ambientali del 18.05.2022, per quanto attiene al personale con qualifica non dirigenziale, e del CCNL per i dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità, per quanto attiene al personale con qualifica dirigenziale. La tabella citata riporta altresì la retribuzione annua lorda (RAL) spettante a noma di legge o di contratto, nonché la retribuzione base parametrale ed il trattamento minimo complessivo di garanzia (TMCG), rispettivamente previsti dal CCNL dei servizi ambientali e dal CCNL per i dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità.

Tabella n. 1 – Costo annuo medio del personale [1]

LIVELLO / CATEGORIA	RETRIBUZIONE TABELLARE/TMCG	RAL	COSTO MEDIO ANNUO
DIRETTORE	6.538,46	113.400,00	157.979,00
DIRIGENTI	6.538,46	85.000,00	135.136,00
Q	3.499,77	51.621,00	87.913,00
8	3.114,33	44.335,00	73.584,00
7A	2.806,01	40.018,00	66.965,00
7B	2.668,34	38.091,00	
6A	2.538,67	36.276,00	56.707,00
6B	2.421,71	34.638,00	
5A	2.302,08	32.963,00	51.504,00
5B	2.204,24	31.594,00	
4A	2.108,53	30.254,00	45.660,00
4B	2.044,44	29.356,00	
3A	1.979,19	28.443,00	46.985,00
3B	1.886,83	27.150,00	

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

LIVELLO/ QUALIFICA	DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE	COSTO TEORICO ANNUALE DOTAZIONE ORGANICA
DIRIGENTE	3	428.251,00
Q	3	263.739,00
8	3	220.752,00
7	15	1.004.475,00
6	16	907.312,00
5	17	875.568,00
4	8	365.280,00
3	1	46.985,00
TOTALE	**66**	**4.112.362,00**

5. Piano del fabbisogno del personale in prospettiva triennale.

In considerazione di quanto rappresentato poc'anzi, appare evidente come il numero di personale presente in Azienda sia decisamente ridotto rispetto alle attività complessivamente affidate dalla normativa di settore.

[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;
- passaggi dalla posizione parametrale B alla posizione parametrale 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.

I numeri suesposti evidenziano uno scostamento di 17 unità rispetto al valore dato dalla dotazione organica vigente ed esprimono chiaramente una situazione di stress dal punto di vista occupazionale dell'Azienda.
Risulta altrettanto vero, tuttavia, che anche dal punto di vista economico/finanziario, l'Azienda si trova tuttora a dover affrontare un periodo di incertezza dettato, da un lato, dall'entrata a regime della riforma di settore e, dall'altro, da un contesto socioeconomico profondamente instabile, i quali impongono un approccio di cautela nell'aumento di spesa.
Risulta pertanto necessario affrontare le scelte relative al piano del fabbisogno di personale, cercando di coniugare queste esigenze antitetiche con l'obiettivo di garantire la stabilità economico/finanziaria dell'Azienda e la sostenibilità, anche prospettica, della spesa per il personale, garantendo al contempo 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; analogamente le risorse che dovranno sopperire alle cessazioni dal servizio previste nel periodo in oggetto, dovranno essere integrate in modo tale da permettere un adeguato affiancamento e passaggio di consegne.

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 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 e ai recenti fatti di cronaca in merito ad attacchi informatici ai danni di enti pubblici di varia natura, 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.
Si ritiene quindi necessario procedere ad incrementare l'organico nel triennio in considerazione, di una unità di ottavo livello, una di settimo livello, due di quinto livello e una di quarto livello; le professionalità richieste ricadono principalmente nell'ambito giuridico-amministrativo, mentre per una unità la professionalità richiesta è di carattere tecnico-informatico.
Nel periodo oggetto della presente programmazione è prevista la cessazione dal servizio di sette unità con inquadramento nei diversi livelli, meglio specificati nelle tabelle di dettaglio di seguito riportate, per le quali si prevede la sostituzione con altrettante figure di pari inquadramento e professionalità.

5.2 – Fabbisogno Area Amministrativa

Alle strutture incardinate nell'Area Amministrativa sono affidate le attività ed i conseguenti adempimenti di natura contabile e fiscale, nonché le attività previste dal Titolo III della L.R. 39/2017, rubricato "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, il coordinamento delle autogestioni e la gestione dei procedimenti di decadenza.
Inoltre, l'effetto perdurante della situazione di incertezza economica e prospettica nel periodo considerato, impone di porre maggiore attenzione alle attività che riguardano la gestione della morosità, intesa in senso lato.
Sul punto, l'Azienda intende dedicare maggiori risorse alla gestione delle irregolarità nella conduzione degli alloggi, da un lato continuando l'iter per l'istituzione di un proprio servizio ispettivo dedicato alla verifica delle attività delle autogestioni; dall'altro, intensificando l'attività di monitoraggio in modo da

prevenire e gestire anzitempo le 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.
Nell'ambito dell'Area in oggetto si ritiene necessario procedere ad incrementare l'organico di una unità di ottavo livello, una di settimo livello ed una di quinto 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 otto unità, con inquadramento nei diversi livelli meglio specificati nelle tabelle di dettaglio di seguito riportate, per le quali si prevede la sostituzione con altrettante figure di pari inquadramento e professionalità.

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 costruzione di nuove opere, della manutenzione straordinaria e ordinaria degli alloggi, ivi inclusi gli interventi di eliminazione delle barriere architettoniche, l'efficientamento energetico degli edifici, oltre agli interventi per la messa in sicurezza degli impianti. L'Area Tecnica sovrintende alla manutenzione degli stabili e predispone il fabbisogno manutentivo. È presente all'interno dell'Area una struttura che si occupa degli appalti di servizi 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; 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, specialmente quelli che accedono a fondi europei, statali e/o regionali.
Allo stesso tempo, nel corso dell'ultimo triennio, Ater ha completato una revisione dei processi relativi alla gestione della manutenzione ordinaria degli alloggi, ricollocando le risorse afferenti alla cd. squadra operai all'interno di un team chiamato a collaborare con il personale assegnato alle ispezioni di cantiere, il cui focus è quello di sovraintendere ai lavori di riatto compiuti dalle imprese appaltatrici.
In quest'ottica si rinviene, pertanto, la necessità dell'assunzione di nuove figure, connotate da abilità e competenze verticali strettamente connesse allo svolgimento di dette attività specialistiche.
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, una unità di settimo livello e due 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 31.12.2027

Livello / Qualifica	Dotazione organica vigente	Organico al 01.01.2025	Assunzioni programmate	Cessazioni previste	Organico previsto al 31.12.2027
DIRIGENTE	**3**	**1**	2	0	**3**
Q	**3**	**2**	1	0	**3**
8	**3**	**0**	3	0	**3**
7	**15**	**11**	8	5	**14**
6	**16**	**15**	10	10	**15**
5	**17**	**12**	13	8	**17**
4	**8**	**7**	10	9	**8**
3	**1**	**1**	0	0	**1**
TOTALE	**66**	**49**	**47**	**32**	**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 2025

Anno 2025	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	**0**	**6**	**4**	**4**	**3**	**1**	**0**	**1**	**19**
Numero passaggi di livello	**0**	**0**	**2**	**1**	**2**	**0**	**0**	**0**	**5**
Cessazioni	0	3	3	3	3	0	0	0	**12**
Uscite per passaggio di livello	**0**	2	1	2	0	0	0	0	**5**
Spesa per unità	46.985	45.660	51.504	56.707	66.965	73.584	87.913	135.136	
Variazione spesa annua	**0,00**	**45.660,00**	**103.008.00**	**0,00**	**133.930,00**	**73.584,00**	**0,00**	**135.136,00**	**491.318,00**

Tabella n. 3.1 – Programma assunzioni anno 2025 – Direzione

Anno 2025 Direzione	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	**0**	**2**	**2**	**1**	**1**	**0**	**0**	**1**	**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	0	1	0	0	0	0	0	**1**

Tabella n. 3.2 – Programma assunzioni anno 2025 – Area Amministrativa

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

Tabella n. 3.3 – Programma assunzioni anno 2025 – Area Tecnica

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

Tabella n. 4 – Programma aziendale assunzioni 2026

Anno 2026	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	**0**	**4**	**4**	**4**	**2**	**0**	**0**	**1**	**15**
Numero passaggi di livello	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**2**
Cessazioni	0	3	3	3	2	0	0	0	11
Uscite per passaggio di livello	0	1	0	1	0	0	0	0	**2**
Spesa per unità	46.985	45.660	51.504	56.707	66.965	73.584	87.913	135.136	
Variazione spesa annua	**0,00**	**0,00**	**103.008,00**	**0,00**	**66.965,00**	**0,00**	**0,00**	**135.136,00**	**305.109,00**

Tabella n. 4.1 – Programma assunzioni 2026 – Direzione

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

Tabella n. 4.2 – Programma assunzioni 2026 – Area Amministrativa

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

Tabella n. 4.3 – Programma assunzioni 2026 – Area Tecnica

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

Tabella n. 5 – Programma aziendale assunzioni 2027

Anno 2027	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**2**	**1**	**0**	**5**
Numero passaggi di livello	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**
Cessazioni	0	0	0	1	0	0	0	0	**1**
Uscite per passaggio di livello	**0**	0	1	0	0	0	0	0	**1**
Spesa per unità	46.985	45.660	51.504	56.707	66.965	73.584	87.913	135.136	
Variazione spesa annua	**0,00**	**0,00**	**51.504,00**	**0,00**	**0,00**	**147.168,00**	**87.913,00**	**0,00**	**286.585,00**

Tabella n. 5.1 – Programma assunzioni 2027 – Direzione

Anno 2027 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 2027 – Area Amministrativa

Anno 2027 A. Amm.va	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. 5.3 – Programma assunzioni 2027 – Area Tecnica

Anno 2027 A. Tecnica	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**3**
Numero passaggi di livello	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**
Cessazioni	0	0	0	1	0	0	0	0	**1**
Uscite per passaggio di livello	0	0	1	0	0	0	0	0	**1**

Tabella n. 6 – Piano del fabbisogno di personale 2025 - 2027

Anni 2025/2027	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	**0**	**10**	**10**	**8**	**5**	**3**	**1**	**2**	**39**
Numero passaggi di livello	**0**	**0**	**3**	**2**	**3**	**0**	**0**	**0**	**8**
Cessazioni	0	6	6	7	5	0	0	0	**24**
Uscite per passaggio di livello	**0**	3	2	3	0	0	0	0	**8**
Spesa per unità	46.985	45.660	51.504	56.707	66.965	73.584	87.913	135.136	
Variazione spesa annua	**0,00**	**45.660,00**	**257.520,00**	**0,00**	**200.895,00**	**220.752,00**	**87.913,00**	**270.272,00**	**1.083.012,00**

Tabella n. 6.1 – Fabbisogno del personale 2025 - 2027 – Direzione

Anni 2025/2027 Direzione	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	**0**	**3**	**4**	**2**	**1**	**1**	**0**	**1**	**12**
Numero passaggi di livello	**0**	**0**	**1**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**3**
Cessazioni	0	2	2	2	1	0	0	0	**7**
Uscite per passaggio di livello	0	0	1	1	0	0	0	0	**2**

Tabella n. 6.2 – Fabbisogno del personale 2025 - 2027 – Area Amministrativa

Anni 2025/2027 A. Amm.va	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	**0**	**4**	**2**	**3**	**2**	**1**	**0**	**0**	**12**
Numero passaggi di livello	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**2**
Cessazioni	0	2	2	2	2	0	0	0	**8**
Uscite per passaggio di livello	0	2	0	1	0	0	0	0	**3**

Tabella n. 6.3 – Fabbisogno del personale 2025 - 2027 – Area Tecnica

Anni 2025/2027 A. Tecnica	Livelli							Qualifica	Totale
	3	4	5	6	7	8	Q	Dirigenti	
Numero assunzioni	**0**	**3**	**4**	**3**	**2**	**1**	**1**	**1**	**15**
Numero passaggi di livello	**0**	**0**	**1**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**3**
Cessazioni	0	2	2	3	2	0	0	0	**9**
Uscite per passaggio di livello	0	1	1	1	0	0	0	0	**3**

6. Finanziamento e sostenibilità finanziaria dei costi del personale.

Ai fini della valutazione in ordine alla sostenibilità economica dei costi del personale, si evidenzia che la stima del costo complessivo, distinta per ciascuna annualità, ricomprende altresì il costo di personale con contratto flessibile; la spesa prevista per ciascuna annualità del triennio 2025 – 2027 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
2025	**3.800.000,00**
2026	**4.050.000,00**
2027	**4.200.000,00**

I costi oggetto del presente PTFP sono principalmente finanziati dai canoni di locazione degli alloggi ERP e non ERP, che nell'esercizio 2023 ammontavano complessivamente ad euro 8.195.467,00; partecipano inoltre al finanziamento stesso le somme dovute all'Azienda in esecuzione delle convenzioni di cui al punto 5.2 del presente documento. Il saldo attivo permette, quindi, di coprire l'incremento di personale previsto dal presente Piano.