

Allegato n. 1 alla delibera dell'Amministratore unico L.R. n. 31/1998, artt. 15-16: Piano triennale del fabbisogno di personale 2026-2028 – Determinazione della capacità assunzionale dell'Azienda regionale per l'edilizia abitativa (Area)

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

(ARTT. 15-16, L.R. n. 31/1998)

Servizio contabilità, bilancio e risorse umane



TRIENNIO 2026-2028

INDICE GENERALE

1 Premessa.	2
1.1 Gli obiettivi funzionali al valore pubblico per il triennio 2026-2028: il diritto all'abitare come riflesso della dignità umana	2
2 Organizzazione interna, dotazioni formali e stato degli organici.	3
2.1 Organi istituzionali.	3
2.2 Struttura organizzativa dirigenziale (dotazione organica formale).	3
2.3 Organico dirigenziale al 31/12/2025.	4
2.4 Dotazione organico formale personale non dirigente	5
2.5 Stato dell'organico del personale non dirigente e consistenza personale esterno	6
2.6 Dotazione organica formale personale non dirigente e relative carenze: riepilogo di sintesi.	9
3 Stato di attuazione PTFP 2025-2027.	10
3.1 L'iter procedimentale del PTFP e i soggetti attuatori.	10
3.2 Stato di attuazione del PTFP 2025-2027 (personale dirigente).	10
3.3 Stato di attuazione del PTFP 2025-2027 (personale non dirigente)	11
4 Dotazione di spesa potenziale.	13
4.1 Esclusione dell'Azienda dall'ambito di applicazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 655. L. 30 dicembre 2025, n. 199	13
4.2 Cessazioni per ruolo	13
4.3 Cessazioni per categoria e profilo professionale	14
4.4 Quantificazione della spesa sostenuta a carico della capacità assunzionale 2025.	15
4.5 Determinazione della capacità assunzionale 2026-2028.	16
4.6 Rinvio della programmazione.	17
4.7 Progressioni c.d. "verticali" e procedure concorsuali ex art. 105, comma 3, L.R. n. 9/2023	18
4.8 Informativa sindacale e rinvio allegati su determinazione capacità assunzionale e rispetto costo personale triennio 2011-2013.	18

1. Premessa

1.1. Gli obiettivi funzionali al valore pubblico per il triennio 2026-2028: il diritto all'abitare come riflesso della dignità umana

Si richiamano, sul punto, tutti i PTFP pregressi e in particolare le premesse al PTFP 2025-2027 in cui si è cercato di esaminare la *mission* dell'Azienda alla luce del complesso quadro normativo relativo al diritto alla casa e della giurisprudenza in materia della Corte costituzionale.

Rinviando integralmente alla documentazione succitata, in questa sede occorre soffermarsi brevemente sugli obiettivi strategici definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo per il triennio considerato, che possono essere sintetizzati come da seguente prospetto¹:



Sul punto, si richiama altresì la Deliberazione della Giunta regionale 31.12.2025, n.68/30 (Azienda regionale per l'edilizia abitativa (AREA). Nulla osta all'immediata esecutività della deliberazione dell'Amministratore unico n. 65 del 12.12.2025, "**Approvazione Bilancio di previsione 2026-2028**". Legge regionale n. 14/1995, articoli 3 e 4)

¹ Sia consentito rinviare alla documentazione ivi citata per il dettaglio.

2. Organizzazione interna, dotazioni formali e stato degli organici

2.1 Organi istituzionali

L'Azienda opera concretamente mediante i propri organi istituzionali. A mente degli articoli 8-10 della legge regionale 23 settembre 2016, n. 22 (Norme generali in materia di edilizia sociale e riforma dell'Azienda regionale per l'edilizia abitativa) essi possono essere riassunti come di seguito indicato:



2.2 Struttura organizzativa dirigenziale (dotazione organica formale)

Ai sensi della succitata L.R. n. 22/2016 e della legge regionale 13 novembre 1998, n. 31 (Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione), l'Azienda è strutturata in un'unica direzione generale.

L'articolazione interna della suddetta direzione generale è stata specificata successivamente dalla delibera dell'Amministratrice unica n. 108/2018. Essa si articola al suo interno in **14** strutture dirigenziali di secondo grado, di cui n. 10 a carattere marcatamente territoriale (servizi di line) e, più marginalmente, centrali (servizi di staff, n. 4 posizioni).

Ne consegue che le posizioni dirigenziali all'interno dell'Azienda sono pari a n. 15 unità, così come dettagliato nel seguente prospetto:



2.3. Organico dirigenziale al 31/12/2025

In seguito allo sforzo attuativo del PTFP 2025-2027², l'Azienda ha coperto quasi totalmente tutte le proprie strutture vacanti utilizzando gli strumenti a tal fine previsti dalla disciplina regionale vigente (concorso unico, mobilità volontaria esterna, attribuzione temporanea di funzioni dirigenziali). In Azienda opera, altresì, una unità dirigenziale in posizione di comando presso Area.

Quanto detto è sintetizzato nella seguente tabella:

Tab. 2.1. Organico personale dirigente al 31/12/2025

DIRIGENTI	Direttore generale *	Direttore di servizio	Direttore di unità di progetto	Ispettore	TOTALE in forza	Dirigente in assegnazione temporanea OUT	Dirigente in attesa di incarico	COMPLESSIVO
Dirigenti Area. a tempo indeterminato	0	8	0	0	8	0	0	8
Dirigenti Area a tempo determinato	1	0	0	0	0	0	0	1
dirigenti con contratto a t.d. e/o in comando IN (provenienti da Enti e/o Agenzie non rientranti nel Sistema Regione)	0	1	0	0	1	0	0	1
dirigenti con contratto a t.d. e/o in mobilità temporanea IN (provenienti da Enti e/o Agenzie del Sistema Regione)	0	0	0	0	0	0	0	0
Funzionari incaricati in via temporanea di funzioni dirigenziali ex art. 28, comma 4 bis, L.R. n. 31/1998	0	4	0	0	4*	0	0	4
Complessivo	1	13	0	0	14	0	0	14

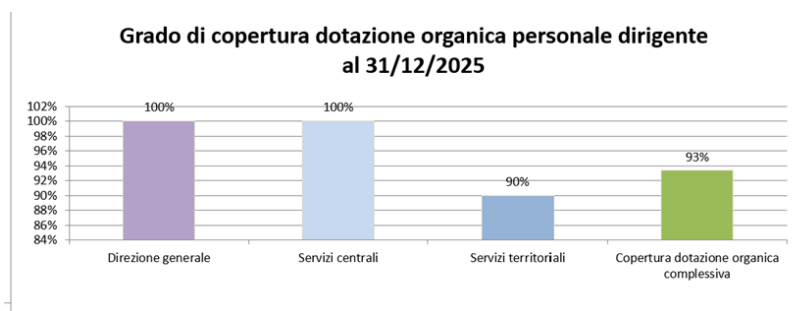
* Di cui n. 2 provenienti da altre pubbliche amministrazioni del sistema Regione

Come accennato poc'anzi, l'organico dirigenziale è cresciuto nel corso del 2025 in termini di variazione percentuale del 60% rispetto al dato riferito al 31/12/2024. L'attuazione del PTFP 2025-2027 ha pertanto

² Sul quale si veda, *infra*, Cap. 3

condotto, dal punto di vista sostanziale, ad una copertura della dotazione organica dirigenziale pari al 93%, azzerando quasi totalmente l'annoso fenomeno delle strutture dirigenziali rette ad interim che negli ultimi 10 anni avevano assunto in Azienda carattere patologico³.

Grafico n. 2.1 – Grado di copertura dotazione organica personale dirigente



2.4 Dotazione organica formale personale non dirigente

Come è noto, la dotazione organica formale del personale aziendale non dirigenziale è stata ancorata, da ultimo con delibera del Commissario straordinario n. 22/2020, ad un parametro dimensionale a carattere statico definito da Feder casa per tutti gli enti associati (**1 addetto ogni 100 alloggi**), considerato evidentemente alla stregua di un parametro ottimale per il buon andamento di un ente-casa.

L'applicazione del suddetto parametro, avuto riguardo agli alloggi gestiti dall'Azienda, ha condotto alla determinazione della dotazione organica in complessive 239 unità, secondo il dettaglio esposto di seguito. specificato per struttura e categoria di appartenenza:

Dotazione organica formale personale non dirigente (DCS n. 22/2020)				
Strutture	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale
Centrali – staff	7	26	40	73
Cagliari-line	5	18	27	50
Carbonia-line	3	10	17	30
Oristano-line	2	6	9	17
Nuoro-line	2	9	13	24
Sassari-line	4	16	25	45
Dotaz.organ.	23	85	131	239

³ Si rammenta, altresì, che l'Azienda ha proceduto a reclutare, mediante assegnazione temporanea, una ulteriore unità dirigenziale. La copertura organica attualmente è pertanto pari al 100%.

2.5 Stato dell'organico del personale non dirigente e consistenza personale esterno

In questa sede si analizzerà la dimensione, la struttura e la composizione dell'organico aziendale non dirigente riferita al 31/12/2025, con particolare riguardo ai mutamenti nella dotazione di personale disponibile avvenuto grazie alla pianificazione dei fabbisogni inaugurata nel corso del 2020 con la succitata DCS n. 22.

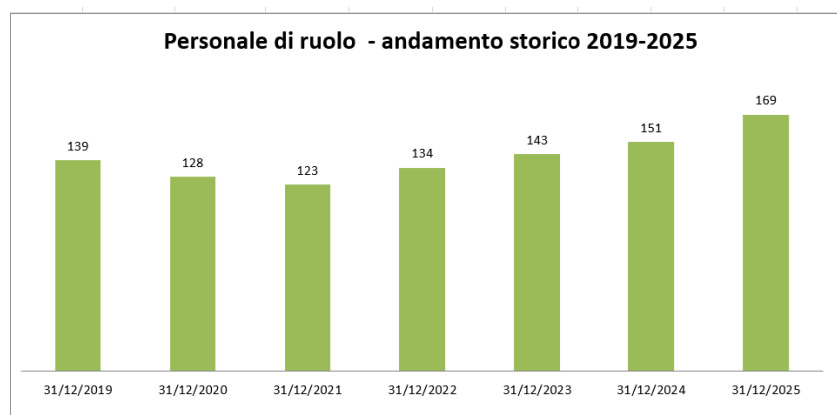
Il personale di ruolo a tempo indeterminato dell'Azienda al 31/12/2025 ammonta complessivamente a 169 unità, secondo il dettaglio esposto nell'ultima colonna della seguente tabella, che comprende la serie storica del medesimo dato (2019-2025):

Tab. n. 2.2 - Organico personale non dirigente di ruolo periodo 31/12/2019-31/12/2025

Personale di ruolo a T.I.	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024	31/12/2025
Cat. D	70	63	64	77	86	97	97
Di cui ass/com "out"	15	13	14	2	2	2	2
Cat. C	47	45	40	46	47	45	64
Di cui ass/com "out"	3	2	3	0	1	1	1
Cat. B	22	20	19	11	10	9	8
Di cui ass/com "out"	1	0	0	0	0	0	0
Pers. a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0
Totale	139	128	123	134	143	151	169

Si propongono i medesimi dati in formato grafico:

Grafico n. 2.2 - Personale di ruolo periodo 2019-2025



Il grafico conferma la tendenza, già evidenziata nel PTFP 2025-2027, in ordine:

- al graduale superamento delle criticità dovute al disfunzionale utilizzo dell'istituto dell'assegnazione temporanea nei confronti del personale aziendale nel periodo 2015-2022,

anche grazie ai trasferimenti definitivi imposti dall'Azienda nel 2022 che hanno consentito l'acquisizione di risorse assunzionali utili alla sostituzione del personale ceduto; attualmente, infatti, la bilancia tra assegnazioni c.d. "out" e "in" è confermato su valori sostenibili rispetto al 2024 e pertanto sostanzialmente in equilibrio;

- ai risultati ottenuti dalla pianificazione, la quale - seppur caratterizzata da un contesto probabilmente inedito di vischiosità del mercato dell'impiego pubblico - ha consentito una evidente tendenza all'incremento della copertura della dotazione organica formale (grafico 2.3), ove si consideri la reale consistenza degli organici al netto delle assegnazioni c.d. "out": +59% rispetto al dato relativo al 2021 pur nel ragguardevole fenomeno all'aumento esponenziale delle cessazioni c.d. "quota 100" e/o "quota 103";

Grafico n. 2.3 Variazione percentuale copertura dotazione organica rispetto al 31/12/2025 al netto delle assegnazioni c.d. "out"

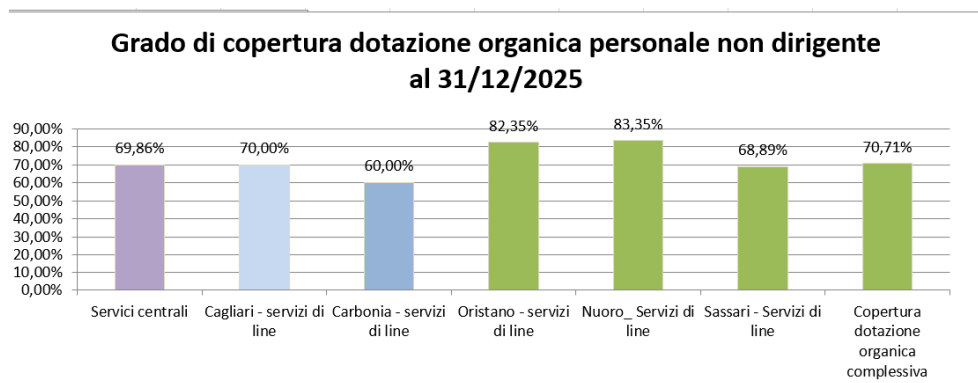
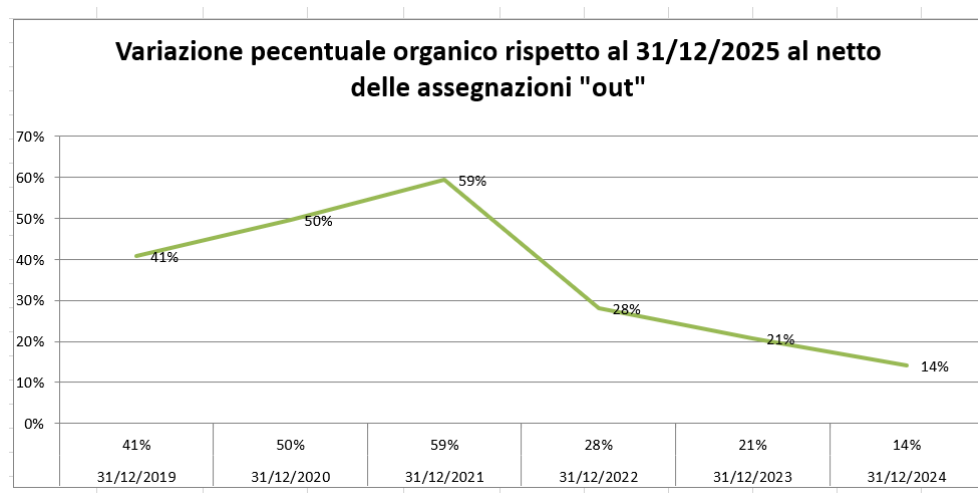


Grafico n. 2.4 Variazione percentuale copertura dotazione organica rispetto al 31/12/2025 al netto delle assegnazioni c.d. "out"



Dal punto di vista contenutistico, l'organico aziendale conferma la tradizionale maggioranza di lavoratrici rispetto ai colleghi di genere maschile, il cui dato percentuale sul totale, si assesta, rispettivamente, al 54% e al 46%.

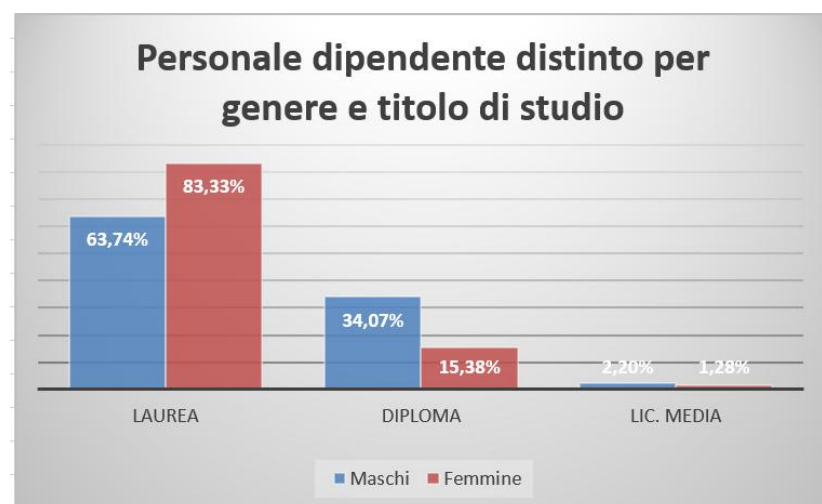
Si conferma, altresì, l'alto livello di istruzione del personale dipendente, che risulta pressoché generalizzato anche tra i/le dipendenti con inquadramento nelle categorie inferiori (circa il 73% del personale dipendente possiede il diploma di laurea, mentre soltanto il 2% possiede il titolo della scuola dell'obbligo):

Grafico n. 2.5 Livello d'istruzione personale dipendente



Più nel dettaglio, si riscontro un livello d'istruzione nettamente maggiore all'interno del genere femminile per quanto concerne il possesso della laurea:

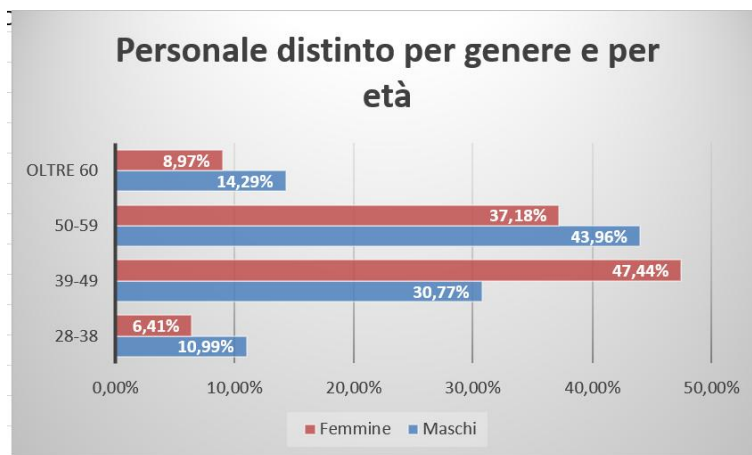
Grafico n. 2.6 Livello d'istruzione distribuito per genere



Infine, per quanto concerne il raffronto tra l'età e generi, le classi d'età più consistenti sono, rispettivamente per il genere maschile e per quello femminile, quelle tra i 39-49 anni e tra i 50—59 anni. Complessivamente, in linea con il sistema della pubblica amministrazione sarda, si assiste a un

tendenziale invecchiamento dei/delle lavoratori/trici e un turn-over non sempre coincidente con una riduzione dell'età complessiva.

Grafico n. 2.7 Raffronto classai d'età e genere



In Azienda prestano inoltre servizio in assegnazione temporaneo n. 4 dipendenti provenienti da amministrazioni del sistema Regione, comprese le n. 2 unità cui sono state attribuite in via temporanea funzioni dirigenziali. Ad essi vanno aggiunti n. 6 unità provenienti dalle liste speciali.

2.6 Dotazione organica formale personale non dirigente e relative carenze: riepilogo di sintesi

Riepilogando in modo sintetico i dati esposti, le posizioni vacanti rispetto alla dotazione organica formale risultano esser complessivamente pari a 70 unità, di cui n. 34 per la categoria D. 21 per la categoria C e n. 15 per la categoria B:

Dotazione organica formale (DCS n. 22/2020)		
Cat. B	Cat. C	Cat. D
23	85	131
239		

Organico al 31/12/2025		
Cat. B	Cat. C	Cat. D
8	64	97
169		

Carenze organico al 31/12/2025		
Cat. B	Cat. C	Cat. D
15	21	34
70		

3 Stato di attuazione PTFP 2025-2027

3.1 L'iter procedimentale del PTFP e i soggetti attuatori

Come è noto, l'adozione degli atti di pianificazione aziendale è soggetto al controllo preventivo sugli atti disciplinato dalla L.R. n. 14/1995. Il PTFP 2025-2027 è stato approvato con delibera dell'Amministratore unico n. 4/2025. Con nota prot. Area n. 18323 del 17/04/2025 l'Assessorato competente in materia di personale ha espresso parere favorevole al suddetto PTFP alle condizioni ivi contenute e, pertanto, concesso il nulla osta alla sua esecutività. La bozza del PTFP è stata inoltre oggetto di consultazione preventiva con le parti sindacali.

Si rammenta che l'ordinamento interno, nonché i PTFP di volta in volta vigenti, demandano al Direttore generale la concreta attuazione della pianificazione aziendale in materia di fabbisogno. L'attività del Direttore generale è di norma assistita dal Servizio competente in materia di personale che opera sul punto in sede di supporto, consulenza e assistenza.

3.2 Stato di attuazione PTFP 2025-2027 (personale dirigente)

Si riporta, in via preliminare, la pianificazione prevista in materia di reclutamento dirigenziale dal PTFP 2025-2027:

PIANO DI RECLUTAMENTO PERSONALE DIRIGENTI 2025-2027				
Modalità di reclutamento	Posti da coprire	Costo unitario	Spesa a carico della capacità assunzionale	Note
Concorsi propri, scorrimento graduatoria concorso unico dirigenti e altre graduatorie vigenti	6	€ 128.318,50	€ 769.910,98	Di cui n. 2 nel 2025 (spesa pari a € 253.085,58)
Procedure ex art. 28, comma 4 bis, L.R. n. 31/1998	4	€ 128.318,50	€ 0,00	Come da nota Ras prot. n. 6982/2023, nelle more di attuazione PTFP
Mobilità volontaria esterna (Art. 38 bis, L.R. n. 31/1998)	2	€ 128.318,50	€ 256.636,99	Procedura in corso - esito 2025
Eventuale procedure di assegnazioni temporanee e/o comando n(artt. 39 e 40 L.R. n. 31/1998)	-	€ 128.318,50	€ 0,00	N. 2 procedure in corso
Totale nuove assunzioni consentite	8		€ 1.026.547,97	

L'attuazione della suddetta pianificazione è avvenuta, come accennato, su disposizioni del Direttore generale di volta in volta adottate sulla specifica modalità di reclutamento.

Sul versante dirigenziale, come accennato in precedenza, il PTFP 2025-2027 è stato pressoché attuato nella sua totalità, secondo il dettaglio di cui alla seguente tabella:

Tab. n. 3.1 – Stato di attuazione PTFP 2025-2027 (personale dirigente): annualità 2025

Attuazione PTFP 2025-2027 (personale dirigente) Annualità 2025				
Modalità di reclutamento	U- previste	U. Reclutate	Costo a carico della capacità assunzionale	Note
Concorso unico	2	2	€ 256.637,00	
Mobilità esterna	2	2	€ 256.637,00	
Art. 24, comma 4 bis, L.R.n. 31/1998	4	4	Non incide su cap. assunzionale	Di cui 2 in assega. temporanea
Totali	8	8	€ 513.274,00	

3.3 Stato d'attuazione PTFP 2025-2027 (personale non dirigente)

L'attuazione sul versante non dirigenziale è avvenuta, contrariamente a quanto si è detto precedentemente, mediante un unico atto d'indirizzo attuativo del direttore generale, rivolto alla struttura competente in materia di personale. Si riportano le previsioni sul punto previste dal PTFP 2025-2027:

Piano di reclutamento 2025-2027 - Personale non dirigente																
Modalità di reclutamento	Assunzioni consentite									Costo unitario			Incidenza teorica sulla capacità assunzionale			Stato procedure e previsione indizioni
	2025			2026			2027									
	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	2025	2026	2027	
Mobilità volontaria esterna (Art. 38 bis, L.R. n. 31/1998)	0	3	1	0	0	0	0	0	0	€ 38.051,25	€ 44.498,76	€ 49.603,82	€ 183.100,10	€ 0,00	€ 0,00	in corso/da avviare
Traferimenti definitivi (Art. 39, comma 1, L.R. n. 31/1998)	Da attivare nel caso di chiarimento sul mantenimento del regime FITQ. Per ogni unità assunta mediante tale procedura il contingente da reclutare mediante pubblici concorsi sarà corrispondentemente ridotto									€ 38.051,25	€ 44.498,76	€ 49.603,82	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	2025-2026
Concorsi propri, scorrimento graduatore proprie e altri enti del sistema Regione e procedure concorsuali	2	11	5	0	0	0	0	0	0	€ 38.051,25	€ 44.498,76	€ 49.603,82	€ 813.607,96	€ 0,00	€ 0,00	Da avviare - prevista conclusione 2025/2026
Totale	2	14	6	0	0	0	0	0	0				€ 996.708,06	€ 0,00	€ 0,00	€ 996.708,06
Altre procedure di reclutamento previste dal PTFP 2025-2027																
Categoria	B	C	D											Spesa	Tempestiche	
Mobilità temporanea (Artt. 39-40 L.R. n. 31/1998)*	Secondo le determinazioni del Dg													Non incide sulla capacità assunzionale	2025-2026	
Assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (Art. 6,14 L.R. n. 31/1998)**	0	0	0											Non incide sulla capacità assunzionale		
* I posti da mettere a bando saranno diversamente modulabili, secondo le risorse disponibili e le altre procedure analoghe per i dirigenti, nei limiti di spesa 2011-2013																
** procedure attivabili in via eventuale sulla base degli esiti delle altre procedure																

Per il 2025, inoltre, il PTFP ha previsto la conclusione delle procedure di reclutamento riferite alla programmazione precedente, il cui costo - per esigenze di chiarezza e semplificazione – veniva ivi detratto dai resti assunzionali 2024 (n. 9 unità di personale).

Tanto premesso, si propone, nella seguente tabella, il dettaglio attuativo del PTFP 2025-2027, annualità 2025, per quanto concerne il personale non dirigente:

Tab. n. 3.2 – Stato di attuazione PTFP 2025-2027 (personale non dirigente): annualità 2025

Attuazione PTFP 2025-2027 personale non dirigente								
Annualità 2025								
Modalità di reclutamento	Unità previste			Unità reclutate			Costo cap. assunzionale	Note
	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D		
Procedure concorsuali	0	7	2	0	7	2	0,00 €	Prpgram.- 2024 Costo resti 2024
Procedure concorsuali	2	11	5	0	11	5	737.505,46 €	
Mobilità volont. Esterna	0	3	1	0	2	0	88.997,52 €	
Coll. Obblig. L n. 68/1999	gli obblighi di legge			1	0	0	0,00 €	Non grava su cap. assunzionale
Totale reclutamento*				1	20	7	826.502,98 €	

* di cui n. 9 unità residue della programmazione 2024

L'Azienda ha concluso totalmente la programmazione 2024-2026 con l'inquadramento delle residue n. 9 unità.

Per quanto concerne la programmazione relativa all'annualità 2025, si concluderà nel 2026:

- il reclutamento per n. 2 unità di Cat. B mediante scorrimento di procedure concorsuali;
- il reclutamento per n. 1 unità di Cat. C mediante mobilità volontaria esterna, a causa dell'esito negativo di una precedente procedura.

Nel corso del 2026, invece, l'Azienda ha già effettuato n. 2 inquadramenti in ruolo, di cui n. 1 Cat. D all'esito della relativa procedura avviata nel 2025 e n. 1 unità di Cat. B inquadrata ai sensi della L. n. 68/1999.

4 Dotazione di spesa potenziale

4.1 Esclusione dell'Azienda dall'ambito di applicazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 655, L. 30 dicembre 2025, n. 199 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028)

Occorre in questa sede prendere atto in via preliminare dell'indirizzo interpretativo contenuto nella deliberazione della Giunta regionale 28/04/2026, n. 20/1 (Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028. Art. 6, Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, come convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 esmi. Aggiornamento sez. 3.3.1 "Piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2026-2028" inserito nel PIAO approvato con la deliberazione n. 4/12 del 30.1.2026) e, in particolare, nel connesso allegato "Piano triennale dei fabbisogni di personale" (Sezione 3.3.1 del relativo Piao), nel quale si prevede, ancorché in via interpretativa, che "[...] Per quanto riguarda l'applicazione della disposizione approvata nell'art. 1 comma 655 della legge 30 dicembre 2025, n. 199 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028) **si specifica che tale disposizione si applica esclusivamente all'Amministrazione regionale**"⁴. La disposizione in commento, con la quale si attua il punto 6 dell'accordo in materia di finanza pubblica sottoscritto con lo Stato in data 05/12/2025, consente alla *Regione*, sostanzialmente, di programmare le facoltà assunzionali afferenti al triennio 2026-2028, al 125% del turnover verificatosi l'anno precedente. La maggior spesa derivante dall'incremento del 25% delle suddette risorse è esclusa del rispetto del limite di spesa di cui all'articolo 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Per quanto concerne, pertanto, la quantificazione delle risorse assunzionali aziendali, per il medesimo triennio, il presente Piano è redatto in conformità alla deliberazione della Giunta regionale 30/01/2026, n. 4/12 (Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028. Art. 6, decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, come convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e s.m.i

4.2 Cessazioni per ruolo

Il reclutamento di nuovo personale è sottoposto come è noto a stringenti vincoli normativi, legati sia ad indicatori di sostenibilità economico-finanziari sia alle cessazioni dell'anno precedente.

⁴ Si veda, altresì, quanto contenuta nella pagina seconda del suddetto allegato, a mente della quale "Per quanto riguarda l'ambito soggettivo di applicazione della sopra richiamata disposizione della legge n. 199/2025 (art. 1, comma 655, n.d.r). si ritiene che, relativamente alle disposizioni autorizzatorie di assunzioni in deroga ai limiti di spesa, la stessa operi nel senso che: a) la maggiore spesa per assunzioni di personale derivante dall'incremento del 25 per cento della percentuale del turn over ordinario, sia consentita soltanto all'Amministrazione Regionale"..

Si riporta di seguito l'analisi quantitativa delle cessazioni del personale per tipologia contrattuale e posizione. **L'analisi offre un quadro di riferimento a consuntivo per l'anno 2025** e la previsione del triennio di riferimento della programmazione (2026 – 2028), sulla base dei soli requisiti anagrafici:

Tab. n. 4.1 – Cessazioni per ruolo previsioni cessazioni 2027-2028 e consuntivo cessazioni 2025

RUOLO		2025	2026	2027	2028 ⁵
Dirigenti	DIR RUOLO	1	0	0	0
Personale di ruolo non dirigente	D	7	3	2	0
	C	1	1	1	0
	B	2	2*	1	0
*di cui 1 Cat. Protetta					
Totale complessivo		11	6	4	0

4.3 Cessazioni per categoria e profilo professionale

Si propone il dettaglio della tabella precedente per profilo professionale.

Tab. n. 3.2 – Cessazioni distinte per profilo professionale

Tipologia uscita		2025	2026	2027	2028
Dirigenti	Tecnici	0	0	0	0
	Amministrativi	1	0	0	0
Totale Dirigenti		1	0	0	0
Cat D	Tecnici	4	0	0	0
	Amministrativi	3	3	2	0
Totale D		7	3	2	0
Cat C	Tecnici	0	0	1	0
	Amministrativi	1	0	0	
Totale C		1	0	1	0
Cat B	Esecutori	2	2	1	0
Totale B		2	2	1	0
Totale complessivo		11	6*	4	0

*di cui n. 1 cat. prot.

⁵ Si omette la previsione relativa alle cessazioni 2028 in quanto economie di riferimento per l'annualità 2029.

4.4 Quantificazione della spesa sostenuta a carico della capacità assunzionale 2025

In questa sede occorre in primo luogo richiamare di seguito le risorse assunzionali connesse al PTFP 2025-2027 quantificate dalla delibera dell'Amministratore unico n. 4/2025:

Capacità assunzionale	2025	2026	2027
Resti assunzionali (2024)	€ 1.009.145,02	€ 1.672.895,42	€ 2.064.179,13
Personale amministrativo	€ 535.431,90	€ 262.965,22	
Personale dirigente	€ 128.318,50	€ 128.318,50	
Totale risorse	€ 1.672.895,42	€ 2.064.179,13	€ 2.064.179,13

Si rammenta che tali risorse hanno natura puramente teorica in quanto, per il loro utilizzo, occorre verificare la corrispondenza con le relative risorse di bilancio. Nell'esercizio 2025 le risorse stanziare sul fondo di reclutamento erano pari a € 1.618.527,66, che di conseguenza costituiva il vincolo finanziario per l'attuazione del piano.

Di seguito si rendiconta, secondo la seguente tabella, la spesa effettuata nel corso del 2025 ai fini del reclutamento complessivo programmato nel PTFP 2025-2027, e per il cui dettaglio si rinvia integralmente, *supra*, Cap. 3:

Tab. n. 4.3 – Spesa per inquadramenti effettuati nel 2025 a valere sulla capacità assunzionale 2025

Totale spesa capacità assunzionale 2025:			
€ 1.339.776,97			
Reclutamento 2025 personale dirigente a carico della capacità assunzionale			Reclutamento 2025 personale non dirigente a carico della capacità assunzionale
Unità	Costo unitario	Totale	
4	€ 128.318,50	€ 513.274,00	
Cat.	Unità	Costo unitario	Totale
D	5	€ 49.603,82	€ 248.019,10
C	13	€ 44.498,76	€ 578.483,88
B*	1	€ 0,00	€ 0,00
Tot. Unità	19	Totale spesa	826.502,98

*Inquadramento obbligatorio ex L. n. 68/1999

A tale spesa deve essere in ogni caso sommata quella occorrente agli inquadramenti che residuano dalla programmazione 2025-2027 per l'annualità 2025. La somma complessiva dei suddetti

inquadramenti è stata prevista nel bilancio di previsione 2026-2028 a gravare sui relativi capitoli stipendiali, secondo il dettaglio di cui alla seguente tabella:

Tab. n. 4.4 – Spesa per inquadramenti effettuati o da effettuare nel 2026 su programmazione residua 2025 a valere su capacità assunzionale 2025

Inquadramenti 2026 su programmazione residua 2025 Spesa a carico della capacità assunzionale 2025				
Cat.	Modalità di reclutamento	Unità	Costo unitario	Costo capacità ass.
D	Mobilità esterna	1	€ 49.603,82	€ 49.603,82
C	Mobilità esterna	1	€ 44.498,76	€ 44.498,76
B	Procedure concorsuali	2	€ 38.051,25	€ 76.102,50
Totale inquadramenti 2026 su programmazione 2025		4	Totale spesa	€ 170.205,08

L'importo di **€ 170.205,08**, che comprende il costo totale per ciascuna categoria al livello economico iniziale, in quanto già previsto nei relativi capitoli stipendiali del bilancio di previsione 2026-2028, andrà dunque a ridurre la capacità assunzionale 2025 (resti assunzionali) per un importo corrispondente.

I **resti assunzionali** ammontano pertanto a **€ 162.913,37** derivanti dalla differenza tra la capacità assunzionale 2025 (€ 1.672.895,42) e il costo totale derivato dagli inquadramenti effettuati nel 2025-2026 a gravare sulla medesima capacità e pari, complessivamente, a € 1.509.982,05).

4.5 Determinazione della capacità assunzionale 2026-2028

Si richiamano brevemente i par. 1 e 2 relativi alle cessazioni verificatesi nel 2025 e previste per il 2026-2028, al fine di quantificare le relative economie. Si rammenta, sul punto, che in Azienda si applica l'art. 39, comma 1, L.R. n. 31/1998 che disciplina l'istituto del c.d. "trasferimento definitivo" tra personale del sistema Regione. A mente della deliberazione della Giunta regionale n. 18/35 del 2022 il personale trasferito definitivamente produce economie assunzionali per l'ente di provenienza e grava sulle risorse assunzionali per l'ente di destinazione. Di seguito si dimostra la quantificazione delle economie per cessazioni che andranno ad alimentare le risorse assunzionali per il triennio 2026-2028:

Economie 2026 (Cess. 2025)				Economie 2027 (Cess. 2026)				Economie 2028 (Cess. 2027)			
Cessazioni "ordinarie"				Cessazioni "ordinarie"				Cessazioni "ordinarie"			
Cat.	Costo unitario*	Cessazioni	Risorse assunzionali 2026	Cat.	Costo unitario*	Cessazioni	Risorse assunzionali 2027	Cat.	Costo unitario*	Cessazioni	Risorse assunzionali 2028
Dir	€ 128.318,50	1	€ 128.318,50	Dir	€ 128.318,50	0	€ 0,00	Dir	€ 128.318,50	0	€ 0,00
D	€ 49.603,82	7	€ 347.226,74	D	€ 49.603,82	3	€ 148.811,46	D	€ 49.603,82	2	€ 99.207,64
C	€ 44.498,76	1	€ 44.498,76	C	€ 44.498,76	1	€ 44.498,76	C	€ 44.498,76	1	€ 44.498,76
B	€ 38.051,25	2	€ 76.102,50	B**	€ 38.051,25	1	€ 38.051,25	B	€ 38.051,25	1	€ 38.051,25
Tot cessazioni ordinarie		11	€ 596.146,50	Tot cessazioni ordinarie		5	€ 231.361,47	Tot cessazioni ordinarie		4	€ 181.757,65
Cessazioni per trasferimenti definitivi				Cessazioni per trasferimenti definitivi				Cessazioni per trasferimenti definitivi			
Cat.	Costo unitario*	Cessazioni	Risorse assunzionali 2026	Cat.	Costo unitario*	Cessazioni	Risorse assunzionali 2027	Cat.	Costo unitario*	Cessazioni	Risorse assunzionali 2028
Dir	€ 128.318,50	0	€ 0,00	Dir	€ 128.318,50	0	€ 0,00	Dir	€ 128.318,50	0	€ 0,00
D	€ 49.603,82	0	€ 0,00	D	€ 49.603,82	0	€ 0,00	D	€ 49.603,82	0	€ 0,00
C	€ 44.498,76	0	€ 0,00	C	€ 44.498,76	0	€ 0,00	C	€ 44.498,76	0	€ 0,00
B*	€ 38.051,25	0	€ 0,00	B	€ 38.051,25	0	€ 0,00	B	€ 38.051,25	0	€ 0,00
Tot. cessazioni trasf. def.***		0	€ 0,00	Tot. cessazioni trasf. def.		0	€ 0,00	Tot. cessazioni trasf. def.		0	€ 0,00
Totali economie 2026		11	€ 596.146,50	Totali economie 2027		5	€ 231.361,47	Totali economie 2028		4	€ 181.757,65

* Il costo è stato calcolato in riferimento al livello economico iniziale della categoria di appartenenza (nuovo CCRL)

** Non computata n. 1 unità cessata inserita in quota d'obbligo L. 68/1999

€ 0,00

Tanto premesso, si determinano le risorse assunzionali per il triennio 2026-2028 secondo il seguente prospetto:

Prospetto capacità assunzionale teorica triennio 2026-2028			
Triennio	2026	2027	2028
Resti assunzionali	€ 162.913,37	€ 759.059,87	€ 990.421,34
Economie personale dirigente	€ 128.318,50	€ 0,00	€ 0,00
Economie personale non dirigente	€ 467.828,00	€ 231.361,47	€ 181.757,635
<u>Totale risorse teoriche triennio</u>	<u>€ 759.059,87</u>	<u>€ 990.421,34</u>	<u>€ 1.172.178,99</u>

4.6 Rinvio pianificazione risorse

Il dato sopra quantificato è ad ogni modo di carattere squisitamente teorico, in quanto occorre verificare il grado di corrispondenza ad esso delle somme a tal fine stanziare in bilancio: nello specifico, Cap. Cap. 08021.01.10201000.35 – Fondo reclutamento che attualmente, nel bilancio 2026-2028, è pari a € 0.00.

Tale circostanza impone all'Azienda il rinvio della programmazione delle risorse assunzionali afferenti il triennio 2026-2028 fino ad eventuali variazioni di bilancio che finanzino il suddetto fondo.



In tale ipotesi, l'Azienda provvederà all'aggiornamento del PTFP 2026-2028 al fine di pianificare concretamente le risorse assunzionali.

È fatto salvo il reclutamento che residua dalla programmazione 2025 nonché quello di carattere obbligatorio ai sensi della L. n. 68/1999.

Fino all'aggiornamento del presente Piano continuano ad applicarsi le disposizioni del PTFP 2025-2027 in ordine alla programmazione del part-time.

4.7 Progressioni c.d. "verticali" e procedure concorsuali ex art. 105, comma 3, L.R. n. 9/2023

Occorre prendere altresì atto dell'indirizzo contenuto nella succitata deliberazione della Giunta regionale n. 20/1 del 2026 per quanto concerne l'istituto delle progressioni c.d. "verticali". In tale sede, infatti, la Giunta regionale ne ha differito l'attivazione al 2027 "[...] preservando comunque le risorse che sono a tal fine destinate, salvo che il monitoraggio costante degli andamenti delle voci di spesa nel corso del corrente anno non consentano di attivare la procedura per una percentuale sino al 30% del programma assunzionale, con riferimento alla Cat. C e alla cat. D".

Nelle more dell'approvazione del relativo regolamento finalizzato all'applicazione uniforme dell'istituto in parola nel sistema Regione, l'Azienda ritiene pertanto doveroso, a tutela dei propri dipendenti e ferme tutte le considerazioni di cui al paragrafo precedente, prevedere cautelativamente che una somma pari al 30% delle risorse assunzionali sia destinata alle progressioni c.d. "verticali" (teoricamente, pari € 227.717,96 per l'annualità 2026).

Per quanto concerne il personale da reclutare mediante procedure concorsuali, l'Azienda intende attivare procedure concorsuali proprie ai sensi dell'art. 105, comma 3, L.R. n. 9/2023.

4.8 Informativa sindacale e rinvio allegati su determinazione capacità assunzionale e rispetto costo personale triennio 2011-2013

Per quanto concerne gli obblighi informativi previsti dalla disciplina legislativa e contrattuale vigente, l'Azienda ha provveduto a trasmettere con nota prot. n. 21675 del 08/05/2026 alle organizzazioni sindacali la bozza del presente PTFP , e avviata sul punto la concertazione con nota prot. n. 22602 del 13/05/2026

Si rinvia integralmente agli allegati relativi ai prospettivi dimostrativi delle risorse utilizzabili a legislazione vigente (capacità assunzionale, tetto di spesa 2011-2013, lavoro flessibile, ecc.)