Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

La sottosezione è composta da:

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno.

Sulla base del modello organizzativo e della ottimale allocazione dei profili professionali sotto il profilo quali-quatitativo consente di aumentare la probabilità di raggiungimento degli obiettivi di Valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi al territorio ed alla collettività.

La strategia di pianificazione può prevedere di valutare i seguenti aspetti:
a) capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vincoli di spesa vigenti;
b) stima del trend delle cessazioni;
c) stima del fabbisogno in prospettiva e in funzione degli obiettivi strategici relativi a:
- digitalizzazione dei processi;
- processi di esternalizzazione/internalizzazione e/o di potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni che impattano sul fabbisogno e sul profilo quali-quantitativo delle risorse umane;

In relazione alle dinamiche organizzative le strategie in materia di "capitale umano" devono tenere in conto di:
Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica/incrementale, può essere misurata in termini di:
a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
b) modifica del personale in termini di inquadramento;
Strategie di copertura del fabbisogno/modalità di reclutamento: inerente le strategie di reclutamento e acquisizione delle competenze necessarie e le scelte quali-quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
a) soluzioni interne all'amministrazione;
b) mobilità interna tra settori;
c) meccanismi di progressione di carriera;
d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o *training on the job*);

e) *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
f) soluzioni esterne all'amministrazione;
g) mobilità esterna in/out;
h) forme flessibili di lavoro;
i) concorsi;
l) stabilizzazioni.

Formazione del personale: inerente le strategie per riqualificazione o potenziamento delle risorse umane in termini delle competenze tecniche e/o trasversali, organizzate per settore/ambito organizzativo e/ famiglia professionale, anche attraverso una progettazione degli interventi ad hoc ed alla definizione delle modalità organizzative, tra cui si possono prevedere:

- attivazione di risorse interne e/o esterne;
- definizione di obiettivi e i risultati attesi sotto il profilo della performance individuale e organizzativa.

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

La consistenza complessiva della dotazione alla luce del PTFP è la seguente:

Giur.	Area	Profilo	n. posti coperti al 31/12/2025
D3	Funzionari ed ED	Funzionario amministrativo contabile	2
D1		Funzionario Tecnico	1
D1		Istruttore Direttivo Amministrativo/contabile *	8
D1		Istruttore Direttivo tecnico	6
D1		Funzionario Culturale	1
C1	Istruttori	Istruttore Amministrativo/contabile	18
C1		Istruttore tecnico	3
C1		Istruttore Educativo Nido d'Infanzia	5
C1		Istruttore Educativo Scuola d' Infanzia	6
B3	Operatori Esperti	Collaboratore specializzato necroforo	1
B3		Collaboratore Amministrativo	3
B3		Collaboratore specializzato tecnico	6
B1		Esecutore operativo	1
B1		Esecutore amministrativo	1
		totale	62

+ n. 2 D in aspettativa

* di cui n. 1 incarico ex art. 90 tuel

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

A) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato. La normativa applicabile:

- L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e s.m.i. che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni nei Comuni, abrogando il vincolo del turn over;
- il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Alla luce della suddetta normativa, si rende necessario determinare gli spazi assunzionali dell'Ente.
Visto il prospetto di calcolo allegato 1) del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2023/2024/2025, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2024 e delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale e tenuto altresì conto delle entrate e delle spese dell'Unione Tresinaro Secchia;
Verificato che:

- per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente: *Spese di personale 2025:* € 3.514.016,13*/ Media entrate netto FCDE: 17.124.814,72 = 20,52%*
- l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019 questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f), avendo n. 14.691 abitanti;
- gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:
  i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
  i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
  i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

Dato atto che la fascia demografica di cui alla lettera f) presenta i seguenti valori soglia:

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tab. 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
f	10.000-59.999	27%	Non applicabile dal 01/01/2025	31%

Che questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 20,52%, si colloca nella fascia di virtuosità poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1;
Che pertanto è possibile incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza.
E' quindi possibile procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato entro la misura dell'incremento di € 1.109.683,84.
Le eventuali maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale. La normativa applicabile:

- l'articolo 1, commi da 557 a 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel testo vigente;
- il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 con particolare riferimento alle norme in materia di personale contenute negli articoli 6, 9 e 14;
- gli articoli 20 e 23 del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile. La normativa applicabile:

- il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 con particolare riferimento all'art. 9 comma 28.

Con riferimento alle assunzioni a tempo determinato o mediante altre forme di lavoro flessibile, la capacità assunzionale a tempo determinato è stata quantificata ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i-, in € 275.690,18 al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP e poi decurtata come segue:

Descrizione	Importi lordi
Spesa per lavoro flessibile 2009	275.690,18
Decurtazione per trasferimento all'Unione del Servizio sociale unificato.	-30.443,56
Decurtazione per convenzione con servizio associato sismica e trasferimento alla Provincia di Reggio Emilia (dal 1° gennaio 2019)	-3.500,00
Decurtazione per trasferimento UTS per DO	- 13.000,00
Quota disponibile	**228.746,62**

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

art. 33 del D.lgs. n. 165/2001. VERIFICATE:

- l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, come da dichiarazioni dei Responsabili, conservate in atti;
- l'ottimale distribuzione delle risorse tra le strutture di massima dimensione dell'Ente

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

- approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio di riferimento, come sottosezione del presente PIAO
- adozione del Piano della Performance come sottosezione del PIAO del triennio di riferimento;
- il rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e l'invio dei dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- adempimento dell'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- assenza di condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, con conseguente assenza di controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

B) stima del trend delle cessazioni del triennio.

Con riferimento all'aggiornamento della stima del trend delle cessazioni di personale nel triennio, comprensiva delle cessazioni 2025 non previste in corso d'anno, si prevede si verificheranno le cessazioni di personale come segue:

- n. 1 Esecutore amm. e n. 1 necroforo dell'Area operatori esperti, n. 3 Istruttore amministrativi, n. 1 Insegnante scuola infanzia e n. 1 educatore asilo nido dell'area degli Istruttori per una spesa complessiva per cessazioni (oneri diretti, riflessi, no irap) di € 181.500,00 circa

C) fabbisogno necessario a garantire l'erogazione dei servizi.

Con riferimento al trend delle cessazioni di personale, nonché a seguito delle esigenze organizzative e di funzionalità dei servizi evidenziate dai Responsabili, al fine di mantenere inalterato il livello di erogazione dei servizi dell'Ente, si rende necessario prevedere quanto segue:

- confermare la copertura del turn over presso il Servizio Scuola, il servizio Ragioneria ed il Servizio Ambiente
- confermare la copertura di un posto di Istruttore amministrativo contabile riservandolo a persone appartenenti alle categorie protette di cui ala legge n. 68/99, in quanto l'attuale situazione occupazionale dell'Ente ne ha evidenziato la scopertura, con assegnazione al servizio eventi. Infatti, nel corso del 2025 sono stati attivati due concorsi per l'assunzione di personale di cui sopra che si sono conclusi senza esito positivo.

Considerato che

- l'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. 165/2001, così come introdotto dal DL n. 80/2021, attribuisce la facoltà agli enti di programmare, nell'ambito

del piano triennale del fabbisogno di personale, la copertura di posti dall'interno, entro il limite del 50% dei posti in copertura dall'esterno; tale previsione è altresì disciplinata dall'art. 15 *"Progressioni tra le aree"* del vigente CCNL 16 novembre 2022;

- tuttavia, lo stesso CCNL 16 novembre 2022, all'art. 13 *"Norme di prima applicazione"* commi 6-7-8 e 9, prevede che al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza allegata al medesimo ccnl (cd. Progressioni in deroga); tale possibilità è stata prorogata sino al 31 dicembre 2026 dall'art. 12 comma 1 del CCNL 23 febbraio 2026;
- la disciplina relativa alle progressioni verticali di questo Comune è contenuta nel Sistema approvato dalla Giunta dell'Unione Tresinaro Secchia con deliberazione n. 26/2022 modificata con deliberazione n. 8/2024;
- le progressioni in deroga possono essere finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL Comparto funzioni locali e che in tal caso le stesse non soggiaciono al vincolo del principio dell'adeguato accesso dall'esterno (si veda parere ARAN orientamento applicativo cfl 209)
- il monte salari 2018 di questo Comune derivante dalle tabelle 12-13 e parte 14 del conto annuale dell'anno di riferimento ammonta ad € 1.815.918,00 e pertanto la somma massima impiegabile per le citate progressioni in deroga ammonta ad € 9.987,55;
- con la programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027 sono stati previsti due percorsi di sviluppo verticale in deroga (n. 1 dall'area Operatori Esperti del profilo di Collaboratore amministrativo o equivalente all'area degli istruttori del profilo Istruttore amministrativo
  e n. 1 dall'area Istruttori del profilo di Istruttore amministrativo o equivalente all'area dei Funzionari ed EQ del profilo Istruttore direttivo amministrativo, per un ammontare di circa € 4.550,00
- ad oggi si rende opportuno avvalersi della suddetta possibilità in quanto rappresenta un'importante occasione per valorizzare professionalmente le risorse umane dell'Ente, già formate e funzionalmente adeguate a ricoprire un ruolo superiore. In particolare, si rende opportuno prioritario creare dei percorsi di sviluppo professionale, al fine di accrescere le competenze tecniche necessarie al miglioramento della qualità dei servizi erogati, come segue:
  n. 2 dall'area degli Istruttori del profilo di istruttore tecnico all'Area dei Funzionari ed EQ del profilo di istruttore direttivo tecnico, per un ammontare di circa € 4.000,00 e pertanto entro il limite vigente;

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

D) Modalità di copertura dei fabbisogni rilevati triennio 2025/2027

d.1) Copertura a tempo indeterminato

Anno 2026				
Area	numero	profilo	copertura	note
Istruttori	1	Istruttore tecnico	Mobilità/Graduatoria/Concorso	Già previsto nel PTFP 2024/2026
Istruttori	1	Istruttore amministrativo contabile	Mobilità/Graduatoria / Concorso	Riservato legge n. 68/99 e già previsto nel PTFP 2025/2027
Istruttori	3	Istruttore amministrativo contabile	Mobilità/Graduatoria / Concorso	
Istruttori	1	Insegnante scuola infanzia	Mobilità/Graduatoria / Concorso	
Istruttori	1	Educatore asilo nido	Mobilità/Graduatoria/Concorso	
Funzionari ed EQ	2	Istruttore direttivo tecnico	Progressione verticale	
Anno 2027				
categoria	numero	profilo	copertura	note
Funzionari ed EQ		Istruttore direttivo amministrativo/tecnico	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
Istruttori		Istruttore amministrativo cont./tecnico/educativo	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
Operatori esperti		Collaboratore	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
Anno 2028				
categoria	numero	profilo	copertura	note
Funzionari ed EQ		Istruttore direttivo amm/tecnico	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
Istruttori		Istruttore amministrativo cont./tecnico/educativo	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over
Operatori esperti		Collaboratore	Mobilità / Graduatoria / Concorso	Eventuale copertura turn over

La suddetta programmazione avviene nel rispetto dello spazio assunzionale dell'Ente di € 897.313,09 come evidenziato dalla tabella che segue:

Profilo e Area	**Budget assunzionale (diretti e riflessi)**	**Anno**	**Note**
n. 3 Istruttore amministrativo contabile Area degli istruttori	91.500,00	2026	
n.1 Istruttore tecnico – Area degli Istruttori	0,00		Già previsto nel PTFP 2024/2026
n. 1 Istruttore amministrativo contabile Area Istruttori L. 68/99	0		Già previsto nel PTFP 2025/2027
n. 2 Istruttori direttivi tecnici	4.000,00		Copertura dall'interno PV in deroga
n. 1 Insegnante scuola infanzia – Area istruttori	31.500,00		
n. 1 Educatore asilo nido – Area istruttori	31.500,00		
Profili amm. tecnici educativi e scolastici – tutte le aree			Copertura secondo turn over
Totale	**158.500,00**		
Profili amministrativi, tecnici educativi e scolastici – tutte le aree		2027	Copertura secondo turn over
Profili amministrativi, tecnici educativi e scolastici – tutte le aree		2028	Copertura secondo turn over

La programmazione potrà essere aggiornata in caso di cessazioni ulteriori non previste alla data di elaborazione del presente provvedimento e/o in relazione ad intervenute necessità organizzative.
In aggiunta alle esplicite previsioni contenute nel PTFP, sarà possibile procedere a:
a) ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione di altro personale a tempo indeterminato di pari categoria e profilo che dovesse cessare prima della conclusione del periodo di prova;
b) sostituzione turn over non previsto alla data di approvazione del presente provvedimento, a seguito di valutazione del Responsabile e nel rispetto di tutti i vincoli di spesa e assunzionali;
c) ricorso all'acquisizione temporanea di personale dipendente di altri enti e assunzioni di cui all'articolo 110 del TUEL, per sopperire a cessazioni non

previste all'atto dell'approvazione del PTFP, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP
d) ricorso a lavoro flessibile per esigenze temporanee o eccezionali non previste nella programmazione nel rispetto del tetto massimo di spesa a tempo determinato e del tetto massimo di spesa di personale individuati dalla delibera di giunta sopracitata
e) eventuale sostituzione di personale incaricato ex art. 110 del D.lgs. 267/00 in caso di cessazione anticipata rispetto alla naturale scadenza del contratto.

DATO inoltre atto che

- l'Unione Tresinaro Secchia, di cui questa Ammnistrazione è parte, evidenziava la necessità di reperire nuovi spazi assunzionali al fine di consentire il potenziamento dell'organico di Polizia Locale come da deliberazione di G.U. n. 51/2023 e n. 71/2023, in quanto ai sensi dell' art. 3 comma 5 sexies del DL n. 90/2014 alle Unioni, con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato, è consentita unicamente la sostituzione del turn over;
- l'art. 32 comma 5 del TUEL prevede quanto segue *"... I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacita' assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte" ;*
- La Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Veneto, con la deliberazione n. 5/2022/PAR, pone in evidenza la perdurante vigenza della previsione di cui sopra, confermando la possibilità, da parte dei Comuni aderenti ad una Unione, di cedere, anche parzialmente, i propri spazi finanziari assunzionali;
- con deliberazioni di G.C. n. 10/2024 e n.147/2024 sono state cedute quote di spazi assunzionali dell'Ente, ammontanti complessivamente ad € 99.000,00, al fine di consentire all'Unione di garantire il turnover e potenziare l'organico di Polizia Locale;
- le suddette cessioni non pregiudicano la capacità assunzionale dell'Ente;
- infine, le previsioni assunzionali contenute nella presente sezione sommate alle quote cedute all'Unione negli anni precedenti (2024 e precedenti), prevedono un utilizzo massimo di € 158.500,00 e quindi entro il limite massimo;

d.2) Copertura a tempo determinato. La programmazione avviene nel rispetto del tetto di spesa fissato ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e determinato con indicato nel punto a3) e sarà da integrare in caso di cessazioni ulteriori non previste alla data di elaborazione del presente provvedimento e/o in relazione ad intervenute necessità organizzative.

Descrizione	**Spesa prevista sottoposta alle limitazioni di lavoro flessibile**		
	Anno 2026	**Anno 2027**	**Anno 2028**
Istruttore direttivo Area Funzionari ed EQ art. 90 TUEL	44.688,00	44.688,00	44.688,00
n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Area Funzionari ed EQ ex art. 110 comma 1 TUEL LLPP	0,00	0,00	0,00
Assunzioni a tempo determinato servizi educativi	127.566,00	127.566,00	127.566,00
Somministrazione di lavoro	28.650,00		
Totale	**172.254,00**	**172.254,00**	**172.254,00**

E) Rispetto dei vincoli di spesa del personale

Si verifica il rispetto del tetto di spesa complessivo di cui all'art. 1 comma 557 e segg. della Legge 296/06:

SPESE PERSONALE ANNO 2026	
	stanziamento
Macroaggregato 1-02-101	€ 2.792.821,21
aumenti contrattuali	-€ 588.243,00
diritti di segreteria	-€ 8.000,00
incentivi funzioni tecniche	-€ 40.000,00
contributi per fondo Perseo	-€ 6.501,00
categorie protette	-€ 104.835,08
rimborsi comandi	-€ 34.398,00
Spesa netta	**€ 2.010.844,13**
Irap netta	**€ 166.686,00**
Buoni pasto	€ 0,00
Somministrazione di personale	€ 0,00
Spese di personale Unione quota parte	€ 812.220,31
Tirocini	€ 0,00
totale spese di personale	**€ 2.989.750,44**

F) Nuova dotazione organica dell'Ente:

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/01 si rende necessario definire la nuova dotazione organica in coerenza con la Programmazione del fabbisogno 2023/2025. Pertanto, la consistenza complessiva della dotazione organica è la seguente (posti coperti alla data del 31 dicembre 2025 come indicati nel punto 3.3.1 + posti previsti nella programmazione):

Giur.	Area	Profilo	n. posti coperti al 31/12/2025	n. posti in copertura	totale
D3	Funzionari ed ED	Funzionario amministrativo contabile	2		2
D1		Funzionario Tecnico	1		1
D1		Istruttore Direttivo Amministrativo/contabile *	8		8
D1		Istruttore Direttivo tecnico	6	2	8
D1		Funzionario Culturale	1		1
C1	Istruttori	Istruttore Amministrativo/contabile	18	2	20
C1		Istruttore tecnico	3	1	4
C1		Istruttore Educativo Nido d'Infanzia	5		5
C1		Istruttore Educativo Scuola d' Infanzia	6		6
B3	Operatori Esperti	Collaboratore specializzato necroforo	1		1
B3		Collaboratore Amministrativo	3		3
B3		Collaboratore specializzato tecnico	6		6
B1		Esecutore operativo	1		1
B1		Esecutore amministrativo	1		1
		totale	62	5	67

+ n. 2 D in aspettativa

* di cui n. 1 incarico ex art. 90 tuel

G) Certificazione dei Revisori dei Conti

Dato atto che la presente sezione di modifica alla programmazione del fabbisogno triennale del personale è stata sottoposta in anticipo all'organo di revisione per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale previsto dalla normativa, ottenendone parere favorevole con verbale n. 21 del 6 novembre 2026.