



Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali

OGGETTO: Informativa ex articolo 4, comma 5 CCNL 2022-2024 sottoscritto il 27 gennaio 2025 e articolo 4, comma 5 CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2023 – Trasmissione proposta Piano triennale dei fabbisogni del personale 2026-2028

Alle Organizzazioni Sindacali di area personale

C.I.S.L. FP fp.venezia@cisl.it info@fpiscisltn.it guido.perghem@distrettoalpiorientali.it	
CONFSAL UNSA veneto@confsal.it trentinoaltoadige@confsal.it info@confsal-unsal.it enrico.strati@confsal-unsal.it	
FLP flp@flp.it flp@flppec.it veneto2@flp.it flp.trentinoaltoadige@email.it trentinoaltoadige@flp.it a.sciortino@autoritadistrettoac.it tonino.alberini@flp.it epne@flp.it	CGS segreteria@confederazioneecgs.it
Confintesa FP info@confintesafp.it veneto@confintesafp.it	
Alla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) rsu@distrettoalpiorientali.it	

Alle Organizzazioni Sindacali Dirigenza:

C.I.S.L. FP fp.venezia@cisl.it info@fpiscisltn.it alzettacarlo@gmail.com
FP C.G.I.L. fp.venezia@pecgil.it fp@pec.cgil.tn.it emanuele.sillato@aubac.it
UIL/PA



Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali

venezia@uilpa.it

uiltrento@pec.it

UNADIS

unadis@pec.it

CIDA FC

segreteria@cidafunzioncentrali.it

mariagrazia.diasi@fpcida.it

stefano.dileo@fpcida.it

DIRSTAT FIALP

dirstat@legalmail.it

Si trasmette in allegato, ai sensi dell'articolo 4, comma 5 CCNL 2022-2024, sottoscritto il 27 gennaio 2025 e articolo 4, comma 5 CCNL 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2023, la proposta di aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2026-2028, che sarà oggetto di adozione nella seduta della Conferenza Istituzionale Permanente del 28 aprile 2026.

Cordiali saluti

Area Amministrativa Economica

Il Dirigente

dott. Domenico Pavan

Firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005

Allegati: P.T.F.P. 2026-2028.

www.distrettoalpiorientali.it

segreteria@distrettoalpiorientali.it - PEC: alpiorientali@legalmail.it

Codice Fiscale 94095640275 - Tel. 041 714444



Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.3

Piano Triennale dei fabbisogni di personale Periodo 2026-2028

*Piano adottato, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001
con deliberazione CIP n. __ del __ aprile 2026*

Sommario

Introduzione	3
1. Premesse	6
2. Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028	17
A. Premesse metodologiche.....	20
B. Organico in servizio	21
C. Organigramma.....	22
D. Individuazione del valore finanziario della dotazione organica	24
E. Riduzione in termini numerici della dotazione organica.....	24
F. Assunzioni non ancora concluse riferite alle risorse di cui alla legg42/2024 e al DPCM autorizzativo delle assunzioni relative al PTFP 2024-2026	25
G. Assunzioni da effettuare nel 2026 con le risorse previste ex D.L. 153/2024	25
H. Progressioni tra aree con risorse determinate ai sensi dell'art.1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.....	26
I. Individuazione delle cessazioni per gli anni 2026-2028 per quantificare il budget disponibile per turn-over	26
J. Programmazione annuale delle assunzioni e modalità di acquisizione	27
K. Assunzioni ex legge 68/1999	30
L. Assunzioni a tempo determinato	30
M. Sostenibilità finanziaria	32
N. Controllo preventivo del collegio dei revisori, pubblicità e trasparenza.....	33

Allegato 1:

- Tab.1 valore finanziario D.O
- Tab. 1bis riduzione D.O.
- Tab. 2.1 presenti in servizio
- Tab. 2.2. comandati out
- Tab. 3.1 cessati anno 2025
- Tab. 3.2 cessati anno 2026
- Tab. 3.3 cessati anno 2027
- Tab 4 vacanze di organico 2026
- Tab 4.1 bandire e assumere 2026
- Tab. 4.2 assunzioni 2026
- Tab. 4.3 assunzioni 2027
- Tab. 4.4 assunzioni 2028
- Tab. 4.5 solo bandire 26 27
- Tab. 5 verifica tetto spesa

Allegato 2:

- Costo assunzioni D.L. 153/2024

Introduzione

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028, redatto conformemente all'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e all'articolo 6 del Regolamento generale di organizzazione e funzionamento degli uffici dell'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi orientali, è parte integrante del Piano integrato delle attività e organizzazione (PIAO), incluso nella Sezione Organizzazione e capitale umano.

Il Piano segue:

- i precedenti Piani annuali di assunzioni 2018, 2020 e 2021, predisposti secondo le previsioni dell'articolo 9, comma 36 del D.L. n. 78/2010, norma che consente agli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, di assumere, previo esperimento delle procedure di mobilità, nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e nel limite complessivo del 60% della dotazione organica, sulla base di piani annuali di assunzioni, da sottoporre all'approvazione da parte dell'amministrazione vigilante d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- il primo Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026, redatto ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'articolo 6 del Regolamento generale di organizzazione e funzionamento degli uffici dell'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi orientali, stante l'intervenuta scadenza della vigenza del regime speciale a cui è seguito il secondo Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027.

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028 predisposto tenendo conto del quadro normativo vigente e delle effettive esigenze funzionali dell'ente, con l'obiettivo di assicurare continuità amministrativa, competenza tecnica e piena attuazione dei compiti istituzionali attribuiti all'Autorità.

La programmazione del fabbisogno di personale è effettuata nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica previsti dall'articolo 1, comma 823, della Legge 30 dicembre 2024 (recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027"). A decorrere dal 2026, la capacità assunzionale è determinata nella misura del 100 per cento della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente.

Tiene conto, altresì, delle previsioni di cui al decreto legge 17 ottobre 2024, n. 153, che reca "Disposizioni urgenti per la tutela ambientale del Paese, la razionalizzazione dei procedimenti di valutazione e autorizzazione ambientale, la promozione dell'economia circolare, l'attuazione di interventi in materia di bonifiche di siti contaminati e dissesto idrogeologico", convertito, con modificazioni, dalla legge 13 dicembre 2024, n. 191, laddove si prevede, a decorrere dall'anno 2026, specifiche misure a sostegno del rafforzamento del personale a tempo indeterminato delle Autorità di bacino distrettuali. In attuazione di quanto previsto



Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

dal suddetto decreto legge, con apposito decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e del Ministro dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, sono definite le modalità di riparto delle risorse tra le diverse Autorità e sono assegnati i relativi stanziamenti. Lo schema di tale decreto è stato inviato dal Ministero dell'Ambiente e della sicurezza energetica, con mail acquisita a protocollo dell'Ente in data 21 luglio 2025, prot. n. 10001.

Sulla base di tale decreto di riparto l'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi orientali è destinataria, a decorrere dall'anno 2026, della quota annuale di euro 811.206,18, da destinare ad assunzioni per rafforzare le funzioni strategiche dell'Ente, con particolare riguardo a quelle relative alla pianificazione, alla prevenzione del dissesto idrogeologico e alla gestione sostenibile delle risorse idriche, senza dimenticare l'imprescindibilità delle funzioni trasversali di natura amministrativa, economica, giuridica ed informatica.

I criteri guida adottati nell'elaborazione del presente Piano triennale del fabbisogno di personale sono stati:

- sostenibilità finanziaria della spesa di personale, nel rispetto dei vincoli normativi e degli stanziamenti di bilancio;
- efficienza ed efficacia organizzativa, con l'obiettivo di garantire la piena copertura delle funzioni istituzionali e di supportare i processi di trasformazione digitale e innovazione;
- analisi qualitativa e quantitativa dei fabbisogni, condotta sulla base dell'andamento delle cessazioni (per pensionamento, mobilità o altri motivi) e sull'individuazione delle nuove competenze richieste e tenuto conto delle nuove risorse assegnate con DL n. 153/2024;
- gradualità e definizione delle priorità assunzionali in funzione della disponibilità economica, del rafforzamento delle competenze strategiche e della salvaguardia della capacità operativa minima nei settori considerati critici.

A seguito della riduzione del 5% delle risorse prevista dalla Legge di Bilancio 30 dicembre 2025, n. 199, l'ammontare complessivo delle risorse assegnate risulta conseguentemente rideterminato, attestandosi ad euro 770.645,87, al netto della decurtazione applicata.

Nel quadro delle disposizioni normative di riferimento applicabili a questa Autorità, al fine di assicurarne una corretta applicazione nel rispetto del principio di invarianza della spesa, è stato richiesto un approfondimento interpretativo al Dipartimento Funzione Pubblica, di cui si è in attesa, relativamente all'art. 2, comma 2-ter, del D.L. 14 marzo 2025, n. 25, convertito con modificazioni dalla legge 9 maggio 2025, n. 69 che testualmente recita: *“Per il potenziamento delle attività finalizzate alla tutela del territorio e alla gestione delle acque*

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

nonché alla mitigazione del dissesto idrogeologico e del cambiamento climatico, con particolare riguardo alle attività di pianificazione e di aggiornamento degli strumenti di pianificazione, le Autorità di bacino distrettuali, di cui all'articolo 63 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, sono autorizzate a utilizzare le risorse disponibili di cui all'articolo 1, comma 698, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, e alla legge 30 dicembre 2023, n. 213, stanziare nello stato di previsione del Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica, per il reclutamento, nei limiti delle predette risorse e della vigente dotazione organica, di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, mediante l'indizione di procedure concorsuali pubbliche o lo scorrimento di vigenti graduatorie di concorsi pubblici. I reclutamenti previsti dal presente comma sono effettuati previa emanazione di apposito decreto del Ministro dell'ambiente e della sicurezza energetica, da adottare di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze".

In particolare, è a suo tempo richiesto con nota prot. 4588 del 25 marzo 2023, riscontrata dal MEF – Ragioneria Generale dello Stato con nota acquisita al prot. n. 9144 del 25 giugno 2023, di chiarire:

- se il disposto normativo *supra* citato si configuri come una espressa autorizzazione al reclutamento *ex lege* e, come tale, possa considerarsi slegato dal meccanismo autorizzatorio previsto dalla legge n. 56 del 2019. Più in dettaglio, si intendeva verificare la legittimità dell'inserimento, in sede di programmazione e nelle more dell'adozione del decreto interministeriale, di unità di personale finanziate a valere sulle risorse di cui alla legge 29 dicembre 2022, n. 197, e alla legge 30 dicembre 2023, n. 213, nei limiti dei relativi stanziamenti, configurando un contingente di assunzioni aggiuntivo rispetto a quello connesso al turn over e conseguentemente rideterminando i posti vacanti della dotazione organica vigente (come da ultimo modificata con deliberazione della Conferenza Istituzionale Permanente n. 7 del 29 ottobre 2025);
- se il decreto interministeriale (del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze) previsto dalla norma abbia valenza condizionante rispetto alla facoltà per questa Amministrazione di utilizzo delle risorse di cui all'articolo 1, comma 698, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 e della legge 30 dicembre 2023, n. 213;
- se le risorse in questione debbano essere considerate come finanziamento *una tantum* ovvero come una provvista finanziaria di natura ciclica che necessita di essere autorizzata, per ciascun esercizio finanziario, con decreto interministeriale.

Con nota del 1010 del 26 gennaio 2026 è stato riproposto al Dipartimento della Funzione pubblica il quesito in ordine all'utilizzabilità delle risorse disponibili di cui all'articolo 1, comma 698, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, e alla legge 30 dicembre 2023, n. 213, stanziare nello stato di previsione del Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica,

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

per il reclutamento, nei limiti delle predette risorse e della vigente dotazione organica, di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

1. Premesse

Le Autorità di bacino distrettuali sono enti pubblici non economici istituiti sul finire del 2015 ai sensi dell'articolo 51 della legge 28 dicembre 2015, n. 221, che ha fissato nuove "Norme in materia di Autorità di bacino", sostituendo integralmente gli articoli 63 e 64 del d.lgs. n. 3 aprile 2006, n. 152.

La riforma della governance distrettuale era una riforma attesa da tempo e auspicata dalla stessa Commissione europea, al fine di dare una coerente e più incisiva attuazione alle direttive in materia di acqua e suolo, rafforzando e razionalizzando le competenze in tali settori.

La riforma è stata attuata in fasi successive, attraverso l'emanazione di una serie di provvedimenti, normativi e regolamentari, che nel corso del tempo hanno messo a punto e reso operative le nuove Autorità di bacino, le quali al loro interno hanno assorbito e integrato le strutture delle ex Autorità di bacino nazionali, interregionali e regionali istituite ai sensi della legge 183/1989 e definitivamente soppresse nel 2015.

La riforma oltre a riallineare l'Italia con quanto da tempo richiesto dall'Europa si è posta, dunque, obiettivi ambiziosi volti alla riduzione del numero di enti, alla razionalizzazione delle competenze (un solo ente – l'Autorità di bacino distrettuale – predispone, nell'esercizio delle funzioni di pianificazione e programmazione, il Piano di bacino distrettuale) e alla semplificazione delle filiera decisionale, con un rinnovato ruolo di indirizzo, coordinamento e controllo da parte del Ministero dell'ambiente, l'attribuzione delle funzioni pianificatorie per il distretto in capo alle sole Autorità di bacino distrettuali e compiti di attuazione dei Piani di bacino e di gestione alla scala sub distrettuale e territoriale in capo alle singole Regioni.

A questi obiettivi iniziali, all'indomani della raggiunta piena operatività e funzionalità delle Autorità distrettuali anche a seguito dell'approvazione dei primi bilanci di previsione nel 2021, se ne sono aggiunti ulteriori che hanno, nella sostanza, ampliato la sfera di azione delle Autorità di bacino, rafforzandone il ruolo e allargandone le competenze, in linea con quanto da tempo evidenziato dalla stessa Corte dei conti – Sezione Centrale di Controllo sulla Gestione delle Amministrazioni dello Stato, che in più occasioni e da ultimo nella deliberazione n. 17 del 18 ottobre 2021 avente ad oggetto "Gli interventi delle amministrazioni dello stato per la mitigazione del rischio idrogeologico", ha evidenziato la debolezza del ruolo svolto fin qui dalle Autorità di bacino distrettuali nella filiera decisionale della gestione, programmazione e manutenzione del territorio ed ha sottolineato che il ritardo con cui le Autorità sono

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

state messe in grado di funzionare rappresenti un *vulnus* della politica di mitigazione del rischio idrogeologico nel nostro Paese. Le Autorità sono, infatti, un organismo tecnico con una visione d'insieme – che supera i confini amministrativi! – che, *“se opportunamente potenziato in termini di personale e responsabilizzato in termini decisionali”* potrebbe essere maggiormente incisivo nella gestione, programmazione e manutenzione del territorio. Un organismo, in sostanza, in cui i progetti, gli interventi e le misure programmate sul territorio vengono controllate e “validate” per certificarne, sin da subito e durante tutta la filiera decisionale e attuativa, la coerenza con gli strumenti di pianificazione di bacino /gestione e con le correlate priorità, non solo ai fini dell'ammissibilità al finanziamento delle stesse opere ma anche durante la fase di attuazione, progettazione ed esecuzione. Tale necessità è stata ribadita anche nella determinazione della Corte dei Conti n. 63 del 27 maggio 2025, da ultimo intervenuta.

Per quanto attiene alle competenze ordinarie delle Autorità di bacino distrettuali vanno innanzitutto distinti i due ambiti in cui esse esercitano la loro azione di tutela, l'assetto del territorio (quindi una tutela dalle acque, ovvero dai fenomeni di dissesto idrogeologico) e la tutela quali-quantitativa delle risorse idriche (quindi una tutela dell'acqua e quindi una gestione degli utilizzi idrici). Al centro di tale sistema si colloca il Piano di bacino distrettuale che l'articolo 65 del 152/2006 definisce come *“strumento conoscitivo, normativo e tecnico-operativo mediante il quale sono pianificate e programmate le azioni e norme d'uso finalizzate alla conservazione, alla difesa e alla valorizzazione del suolo e alla corretta utilizzazione delle acque, sulla base delle caratteristiche fisiche e ambientali del territorio interessato”*.

Esso ha valore di piano territoriale di settore e si articola in più stralci, tra i quali in particolare, ai sensi dell'articolo 63 comma 10 lettera a) del 152/2006, il Piano di gestione delle acque e il Piano di gestione del rischio di alluvioni che danno attuazione alle due importanti e inderogabili direttive comunitarie 2000/60/CE (Direttiva quadro acque – DQA) e 2007/60/CE (Direttiva alluvioni) e ai sensi dell'articolo 67 il Piano di assetto idrogeologico (PAI) per l'aggiornamento della pericolosità e del rischio da dissesti geomorfologici afferenti ai fenomeni gravitativi e valanghivi.

I Piani stralcio di bacino rappresentano, come evidenzia la stessa Corte dei Conti nelle raccomandazioni finali della citata deliberazione n. 17/2021/G (cfr punto 3 delle raccomandazioni a pag. 122), *“strumenti strategici fondamentali di pianificazione e controllo del territorio: l'aggiornamento di tali piani è essenziale, ancor più adesso a causa dell'inasprirsi del cambiamento climatico che modifica costantemente l'assetto geomorfologico del territorio”*. Per questo la Corte raccomanda di attuare definitivamente la riforma dei distretti, dotando le Autorità di risorse umane ed economiche e di *“integrare la pianificazione urbanistica regionale e locale con la pianificazione di bacino per consentire uno sviluppo territoriale e sostenibile con il suo assetto”*.

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

L'obiettivo della pianificazione di bacino è quello di assicurare, a scala nazionale, pur attraverso le articolazioni distrettuali, livelli uniformi di tutela dell'ambiente e del territorio, della vita delle persone, delle attività economiche e sociali e, al contempo, la fruibilità, la promozione e la vivibilità del territorio e dei bacini fluviali: il valore pubblico che ne consegue è correlato al mantenimento ed accrescimento di standard qualitativi e quantitativi nell'uso del suolo e delle acque ed è connesso alla condizione fondamentale di garantire lo sviluppo territoriale delle comunità locali consentendo, attraverso la conoscenza e la gestione dei rischi da dissesto idrogeologico o, comunque, di quelli conseguenti ad eventi estremi (alluvioni e fenomeni di siccità) l'attuazione di politiche ed interventi finalizzati alla riduzione delle conseguenze negative nei confronti della salute umana, dell'ambiente, del patrimonio culturale e delle attività economiche.

In particolare, il contesto di cambiamento climatico in atto ha reso ancor più evidente la strategicità della scala di bacino e della visione distrettuale: le risorse idriche superficiali e sotterranee del nostro Paese rappresentano un bene comune da gestire in modo efficiente e preservare in termini qualitativi e quantitativi per le generazioni future. Le Autorità di bacino con i Piani di gestione hanno gli strumenti per la gestione integrata dei bacini idrografici nell'ottica di un efficiente e razionale utilizzo delle risorse idriche. Tali risorse risentono, per loro natura, delle condizioni climatiche dei bacini e del grado di sfruttamento a cui sono sottoposte. Nel corso del 2022, anche a seguito della prolungata carenza di precipitazioni che ha in molti bacini determinato uno stato di siccità, è emersa in tutta la sua rilevanza l'importanza di gestire le risorse idriche nella prospettiva di rendere più costante e certa la disponibilità di acqua, garantendo al contempo il perseguimento degli obiettivi ambientali di cui alla direttiva 2000/60/CE e una sempre maggiore resilienza dei bacini idrografici di fronte ai fenomeni estremi legati ai cambiamenti climatici. Per questo solo la visione distrettuale è in grado di aumentare la resilienza dei corpi idrici di fronte a questi fenomeni, favorendo l'attuazione coordinata tra Regioni e Stato di misure "integrate" di vario tipo funzionali a trasformare sempre di più le risorse idriche disponibili in riserve di acqua da gestire a livello distrettuale.

Preme, peraltro, evidenziare che il Piano di Gestione del Rischio di Alluvioni (PGRA) del distretto idrografico delle Alpi Orientali è stato concepito come uno strumento in grado di coniugare il corretto utilizzo del suolo con le sue potenzialità insediative e produttive.

Il PGRA è lo strumento operativo che mira a costruire un quadro omogeneo a livello distrettuale per la valutazione e la gestione dei rischi da fenomeni alluvionali, al fine di ridurre le conseguenze negative nei confronti della salute umana, dell'ambiente, del patrimonio culturale e delle attività economiche e sociali e persegue l'obiettivo di individuare tutte le aree a rischio di inondazioni, mapparne l'estensione e i relativi elementi esposti al rischio e adottare misure adeguate e coordinate per ridurre il rischio di alluvione.

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

Il PGRA è:

- temporalmente organizzato secondo cicli di pianificazione di sei anni (art. 14 della Direttiva alluvioni 2007/60/CE), con conseguente riesame e aggiornamento. A dicembre 2021 (delibera CIP n. 3 del 21 dicembre 2021) è stato adottato il primo aggiornamento del PGRA per il periodo 2021 – 2027, approvato con DPCM 1° dicembre 2022 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 31 del 7 febbraio 2023).
- caratterizzato da scenari di allagabilità e di rischio idraulico su tre differenti tempi di ritorno (30, 100, 300 anni).
- sovraordinato alla pianificazione territoriale e urbanistica.

Il Piano ricomprende un ampissimo spettro di misure che vanno dalla programmazione di eventuali azioni di mitigazione, tipico della pianificazione di bacino (ex legge 183/89) fino alla gestione dell'evento alluvionale, attività propria della Protezione Civile. L'avvio delle nuove misure che il Piano individua è fortemente condizionato dalla dotazione finanziaria disponibile.

Poiché il processo di generazione dei dati conoscitivi ha una natura "evolutiva" nel senso che la mappatura delle aree allagabili e di rischio è da considerarsi solo come un'immagine temporanea "delle potenziali conseguenze negative associate ai vari scenari di alluvione" è, quindi, necessario aggiornarla nel tempo in relazione non solo ai lavori effettuati, ma anche a nuove conoscenze acquisite. Questa importante funzione può essere ottenuta avvalendosi dei sistemi conoscitivi presenti nell'ampio spettro dei dati che va dal monitoraggio strumentale alla aggiornata geometria del territorio, fino alla percezione dei cittadini del possibile pericolo. Ne consegue che anche gli interventi individuati nella pianificazione vigente potranno essere integrati sulla base di nuove informazioni disponibili e verifica di efficacia. Il PGRA del distretto delle Alpi orientali è un piano dinamico ed è corredato da Norme tecniche di attuazione (NTA), che ne costituiscono la più immediata e materiale espressione, delineando un quadro di regole propositivo ed efficace che incide sulle trasformazioni territoriali ed urbanistiche, coniugando lo sviluppo socio economico con la sicurezza.

Infatti, le NTA adottate concorrono a formare il pianificatore locale nelle scelte urbanistiche e mirano a coniugare il corretto utilizzo del suolo con le sue potenzialità insediative e produttive; qualificano i propri contenuti non attraverso un'elencazione di divieti, ma mediante la definizione di puntuali condizioni abilitanti. Ovvero, le classi di pericolosità e di rischio, che marciano i confini fisici delle diverse realtà amministrative presenti nel Distretto delle Alpi Orientali, diventano elementi di riferimento e di certezza per le attività di trasformazione e di uso del territorio.

In relazione alle classi di pericolosità elevata sono possibili solo alcuni e tassativi interventi. Per le classi di pericolo P2 e P1, al netto degli interventi ammessi nelle classi di pericolosità superiore, è necessario valutare il rischio specifico. Infatti, per ogni trasformazione dell'uso

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

del suolo deve essere verificato il non superamento della classe di Rischio R2, realizzare l'intervento alla quota di sicurezza e presentare la verifica di compatibilità idraulica.

Nel caso di superamento del rischio R2, per procedere alla attuazione degli interventi è necessario attuare misure (strutturali e/o non strutturali) che riducano il rischio.

Per la verifica del rischio l'Autorità ha attivato il software HEROlite per l'attestazione del rischio idraulico.

Inoltre, grazie a specifiche disposizioni delle norme tecniche di attuazione (NTA) anche nel periodo di vigenza del PGRA è possibile procedere all'aggiornamento delle mappe di pericolosità al ricorrere di determinate condizioni (errore materiale; nuove conoscenze; realizzazione e collaudo di interventi di messa in sicurezza; nuove situazioni di dissesto) oltre che alla previsione di nuovi interventi integrativi o sostitutivi rispetto a quelli individuati.

Questo ha comportato un incremento delle attività ordinarie dell'Ente a cui si sono accompagnate campagne divulgative e formative sul territorio (rivolte ai sindaci, tecnici e professionisti).

Dal quadro sopra delineato emerge in tutta la sua evidenza l'importanza strategica della pianificazione di bacino distrettuale, sia in materia di acqua che di alluvioni e di frane, soprattutto in chiave di adattamento al cambiamento climatico in atto e, dunque, il ruolo primario che le Autorità di bacino distrettuali sono chiamate a svolgere.

Le singole attività di *"pianificazione, programmazione e gestione delle risorse acqua, suolo e sistema ambientale infrastrutturale e culturale connesso"*, contenute nei Piani stralcio di bacino costituiscono obiettivi strategici di tutte le Autorità che si declinano, a loro volta, in altrettante misure/azioni/attività secondo lo schema sotto riportato:

- La Gestione e tutela delle Acque
 - La mitigazione e Gestione rischio Alluvioni
 - La mitigazione e Gestione rischio da frana
 - La gestione del sistema costiero
 - La gestione dei sedimenti
 - Il bilancio idrico ed idrogeologico ecc.
- } Misure/Azioni/Attività
-
- La cooperazione tra tutte le Istituzioni per la costruzione del governo del distretto (trasversale a tutti gli obiettivi di cui sopra)
 - La sostenibilità dell'Ente in termini di efficacia, efficienza, trasparenza ed informazione (trasversale a tutti gli obiettivi di cui sopra).

Si tratta di funzioni e attività complesse ad alto contenuto tecnico specialistico che implicano elevate responsabilità, come la stessa Corte dei Conti ha evidenziato, definendo le Autorità di bacino organismo tecnici altamente specializzati e con una visione d'insieme, nei quali i

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

progetti, gli interventi e le misure programmate sul territorio devono essere controllate e “validate”.

Dal momento della loro istituzione e comunque dal 2017 in poi il ruolo delle Autorità è stato ampliato attraverso specifici provvedimenti anche legislativi che hanno riconosciuto alle Autorità specifici compiti e responsabilità. A fronte di questo consolidamento e incremento di funzioni e responsabilità, non è intervenuto un altrettanto necessario incremento delle risorse umane e finanziarie per garantire:

- un potenziamento della dotazione organica onde assicurare una celere e tempestiva azione amministrativa, efficace ed efficiente;
- l'implementazione di strumenti, modelli e strutture consoni e rispondenti alle effettive esigenze, non già discrezionalmente individuate e/o richieste dalle Autorità, quanto piuttosto imposte dalla normativa unionale e nazionale succedutasi negli anni.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, basti richiamare le funzioni, azioni e relative attività che sono in capo alle Autorità e che devono essere obbligatoriamente e necessariamente espletate, quali:

- l'implementazione delle attività finalizzate alla mitigazione e gestione del rischio da alluvioni e da frana (nuove conoscenze, mappatura delle molteplici aree di attenzione, nuovi modelli previsionali, ecc.);
- il potenziamento delle attività finalizzate al governo della risorsa idrica e al contrasto alla siccità e alla desertificazione (es. elaborazione/aggiornamento del bilancio idrico e idrologico; conoscenza delle dinamiche freatrimetriche, ecc.);
- la realizzazione e implementazione di banche dati ambientali, gestionali, economici, amministrativi per la gestione della risorsa idrica (es. concessioni di derivazione) e del rischio da dissesto idrogeologico o alluvionale (aggiornamento mappe di pericolosità e rischio e ogni informazione a queste correlate e propedeutiche);
- l'espressione di pareri/contributi previsti dagli strumenti di pianificazione al fine di un condiviso governo del territorio, correlato ai principi di resilienza e sostenibilità che non si esaurisce in una mera verifica di coerenza con la pianificazione distrettuale ma che, con l'evoluzione a cui sopra si è fatto cenno, richiede all'attualità un'attenta e approfondita istruttoria atta a verificare l'adequatezza dell'intervento proposto a ridurre/mitigare il dissesto a cui è correlato (es. sistema RENDIS e ruolo delle Autorità ai sensi del nuovo D.P.C.M. 27 settembre 2021).

A tutto ciò si sommano i nuovi compiti riconosciuti in capo alle Autorità di bacino e previsti da specifiche normative e programmazioni finanziarie che inquadrano le stesse Autorità

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

non più e non solo come enti di pianificazione ma anche come soggetti attuatori di specifiche misure correlate a:

- attuazione del programma di cui al Piano Operativo Ambiente FSC 2014-2020 - sotto piano *“Interventi per la tutela del territorio e delle acque”*;
- attuazione delle attività inserite nel Piano Nazionale per la Ripresa e Resilienza – PNRR per le quali l’Autorità è chiamata ad esprimere una valutazione di merito obbligatoria e, in alcuni casi, vincolante;
- accompagnamento del cammino del Green Deal;
- elaborazione, anche nell’ambito dell’Osservatorio sugli utilizzi idrici, di scenari previsionali e proposte anche relative a temporanee limitazioni all'uso delle derivazioni che siano ritenute necessarie in funzione e a supporto dell’eventuale deliberazione dello stato di emergenza nazionale di cui agli articoli 16 e 24 del d.lgs. 1/2018;
- attuazione delle previsioni di cui al DM del Ministero delle Infrastrutture e Mobilità Sostenibile (MIMS) n. 259 del 29 agosto 2022 e successivo DD 19056 del 13 ottobre 2022 della Direzione generale per l’edilizia statale, le politiche abitative, la riqualificazione urbana e gli interventi speciali del MIMS per la predisposizione di progetti di fattibilità tecnico economica di particolare rilevanza ed entità, coerenti con gli obiettivi del Piano nazionale di interventi infrastrutturali e per la sicurezza nel settore idrico (ex Piano nazionale idrico – Piano invasi);
- attuazione delle previsioni di cui all’articolo 6 (Misure per la raccolta dei rifiuti galleggianti nei fiumi) della legge 17 maggio 2022, n. 60 che prevede *“Disposizioni per il recupero dei rifiuti in mare e nelle acque interne e per la promozione dell'economia circolare (c.d. legge «Salva Mare»)”*.

Occorre peraltro rappresentare che il decreto c.d. siccità (decreto-legge 14 aprile 2023, n. 39 (GU Serie Generale n.88 del 14-04-2023) recante disposizioni urgenti per il contrasto della scarsità idrica e per il potenziamento e l’adeguamento delle infrastrutture idriche convertito con modificazioni dalla L. 13 giugno 2023, n. 68 (in G.U. 13/06/2023, n. 136), all’articolo 11 ha istituito presso ciascuna Autorità di distretto, gli Osservatori distrettuali permanenti sugli utilizzi idrici e per il contrasto ai fenomeni di scarsità idrica. L’innovazione normativa consente di rafforzare in modo sostanziale la capacità di supporto per il governo integrato delle risorse idriche. Ciò perché gli Osservatori permanenti, da misura dei Piani di gestione acque, configurati come struttura collegiale di tipo volontario operante presso i distretti ma non codificata in alcun modo a livello legislativo, divengono organi delle Autorità di bacino distrettuali, composti dai rappresentanti delle amministrazioni presenti nella conferenza istituzionale permanente e presieduti dal segretario generale dell’Autorità di bacino distrettuale, ed eventualmente integrati per le attività istruttorie da esperti.

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

All'Osservatorio permanente vengono assegnate molteplici funzioni: dal supporto al governo integrato delle risorse idriche, alla cura della raccolta, dell'aggiornamento e diffusione dei dati relativi alla disponibilità e all'uso della risorsa (anche di risorsa non convenzionale) nel distretto idrografico di riferimento, ai fabbisogni dei vari settori d'impiego, allo scopo di elaborare e aggiornare il quadro conoscitivo di ciascuno degli usi consentiti dalla normativa vigente, coordinandolo con il quadro conoscitivo dei piani di bacino distrettuali, anche al fine di consentire all'Autorità di bacino di esprimere pareri e formulare indirizzi per la regolamentazione dei prelievi e degli usi e delle possibili compensazioni, in funzione degli obiettivi fissati dagli strumenti di pianificazione distrettuale di cui agli articoli 117 e 145, nonché di quelli della Strategia nazionale di adattamento ai cambiamenti climatici (SNACC). È compito delle Autorità provvedere al potenziamento dell'azione degli Osservatori permanenti sugli utilizzi idrici, assicurando la definizione del bilancio idrico di distretto e di bacino idrografico oltre che alla realizzazione e popolamento dei catasti regionali contenenti tutte le informazioni relative alle derivazioni (per gli usi potabile, agricolo, industriale e domestico).

Ciò implica ulteriori incombenze in termini amministrativi, gestionali e procedurali da soddisfare con conseguente necessità di avere un'adeguata e competente dotazione organica.

Inoltre, la qualificata e puntuale azione che l'Autorità svolge sul territorio per l'attuazione del PGRA è rafforzata dallo sviluppo dell'Osservatorio dei Cittadini sulle piene (CO) come innovativa misura di prevenzione, che consente di integrare tra loro sistemi previsionali e tecnologie di largo impiego e costi limitati, al fine di aumentare la capacità di adattamento ad un evento calamitoso da parte della comunità e la trasparenza del processo decisionale. Tale misura, prevista nel PGRA, valorizza l'intelligenza collettiva dei cittadini al fine di incrementare le banche dati ed i canali di comunicazione in preparazione e durante gli eventi alluvionali, accrescendo la diffusione, l'accesso e l'uso di tecnologie informatiche (nuove tecnologie web-based di comunicazione a supporto dell'Osservatorio: piattaforme on-line, siti web e app) relative al rischio di alluvione e al monitoraggio ambientale, e sperimentando nuove tecniche di partecipazione e collaborazione con la cittadinanza.

L'Osservatorio dei Cittadini è una misura di mitigazione che concorre ad aumentare la resilienza della popolazione: di conseguenza la sua attuazione porta a dei benefici in termini di riduzione di rischio e danno da alluvione. L'attuazione del CO si concretizza mediante azioni mirate a rendere resiliente il territorio e la popolazione, intraprendendo un percorso con il supporto dell'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi.

Al momento, siamo la prima e sola Autorità, non solo a livello nazionale ma europeo, ad aver previsto e attuato tale misura. A conferma di ciò, la Direzione Generale dell'Ambiente della Commissione Europea, nell'elaborazione delle linee guida per l'applicazione della Citizen Science nel monitoraggio ambientale, ha individuato l'Osservatorio dei cittadini del Brenta-

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

Bacchiglione come unico caso di riferimento nell'uso della scienza dei cittadini nel campo del rischio da alluvione e migliore esempio applicativo nell'implementazione della Direttiva Alluvioni.

Gli obiettivi posti in capo alle Autorità e il perseguimento degli stessi, attraverso misure strutturali e non strutturali, azioni ed attività hanno evidenziato l'impellente necessità di investimenti tecnico/economici a regime e di adeguate risorse finanziarie oltre che di corrispondenti risorse umane. A ciò occorre aggiungere il completamento del processo di digitalizzazione, obbligatorio e non discrezionale perché imposto dalla transizione digitale e dall'attuazione di progetti nazionali di monitoraggio integrato, che richiede adeguate piattaforme informatiche e dotazioni di software e hardware per la gestione dei flussi documentali e informativi; per la raccolta e sistematizzazione continua e costante di dati ambientali, gestionali, economici, amministrativi al fine di consentire alle Autorità di poter espletare le proprie attività e funzioni in un'ottica di sicurezza, efficienza ed efficacia, oltre che di tempestività.

Con la legge 29 dicembre 2022, n. 197 recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025" il Legislatore aveva finalmente provveduto a mettere a disposizione di tutte le Autorità distrettuali adeguate risorse finanziarie, mediante accesso al fondo istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze di cui al comma 607 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2021 n. 234 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato a favore delle amministrazioni dello Stato, degli enti pubblici non economici nazionali e delle agenzie, sulla base delle specifiche richieste pervenute dalle predette amministrazioni, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

In particolare, l'articolo 1, comma 700 della legge 29 dicembre 2022, n. 197 ha introdotto il comma 607-bis alla medesima legge 30 dicembre 2021, n. 234, che recita *"Al fine di rafforzare la tutela del territorio e la gestione delle acque, per mitigare gli effetti del dissesto idrogeologico e del cambiamento climatico, il 20 per cento delle somme di cui al comma 607 è riservato all'assunzione di personale a tempo indeterminato presso le Autorità di bacino distrettuali di cui all'articolo 63 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152"*.

Era evidente l'intento del Legislatore di rispondere all'esigenza, ormai improrogabile, di rafforzare la dotazione di personale delle Autorità, al fine di garantire loro un organico adeguato, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo.

Tuttavia, le risorse stanziata dalla norma non sono mai state effettivamente assegnate, pur in assenza di vincoli specifici. Si auspica, pertanto, che il fondo possa essere nuovamente alimentato e reso concretamente disponibile.

Con la legge 27 marzo 2024, n. 42 che ha convertito con modifiche il decreto legge 5 febbraio 2024 n. 10, il legislatore ha previsto, invece, il potenziamento della dotazione organica

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

dell'Autorità rimanendo tuttavia inadeguato rispetto al reale fabbisogno di personale. Tale rafforzamento nondimeno era stato disposto in correlazione con il compito assegnato all'Autorità di aggiornare gli strumenti di pianificazione per il contrasto al dissesto idrogeologico nel territorio di competenza, la cui adozione del primo stralcio funzionale, riguardante il territorio del comune di Cortina d'Ampezzo, deve concludersi in una tempistica estremamente breve (30 giorni).

In relazione alla modifica introdotta con la legge n. 42/2024 e alle nuove e complesse funzioni e attività che l'Autorità è chiamata a svolgere, anche a seguito della norma succitata, si era resa necessaria una ricognizione triennale dei fabbisogni di personale finalizzata ad acquisire le professionalità necessarie al perseguimento dei fini e degli obiettivi connessi alla nuova governance distrettuale in materia di difesa del suolo e tutela delle acque, nonché il rispetto dei termini di cui alla richiamata legge n. 42/2024.

Con il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026 si era provveduto a:

- rimodulare la composizione della dotazione organica di cui al D.P.C.M 4 aprile 2018, come integrata con legge n. 42/2024, mantenendo invariata la spesa rispetto alle 101 unità di personale previste, adattamento questo che mirava a soddisfare in parte alle reali esigenze qualitative dell'Amministrazione;
- prendere atto delle assunzioni disposte con medesima legge n. 42/2024, previste sia in termini di copertura finanziaria che di qualificazione (n. 1 dirigente di prima fascia, n. 1 dirigente di seconda fascia, n. 1 unità di area elevata professionalità, n. 12 unità di area funzionari).

Da ultimo è intervenuto il decreto-legge 17 ottobre 2024, n. 153, recante *“Disposizioni urgenti per la tutela ambientale del Paese, la razionalizzazione dei procedimenti di valutazione e autorizzazione ambientale, la promozione dell'economia circolare, l'attuazione di interventi in materia di bonifiche di siti contaminati e dissesto idrogeologico”*, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 dicembre 2024, n. 191”. In particolare, l'articolo 9, comma 9bis, ha autorizzato le Autorità di bacino distrettuali di cui all'articolo 63 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, nel limite di una spesa complessiva pari a 6 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026, a reclutare e ad assumere, nei limiti della vigente dotazione organica, personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, mediante l'indizione di procedure concorsuali pubbliche o lo scorrimento di vigenti graduatorie di concorsi pubblici. Il medesimo comma 9bis ha demandato la ripartizione delle risorse ad un decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'ambiente e della sicurezza energetica, sulla base delle richieste delle Autorità di bacino in coerenza con i rispettivi piani triennali di fabbisogno di personale.

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

In base ad una bozza di decreto di riparto delle risorse ex D.L. 153/2024 del Ministero dell'Ambiente e della sicurezza energetica, era stato previsto per l'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi orientali uno stanziamento di euro 811.206,18. Nella previsione del piano l'importo è stato ridotto ad euro 770.645,87 per effetto delle disposizioni di cui alla legge di bilancio 2026.

Tenuto conto di quanto sopra va evidenziata la rilevanza della qualificazione del personale da reclutare in un ente tecnico, altamente specialistico come le Autorità di distretto: tale personale, in ragione dei compiti che dovrà svolgere, dovrà possedere un alto livello di formazione, professionalità e competenze in modo da essere in grado di espletare le funzioni e attività di elevato livello strategico nazionale connesse alla pianificazione distrettuale e ad ogni azione correlata e complementare a questa, ivi compresi pareri e o istruttorie di varia e complessa natura relativi all'attuazione di pianificazioni e programmazioni nazionali ed europee, e/o riguardanti attività a livello distrettuale di trasformazione antropica, urbanistica e territoriale che impattano o incidano sulla pianificazione distrettuale o da questa siano condizionate.

Si evidenzia che l'articolo 1, commi 822-830, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027" aveva previsto che le amministrazioni con più di venti dipendenti a tempo indeterminato potessero coprire soltanto il 75% dei posti resi disponibili nell'anno precedente. Per effetto della legge di bilancio 2026 (legge n. 199/2025) sono tuttavia venute meno le restrizioni sul turnover, consentendo l'applicazione della percentuale pari al 100% relativamente all'anno 2026.

Si dà poi atto che con deliberazione n. 3 del 31 luglio 2025 era stato deciso di adottare, ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001, dell'art. 63, comma 6, lett. g), del decreto legislativo 3 aprile 2006 n. 152, e dell'art. 6 del Regolamento di organizzazione, il Piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027 dell'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali. A seguito di rilievi formulati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, tale Piano è stato oggetto di modifiche con delibera CIP n. 7 del 29 ottobre 2025. In conseguenza di tale modifica, la dotazione organica è stata rimodulata (conseguentemente ai predetti rilievi) nella sua quantificazione definitiva pari a 89,38 unità.

Da ultimo, si rappresenta che il D.L. n. 25/2025, convertito in legge n. 69/2025, ha introdotto la seguente previsione: *"A decorrere dall'anno 2026, Le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50, dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale, destinano alle procedure di mobilità di cui al presente articolo una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui*

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale [...]”. Si dà atto che con DPCM 31 dicembre 2025 l’Autorità è stata autorizzata ai sensi dell’art. 35 del D.lgs. n. 165/2001 al reclutamento di n. 4 unità da inquadrare in Area Funzionari e n. 1 unità in Area Assistenti (v. art. 8, tab. 11 del predetto DPCM) a valere su *turn over* da cessazioni 2024.

In sede di attuazione delle predette assunzioni (in relazione alle quali l’Ente è stato autorizzato a svolgere procedure selettive in autonomia ai sensi dell’art. 35, commi 4-ter e 4-quater con autorizzazione del Dipartimento della Funzione Pubblica del 31 dicembre 2025, prot. 18197) si è tenuto conto delle previsioni della predetta norma del Decreto Zangrillo, considerando che:

- il numero di assunzioni previste nel corso dell’anno 2026, considerate altresì le assunzioni a valere sul contingente *ex lege* di cui al D.L. n. 153/2024, è superiore alle 10 unità;
- la percentuale del 15% da riservare a procedure di mobilità è rispettata in quanto, considerando alla data odierna solo le assunzioni certe ed autorizzate (n. 5 da DPCM) delle procedure bandite nel corso dei mesi di febbraio-marzo 2026, n. 1 procedura (pari cioè al 20% del totale autorizzato) viene effettuata mediante mobilità esterna volontaria tra Enti ai sensi dell’art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 (mobilità per n. 1 funzionario amministrativo economico – profilo esperto in gestione economica e finanziaria).

2. Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

Ai sensi dell’articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il Piano triennale dei fabbisogni di personale costituisce lo strumento programmatico attraverso il quale le pubbliche amministrazioni individuano, in relazione agli obiettivi strategici e operativi dell’ente, il numero, la tipologia e la distribuzione del personale necessario per garantire un’efficace ed efficiente azione amministrativa.

In tale contesto, il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028 individua con precisione le risorse finanziarie disponibili per l’attuazione delle strategie assunzionali, nel rispetto:

- dei limiti derivanti dalla spesa per il personale attualmente in servizio,
- delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, nonché delle recenti modifiche introdotte dalla legge di bilancio per l’anno 2026,

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

- delle risorse integrate dalle disposizioni contenute nel decreto-legge n. 153 del 2024, con ulteriori misure in materia di reclutamento e contenimento della spesa.

Inoltre, vengono puntualmente evidenziate le assunzioni non ancora effettuate che gravano sulle risorse stanziare ai sensi della legge n. 42 del 2024 e sulle risorse di cui al DPCM relativo al PTFP 2025-2027 già autorizzato, al fine di garantire un corretto monitoraggio dell'utilizzo di tali fondi.

Sulla base dei riferimenti normativi sopra richiamati e dei principi di trasparenza e razionalizzazione della spesa pubblica, sono state elaborate le tabelle allegate al presente Piano, che riportano in modo dettagliato:

- la quantificazione delle risorse finanziarie effettivamente disponibili,
- i vincoli di spesa derivanti dal personale in servizio,
- le autorizzazioni assunzionali vigenti,
- i fabbisogni rilevati dalle strutture organizzative,
- le programmazioni assunzionali riferite al triennio di riferimento,
- le assunzioni autorizzate ma non ancora perfezionate.

Le suddette tabelle rappresentano il supporto tecnico-contabile al Piano, garantendone la coerenza con il quadro normativo attuale e assicurando una gestione sostenibile e programmata del capitale umano dell'ente.

Di seguito si riportano i presupposti fondamentali che hanno guidato la definizione del presente Piano, con l'obiettivo di fornire un quadro chiaro e immediato delle linee strategiche di reclutamento, delle risorse finanziarie impiegate e degli obiettivi di medio periodo in materia di gestione del personale.

Tali elementi rappresentano la base logica e metodologica su cui si fonda l'intera programmazione assunzionale: i paragrafi successivi illustrano nel dettaglio la struttura del Piano, le scelte effettuate e i relativi impatti organizzativi e finanziari.

1. Riduzione della dotazione organica e adeguamento del relativo valore finanziario (cfr. tabella n. 1 valore finanziario D.O.).

La tabella 1, di seguito riportata, rappresenta la dotazione organica così come risultante dall'ultimo Piano assunzionale approvato (PTFP 2025-2027) a cui non viene apportata alcuna modifica.

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

Tab. 1 - Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2025										
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	1	89.180,25
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	7	489.230,28
PROFESSIONISTE MEDICINE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mesi)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	MEDICO II LIV.-tempo pieno	52.395,99	523,9			52.919,89	20.310,65	73.230,54		0,00
	MEDICO I LIV.-tempo pieno	41.804,01	418,08			42.222,09	16.204,84	58.426,93		0,00
	MEDICO II LIV.- tempo definito	39.235,95	392,34			39.628,29	15.209,34	54.837,63		0,00
	MEDICO I LIV.-tempo definito	29.928,51	299,26			30.227,77	11.601,42	41.829,19		0,00
	PROFESSIONISTI II LIV.	52.568,99	525,72			53.094,71	20.377,75	73.472,46		0,00
	PROFESSIONISTI I LIV.	45.614,77	456,17			46.070,94	17.682,03	63.752,96		0,00
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	EP (3)	37.520,70	375,18	29.000,00	6.000,00	72.895,88	27.636,64	100.532,52	5	502.662,60
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità (1)		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	65,38	2.510.760,68
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	11	347.832,32
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	-	0,00
TOTALE									89,38	3.939.666,13

2. Quantificazione della "Retribuzione totale pro capite lordo dipendente" per il personale dell'area delle Elevate Professionalità secondo le previsioni contrattuali.

L'importo della retribuzione totale pro capite lorda per il personale appartenente all'area contrattuale delle Elevate Professionalità è stato determinato in euro 72.895,88. Tale valore è stato calcolato a partire dal trattamento economico fondamentale, aggiornato con gli incrementi previsti dal CCNL 2022-2024 per il comparto Funzioni Centrali, sottoscritto in data 27 gennaio 2025 (si veda la tabella n. 2 "Nuova retribuzione tabellare annua" riferita a 12 mensilità, a cui va aggiunta la tredicesima mensilità, con decorrenza 1° gennaio 2024), già previsto nei modelli predisposti dal MEF. A tale importo è stato aggiunto il trattamento accessorio previsto dall'Amministrazione per l'anno 2024, pari complessivamente a euro 35.000,00 di cui euro 29.000,00 per indennità di posizione variabile ed euro 6.000,00 per retribuzione di risultato.

L'importo complessivo di euro 72.895,88 è stato quindi inserito nelle tabelle, in deroga a quanto indicato nella nota (3) della tabella n. 1, così come predisposta dal MEF. Si è, infatti, ritenuto superabile il limite di euro 70.000,00 al netto dell'IVC e degli oneri riflessi, relativo al valore medio pro capite della retribuzione annua lorda per le EP, come stabilito dall'articolo 53, comma 3, del CCNL 2019-2021 del 9 maggio 2022, laddove si prevede che: "Il valore medio pro capite di cui al comma 2 è compreso tra i seguenti importi minimi e massimi: da € 50.000 a € 70.000 annui lordi, al netto degli oneri riflessi a carico

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

dell'amministrazione." È evidente, infatti, che il valore massimo retributivo lordo per le EP debba aggiornarsi automaticamente a fronte degli incrementi del trattamento economico fondamentale derivanti dai rinnovi contrattuali.

3. "Unità da assumere ex lege" nel 2026 il cui finanziamento è coperto con le risorse da fondo ex articolo 9, comma 9 bis del D.L. 17 ottobre 2024, n. 153

Come già evidenziato in precedenza, in base al riparto tra le Autorità di bacino, è stato assegnato all'Ente lo stanziamento di euro 811.206,18, in conformità a quanto previsto dal decreto legge n. 153 del 2024.

Di seguito è riportata la tabella contenente la quantificazione complessiva della spesa prevista, inclusiva del trattamento economico accessorio, da finanziare mediante le risorse di cui al suddetto fondo. Il valore complessivo delle assunzioni risulta pari ad euro 770.645,87 con un risparmio di spesa rispetto alle risorse assegnate di euro 1.532,70.

	Stipendio CCNL 2022- 2024	Tredicesima	Indennità di amministrazione	Trattamento economico accessorio (lordo dipendente)	Oneri riflessi 38,38% (32,7% su retribuzione di risultato)	Rettroazione pro capite totale (fondamentale e accessorio - lordo Stato)	Incremento contrattuale CCNL 2025- 2027 (5,40%)	RETRIBUZIONE TOTALE PRO CAPITE LORDO STATO CON INCR. CONTR. 5,40% CCNL 2025-2027	Totale unità da assumere ex lege art. 9, c. 9-bis del D.L. 17/10/2024, n. 153	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Funzionari	25.363,13	2.113,59	1.752,72	10.315,01	14.591,27	54.135,72	2.923,33	57.059,05	12	684.708,60
Funzionari PV								7.409,30		
Assistenti	20.884,37	1.740,36	1.524,72	10.315,01	12.641,57	47.106,03	2.543,73	49.649,75	1,70	84.404,58
Assistenti PV								2.360,42		
Operatori	19.847,64	1.653,97	1.029,48	10.315,01	12.020,44	44.866,54	2.422,79	47.289,33		0,00
TOTALE									13,70	769.113,18
									Risorse assegnate	770.645,87
									Risparmio	1532,70

4. Individuazione del limite di spesa relativo ai contratti di lavoro a tempo determinato ai fini dell'applicazione dell'articolo 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122

Con decreto segretariale n. 121 del 23 luglio 2025 l'Amministrazione ha provveduto ad individuare, ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, il parametro di riferimento per la determinazione del limite di spesa relativo ai contratti di lavoro flessibile, individuandolo nella spesa effettivamente sostenuta per tali finalità nell'anno 2019, considerato come primo esercizio di piena operatività gestionale e amministrativa autonoma dell'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali, pari ad euro 253.978,50.

Conseguentemente per l'anno in corso e per i successivi esercizi, il limite massimo di spesa annua per il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato è pari ad euro 126.989,25, corrispondente al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2019, fatti salvi eventuali aggiornamenti normativi o le esclusioni già previste dal limite.

A. Premesse metodologiche

Nel definire la presente programmazione si è provveduto a:

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

- Individuare il valore finanziario della dotazione organica, come rimodulata con il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025-2027 (Tab. 1 Valore finanziario D.O., allegata);
- Individuare l'organico in servizio al 31 dicembre 2025 e, quindi, stabilire la situazione iniziale (Tab. 2 presenti in servizio, allegata);
- Dare contezza dell'organigramma riflettente l'organizzazione dell'ente (riportato in seguito);
- Individuare le cessazioni per l'anno 2025 per quantificare il budget disponibile per turn-over;
- Indicare le assunzioni con l'utilizzo delle risorse da turn over;
- Indicare le assunzioni con l'utilizzo delle risorse *ex D.L. 153/2024*;
- Riportare l'assunzione *ex lege* 42/24 ed *ex* DPCM già autorizzato, riportate nel PTFP 2025-2027, non ancora concluse;
- Individuare le assunzioni obbligatorie;
- Pianificare le assunzioni annualmente con indicazione delle relative modalità di acquisizione;
- Esprimersi in ordine alle assunzioni a tempo determinato.

Tali previsioni sono dettagliate nei paragrafi che seguono e nelle tabelle allegata.

Il presente Piano sarà oggetto di modifica in caso di intervenuta assegnazione di ulteriori risorse e/o di approvazione di una nuova dotazione organica.

B. Organico in servizio

L'organico in servizio al 31 dicembre 2025 è dettagliatamente esposto nella tabella 2 (Tab. 2 presenti in servizio) allegata al presente Piano.

In particolare, alla data summenzionata risultavano in servizio:

- N. 1 dirigente di 1^a fascia
- n. 5 dirigenti di 2^a fascia
- n. 2 elevata professionalità
- n. 41 funzionari
- n. 8 assistenti

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

- n. 0 operatori

per un totale di 57 unità di personale.

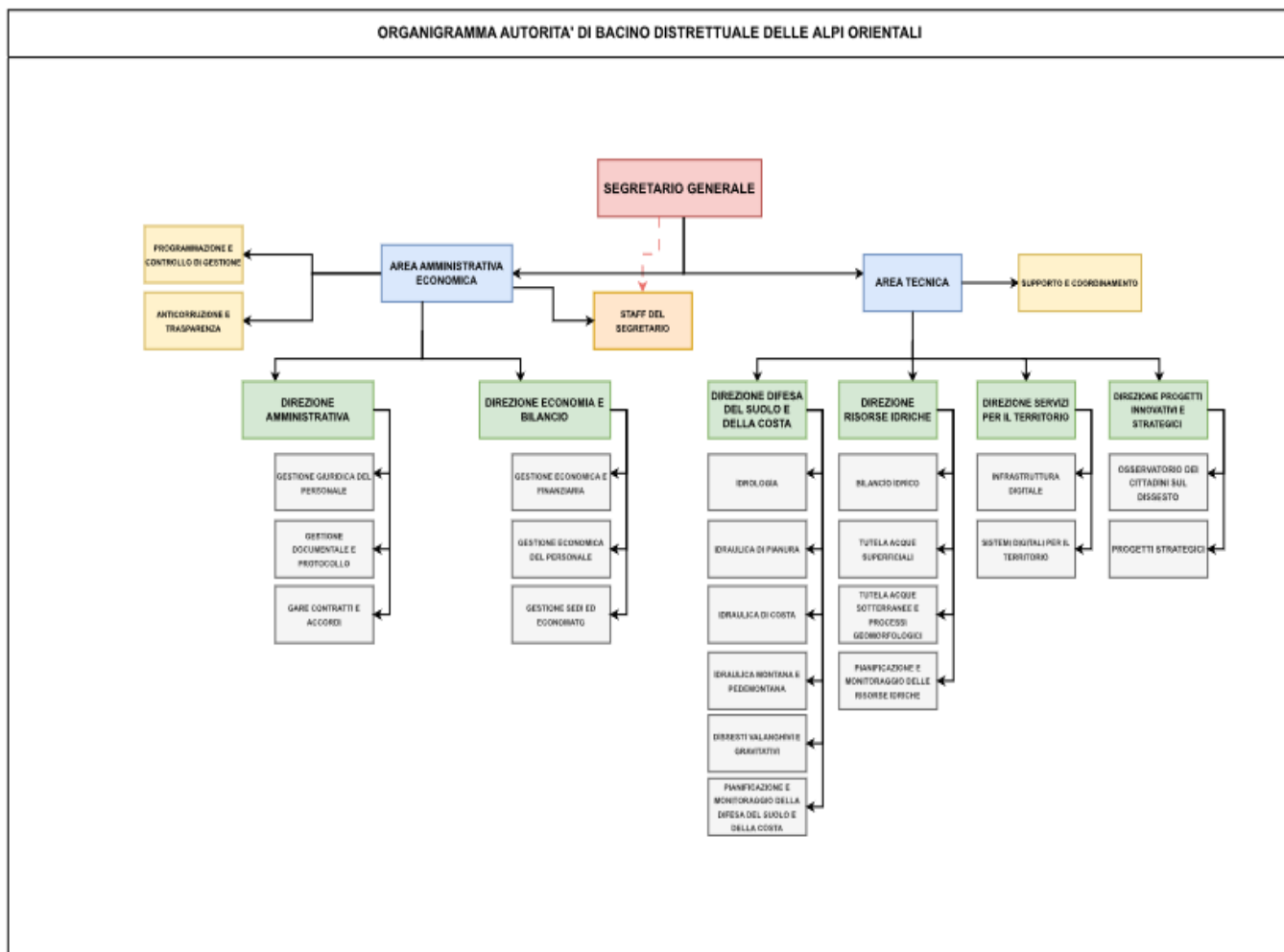
Nel computo della spesa per il personale in servizio al 31 dicembre 2025 sono state utilizzate le tabelle trasmesse dall'Ufficio II dell'IGOP.

C. Organigramma

L'attuale articolazione organizzativa dell'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali deriva dalle modifiche organizzative, approvate con i decreti segretariali n. 175 del 27 dicembre 2023 e n. 57 del 23 aprile 2024, di seguito riassunte:

- con decreto del Segretario generale n. 175/2023 si è provveduto:
 - all'istituzione nell'area Amministrativa la "*Direzione amministrativa*", mantenendo la "*Direzione Economia e bilancio*", adeguando la denominazione dell'Area in "*Area Amministrativa economica*";
 - all'accorpamento della ex direzione Geologia e della ex direzione Pianificazione e gestione del rischio da alluvioni istituendo la direzione Difesa del suolo e della costa;
 - all'assegnazione della competenza gestionale dei capitoli di entrata ed uscita esclusivamente ai dirigenti di Area;
- con decreto del Segretario generale n. 57/2024 è stata disposta:
 - l'assegnazione all'Area Tecnica del dirigente di prima fascia, istituito dall'articolo 4, comma 3sexies della Legge n. 42/2024;
 - l'istituzione nell'Area Tecnica la "*Direzione Progetti innovativi e strategici*" preposta a tutte le funzioni e attività connesse all'individuazione, adozione e gestione di soluzioni innovative e strategiche alle tematiche di competenza dell'Autorità a cui sarà assegnato un dirigente di seconda fascia;
 - la riorganizzazione della Direzione S.I.T. e tecnologie modificandone in parte le attività assegnate e aggiornandone contestualmente la nomenclatura in "*Direzione Servizi per il territorio*".

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028



Già precedentemente all'adozione dell'assetto esposto nell'organigramma sopra riportato nell'Autorità esisteva una gerarchizzazione di ruoli dirigenziali legata alla complessità e trasversalità delle funzioni e delle attività esercitate in considerazione dei necessari compiti di coordinamento che trovano collocazione all'interno delle due aree (amministrativa-economica e tecnica) chiamate ad esprimere una visione unitaria dei vari temi trattati rispetto alle direzioni, aventi specificità d'azione, che imporrebbe un riconoscimento sia i termini giuridici che economici.

La legge n. 42/2024 è intervenuta introducendo un dirigente di prima fascia, rispondendo dunque all'esigenza immediata di attivare tale ruolo per potenziare la responsabilità decisionale, conformandosi con ciò all'organizzazione di altri enti complessi, non da ultimo il Ministero vigilante, assunto a riferimento per l'identificazione dei relativi costi.

La figura introdotta, in linea con le attività da espletare *ex lege* n. 42/2024, ha chiaramente natura tecnica. Tuttavia, come precedentemente menzionato e, come ribadito anche dalla Corte dei Conti nella determinazione n. 63 del 27 maggio 2025, si auspica che in futuro si

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

possa individuare un'altra figura dirigenziale di prima fascia con competenze nell'area amministrativa-economica.

D. Individuazione del valore finanziario della dotazione organica

Nell'allegata tabella "Tab 1 Valore finanziario D.O", sono riportati i "valori di spesa potenziale" della dotazione organica (fissata originariamente dal DPCM 4 aprile 2018 e integrata dalla legge n. 42/2024) risultante dal Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025-2027.

Il valore finanziario della dotazione organica è pari ad euro 3.939.666,13.

Per il computo della spesa sono sempre state utilizzate le tabelle trasmesse dall'Ufficio II dell'IGOP.

E. Riduzione in termini numerici della dotazione organica

La tabella che segue sintetizza l'evoluzione della dotazione organica a partire dalla sua definizione iniziale di cui al DPCM 4 aprile 2018 e all'incremento previsto dalla Legge n. 42/2024, successivamente rimodulata nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) 2025-2027. Viene inoltre rappresentata la situazione attuale, evidenziando i posti ancora vacanti.

Qualifica	Dotazione D.P.C.M.- 4/4/2018 incrementata con legge 42/24	Dotazione rimodulata con PTFP 24-16	Riduzione per legge bilancio 2025	Rimodulazione con PTFP 2025-2027	Dotazione rimodulata con PTFP 2025-2027	Posti coperti al 31/12/2025	Posti vacanti con dotazione vigente
Dirigenti I fascia	1	1			1	1	0
Dirigenti II fascia	7	7			7	5	2
Elevate professionalità	1	5			5	2	3
Funzionari	65	67	-1	-0,62	65,38	41	24,38
Assistenti	25	11	-0,75	0,75	11	8	3
Operatori							
TOTALE	101	91	-1,75	0,13	89,38	57	32,38

Nei paragrafi che seguono vengono:

- indicate le assunzioni da effettuare nel 2026 con le risorse da turn over già autorizzate con le risorse previste *ex lege* n. 42/2024 e con il DPCM autorizzativo delle assunzioni a valere sul Piano delle assunzioni 2024-2026;

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

- indicate le progressioni tra aree con risorse determinate ai sensi dell'art.1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018;
- individuate le cessazioni, distinte per anno, al fine di individuare il budget assunzionale per turn-over;
- indicate le assunzioni da effettuare con le risorse previste ex DL 153/2024 nel 2026;
- pianificate annualmente le acquisizioni.

F. Assunzioni non ancora concluse riferite alle risorse di cui alla legge 42/2024 e al DPCM autorizzativo delle assunzioni relative al PTFP 2024-2026

Nella tabella 4.2 "Assunzioni 2026" vengono riportate in apposite colonne le assunzioni da effettuare nel corso del 2026 a valere sulle risorse di cui al DPCM autorizzativo delle assunzioni di cui al PTFP 2024-2026 e alla legge n. 42/2024.

In particolare, a valere sul DPCM già autorizzato nel corso del 2026 sono già in corso di svolgimento le seguenti procedure per l'assunzione di:

- N. 4 unità di area funzionari (di cui 3 amministrativi e 1 tecnico)
- N. 1 unità di area assistente amministrativo

A valere sulle risorse ex legge 42/2024 si completerà a breve l'assunzione di n. 1 unità di funzionario.

G. Assunzioni da effettuare nel 2026 con le risorse previste ex D.L. 153/2024

Con le risorse aggiuntive assegnate all'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi orientali è prevista l'assunzione nel 2026 di n. 13,7, così suddivise:

- n. 12 unità di area funzionari di profili sia tecnici che amministrativi;
- n. 1,7 unità di area assistenti con profilo amministrativo.

Il costo complessivo dell'operazione ammonta a euro 769.113,18, comprensivo del trattamento accessorio, come dettagliato nella tabella allegata "Costo assunzioni DL 153/2024". Tale importo risulta inferiore alle risorse assegnate, pari a euro 770.645,87, determinando un avanzo di euro 1.532,70.

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

H. Progressioni tra aree con risorse determinate ai sensi dell'art.1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018

L'importo del monte salari 2018 del personale dipendente esclusi i dirigenti, quantificato in euro 1.236.468,76, necessario per l'applicazione del comma 8, dell'art. 18 "Norma di prima applicazione" del CCNL del personale del Comparto Funzioni Centrali, per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 9 maggio 2022 prevede che le progressioni tra le aree effettuabili ai sensi del comma 6 dello stesso articolo, sono finanziate *"anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente CCNL."*

L'importo del monte salari 2018 del personale dipendente esclusi i dirigenti, necessario per l'applicazione del succitato comma, è stato quantificato in euro 1.236.468,76, ottenuto considerando gli importi imponibili previdenziali riportati nelle Certificazioni Uniche 2019 (periodo d'imposta 2018) di ciascun dipendente in servizio nell'anno 2018, depurati dei compensi da arretrati contrattuali, riferito per l'intero anno al personale di entrambe le sedi di Venezia e di Trento confluito da giugno 2018 nell'attuale nuovo ente pubblico economico. Tale importo è comprensivo degli oneri riflessi.

Pertanto, l'ammontare delle risorse aggiuntive, pari allo 0,55 % del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del CCNL del 9 maggio 2022, ammonta ad euro 6.800,58. Con tali risorse si intende procedere alla progressione di n. 1 unità dall'Area Assistenti all'Area Funzionari, con profilo professionale Funzionario amministrativo-economico.

I. Individuazione delle cessazioni per gli anni 2026-2028 per quantificare il budget disponibile per turn-over

Ai sensi dell'articolo 3, comma 1 della legge 19 giugno 2019, n. 56, comma 1, modificato dall'art. 1, comma 823, L. 30 dicembre 2024, n. 207 "[...] le *amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al*

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Ai Corpi di polizia, al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, al comparto della scuola e alle università si applica la normativa di settore. Per le amministrazioni di cui al primo periodo con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la percentuale ivi prevista è pari al 75 per cento per l'anno 2025 e al 100 per cento a decorrere dall'anno 2026. Le disposizioni del terzo periodo non si applicano al personale togato delle magistrature e agli avvocati e procuratori dello Stato per i quali, a decorrere dall'anno 2025, le assunzioni sono consentite sino al 100 per cento delle unità cessate nell'anno precedente [...].”

Il Comma 3 della medesima legge n. 56/2019 stabilisce che “Le assunzioni di cui al comma 1 sono autorizzate con il decreto e le procedure di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, previa richiesta delle amministrazioni interessate, predisposta sulla base del piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie e dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri, asseverate dai relativi organi di controllo. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, a decorrere dall'anno 2019 è consentito il cumulo delle risorse, corrispondenti a economie da cessazione del personale già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, a partire dal budget assunzionale più risalente, nel rispetto del piano dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile.”

La tabella seguente presenta le cessazioni certe e previste relative agli anni 2025, 2026 e 2027.

Cessazioni	2025	2026	2027
Operatori	0	0	0
Assistenti	0	2	0
Funzionari	2	1	1
Elevate professionalità	0	0	0
Dirigenti II fascia	0	0	0
Dirigenti di I fascia	0	0	0
TOTALE	2	3	1

1. Programmazione annuale delle assunzioni e modalità di acquisizione

Con il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028 si mira a pianificare le acquisizioni del personale che saranno volte a potenziare l'area e le direzioni tecniche, ad

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

implementare adeguatamente l'area amministrativa-economica e le direzioni ad essa afferenti nonché la direzione Servizi per il territorio che esprimono attività trasversali e di supporto imprescindibili e necessarie per l'espletamento di qualsiasi ulteriore attività istituzionale.

Si rappresenta che:

- in considerazione della particolare complessità organizzativa, articolata in più sedi territoriali, dell'Autorità di bacino – era stata applicata la maggiorazione del 15% prevista dall'articolo 22, comma 4, del CCNL Area VI sottoscritto il 21 luglio 2010, periodo normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006 – 2007. La retribuzione di posizione media della dirigenza di II fascia è fissata in euro 49.125,23 (di cui euro 13.345,11 di quota fissa);
- il valore medio pro-capite delle elevate professionalità è fissato nell'importo massimo contrattuale oltre oneri riflessi e IRAP, comprensivo degli incrementi contrattuali da CCNL;
- il trattamento accessorio della dirigenza di prima fascia (retribuzione di risultato) è fissato in euro 45.000,00 (retribuzione di posizione di parte variabile) ed euro 30.196,80 (retribuzione di risultato) come da decreto segretariale n. 55 del 26 novembre 2024 recante *“Definizione della retribuzione di posizione di parte variabile e della retribuzione di risultato per il dirigente di prima fascia e costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia”*;
- il trattamento medio accessorio della dirigenza di seconda fascia (retribuzione di risultato) è di euro 17.829,14 quale valore medio di quota individuale procapite del fondo (pari a euro 64.070,00);
- il trattamento medio accessorio del personale del comparto è fissato in euro 10.315,01 quale media della quota individuale procapite di euro 11.426,00 al netto della quota di indennità di ente che grava sul fondo (funzionari: euro 10.076,41 - assistenti: 10.251,97 – operatori: 10.616,67 MEDIA = euro 10.315,01);
- gli oneri riflessi sono fissati sulla base delle indicazioni rese dall'Ufficio II IGOP (38,38% su tutte le voci ad eccezione della retribuzione di risultato a cui viene applicata percentuale pari al 32,7%).

Anno 2026

Le assunzioni da effettuare nel **2026** sono pari a complessivi n. **22,7** posti (di cui **n. 3 con risorse da economie da cessazioni di personale** da autorizzare; **n. 1** con risorse vincolate

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

ex lege n. 42/2024 già autorizzate; **n. 13,7** con risorse vincolate ex decreto-legge n. 153/2024 già autorizzate, **n. 5** con risorse su DPCM già autorizzate), così come dettagliate nell'allegata tabella 4.2 "Assunzioni 2026".

Nel 2026 è prevista, inoltre, una progressione tra aree da area assistenti ad area funzionari, con profilo professionale amministrativo-economico, mediante risorse aggiuntive di cui al comma 8, dell'articolo 18 "Norma di prima applicazione" del CCNL del personale del Comparto Funzioni Centrali, per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 9 maggio 2022, come modificato dall'articolo 19 "Modifica art. 18 CCNL 9 maggio 2022" del CCNL del personale del Comparto Funzioni Centrali, per il triennio 2022-2024, sottoscritto il 27 gennaio 2025.

Le assunzioni da acquisire con le risorse da DPCM già autorizzato e da legge n. 42/2024 sono indicate al paragrafo F.

La tabella 4.1 "Bandire e assumere 2026" indica invece le modalità di acquisizione del personale a valere su risorse da turn over mentre in termini qualitativi è prevista l'acquisizione di:

- n. 1 funzionario amministrativo-economico
- n. 1 funzionario informatico-digitale mediante progressione tra le aree
- n. 1 assistente amministrativo-economico.

L'allegata tabella "Costo assunzioni DL 153_2024" tiene conto invece dell'imputazione del costo complessivo delle nuove assunzioni nella previsione normativa di cui al DL n. 153/2024, comprensivo del trattamento economico accessorio.

Per il dettaglio delle assunzioni previste a valere sulle risorse ex DL 153/2024 si rinvia all'esposizione del paragrafo G).

Anno 2027

Con il budget assunzionale dei cessati 2026 sono previste per il 2027 le assunzioni di n. 1 funzionario con profilo da definire e n. 2 assistenti amministrativi-economici.

Anno 2028

Con il budget assunzionale dei cessati 2027 sono previste per il 2028 le assunzioni di n. 1 funzionario, con profilo da definire.

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

K. Assunzioni ex legge 68/1999

Secondo quanto disposto dall'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68 l'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi orientali è tenuta ad avere alle dipendenze n. 4 dipendenti appartenenti alle categorie protette in quanto ricadente allo stato attuale nella previsione di cui alla lettera c) del comma 1 (personale superiore alle 50 unità), di cui attualmente coperta al 25%.

Con decreto segretariale n. 4 del 21 gennaio 2026, in linea di continuità con gli indirizzi precedenti, è stata approvata la nuova programmazione in materia di assunzioni per l'anno 2026 di personale appartenente alle categorie di cui all'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68 per la copertura di n. 3 posti risultanti dal prospetto informativo trasmesso tramite il portale regionale Veneto secondo le modalità di cui al D.M. 22 novembre 1999, n. 477. In particolare, è stata prevista l'assunzione di n. 3 figure di area funzionari, con profili tecnici ed informatici.

L. Assunzioni a tempo determinato

Al 31 dicembre 2025 risultano in servizio 4 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, dei quali n. 2 assegnati alla Direzione difesa del suolo (di cui 1 cessata nella medesima data) e della costa e n. 2 assegnati alla Direzione Risorse idriche.

Le risorse di tali assunzioni erano finanziate con trasferimenti vincolati dal MASE n. 2 con Fondi Win Win, n. 1 con fondi rientranti nel Piano Operativo Ambiente FSC 2014-2020 e n. 1 con fondi di cui all'articolo 6 della legge 17 maggio 2022, n. 60 (legge Salvamare).

Nel 2025 sono state effettuate n. 2 assunzioni di personale nell'area Funzionari e profilo professionale di funzionario tecnico-ambientale, con rapporto di lavoro a tempo determinato con decorrenza 1° febbraio 2025 fino al 31 dicembre dello stesso anno, sulle risorse vincolate di cui alla Convenzione con RFI, prorogati al 31 dicembre 2026.

Le assunzioni a tempo determinato succitate, legate ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, non rientrano nei limiti normativi di cui all'articolo 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 trattandosi di assunzioni a valere su risorse extra a destinazione vincolata.

In relazione alle assunzioni a tempo determinato a valere su risorse di bilancio proprio, considerato che:

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

- l'Autorità, essendo ente di nuova istituzione successiva al 2009, non dispone di una spesa storica riferibile a quell'anno da utilizzare quale base di calcolo per l'applicazione del limite del 50% di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;
- la Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con deliberazione n. 1/2017/QMIG, ha enunciato il principio secondo cui, in assenza di spesa storica nel triennio 2007-2009, l'ente può individuare, con provvedimento motivato, un parametro alternativo rappresentato dalla spesa strettamente necessaria per garantire servizi essenziali, nel rispetto dei vincoli normativi e contrattuali vigenti;
- tale principio è stato confermato da successive pronunce delle Sezioni regionali della Corte dei Conti, che hanno riconosciuto la possibilità di derogare al vincolo temporale in favore di enti di nuova istituzione o di minori dimensioni, al fine di assicurarne la funzionalità operativa, fermo restando il carattere temporaneo ed eccezionale delle assunzioni flessibili;
- la Corte Costituzionale, con sentenza n. 173 del 6 luglio 2012, ha chiarito che le amministrazioni possono modulare le riduzioni della spesa sulle diverse tipologie contrattuali, purché sia rispettato il limite complessivo del 50% rispetto alla spesa sostenuta nel 2009;
- per l'ente di nuova istituzione, il parametro di riferimento non può che essere individuato nella spesa per contratti di lavoro a tempo determinato finanziati con risorse proprie e subentrati all'atto della costituzione (13 giugno 2018);
- la prima annualità completa di gestione autonoma è il 2019, anno in cui l'ente ha:
 - gestito integralmente i contratti a termine già in essere;
 - avviato nuovi servizi e strutturato l'organizzazione interna;
 - sostenuto una spesa a regime per contratti flessibili, indispensabile al funzionamento;
- nell'anno 2019 la spesa per lavoro a tempo determinato è stata pari ad € 253.978,50, come risultante dalle tabelle del conto annuale, comprensiva di oneri riflessi calcolati secondo i parametri MEF, ai fini dell'applicazione dell'articolo 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, con decreto segretariale n. 121 del 23 luglio 2025, il parametro di riferimento per la determinazione del limite di spesa relativo ai contratti di lavoro flessibile è stato individuato nella spesa effettivamente sostenuta per tali finalità nell'anno 2019, considerato come primo esercizio di piena operatività gestionale e amministrativa autonoma dell'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali nell'importo di euro 253.978,50.

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

Su risorse istituzionali gravano tuttora n. 2 contratti interinali stipulati ai sensi degli articoli 30 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015 (con profilo di assistente amministrativo-economico di cui n. 1 anche con funzioni di autista), che rientrano nel limite di cui all'articolo 9 comma 28 del DL n. 78/2010, così come sopra individuato. Tali contratti, necessari per soddisfare esigenze eccezionali e temporanee, proseguiranno in attesa della copertura dei posti vacanti previsti, assicurandone la copertura finanziaria.

Infine, in relazione alle assunzioni a valere su risorse istituzionali, è prevista l'assunzione a tempo determinato di una figura dirigenziale da assegnare alla direzione amministrativa per coprire la temporanea assenza del dirigente per la fruizione di aspettativa non retribuita per incarico dirigenziale presso altro ente e comunque nel rispetto dei limiti di spesa di cui al decreto-legge n. 78/2010.

La previsione potrà subire variazioni qualora vengano acquisite ulteriori risorse legate a progetti pluriennali. Tali risorse consentirebbero di effettuare assunzioni anche oltre i limiti stabiliti dal decreto-legge sopra richiamato, garantendo rapporti di lavoro di durata più estesa per rispondere adeguatamente alle esigenze derivanti da questi progetti.

Si evidenzia che con decreto segretariale n. 19 del 2 marzo 2026 è stato disposto il primo storno e prelevamento dal fondo di riserva dell'esercizio finanziario 2026, ai sensi dell'art. 16, comma 2, lettere a) e c) del Regolamento di amministrazione e contabilità. Sono stati perciò oggetto di storno, tra l'altro, € 30.000,00 ad integrazione dello stanziamento per rapporti di lavoro flessibile, necessari alla proroga fino a fine giugno del corrente anno di due contratti di somministrazione attualmente in essere per la copertura di due posizioni di assistente amministrativo. L'integrazione dello stanziamento è inoltre necessaria per il riconoscimento del trattamento accessorio relativo a straordinario e performance. Tale integrazione di spesa è stata interamente compensata con la riduzione degli stanziamenti dei capitoli di uscita per finanziare l'affidamento dell'incarico dirigenziale, ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs. 165/2001, previsto nel bilancio di previsione 2026.

M. Sostenibilità finanziaria

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano, si precisa che:

- il costo del personale in servizio trova copertura negli appositi capitoli stanziati nel bilancio di previsione 2026;
- il costo per l'assunzione ancora da concludere sulle risorse di cui alla legge n. 42/2024 e sul DPCM autorizzativo relativo al Piano delle assunzioni 2025-2027, trova copertura negli appositi capitoli stanziati nel bilancio di previsione 2026;

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028

- il costo del personale per il completamento della dotazione organica trova copertura nei budget relativi alle cessazioni 2025 e 2026 e nelle risorse aggiuntive previste dal D.L. 153/2024, così come ripartite nel decreto in corso di approvazione.

Resta inteso che in caso di approvazione di una nuova dotazione organica ai sensi dell'articolo 63, comma 6, lett. g) del d.lgs. n. 152/2006 o di assegnazione di nuove risorse finanziarie si provvederà ad aggiornare il Piano triennale del fabbisogno del personale per le annualità 2027 e 2028.

A regime, la dotazione organica costituirà il limite finanziario massimo della dotazione di spesa potenziale per il personale.

Richiamato quanto esposto a pag. 4, in tema di utilizzo delle risorse di cui alla legge 29 dicembre 2022, n. 197, e alla legge 30 dicembre 2023, n. 213, una volta ottenuto l'eventuale riconoscimento delle risorse *de quibus*, l'Ente potrà considerare come utilizzare dette risorse ai fini del completamento della dotazione organica.

N. Controllo preventivo del collegio dei revisori, pubblicità e trasparenza

Il presente Piano prevede l'assunzione di personale utilizzando le facoltà assunzionali derivanti da turn over su cui il Collegio dei revisori dei conti dell'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi orientali ha asseverato il risparmio di spesa da cessazioni del personale nell'anno 2025, come da verbale n. 12 del 9 aprile 2026.

Le risorse finanziarie necessarie per le assunzioni previste nel 2026 ex D.L. 153/2024 sono state stanziare dallo stesso decreto e assegnate con decreto del Ministro della Pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e del Ministro dell'Ambiente e della sicurezza energetica. Successivamente sono state ridotte per effetto della legge di bilancio 2026.

In conformità all'articolo 16 del d.lgs. n. 33/2013, il presente Piano sarà incluso nel Piano integrato delle attività e organizzazione, pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

Infine, i contenuti del presente piano saranno comunicati al sistema di cui all'articolo 60 del D.Lgs. n. 165/2001, in ottemperanza a quanto previsto dalle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale adottate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con il decreto interministeriale dell'8 maggio 2018.

Funziario referente

n. telefono

E-mail PEC:

AMMINISTRAZIONE

Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali

Tab. 1 - Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2025										
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	1	89.180,25
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	7	489.230,28
PROFESSIONISTE MEDICHE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mesi)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Totale annuo pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	MEDICO II LIV.-tempo pieno	52.395,99	523,9			52.919,89	20.310,65	73.230,54		0,00
	MEDICO I LIV.-tempo pieno	41.804,01	418,08			42.222,09	16.204,84	58.426,93		0,00
	MEDICO II LIV.- tempo definito	39.235,95	392,34			39.628,29	15.209,34	54.837,63		0,00
	MEDICO I LIV.-tempo definito	29.928,51	299,26			30.227,77	11.601,42	41.829,19		0,00
	PROFESSIONISTI II LIV.	52.568,99	525,72			53.094,71	20.377,75	73.472,46		0,00
	PROFESSIONISTI I LIV.	45.614,77	456,17			46.070,94	17.682,03	63.752,96		0,00
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	EP (3)	37.520,70	375,18	29.000,00	6.000,00	72.895,88	27.636,64	100.532,52	5	502.662,60
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità (1)		Totale annuo pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	65,38	2.510.760,68
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	11	347.832,32
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	-	0,00
								TOTALE	89,38	3.939.666,13

NOTE

- (1) se prevista da normativa speciale
- (2) indicare percentuale applicata se diversa da quella indicata (oneri riflessi 38,38%= Pensione 24,2% + Buonuscita 5,68% + IRAP 8,5%) e conseguentemente adeguare gli importi
- (3) se si intendono istituire posizioni di elevate professionalità, occorre inserire il valore della retribuzione di posizione variabile e risultato e aggiungere gli oneri riflessi a carico amministrazione, avendo cura di assicurare l'invarianza della spesa potenziale massima mediante corrispondenti riduzioni (in valore) di altre posizioni. Si veda <https://www.aranagenzia.it/comunicati/12999-ccnl-comparto-funzioni-centrali-9-maggio-2022-orientamenti-applicativi.html>

Funziionario referente
n. telefono
E-mail PEC:

AMMINISTRAZIONE
Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali

Tab. 3.1 - Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2025 (1)										
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	PRIMA (2)	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25		0,00
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04		0,00
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mesi)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
PROFESSIONISTE E MEDICIEPNE	MEDICO II LIV.-tempo pieno	52.395,99	523,9			52.919,89	20.310,65	73.230,54		0,00
	MEDICO I LIV.-tempo pieno	41.804,01	418,08			42.222,09	16.204,84	58.426,93		0,00
	MEDICO II LIV.- tempo definito	39.235,95	392,34			39.628,29	15.209,34	54.837,63		0,00
	MEDICO I LIV.-tempo definito	29.928,51	299,26			30.227,77	11.601,42	41.829,19		0,00
	PROFESSIONISTI II LIV.	52.568,99	525,72			53.094,71	20.377,75	73.472,46		0,00
	PROFESSIONISTI I LIV.	45.614,77	456,17			46.070,94	17.682,03	63.752,96		0,00
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0		0,00
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	2	76.805,16
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12		0,00
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47		0,00
	di cui TOTALE Dir. I Fascia (A)							0		0,00
	di cui TOTALE Dir. II fascia+Medici e prof							2		76.805,16
TOTALE complessivo							2		76.805,16	

APPLICAZIONE COMMA 832 ART. 1 L. 207/2024	Inserire l'importo delle facoltà assunzionali eventualmente destinate all'incremento del fondo trattamento accessorio
C) Dir I fascia	
D) Dir. II fascia+Medici e prof.sti + Aree	

BUDGET 2026 con riduzione comma 832 art. 1 L. 207/2024	TOTALI
(A)-(C) Budget 2026 TOTALE Dir. I fascia	-
(B)-(D) Budget 2026 TOTALE Dir. II fascia+Medici e prof.sti + Aree	76.805,16

NOTE
(1) Questa tabella deve essere compilata per ciascuno degli anni presi in considerazione nel piano triennale (cessazioni dell'anno precedente). Il DI 73/2021 ha modificato la L. 56/2019 all'art. 3 comma 3 reinserendo l'asseverazione delle cessazioni da parte dei relativi organi di controllo. Pertanto con decorrenza dalle cessazioni 2021 è richiesta l'asseverazione dell'organo di controllo.
(2) Dal 1° novembre 2021 le cessazioni per quiescenza dei dirigenti di prima fascia di ruolo devono essere valorizzate prendendo a riferimento il relativo trattamento economico fondamentale e il relativo budget deve essere mantenuto separato (cfr. Circolare FP pubblicata il 7 febbraio 2022) mentre per le cessazioni intervenute precedentemente a tale data deve essere preso a riferimento il trattamento di un dirigente di seconda fascia.

Funzionario referente

n. telefono

E-mail PEC:

Riduzione dotazione organica in applicazione del comma 832 Articolo 1 Legge 207 del 2024 (facoltà assunzionali destinate all'incremento del trattamento accessorio)			
Dotazione organica	Taglio		Nuovo Limite SPM
3.939.666,13	-	=	3.939.666,13

Tab. 1-bis - Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2025 provvedimento n..... del a seguito di riduzione dotazione organica in applicazione del comma 832 Articolo 1 Legge 207 del 2024 (facoltà assunzionali destinate all'incremento del trattamento accessorio).

DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25		0,00
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04		0,00
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mesi)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	MEDICO II L	52.395,99	523,9			52.919,89	20.310,65	73.230,54		0,00
	MEDICO I L	41.804,01	418,08			42.222,09	16.204,84	58.426,93		0,00
	MEDICO II L	39.235,95	392,34			39.628,29	15.209,34	54.837,63		0,00
	MEDICO I L	29.928,51	299,26			30.227,77	11.601,42	41.829,19		0,00
	PROFESSIO	52.568,99	525,72			53.094,71	20.377,75	73.472,46		0,00
	PROFESSIO	45.614,77	456,17			46.070,94	17.682,03	63.752,96		0,00
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	EP (3)	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0		0,00
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità (1)		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58		0,00
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12		0,00
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47		0,00
TOTALE									0	0,00

NOTE

- (1) se prevista da normativa speciale
- (2) indicare percentuale applicata se diversa da quella indicata (oneri riflessi 38,38%= Pensione 24,2% + Buonuscita 5,68% + IRAP 8,5%) e conseguentemente adeguare gli importi
- (3) se si intendono istituire posizioni di elevate professionalità, occorre inserire il valore della retribuzione di posizione variabile e risultato e aggiungere gli oneri riflessi a carico amministrazione, avendo cura di assicurare l'invarianza della spesa potenziale massima mediante corrispondenti riduzioni (in valore) di altre posizioni. Si veda <https://www.aranagenzia.it/comunicati/12999-ccnl-comparto-funzioni-centrali-9-maggio-2022-orientamenti-applicativi.html>

Funziionario referente
n. telefono
E-mail PEC:

AMMINISTRAZIONE
Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali

Tab. 2 - Spesa presenti in servizio + comandati in al 31 dicembre 2025												
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi (3)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo (1)	Totale unità art. 19 comma 5-bis	Totale unità art. 19 comma 6	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	1			89.180,25
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	5			349.450,20
PROFESSIONISTI E MEDICI EPNE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mesi)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (3)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo (1)	Totale unità art. 19 comma 5-bis	Totale unità art. 19 comma 6	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
	MEDICO II LIV.-tempo pieno	52.395,99	523,9			52.919,89	20.310,65	73.230,54				0,00
	MEDICO I LIV.-tempo pieno	41.804,01	418,08			42.222,09	16.204,84	58.426,93				0,00
	MEDICO II LIV.- tempo definito	39.235,95	392,34			39.628,29	15.209,34	54.837,63				0,00
	MEDICO I LIV.-tempo definito	29.928,51	299,26			30.227,77	11.601,42	41.829,19				0,00
	PROFESSIONISTI II LIV.	52.568,99	525,72			53.094,71	20.377,75	73.472,46				0,00
	PROFESSIONISTI I LIV.	45.614,77	456,17			46.070,94	17.682,03	63.752,96				0,00
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo (1)	Totale comandati in (2)		TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
	EP (4)	37.520,70	375,18	29.000,00	6.000,00	72.895,88	27.636,64	100.532,52	2			201.065,04
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamental e 13 mensilità		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (3)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo (1)	Totale comandati in (2)		TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	41			1.574.505,78
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	8			252.968,96
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	0			0,00
	TOTALE								57	0	0	2.467.170,23

NOTE	
(1)	comprese unità in regime di part-time
(2)	o analogo istituto con oneri a carico dell'Amministrazione
(3)	indicare percentuale applicata se diversa da quella indicata e conseguentemente adeguare gli importi
(4)	compilare il campo della retribuzione di posizione variabile e di risultato e aggiungere gli oneri riflessi a carico amministrazione

Funzionario referente
n. telefono
E-mail PEC:

AMMINISTRAZIONE
Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali

Tab. 5 - Spesa comandati out al 31/12/2025 (1)										
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale comandati out (1)	TOTALE ONERE COMANDATI OUT
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25		-
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04		-
PROFESSIONISTI E MEDICI ENE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mesi)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale comandati out (1)	TOTALE ONERE COMANDATI OUT
	MEDICO II	52.395,99	523,9			52.919,89	20.310,65	73.230,54		-
	MEDICO II	41.804,01	418,08			42.222,09	16.204,84	58.426,93		-
	MEDICO II	39.235,95	392,34			39.628,29	15.209,34	54.837,63		-
	MEDICO II	29.928,51	299,26			30.227,77	11.601,42	41.829,19		-
	PROFESSIO	52.568,99	525,72			53.094,71	20.377,75	73.472,46		-
	PROFESSIO	45.614,77	456,17			46.070,94	17.682,03	63.752,96		-
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale comandati out (1)	TOTALE ONERE COMANDATI OUT
	EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0		-
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale comandati out (1)	TOTALE ONERE COMANDATI OUT
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58		-
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12		-
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47		-
								TOTALE	0	0,00

(1) o analogo istituto non retribuito dall'amministrazione di appartenenza, come aspettativa, personale fuori ruolo etc.

Funziionario referente
n. telefono
E-mail PEC:

AMMINISTRAZIONE
Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali

Tab. 3.2 - Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2026 (1)										
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	PRIMA (2)	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25		0,00
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04		0,00
PROFESSIONISTI E MEDICI EPNE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mesi)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	MEDICO II	52.395,99	523,9			52.919,89	20.310,65	73.230,54		0,00
	MEDICO I	41.804,01	418,08			42.222,09	16.204,84	58.426,93		0,00
	MEDICO II	39.235,95	392,34			39.628,29	15.209,34	54.837,63		0,00
	MEDICO I	29.928,51	299,26			30.227,77	11.601,42	41.829,19		0,00
	PROFESSIONISTI	52.568,99	525,72			53.094,71	20.377,75	73.472,46		0,00
	PROFESSIONISTI	45.614,77	456,17			46.070,94	17.682,03	63.752,96		0,00
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0		0,00
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	1	38.402,58
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	2	63.242,24
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47		0,00
	di cui							(A) TOTALE Dir. I Fascia	0	0,00
di cui							TOTALE Dir. II fascia+Medici e p	3	101.644,82	
							TOTALE complessivo	3	101.644,82	
APPLICAZIONE COMMA 832 ART. 1 L. 207/2024										Inserire l'importo delle facoltà assunzionali eventualmente destinate all'incremento del fondo trattamento accessorio
C) Dir I fascia										
D) Dir. II fascia+Medici e prof.sti + Aree										
BUDGET 2027 con riduzione comma 832 art. 1										TOTALI
(A)-(C) Budget 2027 TOTALE Dir. I fascia										-
(B)-(D) Budget 2027 TOTALE Dir. II fascia+Medici e prof.sti + Aree										101.644,82

NOTE
(1) Questa tabella deve essere compilata per ciascuno degli anni presi in considerazione nel piano triennale (cessazioni dell'anno precedente). Il DI 73/2021 ha modificato la L. 56/2019 all'art. 3 comma 3 reinserendo l'asseverazione delle cessazioni da parte dei relativi organi di controllo. Pertanto con decorrenza dalla cessazione 2021 è richiesta l'asseverazione dell'organo di controllo.
(2) Dal 1° novembre 2021 le cessazioni per quiescenza dei dirigenti di prima fascia di ruolo devono essere valorizzate prendendo a riferimento il relativo trattamento economico fondamentale e il relativo budget deve essere mantenuto separato (cfr. Circolare FP pubblicata il 7 febbraio 2022) mentre per le cessazioni intervenute precedentemente a tale data deve essere preso a riferimento il trattamento di un dirigente di seconda fascia

Funzionario referente
n. telefono
E-mail PEC:

AMMINISTRAZIONE
Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali

Tab. 3.3 - Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2027 (1)										
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	PRIMA (2)	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25		0,00
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04		0,00
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mesi)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
PROFESSIONISTE MEDICIE	MEDICO II	52.395,99	523,9			52.919,89	20.310,65	73.230,54		0,00
	MEDICO I II	41.804,01	418,08			42.222,09	16.204,84	58.426,93		0,00
	MEDICO II	39.235,95	392,34			39.628,29	15.209,34	54.837,63		0,00
	MEDICO I II	29.928,51	299,26			30.227,77	11.601,42	41.829,19		0,00
	PROFESSIONISTE	52.568,99	525,72			53.094,71	20.377,75	73.472,46		0,00
	PROFESSIONISTE	45.614,77	456,17			46.070,94	17.682,03	63.752,96		0,00
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0		0,00
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	1	38.402,58
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12		0,00
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47		0,00
	di cui (A) TOTALE Dir. I Fascia								0	0,00
	di cui TOTALE Dir. II fascia+Medici e prof.sti + Aree								1	38.402,58
								TOTALE complessivo	1	38.402,58
APPLICAZIONE COMMA 832 ART. 1 L. 207/2024										Inserire l'importo delle facoltà assunzionali eventualmente destinate all'incremento del fondo trattamento accessorio
C) Dir I fascia										
D) Dir. II fascia+Medici e prof.sti + Aree										
BUDGET 2028 con riduzione comma 832 art. 1 L.										TOTALI
(A)-(C) Budget 2028 TOTALE Dir. I fascia										-
(B)-(D) Budget 2028 TOTALE Dir. II fascia+Medici e prof.sti + Aree										38.402,58

NOTE
(1) Questa tabella deve essere compilata per ciascuno degli anni presi in considerazione nel piano triennale (cessazioni dell'anno precedente). Il DI 73/2021 ha modificato la L. 56/2019 all'art. 3 comma 3 reinserendo l'asseverazione delle cessazioni da parte dei relativi organi di controllo. Pertanto con decorrenza dalle cessazione 2021 è richiesta l'asseverazione dell'organo di controllo.
(2) Dal 1° novembre 2021 le cessazioni per quiescenza dei dirigenti di prima fascia di ruolo devono essere valorizzate prendendo a riferimento il relativo trattamento economico fondamentale e il relativo budget deve essere mantenuto separato (cfr. Circolare FP pubblicata il 7 febbraio 2022) mentre per le cessazioni intervenute precedentemente a tale data deve essere preso a riferimento il trattamento di un dirigente di seconda fascia

Funziionario referente		AMMINISTRAZIONE
n. telefono		
E-mail PEC:		Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali

					ASSUNZIONI NEL 2026 AUTORIZZATE CON DPCM PRECEDENTI			ASSUNZIONI NEL 2026 SU RIMODULAZIONE DPCM GIÀ AUTORIZZATI		ASSUNZIONI NEL 2026 AUTORIZZATE DA LEGGI SPECIALI		ASSUNZIONI SU BUDGET 2026 - CESSAZIONI 2025 DA AUTORIZZARE CON DPCM			Progressioni tra le aree straordinarie ex CCNL						
QUALIFICHE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	PRESENTI DI RUOLO AL 31.12.2025	COMANDATI OUT AL 31.12.2025	TOTALE POSTI VACANTI	Assunzioni di Categorie Protette	Assunzioni da DPCM precedenti	Progressioni tra le aree da DPCM precedenti	Assunzioni da rimodulazioni su DPCM già autorizzati	Progressioni tra le aree da rimodulazione su DPCM già autorizzati	Assunzioni previste da legge speciale	Progressioni tra le aree previste da legge speciale	VACANZE DI ORGANICO PER IL 2026	Assunzioni da Turnover Budget 2026 - Cessazioni 2025	Progressioni tra le aree Budget 2026 - Cessazioni 2025	Progressioni tra le aree sul "MONTE SALARI 2018"	CONTROLLO ASSUNZIONI IN ESUBERO RISPETTO ALLA D.O.	Totale unità art. 19 comma 5-bis	Totale unità art. 19 comma 6	Personale Comandato IN	CONTROLLO INCARICHI E COMANDATI IN	
DIRIGENTI I FASCIA	1	1	0	0								0					0	0	0		0
DIRIGENTI II FASCIA	7	5	0	2								2					2	0	0		2
MEDICO II LIV -tempo pieno	0	0	0	0								0					0	0	0		0
MEDICO I LIV -tempo pieno	0	0	0	0								0					0	0	0		0
MEDICO II LIV - tempo definito	0	0	0	0								0					0	0	0		0
MEDICO I LIV -tempo definito	0	0	0	0								0					0	0	0		0
PROFESSIONISTI II LIV.	0	0	0	0								0					0	0	0		0
PROFESSIONISTI I LIV.	0	0	0	0								0					0	0	0		0
ELEVATE PROFESS.	5	2	0	3								3					3			0	3
FUNZIONARI	65,38	41	0	24,38	3	4				13		4,38	2		1		1,38			0	1
ASSISTENTI	11	8	0	3		1				1,7		0					0,30			0	0
OPERATORI	0	0	0	0								0					0			0	0
TOTALE GENERALE	89,38	57	0	32,38	3	5	0	0	0	14,7	0	10	2	0	1		6,7	0	0	0	7

(1) Nel caso in cui l'Amministrazione abbia ridotto la dotazione organica per destinare facoltà assunzionali all'incremento del trattamento accessorio, ai sensi comma 832 della Legge 204 del 2024, riportare la dotazione organica indicata in Tabella 1 bis

* Per la compilazione di questa tabella riassuntiva, si forniscono alcuni criteri da seguire attentamente. Per il calcolo delle vacante in organico devono essere considerate esclusivamente le cessazioni effettivamente maturate e consolidate entro il 31 dicembre dell'anno precedente rispetto al periodo di programmazione. Per il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (PTFP) 2026-2028, si farà riferimento alle cessazioni registrate al 31 dicembre 2025, come indicato nello schema tipo allegato al D.M. n. 132 del 30 giugno 2022.
Le previsioni di cessazioni future, che avvengono dopo il primo anno di riferimento o in quelli successivi, non possono essere incluse nel calcolo della dotazione organica attuale.
Tuttavia, su espressa richiesta assunzionale da parte dell'amministrazione, tali cessazioni potranno essere utilizzate per l'autorizzare solo a bandire di procedure concorsuali (Tab. 4.5).
I posti derivanti da procedure di progressione tra le aree devono essere considerati vacanti solo dopo il completamento della procedura. Ad esempio, una cessazione interna avvenuta nel corso del 2025 andrà conteggiata solo a partire dal 2026.

* Occorre inserire il numero complessivo di unità, mentre le modalità assunzionali saranno specificate nelle tabelle successive.

*** Ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 4, del d.lgs. 165 del 2001 le uniche richieste di rimodulazione accoglibili sono quelle relative al budget autorizzati da risparmi cessazioni 2024- budget 2025.**

**L'art. 3, comma 1, lett. c) del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito con modificazioni dalla Legge 9 maggio 2025, n. 69 recante "Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni" definisce il nuovo comma 2-bis dell'art. 30 del decreto legislativo 165 del 2001, disponendo che, a decorrere dal 2026, le amministrazioni - ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50, dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale - destinano alle procedure di mobilità una percentuale non inferiore al 15% della facoltà assunzionali, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiori a 10 unità di personale. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi.
Come misura di carattere sanzionatorio, nel caso non vengano attivate le procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, «le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15%, con conseguente adeguamento della dotazione organica, e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato».**

Funzionario referente	AMMINISTRAZIONE	Budget anno 2026 Dir. I fascia	Budget anno 2026 Dir. II fascia+Medici e prof.sti + Aree
n. telefono	Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali	0,00	76.805,16
E-mail PEC:			

Assunzioni e Progressioni tra le aree da autorizzare con DPCM su budget 2026-cessazioni 2025											
Dirigenti	FASCIA	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	ASSUNZIONI/ PROGRESSIONI SU BUDGET 2026 - CESSAZIONI 2025 Valore Indicato nella Tab. 4	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO (indicare n° unità per ogni tipologia)						Unità da assumere annualità 2026	Valore finanziario Unità da assumere annualità 2026
				Corso-concorso SNA (5)	Concorso pubblico	Scorrimento graduatorie (2)	Art. 28, comma 1-ter d. lgs. 165/2001 - 30 % (3)	Art. 28, comma 1-ter d. lgs. 165/2001 - 15 % (3)	Incarichi dirigenziali a valere sul turnover (4)		
	PRIMA	89.180,25	0							0	-
	SECONDA	69.890,04	0							0	-
Medici e Professionisti	MEDICO II LIV.-tempo pieno	73.230,54	0							0	-
	MEDICO I LIV.-tempo pieno	58.426,93	0							0	-
	MEDICO II LIV.- tempo definito	54.837,63	0							0	-
	MEDICO I LIV.-tempo definito	41.829,19	0							0	-
	PROFESSIONISTI II LIV.	73.472,46	0							0	-
	PROFESSIONISTI I LIV.	63.752,96	0							0	-
AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE		Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	ASSUNZIONI/ PROGRESSIONI SU BUDGET 2026 - CESSAZIONI 2025 Valore Indicato nella Tab. 4	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO (indicare n° unità per ogni tipologia)						Unità da assumere annualità 2026	Valore finanziario Unità da assumere annualità 2026
Area EP		100.532,52	0							0	-
Area EP - Progressioni tra le aree			0							0	-
Area Funzionari		38.402,58	1	1						1	38.402,58
Area Funzionari - Progressioni tra aree		6.781,46	1						1	1	6.781,46
Area Assistenti		31.621,12	1	1						1	31.621,12
Area Assistenti - Progressioni tra aree		1.569,65	0							0	-
Area Operatori		30.051,47	0							0	-
TOTALE			3							3	76.805,16

(1) da pubblicare su INPA. Per quanto riguarda la copertura dei posti dirigenziali di livello generale si segnala l'obbligo tramite procedura concorsuale per il 50% dei posti resisi vacanti annualmente a causa delle cessazioni per collocamento in quiescenza dei soggetti nel ruolo di prima fascia, come previsto dall'art. 28-bis del D.lgs. 165/2001.

(2) indicare la data di approvazione della graduatoria e la data di pubblicazione del bando (v. art. 35 co 5 ter del D.lgs. 165/2001)

(3) indicare il calcolo della % da rispettare

(4) Per gli incarichi dirigenziali indicare il riferimento normativo degli incarichi che gravano solo sulle facoltà assunzionali. Per le diverse procedure di stabilizzazione indicare il riferimento normativo

(5) indicare il numero del corso concorso SNA

(6) indicare il riferimento normativo

(7) Indicare, nella riga in corrispondenza con il differenziale retributivo, le unità che gravano sul turnover. NB. le PV sono subordinate all'individuazione delle famiglie professionali - In fase di prima applicazione, non è possibile far coesistere entrambe le procedure: la procedura transitoria prevista dall'art. 18 del CCNL e la procedura a regime ex art. 17 del CCNL, che richiama l'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001. Questo orientamento è confermato dal Parere ARAN 80.

(8) Ai sensi dell'art. 3-ter del decreto-legge 44 del 2024, il finanziamento dei contratti di apprendistato avviene attraverso l'utilizzo le facoltà assunzionali, l'assunzione dell'unità di personale mediante questa tipologia contrattuale deve essere oggetto di autorizzazione ai sensi dell'articolo 35 co. 4 Dlgs 165/2001 sin dal momento dalla sottoscrizione del contratto di apprendistato. Il budget autorizzato per i contratti di apprendistato, qualora al termine del triennio non vengano convertiti in contratti a tempo indeterminato, potrà essere oggetto di specifica rimodulazione. Tali assunzioni sono conteggiate ai fini del rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno nel caso di progressioni verticali.

L'art. 3, comma 1, lett. c) del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito con modificazioni dalla Legge 9 maggio 2025, n. 69 recante "Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni" definisce il nuovo comma 2-bis dell'art. 30 del decreto legislativo 165 del 2001, disponendo che, a decorrere dal 2026, le amministrazioni - ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50, dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale - destinano alle procedure di mobilità una percentuale non inferiore al 15% della facoltà assunzionali, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiori a 10 unità di personale. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi. Come misura di carattere sanzionatorio, nel caso non vengano attivate le procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, «le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15%, con conseguente adeguamento della dotazione organica, e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato».

AUTORITA DI BACINO DELLE ALPI ORIENTALI
Protocollo Partenza N. 5288/2026 del 20-04-2026
Allegato 2 - Class. 01.05 - Copia documenti

Funzionario referente	AMMINISTRAZIONE	Budget anno 2026 Dir I fascia (2)	Budget anno 2026 Dir II fascia+ Medici e prof.ati + Aree (2)
n. telefono	Autorit� di bacino distrettuale delle Alpi Orientali	0,00	76.805,16
E-mail PEC:			

Tab. 4.2 - Assunzioni programmate anno 2026 (1)															
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilit�)	IVC 2025-2027 (13 mensilit�)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unit� da assumere su budget gi� autorizzato da d.P.C.M. - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (4)	Unit� da assumere su rimodulazioni d.P.C.M gi� autorizzati - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (6)	Unit� da assumere ex lege - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (5)	Unit� da assumere sul budget 2026-cessazioni 2025 - Valore Indicato nella Tab. 4 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	Trattamento in servizio
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	0	0	0	0	0	0,00	
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	0	0	0	0	0	0,00	
PROFESSIONISTI		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mesi)	IVC 2025-2027 (13 mensilit�)			Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unit� da assumere su budget gi� autorizzato da d.P.C.M. - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (4)	Unit� da assumere su rimodulazioni d.P.C.M gi� autorizzati - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (6)	Unit� da assumere ex lege - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (5)	Unit� da assumere sul budget 2026-cessazioni 2025 - Valore Indicato nella Tab. 4 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	Trattamento in servizio
	MEDICO II LIV.-4	52.395,99	523,9			52.919,89	20.310,65	73.230,54	0	0	0	0	0	0,00	
	MEDICO I LIV.-4	41.804,01	418,08			42.222,09	16.204,84	58.426,93	0	0	0	0	0	0,00	
	MEDICO II LIV.-4	39.235,95	392,34			39.628,29	15.209,34	54.837,63	0	0	0	0	0	0,00	
	MEDICO I LIV.-4	29.928,51	299,26			30.227,77	11.601,42	41.829,19	0	0	0	0	0	0,00	
	PROFESSIONIST	52.568,99	525,72			53.094,71	20.377,75	73.472,46	0	0	0	0	0	0,00	
	PROFESSIONIST	45.614,77	456,17			46.070,94	17.682,03	63.752,96	0	0	0	0	0	0,00	
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilit�)	IVC 2025-2027 (13 mensilit�)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unit� da assumere su budget gi� autorizzato da d.P.C.M. - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (4)	Unit� da assumere su rimodulazioni d.P.C.M gi� autorizzati - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (6)	Unit� da assumere ex lege - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (5)	Unit� da assumere sul budget 2026-cessazioni 2025 - Valore Indicato nella Tab. 4 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	Trattamento in servizio
	EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0	0	0	0	0	0	0,00	
	EP (PV) (7)							0	0	0	0	0	0	0,00	
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilit�)	IVC 2025-2027 (13 mensilit�)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilit�		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unit� da assumere su budget gi� autorizzato da d.P.C.M. - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (4)	Unit� da assumere su rimodulazioni d.P.C.M gi� autorizzati - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (6)	Unit� da assumere ex lege - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (5)	Unit� da assumere sul budget 2026-cessazioni 2025 - Valore Indicato nella Tab. 4 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	Progressioni tra le aree straordinarie previste dal CCNL su Monte Salari 2018
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	4	0	13	1	18	691.246,44	
	Funzionari (PV)							6.781,46	0	0	0	1	1	6.781,46	
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	1	0	1,7	1	3,7	116.998,14	
	Assistenti (PV)							1.569,65	0	0	0	0	0	0,00	
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	0	0	0	0	0,00	
	TOTALE								5	0	14,7	3	22,7	815.026,04	
													DI CUI TOTALE UNITA'	DI CUI TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	
Assunzioni su BUDGET 2026 (cessazioni 2025) - Dir. I fascia													0	0,00	
Assunzioni su BUDGET 2026 (cessazioni 2025) - Dir. II fascia+Medici e Prof.sti + Aree													3	76.805,16	
Assunzioni su rimodulazioni d.P.C.M gi� autorizzati													0	0,00	
Assunzioni su budget gi� autorizzato da d.P.C.M.													5	185.231,44	
Assunzioni ex lege													15	552.989,44	

DETTAGLIO ASSUNZIONI NELL'ANNO 2026 SU DPCM GI  AUTORIZZATI

dPCM ... (indicare unit  da assumere sul dPCM di riferimento e specificare l'area di inquadramento)

dPCM ...

DETTAGLIO RIMODULAZIONI DA EFFETTUARE NELL'ANNO 2026 SU DPCM GI  AUTORIZZATI

dPCM ... (indicare la richiesta di rimodulazione e le unit  richieste sul dPCM gi  autorizzato)

dPCM ...

DETTAGLIO ASSUNZIONI NELL'ANNO 2026 SU LEGGI IN DEROGA

legge n. (indicare unit  da assumere sull'autorizzazione legislativa di riferimento e specificare l'area di inquadramento)

legge n.

Funziionario referente	AMMINISTRAZIONE	Budget anno 2027 Dir I fascia (2)	Budget anno 2027 Dir II fascia+Medici e prof.sti + Arce (2)
n. telefono	Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali	0,00	101.644,82
E-mail PEC:			

Tab. 4.3 - Assunzioni programmate anno 2027 (1)														
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro- capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati (con dettaglio in calce alla tabella) (6)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2027- cessati 2026 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25					0	0,00
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04					0	0,00
PROFESSIONISTI E MEDICI EFNE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mesi)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Totale annuo pro- capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro- capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati (con dettaglio in calce alla tabella) (6)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2027- cessati 2026 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
	MEDICO II LIV.-tempo pieno	52.395,99	523,9			52.919,89	20.310,65	73.230,54					0	0,00
	MEDICO I LIV.-tempo pieno	41.804,01	418,08			42.222,09	16.204,84	58.426,93					0	0,00
	MEDICO II LIV.- tempo definito	39.235,95	392,34			39.628,29	15.209,34	54.837,63					0	0,00
	MEDICO I LIV.-tempo definito	29.928,51	299,26			30.227,77	11.601,42	41.829,19					0	0,00
	PROFESSIONISTI II LIV.	52.568,99	525,72			53.094,71	20.377,75	73.472,46					0	0,00
	PROFESSIONISTI I LIV.	45.614,77	456,17			46.070,94	17.682,03	63.752,96					0	0,00
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro- capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati (con dettaglio in calce alla tabella) (6)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2027- cessati 2026 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
	EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0					0	0,00
	EP (PV) (7)												0	0,00
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro- capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro- capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati (con dettaglio in calce alla tabella) (6)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2027- cessati 2026 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58				1	1	38.402,58
	Funzionari (PV)							6.781,46					0	0,00
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12				2	2	63.242,24
	Assistenti (PV)							1.569,65					0	0,00
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47					0	0,00
	TOTALE								0	0	0	3	3	101.644,82
														DI CUI TOTALE UNITA'
Assunzioni su BUDGET 2027 (cessazioni 2026) - Dir. I fascia													0	0,00
Assunzioni su BUDGET 2027 (cessazioni 2026) - Dir. II fascia+Medici e proEsti + Arree													3	101.644,82
Assunzioni su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati													0	0,00
Assunzioni su budget già autorizzato da d.P.C.M.													0	0,00
Assunzioni ex lege													0	0,00

DETTAGLIO ASSUNZIONI NELL'ANNO 2027 PREVISTE SU DPCM GIA' AUTORIZZATI

dPCM ... (indicare unità da assumere sul dPCM di riferimento e specificare l'area di inquadramento)

dPCM ...

DETTAGLIO RIMODULAZIONI DA EFFETTUARE NELL'ANNO 2027 SU DPCM GIA' AUTORIZZATI

dPCM ... (indicare la richiesta di rimodulazione e le unità richieste sul dPCM già autorizzato)

dPCM ...

DETTAGLIO ASSUNZIONI NELL'ANNO 2027 PREVISTE SU LEGGI IN DEROGA

legge n. (indicare unità da assumere sull'autorizzazione legislativa di riferimento e specificare l'area di inquadramento)

legge n.

NOTE

(1) Questa tabella va compilata per ciascuno degli anni della programmazione
(2) Budget di riferimento.
(3) Indicare le unità sul budget di riferimento.
(4) Indicare le unità già autorizzata da d.P.C.M. che si prevede di assumere nell'anno di riferimento
(5) Dettaglio assunzioni ex lege da indicare nella tabella in calce
(6) Indicare le unità che si intende richiedere mediante richiesta di rimodulazione su d.P.C.M. già autorizzati
(7) Calcolare il differenziale tra la retribuzione pro capite lordo stato di un EP e di un Funzionario

Funziionario referente	AMMINISTRAZIONE	Budget anno 2028 Dir I fascia (2)	Budget anno 2028 Dir II fascia+ Medici e prof.Lsti + Aree (2)
n. telefono	Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali	0,00	38.402,58
E-mail PEC:			

Tab. 4.4 - Assunzioni programmate anno 2028 (1)															
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati (con dettaglio in calce alla tabella) (6)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2028-cessati 2027 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25					0	0,00	
	SECONDA	50.005,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04					0	0,00	
PROFESSIONISTE E MEDICINE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mesi)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)			Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati (con dettaglio in calce alla tabella) (6)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2028-cessati 2027 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	
	MEDICO II LIV.-tempo pieno	52.395,99	523,9			52.919,89	20.310,65	73.230,54					0	0,00	
	MEDICO I LIV.-tempo pieno	41.804,01	418,08			42.222,09	16.204,84	58.426,93					0	0,00	
	MEDICO II LIV.- tempo definito	39.235,95	392,34			39.628,29	15.209,34	54.837,63					0	0,00	
	MEDICO I LIV.-tempo definito	29.928,51	299,26			30.227,77	11.601,42	41.829,19					0	0,00	
	PROFESSIONISTI II LIV.	52.568,99	525,72			53.094,71	20.377,75	73.472,46					0	0,00	
	PROFESSIONISTI I LIV.	45.614,77	456,17			46.070,94	17.682,03	63.752,96					0	0,00	
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzioni e di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati (con dettaglio in calce alla tabella) (6)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2028-cessati 2027 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	
	EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0					0	0,00	
	EP (PV) (7)												0	0,00	
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 13 mensilità		Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38%	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati (con dettaglio in calce alla tabella) (6)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2028-cessati 2027 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58				1	1	38.402,58	
	Funzionari (PV)							6.781,46					0	0,00	
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12					0	0,00	
	Assistenti (PV)							1.569,65					0	0,00	
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47					0	0,00	
	TOTALE								0	0	0	1	1	38.402,58	
														DI CUI TOTALE UNITA'	DI CUI TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
	Assunzioni su BUDGET 2028 (cessazioni 2027) - Dir, I fascia													0	0,00
	Assunzioni su BUDGET 2028 (cessazioni 2027) - Dir, II fascia+Medici e prof.Lsti + Aree													1	38.402,58
Assunzioni su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati													0	0,00	
Assunzioni su budget già autorizzato da d.P.C.M.													0	0,00	
Assunzioni ex lege													0	0,00	

DETTAGLIO ASSUNZIONI NELL'ANNO 2028 PREVISTE SU DPCM GIA' AUTORIZZATI

dPCM ... (indicare unità da assumere sul dPCM di riferimento e specificare l'area di inquadramento)

dPCM ...

DETTAGLIO RIMODULAZIONI DA EFFETTUARE NELL'ANNO 2028 SU DPCM GIA' AUTORIZZATI

dPCM ... (indicare la richiesta di rimodulazione e le unità richieste sul dPCM già autorizzato)

dPCM ...

DETTAGLIO ASSUNZIONI NELL'ANNO 2028 PREVISTE SU LEGGI IN DEROGA

legge n. (indicare unità da assumere sull'autorizzazione legislativa di riferimento e specificare l'area di inquadramento)

legge n.

NOTE

(1) Questa tabella va compilata per ciascuno degli anni della programmazione

(2) Budget di riferimento.

(3) Indicare le unità sul budget di riferimento.

(4) Indicare le unità già autorizzata da d.P.C.M. che si prevede di assumere nell'anno di riferimento.

(5) Dettaglio assunzioni ex lege da indicare nella tabella in calce

(6) Indicare le unità che si intende richiedere mediante richiesta di rimodulazione su d.P.C.M. già autorizzati

(7) Calcolare il differenziale tra la retribuzione pro capite lordo stato di un EP e di un Funziionario

Funzionario referente:	AMMINISTRAZIONE Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali
n. telefono	
E-mail PEC:	

Tab. 4.5 - Autorizzazione solo a bandire						
Dirigenti	FASCIA	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	Unità da assumere 2027 con concorso	Unità da assumere 2028 con concorso	Valore finanziario unità da assumere	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO
	PRIMA	89.180,25			-	Concorso pubblico
	SECONDA	69.890,04			-	
Medici e Professionisti	MEDICO II LIV.- tempo pieno	73.230,54			-	
	MEDICO I LIV.- tempo pieno	58.426,93			-	
	MEDICO II LIV.- tempo definito	54.837,63			-	
	MEDICO I LIV.- tempo definito	41.829,19			-	
	PROFESSIONISTI II LIV.	73.472,46			-	
	PROFESSIONISTI I LIV.	63.752,96			-	
AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE		Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	Unità da assumere 2027 con concorso	Unità da assumere 2028 con concorso	Valore finanziario unità da assumere	
Area EP		100.532,52			-	
Area Funzionari		38.402,58			-	
Area Assistenti		31.621,12			-	
Area Operatori		30.051,47			-	
TOTALE			0	0	0	

*Nella tabella per la richiesta di autorizzazione solo a bandire, in cui sarà necessario richiedere successivamente l'autorizzazione per le assunzioni tramite DPCM sul budget disponibile, possono essere indicate esclusivamente le unità da inserire nel bando di concorso. Queste unità dunque non vanno inserite nelle tabelle 4.1, 4.2, 4.3 e 4.4.

Tab. 6 Verifica tetto di spesa		
ANNO DELLA PROGRAMMAZIONE		
2026		
VALORE FINANZIARIO PRESENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2025 - COMANDI IN - INCARICHI (1)	+	2.467.170,23
VALORE FINANZIARIO COMANDATI OUT AL 31.12.2025 (2)	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI SU TURN-OVER NEL 2026	+	76.805,16
VALORE FINANZIARIO RIMODULAZIONI SU DPCM GIA' AUTORIZZATO NEL 2026	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI 2026 SU BUDGET GIA' AUTORIZZATO DA D.P.C.M.	+	185.231,44
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI EX LEGE NEL 2026	+	552.989,44
TOTALE		3.282.196,27

VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2025

3.939.666,13

≤

nb. In caso di riduzione della dotazione organica in applicazione legge 207/2024 articolo 1 comma 832 (LB 2025) inserire il nuovo valore della dotazione organica dalla Tab. 1-bis

NOTE

- (1) o analoghi istituti con oneri a carico dell'amministrazione
- (2) la spesa relativa al personale comandato presso altra amministrazione (out), così come quella del personale in aspettativa e fuori ruolo, pur non essendo sostenuta dall'ente di appartenenza, deve essere accantonata per il caso di rientro in servizio delle predette unità.

Funzionario referente:	AMMINISTRAZIONE
n. telefono	
E-mail PEC:	

RIEPILOGO ASSUNZIONI EFFETTUATE NEL 2025

Area contrattuale CCNL e qualifiche	Tipologia di reclutamento	Fonte di finanziamento	Totale unità
Dirigenti I fascia			
	TOTALE		0
Dirigenti II fascia			
	TOTALE		0
Professionisti e medici EPNE			
	TOTALE		0
TOTALE PERSONALE DIRIGENZIALE			0
Area contrattuale CCNL e qualifiche	Tipologia di reclutamento	Fonte di finanziamento	Totale unità
Elevate Professionalità			
	TOTALE		0
Funzionari			
	TOTALE		0
Assistenti			
	TOTALE		0
Operatori			
	TOTALE		0
TOTALE PERSONALE NON DIRIGENZIALE			0
TOTALE COMPLESSIVO ASSUNZIONI			0

Note

- 1) Come tipologia di reclutamento indicare la modalità assunzionale (Concorso, scorrimento graduatorie, mobilità, etc.)
2) Come Fonte di Finanziamento indicare il DPCM o la norma sulla base del quale è avvenuta l'assunzione.

	Stipendio CCNL 2022- 2024	Tredicesima	Indennità di amministrazione	Trattamento economico accessorio (lordo dipendente)	Oneri riflessi 38,38% (32,7% su retribuzione di risultato)	Retribuzione pro capite totale (fondamentale e accessorio - lordo Stato)	Incremento contrattuale CCNL 2025- 2027 (5,40%)	RETRIBUZIONE TOTALE PRO CAPITE LORDO STATO CON INCR. CONTR. 5,40% CCNL 2025-2027	Totale unità da assumere ex lege art. 9, c. 9-bis del D.L. 17/10/2024, n. 153	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Funzionari	25.363,13	2.113,59	1.752,72	10.315,01	14.591,27	54.135,72	2.923,33	57.059,05	12	684.708,60
Funzionari PV								7.409,30		
Assistenti	20.884,37	1.740,36	1.524,72	10.315,01	12.641,57	47.106,03	2.543,73	49.649,75	1,70	84.404,58
Assistenti PV								2.360,42		
Operatori	19.847,64	1.653,97	1.029,48	10.315,01	12.020,44	44.866,54	2.422,79	47.289,33		0,00
TOTALE									13,70	769.113,18