

Sezione 3 - Organizzazione e Capitale umano

3.1 Struttura Organizzativa.

Con atto di indirizzo del Ministro del Turismo n.279782 del 30 dicembre 2025 e con la successiva direttiva di I livello del Ministro del turismo n. 3801 del 14 gennaio 2026, sono state individuate le priorità politiche da realizzarsi nell'anno 2026 e per il triennio 2026-2028 sulle quali funzionalizzare gli altri obiettivi del Piao, tra le quali il potenziamento della struttura amministrativa, lo sviluppo del capitale umano, il miglioramento dei processi e delle attività istituzionali secondo *standard* di efficienza, efficacia e trasparenza. Con la richiamata direttiva la gestione delle risorse economico-finanziarie iscritte nello stato di previsione del Ministero del turismo (Tabella 16) per l'anno finanziario 2026, attribuite ai capitoli delle missioni, dei programmi e delle azioni, in termini di autorizzazioni di competenza, di cassa e in conto residui, è assegnata ai titolari dei rispettivi Centri di responsabilità amministrativa. I titolari dei Centri di responsabilità amministrativa utilizzano le risorse umane e i beni strumentali attualmente disponibili nelle corrispondenti aree e strutture di competenza, previe le occorrenti intese, nel caso di utilizzazione delle risorse medesime da parte di più Centri di responsabilità amministrativa. Sarà cura di ogni CDR adottare la Direttiva di II livello per dare attuazione ai predetti obiettivi.

Ciò premesso giova evidenziare che il Ministero del turismo, di recente istituzione¹ per scorporo delle funzioni dal Ministero per i beni e per le attività culturali e per il turismo, si è recentemente dotato di una struttura amministrativa che, oltre a perseguire i sopra menzionati obiettivi, ha quello di esaltare la centralità e la trasversalità della materia del turismo rispetto alle altre politiche pubbliche.

Come evidenziato nel Piao 2025 -2027 il dPCM n. 177 del 2023 (art. 15) ed il successivo decreto ministeriale n. 184611 del 20 settembre 2024 (pubblicato in GURI 4 dicembre 2024 n. 284) hanno operato la riorganizzazione e razionalizzazione dell'assetto organizzativo del Dicastero. E' previsto oltre al Gabinetto e agli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro (CDR 1), composti da n. 2 uffici dirigenziali di livello non generale, che esercitano le competenze di supporto all'organo di Direzione politica e di raccordo tra questo e l'amministrazione, anche l'istituzione di n. 4 uffici

¹ La legge 22 aprile 2021, n. 55, di conversione del decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22, recante disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei ministeri, ha disposto l'istituzione del Ministero del turismo mediante scorporo delle funzioni in materia di turismo dal Ministero per i beni e per le attività culturali e per il turismo (Mibact). Con dPCM 20 maggio 2021, n. 102, è stato adottato il regolamento di organizzazione del Ministero del turismo (Mitur), degli Uffici di diretta collaborazione e dell'Organismo indipendente di valutazione della *performance*. Con decreto ministeriale n. 1206 del 15 luglio 2021 (GU Serie Generale n. 194 del 14 agosto 2021) si è proceduto alla individuazione e attribuzioni degli uffici di livello dirigenziale non generale del Ministero del turismo, in attuazione dell'articolo 19, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 20 maggio 2021, n. 102. Il successivo decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, all'art. 25, ha dettato ulteriori disposizioni in ordine all'organizzazione del Mitur che hanno modificato quanto inizialmente previsto dal decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 aprile 2021, n. 55. Il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 177 del 30 ottobre 2023, attuativo del predetto decreto-legge n. 44 del 2023 ha sostituito e abrogato il menzionato dPCM n. 102 del 2021 e apportato modifiche organizzative del Ministero con una nuova articolazione degli uffici prevedendo la costituzione di una nuova Direzione generale, dell'Osservatorio nazionale del turismo e l'incremento della dotazione organica Ai sensi degli articoli 54-bis, 54-ter e 54-quater del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, come novellato dall'articolo 6, comma 2, lettera d) del decreto-legge 1° marzo 2021, n. 22, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 aprile 2021, n. 55.

dirigenziali generali coordinati da un Segretario Generale, che costituiscono altrettanti centri di responsabilità amministrativa (CDR) ai sensi dell'articolo 21, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 come di seguito elencati:

- CDR 2 – Segretariato Generale, composto da n. 3 uffici dirigenziali di livello non generale;
- CDR 3 – Direzione generale personale e affari legali, articolata in n. 4 uffici dirigenziali di livello non generale;
- CDR 6 - Direzione generale controllo, regolamentazione, acquisti, formazione e professioni turistiche, articolata in n. 4 uffici dirigenziali di livello non generale;
- CDR 7 - Direzione generale promozione, investimenti e innovazione per il turismo, articolata in n. 3 uffici dirigenziali di livello non generale;
- CDR 8 - Direzione generale tecnologia, retribuzione, digitalizzazione e statistica, articolata in n. 4 uffici dirigenziali di livello non generale.

Presso in CDR n. 2 è collocata inoltre l'Unità di Missione², articolata in 3 uffici dirigenziali di livello non generale, quale punto di contatto con il Servizio centrale per il PNRR, per l'espletamento degli adempimenti previsti dagli interventi a titolarità del Mitur. Supportano, infine, le attività del Dicastero la società *in house* Enit Spa e l'ente pubblico non economico Club Alpino italiano. L'art. 8, comma 17, del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19³ ha infine previsto che il Mitur, per l'espletamento delle attività strumentali a quelle sopra richiamate, possa ricorrere a società direttamente e indirettamente controllate dallo Stato operanti nel settore informatico. Nel corso del 2025 sono state indette le procedure concorsuali per il reclutamento del personale funzionale agli obiettivi di valore pubblico pianificati dai CDR. Definito l'assetto organizzativo con il Piao 2026 – 2028 anche considerate le indicazioni fornite dalla Linee Guida 2025 e del Manuale operativo approvato con d.m. 30 ottobre 2025 adottate dal Dipartimento della funzione pubblica, si punta al definitivo superamento delle problematiche emerse in sede di start up e di ottimizzare la salute amministrativa del Dicastero secondo la logica dell'integrazione funzionale delle risorse umane e finanziarie al valore pubblico anche attraverso il miglioramento delle performance individuali, il reclutamento di dirigenti e dipendenti competenti e motivati al fine di conseguire gli obiettivi di performance organizzativa e migliori livelli di prevenzione

² Istituita ai sensi dell'articolo 8, comma 1 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77 convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021, n. 108.

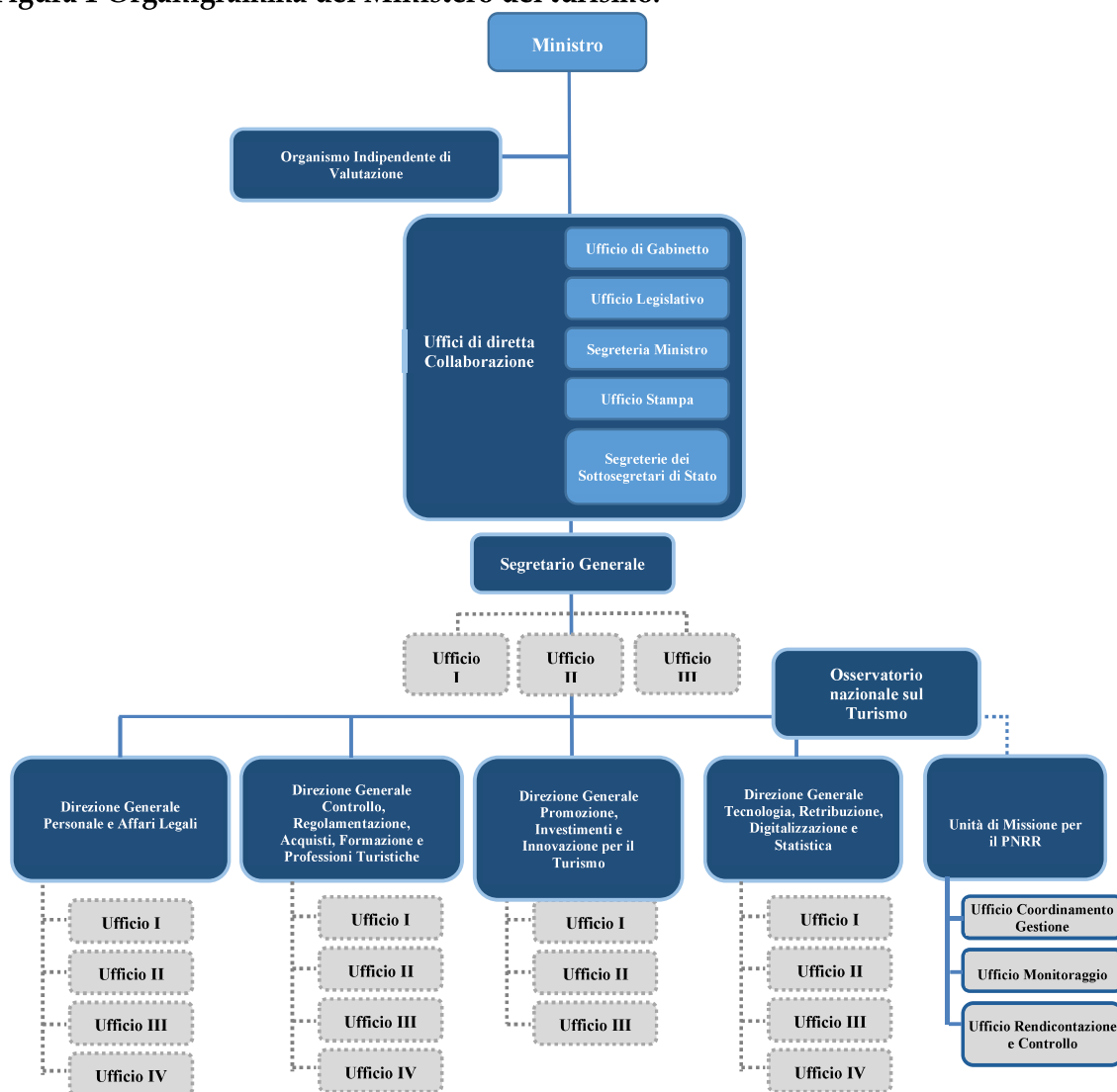
³ L'art. 8, comma 17, del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19 ha disposto che "al fine di completare e accelerare la migrazione dei sistemi informativi del Ministero del turismo verso i servizi cloud del Polo strategico nazionale di cui all'[articolo 33-septies del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 17 dicembre 2012, n. 221](#), e all'[articolo 35 del decreto-legge 6 luglio 2020, n. 76](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 11 settembre 2020, n. 120](#), nell'ambito dell'investimento 1.1. «Infrastrutture digitali» della Missione 1, componente 1 «Migrazione al PSN - PAC pilota» del PNRR, di completare e accelerare la realizzazione degli investimenti di cui alla Missione 1, Componente 3 «Turismo e Cultura» del PNRR e, in particolare, dell'investimento 4.1. «*Tourism Digital Hub*» e dei servizi informatici connessi all'attuazione della riforma 4.1. della professione di guida turistica di cui alla [legge 13 dicembre 2023, n. 190](#), nonché di garantire la sicurezza, la continuità e lo sviluppo del sistema informatico e di assicurare l'interoperabilità e il consolidamento delle infrastrutture, il Ministero del turismo può ricorrere a società direttamente o indirettamente controllate dallo Stato operanti nel settore dei servizi informatici.".

della corruzione e di trasparenza per accrescere il valore pubblico inteso come miglioramento degli impatti sociali e economici a favore di cittadini e imprese con specifico riguardo a quelle operanti nel settore turistico.

3.2 Organigramma

La seguente figura individua l'organigramma del Ministero del turismo, ridefinito alla luce del dPCM n. 177 del 2023 e del citato decreto ministeriale n. 184611 del 10 settembre 2024.

Figura 1 Organigramma del Ministero del turismo.



Fonte: Direzione generale personale e affari legali.

3.3 Livelli di responsabilità organizzativa e posizioni organizzative.

L'articolazione interna degli Uffici è declinata in strutture dirigenziali generali (Segretariato e Direzioni generali), a loro volta suddivise in unità organizzative di livello dirigenziale non generale, cui corrisponde l'articolazione della dotazione organica in due fasce dirigenziali (dirigenti di 1^a e 2^a fascia). Al 31 dicembre 2025, a fronte di una dotazione organica di diritto di 30 dirigenti (7 dirigenti di I Fascia e 23 dirigenti di II fascia), la composizione del personale dirigenziale in servizio consta di 6 dirigenti generali (1 per ciascuno di CDR e per l'Unità di Missione) e 18 (12 nel 2024) dirigenti di II fascia ripartiti tra i CDR come segue:

Tabella 1 Personale dirigenziale in servizio al 31 dicembre 2025 per CDR.

Qualifiche	CDRI	CDR 2	CDR 3	CDR 6	CDR 7	CDR 8	PNRR	Totale
Dirigenti 1° fascia	0	1	1	1	1	1	1	6
Dirigenti 2° fascia	1	3	3	3	2	3	3	18
Totale dirigenti	1	4	4	4	3	4	4	24

Fonte: Direzione generale personale e affari legali.

Dei sei dirigenti di prima fascia, uno (il Segretario generale) è appartenente ai ruoli del Mitur, quattro direttori generali sono in posizione di "comando in" e uno ha incarico, in quanto estraneo alla pubblica amministrazione (DG UDM-PNRR). Dei 18 dirigenti di seconda fascia in forza, tre sono appartenenti al ruolo del Mitur (uno in posizione di comando presso la Pcdm, uno in comando presso il Mipaaf e uno in aspettativa per incarico di Direttore generale presso il Mit), 9 sono in posizione di comando da altra amministrazione e 6 sono incaricati ai sensi dell'art. 19 comma 6 del d.lgs. n. 165 del 2001 con risorse a carico del Mitur nel rispetto delle previsioni dell'articolo 7, comma 13 del decreto legge n. 22 del 2021, come modificato dall'articolo 8, comma 10 della legge n. 13 del 2013.

3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale (salute professionale)

3.4.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2025.

Il personale di ruolo del Mitur ammonta a complessive 49 unità. Del personale di ruolo quattro unità sono in comando *out* e una risulta in aspettativa/fuori ruolo. Sono poi in servizio 29 unità di personale in comando in (13 dirigenti e 16 unità di personale dei livelli) e 3 unità di personale sono impiegate a tempo determinato presso l'Unità di Missione per il PNRR di cui si dà separata evidenza nella tabella che segue.

Tabella 2 Personale di ruolo e in comando al 31 dicembre 2025

	Personale di ruolo			Altro personale			
		di cui in comando out	di cui Aspettativa fuori ruolo	Personale comando in*	Personale ex art. 19 comma 6	Unità di missione PNRR	Totale
Dirigenti	Unità	Unità	Unità	Unità	Unità	Unità	
1 fascia	1	0	0	4	0	1	6
2 fascia	3	3	0	9	6	3	21
Totale dirigenti	4	3	0	13	6	4	27
Aree							
Elevate professionalità	0	0	0	0	0	0	0
Area funzionari	37	0	1	8	0	0	45
Area assistenti	7	1	0	8	0	0	15
Area Operatori	1	0	0	0	0	0	1
Totale aree	45	1	1	16	0	0	61
Totale complessivo	49	4	1	29	6	4	88

Fonte: Direzione generale personale e affari legali.

3.4.2 Distribuzione del personale del Ministero del turismo.

La tabella che segue evidenzia, con riferimento al genere, una maggiore consistenza del personale femminile in raffronto con quello maschile nella distribuzione tra le varie qualifiche professionali e i singoli CDR.

Tabella 3 Consistenza personale per identità di genere.

	donne			uomini		
	tot	n.	%	tot	n.	%
Dirigenti	27	12	44%	27	15	56%
Elevate professionalità	0	0	0%	0	0	0%
Funzionari	45	33	73%	45	12	27%
Assistenti	15	9	60%	15	6	40%
Operatori	1	0	0%	1	1	100%
TOTALE	88	54	61%	88	34	39%

Fonte: Direzione generale personale e affari legali.

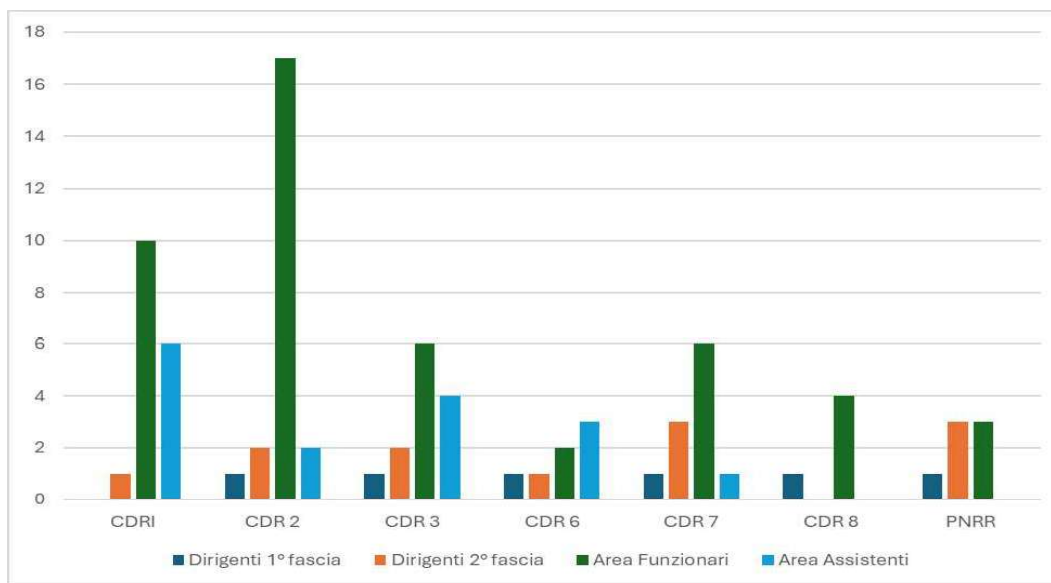
La tabella seguente riporta la distribuzione del personale, di ruolo e in servizio, presso ciascuna struttura ministeriale e presso l'Unità di Missione per il PNRR con contratti a tempo determinato.

Tabella 4 Personale dirigenziale e non dirigenziale in servizio presso strutture e Unità di Missione

Qualifiche	CDR1 DIR. COLL.	CDR2 SEGRET ARIATO	CDR3 DGPER SAL	CDR6 DGCORA FOPT	CDR7 DGPRI NINT	CDR8 DGT RDS	PN RR	TOT ALE
Dirigenti 1° fascia		1	1	1	1	1	1	6
Dirigenti 2° fascia	1	3	3	3	2	3	3	18
Totale dirigenti	1	4	4	4	3	4	4	24
Funzionari	10	16	6	2	4	6	0	44
Assistenti	7	1	4	1	1	0	0	14
Operatori	0	0	0	0	1	0	0	1
Totale aree	17	17	10	3	6	6	0	59

Il numero del personale nella tabella 2 differisce da quello indicato nella tabella 4 in quanto in essa non sono computate le sette unità di personale in comando out o aspettativa/fuori ruolo. Nel CDR 1 non è computato il personale con incarico e a tempo determinato ma solo personale di ruolo e in comando in.

Figura 2 Distribuzione personale Ministero del turismo per CDR



Fonte: Direzione generale personale e affari legali.

Il concetto di dotazione organica previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come riformato dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017, supera la rigidità del tradizionale schema capitarario (per teste), introducendo una organizzazione che si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, imposta come vincolo esterno dalla legge, che non può essere valicata dal Piano triennale del fabbisogno di personale (ex PTFP, ormai confluito nel PIAO). Fatta questa doverosa premessa, si evidenzia che la dotazione organica rimodulata rispetto a quelle individuate nella Tabella A allegata al dPCM n. 177 del 2023 - è la seguente:

Tabella 5 Dotazione organica del Ministero del turismo.

Dirigenti	Unità
1 fascia	7
2 fascia	23
Totale dirigenti	30
Aree	
Elevate professionalità	6
Area funzionari	226
Area assistenti	80
Operatori	4
Totale Aree	316
Totale complessivo *	346

(*) Ai sensi dell'articolo 1, c. 891 della legge n. 197 del 2022 (legge di bilancio 2023) la dotazione organica è stata rimodulata in aumento di 6 unità Elevate professionalità e di 18 unità funzionari.

Fonte: Direzione generale personale e affari legali.

Nelle tabelle allegate si espongono i valori finanziari di spesa potenziale massima per il Mitur derivante dalla dotazione organica del Ministero, che risulta pari ad euro 14.072.816,35 (euro 12.886.542,59 nel 2025), quale valore derivato dalla somma del totale del personale appartenente alle Aree (personale non dirigente) pari a euro 11.841.083,68 (euro 10.707.152,96 nel 2025) e del totale del personale dirigente pari a euro 2.231.732,67 (euro 2.179.389,63 nel 2025)⁴. Il valore finanziario della dotazione organica di diritto è stato computato con i criteri fissati dall'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dalle Linee guida emanate a luglio 2018⁵, e gli importi sono in linea con i contratti vigenti⁶. Con il PIAO 2025 – 2027, tenuto conto degli obiettivi di valore pubblico da perseguire, si era proceduto alla rimodulazione qualitativa e quantitativa

⁴ Si rammenta, al riguardo che la legge istitutiva del Dicastero, all'articolo 7, comma 12, reca, tra l'altro, l'autorizzazione ad assumere personale a tempo indeterminato fino a n.150 unità di personale non dirigenziale, di cui n.123 di area terza, n. 13 di area seconda e fino a 14 unità di personale dirigenziale di livello non generale mediante l'indizione di apposite procedure concorsuali pubbliche, o l'utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici di altre pubbliche amministrazioni in corso di validità o mediante procedure di mobilità ex art. 30 del d.lgs n. 165 del 2001. A tal fine, ha autorizzato la spesa di euro 4.026.367 per l'anno 2021 e di euro 8.052.733 annui a decorrere dall'anno 2022, cui si provvede, mediante il ricorso alle facoltà assunzionali trasferite dal Ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo e, per l'importo euro 739.195 per l'anno 2021 e per l'importo di euro 4.519.275 annui a decorrere dall'anno 2022, ai sensi dell'art.11. Per le esigenze di reclutamento del Ministero del turismo è stato successivamente disposto l'incremento della dotazione organica di 75 unità funzionari e di 60 unità assistenti e l'incremento finanziario di euro 4.741.284 per l'anno 2023 e di euro 7.111.925 annui a decorrere dall'anno 2024 per le assunzioni a tempo indeterminato e di euro 1.021.001 per l'anno 2023 e di euro 64.101 annui a decorrere dall'anno 2024 per le spese di funzionamento.

⁵ «Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni», adottate con decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173/2018, come aggiornate ed integrate con le «Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle pubbliche amministrazioni», adottate con decreto interministeriale del 22 luglio 2022.

⁶ Ccnl 2022-2024 Area Funzioni Centrali, sottoscritto il 27 gennaio 2025 per il personale non dirigenziale e il 16 settembre 2023 per il personale dirigenziale.

della consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, tale da non arrecare maggiori oneri per la finanza pubblica. Si rammenta infatti che a partire dal Piao 2025 – 2027 è stato previsto un articolato programma assunzionale di varie qualifiche e profili professionali, con l'obiettivo - non più rinviabile - di dotare il Ministero di risorse umane stabili e professionalmente specializzate, necessarie al conseguimento degli obiettivi prefissati dalla missione istituzionale e al raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico. In linea con quanto previsto dal nuovo ordinamento professionale (cfr. decreto legge n. 80 del 2021 e CCNL Funzioni centrali 2022-2024), è stata istituita l'Area delle elevate professionalità caratterizzata da elevata autonomia e responsabilità, che possa da un lato convincere le migliori professionalità presenti sul mercato del lavoro a prendere in considerazione l'impiego pubblico, dall'altro creare un possibile sbocco professionale per i funzionari già presenti nell'amministrazione, valorizzandone le competenze nelle more della puntuale ridefinizione dei propri assetti organizzativi interni, mediante analisi dei processi di lavoro cui affidare la responsabilità, la definizione dei profili di ruolo, il grado di autonomia gestionale da attribuire a ciascuna elevata professionalità, la strutturazione dei rapporti con i collaboratori e la dirigenza. La copertura della spesa per le assunzioni delle elevate professionalità sarà assicurata attraverso risorse da turnover e da leggi speciali. In particolare, ai sensi dell'art.1, comma 891 della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (Legge di Bilancio 2023) si provvederà all'assunzione di personale non dirigenziale a tempo indeterminato, inquadrato nell'area dei funzionari (18 unità) e delle elevate professionalità (6 unità). La tabella seguente riporta la copertura di complessive n. 297 unità di personale di varie qualifiche (281 nel 2023), rispetto alla dotazione organica del Mitur determinata in 346 unità (322 nel 2025).

In particolare, l'Area dei dirigenti evidenzia una copertura di organico per 26 unità, l'Area dei funzionari registra uno scostamento di n. 189 unità, mentre l'area degli assistenti fa rilevare uno scostamento di n. 73 unità.

Tabella 6 Scopertura della dotazione organica di diritto del Ministero del turismo

	Dotazione organica	Organico di ruolo	Posizioni vacanti
1 fascia	7	1	-6
2 fascia	23	3	-20
Totale dirigenti	30	4	-26
Elevate professionalità	6	0	-6
Area funzionari	226	37	-189
Area assistenti	80	7	-73
Operatori	4	1	-3
Totale aree	316	45	-271
Totale complessivo	346	49	-297

Fonte: Direzione generale personale e affari legali.

La spesa del personale grava sui seguenti capitoli del bilancio di previsione del Mitur: CDR 1 – Gabinetto e Uffici di diretta collaborazione all’opera del Ministro sui capitoli 0106PG04 e 0106PG04; CDR 2 – Segretariato Generale sul capitolo 2001; CDR 3 – Direzione generale personale e affari legali sul capitolo 3001; CDR 6 - Direzione generale controllo, regolamentazione, acquisti, formazione e professioni turistiche sul capitolo 4001; CDR 7 - Direzione generale promozione, investimenti e innovazione per il turismo sul capitolo 5001; CDR 8 - Direzione generale tecnologia, retribuzione, digitalizzazione e statistica sul capitolo 6001.

La tabella seguente evidenzia le risorse autorizzate dalla legge per le assunzioni.

Tabella 7 Autorizzazioni spesa di legge per assunzioni

Riferimento o normativo	Numero assunzioni	Dirigenti		Elevate professionalità	funzionari	Assistenti	Spese					Note
		1 fascia	2 fascia				2021	2022	2023	2024	2025	
art.7c.12-DL n.22 del 2021 conv. l. n. 55 del 2021	150	0	14		123	13	4.026.367	8.052.733				facoltà assunzionali da MIBACT
Art. 1, c. 891 legge n. 197 del 2022 (legge di bilancio 2023)				6	18				1.481.241			
DL 13/2023 art 8 commi 7-10 convertito in legge 43/2023		1	2						497.630	597.150		
art. 1 c.6 e 13 lett.p - DL n.44 del 2023 conv.L 74 del 2023	141	2	4		75	60			4.741.284	7.111.925		
art.18 c.8 del CCNL funzioni centrali 2019-2021 budget cessazioni 2023										170.019		

art.18 c.8 del CCNL funzioni centrali 2019-2021 budget cessazioni 2024										185.875		
art.18 c.8 del CCNL funzioni centrali 2019-2021 budget cessazioni 2025										71.802,8 5		

Fonte: Direzione generale personale e affari legali.

* 3 dirigenti

Le nuove unità di personale che si intende assumere andranno ad inserirsi nei singoli CDR nel rispetto del citato valore di spesa potenziale massima e in coerenza con le scoperture emerse attraverso la rilevazione del fabbisogno di personale.

3.4.3 Fabbisogno di personale: assunzioni programmate per il 2025 – 2027.

Con riferimento alla tabella n. 4.2 (Assunzioni anno 2025), è in fase di espletamento il X Corso-concorso Sna per n. 8 unità di dirigente e nel 2026 sarà espletato un avviso di mobilità per n- 3 unità con qualifica di dirigente. Sono in corso di espletamento i Concorsi per il reclutamento di 6 elevate professionalità, di 172 funzionari e 57 assistenti. È inoltre prevista l'assunzione di 2 funzionari tramite progressioni verticali in deroga tra le Aree.

Come evidenziato dalla Tabella n. 5 allegata (Prospetto di verifica del tetto di spesa), il valore finanziario al 31 dicembre 2025 del personale presente in servizio, ammonta ad euro 3.625.091,40 (euro 3.098.785,15 nel 2024), quello delle assunzioni *ex lege* programmate nel 2026 ad euro 9.326.060,09 (euro 7.348.251,50 nel 2025), quello relativo al personale in "comando out" a euro 318.096,40 (euro 267.888,98 nel 2025), mentre il valore finanziario delle assunzioni 2025 su *budget* già autorizzato da dpcm è di euro 332.060,30 (euro 178.449,98 nel 2025). Il valore finanziario complessivo risultante è di euro 14.072.816,35 (euro 11.060.548,85 nel 2025), inferiore al valore finanziario della dotazione organica al 31 dicembre 2025 (euro 14.072.816,35).

Le sopra richiamate assunzioni trovano puntuale riscontro nelle Tabelle Allegato A al Piao 2026 – 2028.

Alla luce di quanto evidenziato, nel caso non residuassero posti disponibili in dotazione organica all'esito dell'espletamento delle procedure concorsuali previste dal Piano, l'Amministrazione procederà prima dell'assunzione delle nuove unità di personale a tempo indeterminato alla revoca dei comandi o degli incarichi al fine di consentire la disponibilità dei posti. A tal fine, è opportuno evidenziare che l'articolo 7, comma 13, del decreto legge n. 22 del 2021, come modificato dall'art. 8, comma 10, del decreto legge n. 13 del 2023 dispone che "Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali per il reclutamento del personale dirigenziale, fino al 31 dicembre 2026, per il conferimento di incarichi dirigenziali di livello generale presso il Ministero del turismo, non si applicano i limiti percentuali di cui all'articolo 19, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e, per il conferimento di incarichi dirigenziali di livello non generale, i limiti percentuali di cui all'articolo 19, commi 5-bis e 6, sono elevati rispettivamente fino al 50 e al 30 per cento. Come previsto anche nei contratti individuali di lavoro i predetti incarichi dirigenziali di livello non generale cessano all'atto dell'assunzione in servizio, nei ruoli del personale del Ministero del turismo, dei vincitori delle predette procedure concorsuali."

3.4.4 Organizzazione del lavoro agile.

Il MITUR riconosce nel lavoro agile uno strumento funzionale alla realizzazione di una organizzazione del lavoro più efficiente e produttiva, in un'ottica di incremento della performance e di valorizzazione delle competenze, anche attraverso la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il lavoro agile, alla luce del superamento dell'emergenza pandemica, riveste il ruolo di strumento organizzativo di prioritaria importanza per il benessere del lavoratore.

L'Amministrazione ritiene che anche a seguito di un confronto con le OO.SS. si possa promuovere l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile secondo la disciplina dettata dal regolamento adottato a firma del Segretario Generale con prot. 10185 del 05/08/2022, compatibilmente con le prioritarie esigenze istituzionali di sviluppo e sostegno del settore turistico e nel rispetto della circolare n. 6 del 27 marzo 2025 del Ministero del lavoro in attuazione dell'articolo 14 della legge 203 del 2024 di modifica della legge 81 del 2017, degli articoli 13 e 14 del Ccnl 2022 – 2024 (sottoscritto il 27 gennaio 2025) e delle Linee guida del 29 maggio 2024 del Dipartimento della funzione pubblica.

L'accesso al lavoro agile può essere accordato dal datore di lavoro previa richiesta da parte del dipendente. L'organizzazione del lavoro agile è demandata, fermi restando gli obblighi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, ai singoli dirigenti che definiscono le modalità di gestione del personale e le modalità attuative del lavoro agile. Il dirigente e il lavoratore sottoscrivono un accordo individuale "ad personam" – come indicato nella Direttiva del Ministro della pubblica amministrazione del 29 dicembre

2023 - nell'ambito del quale si stabiliscono le condizioni, gli obiettivi e le modalità dell'espletamento della prestazione lavorativa.

L'implementazione dell'accesso a tale modalità di lavoro si iscrive a pieno titolo tra gli strumenti atti a sviluppare una cultura gestionale orientata al risultato, nonché a promuovere lo sviluppo di competenze organizzative e digitali, limitando il digital divide.

Il Ministero intende dare piena attuazione alle previsioni del nuovo Contratto collettivo (art. 13 e 14) al fine di conciliare tempi di vita e di lavoro. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile avrà cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previa contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. ae) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. In particolare, per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 38 (Accordo individuale) del CCNL 9 maggio 2022 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale.

3.4.5 Formazione del personale

La formazione del personale del Ministero del turismo rappresenta un elemento di fondamentale importanza ai fini del conseguimento degli obiettivi individuati nella Direttiva del Ministro del turismo per l'anno 2026.

Il presente piano è elaborato in coerenza con gli esiti del monitoraggio delle attività formative svolte dal personale del Ministero nell'anno 2025 e persegue un duplice obiettivo strategico, di carattere generale e trasversale: da un lato, l'accrescimento e l'aggiornamento delle competenze professionali del personale in servizio; dall'altro, l'accompagnamento e il supporto ai processi di integrazione e di piena operatività delle nuove risorse che entreranno a far parte dell'Amministrazione nel prossimo futuro.

In tale prospettiva, la formazione è intesa quale leva strategica per il miglioramento della produttività e dell'efficienza organizzativa, in quanto contribuisce a sviluppare e ampliare competenze, conoscenze e abilità del personale, consentendo di rispondere in modo efficace a esigenze in continua evoluzione e di affrontare problematiche anche complesse, concorrendo in modo sostanziale alla creazione di valore pubblico.

L'obiettivo è sostenere un percorso strutturato di crescita professionale continua, volto a rafforzare la qualità dell'azione amministrativa e la capacità di rispondere con tempestività alle nuove esigenze del settore turistico e della Pubblica Amministrazione.

L'azione formativa del Ministero, per l'anno 2026, si articolerà lungo tre assi strategici ritenuti prioritari, in coerenza con gli indirizzi definiti dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025:

lo sviluppo delle competenze di leadership e delle soft skills, funzionali alla guida e all'accompagnamento del personale nei processi di cambiamento connessi alle diverse transizioni in atto;

il potenziamento delle competenze necessarie all'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale ed ecologica, nonché di quelle connesse ai processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione promossi nell'ambito del PNRR;

il rafforzamento delle competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.

Particolare attenzione sarà pertanto riservata, da un lato, allo sviluppo di nuove competenze (reskilling) e, dall'altro, all'aggiornamento e al consolidamento di quelle già possedute dal personale (upskilling), allo scopo garantire la valorizzazione del capitale umano dell'Amministrazione, tenendo altresì conto delle esigenze specifiche delle diverse famiglie professionali istituite presso il Ministero.

In considerazione di quanto sopra esposto, il Ministero del turismo assicurerà al proprio personale adeguate opportunità di aggiornamento e sviluppo delle competenze, avvalendosi in via prioritaria della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e della piattaforma digitale Syllabus e, qualora specifiche esigenze formative non potessero essere soddisfatte attraverso i suddetti canali, valuterà il ricorso, su motivata richiesta delle Strutture interessate e compatibilmente con la disponibilità di risorse finanziarie presenti sui capitoli di bilancio dedicati alla formazione del personale, a docenti interni o ad ulteriori enti formatori qualificati.

Nel corso dell'anno, inoltre, come evidenziato dal PIAO 2025, è previsto l'ingresso di un numero significativo di nuove risorse di personale. Al fine di favorirne un rapido ed efficace inserimento, l'Amministrazione attiverà uno specifico programma di onboarding, affiancato da un sistema strutturato di mentoring interno a supporto dei neoassunti.

Il programma di onboarding prevederà una fase iniziale dedicata alla formazione obbligatoria, realizzata con il supporto della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e della piattaforma Syllabus, finalizzata, da un lato, all'acquisizione di conoscenze trasversali comuni a tutto il personale dell'Amministrazione, con particolare riferimento all'organizzazione e alle funzioni del Ministero, ai principi di

legalità, trasparenza e prevenzione della corruzione, nonché allo sviluppo delle competenze relazionali e comportamentali e, dall'altro, all'approfondimento di conoscenze specialistiche coerenti con i singoli profili professionali, in relazione alle funzioni assegnate, ai ruoli ricoperti e alle competenze richieste dai processi operativi di riferimento.

Tale formazione sarà integrata da un programma di mentoring, affidato a personale interno con maggiore esperienza, finalizzato a favorire il trasferimento delle competenze e l'affiancamento operativo del personale neoassunto. Il personale incaricato del mentoring assicurerà un costante monitoraggio delle attività svolte, al fine di rilevare i livelli di partecipazione, gli esiti formativi e le eventuali esigenze emergenti.

Gli obiettivi del programma saranno finalizzati a facilitare l'inserimento organizzativo e operativo, fornire un supporto qualificato nelle fasi iniziali dell'attività lavorativa e accelerare il raggiungimento dell'autonomia professionale del personale neoassunto.

Tabelle Sottosezione 3 – Organizzazione e capitale umano

Funzionario referente

n. telefono

E-mail PEC:

AMMINISTRAZIONE

Tab. 1 - Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2025 provvedimento n..... del										
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	7	624,261.75
	SECONDA	50,005.77	500.11			50,505.88	19,384.16	69,890.04	23	1,607,470.92
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	19,000.00	5,000.00	61,895.88	23,471.64	85,367.52	6	512,205.12
		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	226	8,678,983.08
	Assistenti	22,624.73	226.20			22,850.93	8,770.19	31,621.12	80	2,529,689.60
	Operatori	21,501.61	215.02			21,716.63	8,334.84	30,051.47	4	120,205.88
								TOTALE	346	14,072,816.35

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

(4) Ai sensi dell'articolo 1, c. 891 della legge n. 197 del 2022 (legge di bilancio 2023) la dotazione organica è stata rimodulata in aumento di 6 unità Elevate professionalità e di 18 unità

Funzionario referente
n. telefono
E-mail PEC:

AMMINISTRAZIONE

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
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	3	94.863,36
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	0,00
di cui								TOTALE Dir. I Fascia (A)	0	0,00
di cui								TOTALE Dir. II fascia+Aree (B)	4	133.265,94
								TOTALE complessivo	4	133.265,94

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 + 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 + Aree	133,265,94

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
14,072,816.35	-	=	14,072,816.35

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	7	624,261,75
	SECONDA	50.005,77	500,11			50,505,88	19,384,16	69,890,04	23	1,607,470,92
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	19,000,00	5,000,00	61,895,88	23,471,64	85,367,52	6	512,205,12
		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 (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	226	8,678,983,08
	Assistenti	22,624,73	226,20			22,850,93	8,770,19	31,621,12	80	2,529,689,60
	Operatori	21,501,61	215,02			21,716,63	8,334,84	30,051,47	4	120,205,88
TOTALE									346	14,072,816,35

NOTE

- (1) se prevista da normativa speciale
- (2) indicare percentuale applicata se diversa da quella indicata (oneri riflessi 38,38%= Pensione 24,2% + Buonsuscita 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-cenl-comparto-funzioni-centrali-9-maggio-2022-orientamenti-applicativi.html>

Funzionario referente
n. telefono
E-mail PEC:

AMMINISTRAZIONE

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	4	0	445,901.25
	SECONDA	50,005.77	500.11			50,505.88	19,384.16	69,890.04	0	9	6	1,048,350.60
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			37,895.88	14,544.44	0				0.00
		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 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	36	8		1,689,713.52
	Assistenti	22,624.73	226.20			22,850.93	8,770.19	31,621.12	6	7		411,074.56
	Operatori	21,501.61	215.02			21,716.63	8,334.84	30,051.47	1			30,051.47
TOTALE									44	28	6	3,625,091.40

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

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	3	209,670.12
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	2	76,805.16
	Assistenti	22,624.73	226.20			22,850.93	8,770.19	31,621.12	1	31,621.12
	Operatori	21,501.61	215.02			21,716.63	8,334.84	30,051.47		-
								TOTALE	6	318,096.40

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

Funzionario referente
n. telefono
E-mail PEC:

AMMINISTRAZIONE

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
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		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
di cui		(A) TOTALE Dir. I Fascia							0	0,00
di cui		(B) TOTALE Dir. II fascia+Aree							0	0,00
		TOTALE complessivo							0	0,00
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 + 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 +										-

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:

AMMINISTRAZIONE

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
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		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
	di cui (A) TOTALE Dir. I Fascia								0	0.00
di cui (B) TOTALE Dir. II fascia+Aree									0	0.00
TOTALE complessivo									0	0.00

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 + Aree	

BUDGET 2028 con riduzione comma 832 art. 1	TOTALI
(A)-(C) Budget 2028 TOTALE Dir. I fascia	-
(B)-(D) Budget 2028 TOTALE Dir II fascia + Aree	-

NOTE

(1) Questa tabella deve essere compilata per ciascuno degli anni presi in considerazione nel piano triennale (cessazioni dell'anno precedente). Il Dl 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

Funzionario referente

a. telefono

E-mail PEC:

AMMINISTRAZIONE

					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 strutturali ex CUNL				
QUALIFICHE	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	PRESENTI DA RUOLO AL 31.12.2025	COMANDATI OCT 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 2025 - Cessioni 2025	Progressioni tra le aree Budget 2025 - Cessioni 2025	Progressioni tra le aree "SOSTE" "SALABRIZIO"	CONTROLO ASSUNZIONI IN ESERCIZIO RISPETTO ALL'AVV.	Totale unità art. 19 comma 5-bis	Totale unità art. 19 comma 6	Personale Comandato IN	CONTROLO INCARICHI E COMANDATI IN	
DIRIGENTI I FASCIA	7	1	0	6						1		5					5	4	0		1
DIRIGENTI II FASCIA	23	0	3	20						11		9					9	9	6		-6
ELEVATE PROFESS.	6	0	0	6						6		0					0		0		0
FUNZIONARI	226	36	2	188		5	2			166		15	1				14		8		6
ASSISTENTI	80	6	1	73		4				50		19	3				16		7		9
OPERATORI	4	1	0	3	3							0					0		0		0
TOTALE GENERALE	346	44	6	296	3	9	2	0	0	234	0	48	4	0	0	0	44	13	6	15	10

[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 204/2024, riportare la dotazione organica indicata in Tabella 1 bis

* Per la compilazione di questa tabella riassuntiva, si evinceva dalla critica di seguire strutturalmente. Per il calcolo delle vacanze in organico devono essere considerati esclusivamente le cessioni effettivamente maturate e consolidate entro il 31 dicembre dell'anno precedente rispetto al periodo di programmazione. Per il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (PTTP) 2025-2028, a data riferimento alla cessazione esigibile al 31 dicembre 2025, come indicato nella scheda tipo allegata al D.M. n. 132 del 30 giugno 2022. Le previsioni di cessazioni future, che avverranno dopo il primo anno di riferimento o in quelli successivi, non possono essere incluse nel calcolo della dotazione organica attuale. Tuttavia, se espresse mediante assunzione da parte dell'amministrazione, tali cessazioni potranno essere utilizzate per l'assunzione 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 interina 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 + Arce
n. telefono		0.00	133,265.94
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
				Concorso-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	-
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
				Concorso pubblico (1)	Scorrimento graduatorie (2)	Stabilizzazioni (6)	Mobilità da altre PPAA	Apprendistato (8)	Prog. tra le aree "in deroga" previste da CCNL a valore sul turnover (7)		
Area EP		85,367.52	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	0							0	-
Area Assistenti		31,621.12	3	3						3	94,863.36
Area Assistenti - Progressioni tra aree		1,569.65	0							0	-
Area Operatori		30,051.47	0							0	-
TOTALE			4							4	133,265.94

(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 fasce 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 fasce assunzionali, l'assunzione dell'unità di personale mediante questa tipologia contrattuale deve essere oggetto di autorizzazione ai sensi dell'articolo 35 co. 4 D.lgs 165/2001 sin dal momento della 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 fasce 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 fasce 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

Funzionario referente	AMMINISTRAZIONE	Budget anno 2026 Dir I fascia (2)	Budget anno 2026 Dir II fascia+Arce (2)
n. telefono		0.00	133,265.94
E-mail PEC:			

Tab. 4.2 - Assunzioni programmate anno 2026 (1)															
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio C.N.M. 2023-2024 (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. - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (6)	Unità da assumere ex lege - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2026-cessazioni 2025 - Valore Indicato nella Tab. 4 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	Trattamento in servizio (10)
	PRIMA	63.807,87	638,04			64.445,91	24.734,34	89.180,25	0	0	1	0	1	89.180,25	
	SECONDA	50.065,77	500,11			50.505,88	19.384,16	69.890,04	0	0	11	0	11	768.790,44	
ARIE		Stipendio C.N.M. 2023-2024 (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. - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (6)	Unità da assumere ex lege - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (5)	Unità 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	19.000,00	5.000,00	61.895,88	23.471,64	85.367,52	0	0	6	0	6	512.208,12	
	EP (PV) (7)								0	0	0	0	0	0,00	
		Stipendio C.N.M. 2023-2024 (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. - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (6)	Unità da assumere ex lege - Valore Indicato nella Tab. 4 (con dettaglio delle assunzioni in calce alla tabella) (5)	Unità 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 CCNU su Monte Salari 2018
	Funzionari	27.476,72	274,82			27.751,54	10.651,04	38.402,58	5	0	166	1	172	6.605.243,76	
	Funzionari (PV)							6.781,46	2	0	0	0	2	13.962,92	0
	Assistenti	22.624,73	226,20			22.850,93	8.770,19	31.621,12	4	0	50	3	57	1.802.403,84	0
	Assistenti (PV)							1.569,65	0	0	0	0	0	0,00	0
	Operatori	21.501,61	215,02			21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	0	0	0	0	0,00	
		TOTALE								11	0	234	4	249	9.791.386,33
													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 + Arce													4	133.265,94	
Assunzioni su rimodulazioni d.P.C.M già autorizzati													0	0,00	
Assunzioni su budget già autorizzato da d.P.C.M.													11	332.060,30	
Assunzioni ex lege													234	9.326.060,09	

DETTAGLIO ASSUNZIONI NELL'ANNO 2026 SU DPCM GIA' AUTORIZZATI

dPCM 7 agosto 2025 - 1 Funzionario e 4 assistenti a valore Bando Mntir 180 posti (140 di funzionari e 40 assistenti) prot.162537 del 16 maggio 2025, 2 funzionari progressioni tra le aree (da bandire),

dPCM 17 dicembre 2024 - 4 funzionari a valore Bando Mntir 180 (140 di funzionari e 40 assistenti) posti di funzionario e assistente prot.162537 del 16 maggio 2025

DETTAGLIO RIMODULAZIONI DA EFFETTUARE NELL'ANNO 2026 SU DPCM GIA' AUTORIZZATI

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

dPCM ...

DETTAGLIO ASSUNZIONI NELL'ANNO 2026 SU LEGGI IN DEROGA

art.7c 12-DL n.22 del 2021 come 1 n. 55 del 2021: 8 dirigenti Bando X Corso esercizio SNA, 3 dirigenti mediante mobilità (da bandire), 99 funzionari e 15 assistenti relativi al Bando Mntir 180 Posti (140 di funzionari e 40 assistenti)

art. 1, c. 891 legge n. 197 del 2022 (legge di bilancio 2023): 6 elevate professionalità e 18 funzionari,

art. 1 c.6 e 13 lett.p - DL n.44 del 2023 corso 1, 74 del 2023: 42 funzionari e 18 assistenti relativi al Bando Mntir 180 Posti, 1 funzionario a valore su budget 2026-cessazioni 2025 relativi al Bando Mntir 180 Posti, 3 assistenti a valore su budget 2026-cessazioni 2025 relativi al Bando Mntir 180 Posti, 14 posti funzionario Bando RIPAM 30 dicembre 2025, 17 assistenti RIPAM 23 dicembre 2025

NOTE	
(1) Questa tabella va compilata per ciascuna delle aree della programmazione	
(2) Indicare il budget di cui si chiede l'autorizzazione	
(3) Indicare le unità sul budget 2026 coerenti con la programmazione indicata in tabella "4.1 Bandire e assumere 2026"	
(4) Indicare le unità già autorizzate da d.P.C.14 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. 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.	
(7) Calcolare il differenziale tra la retribuzione pro capite lordo stato di un EP e di un Funzionario	

Funzionario referente	AMMINISTRAZIONE	Budget anno 2027 Dir I fascia (2)	Budget anno 2027 Dir II fascia+Aree (2)
n. telefono			
E-mail PEC:		0.00	0.00

Tab. 4.3 - Assunzioni programmate anno 2027 (1)														
DIRIGENTI	FASCIA	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)				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
AREE		Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Ributizione di posizione variabile	Ributizione di risultato	Ributizione 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					0	0,00
	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	0	0	0
													DI CUI TOTALE UNITA'	DI CUI TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Assunzioni su BUDGET 2027 (cessazioni 2026) - Dir. I fascia													0	0,00
Assunzioni su BUDGET 2027 (cessazioni 2026) - Dir. II fascia + Aree													0	0,00
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 GIÀ 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 GIÀ 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

Funzionario referente	AMMINISTRAZIONE	Budget anno 2028 Dir I fascia (2)	Budget anno 2028 Dir II fascia+Arce (2)
n. telefono			
E-mail PEC:		0.00	0.00

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)	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 SECONDA	63.807,87 50.005,77	638,04 500,11			64.445,91 50.505,88	24.734,34 19.384,16	89.180,25 69.890,04					0 0	0,00 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 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					0	0,00
	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	0	0,00
													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 + Aree													0	0,00
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 Funzionario

Funzionario referente:	AMMINISTRAZIONE
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
						Concorso pubblico
	PRIMA	89,180.25			-	
	SECONDA	69,890.04			-	
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	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO
Area EP		85,367.52			-	Concorso pubblico
Area Funzionari		38,402.58			-	
Area Assistenti		31,621.12			-	
Area Operatori		30,051.47			-	
		TOTALE	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)	+	3,625,091.40
VALORE FINANZIARIO COMANDATI OUT AL 31.12.2025 (2)	+	318,096.40
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI SU TURN-OVER NEL 2026	+	133,265.94
VALORE FINANZIARIO RIMODULAZIONI SU DPCM GIA' AUTORIZZATO NEL 2026	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI 2026 SU BUDGET GIA' AUTORIZZATO DA D.P.C.M.	+	332,060.30
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI EX LEGE NEL 2026	+	9,326,060.09
TOTALE		13,734,574.13

≤

VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2025

14,072,816.35

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
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.