

**P
I
A
O**

**2026
2028**

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Aggiornamento della sezione 3.3 “ Sottosezione piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2026-2028” inserito nel PIAO approvato con la DDG n. 30 del 05/02/2026

Sommario

3.	SEZIONE 3 - SALUTE ORGANIZZATIVA E CAPITALE UMANO	3
3.3.	SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	3
3.3.1.	CONSISTENZA DEL PERSONALE NELL'AGENZIA ASVI SARDEGNA AL 31.12.2025.....	3
3.3.2.	PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE:	4
3.3.3.	CAPACITÀ ASSUNZIONALE	4
3.3.4.	STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	7
3.3.5.	MODIFICA DELLA DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE	8
3.3.6.	STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO	8
3.3.7.	FONDI DEL PERSONALE	10

3. SEZIONE 3 - SALUTE ORGANIZZATIVA E CAPITALE UMANO

3.3. SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La programmazione triennale del fabbisogno di personale, ha lo scopo di assicurare le esigenze di funzionalità e l'ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Considerate le competenze trasferite all'Agenzia e nella prospettiva della piena operatività, l'ASVI ha l'esigenza di potenziare la propria dotazione di personale qualificato in ambiti specifici.

All'interno della presente sezione è contenuto l'aggiornamento annuale della programmazione del fabbisogno di personale riferita al triennio 2026-2028. L'aggiornamento si è reso necessario a seguito dell'approvazione dell'aggiornamento di quello della RAS, avvenuto con DGR 20/1 del 28/04/2026 e dell'accertamento della maturazione dei requisiti pensionistici da parte di tre dipendenti dell'agenzia che cesseranno dal servizio entro il 31/12/2026.

In particolare, oltre ad alla correzione di alcuni refusi contenuti nel PIAO dell'ASVI approvato con DDG n.30 del 05/02/2026, sono state apportate le seguenti variazioni:

- è stata lievemente incrementata la spesa per il personale a tempo determinato per far fronte alle maggiori esigenze dell'Agenzia. Tali variazioni rientrano, abbondantemente, nei limiti del plafond assegnato ad ASVI Sardegna e riportato al punto 3.3.1.6 dell'aggiornamento del PIAO RAS;
- è stata inserita la previsione della possibilità di trattenimento in servizio fino ai settanta anni per il personale che abbia superato il limite ordinario dell'età pensionabile, conformemente a quanto previsto al punto 3.3.1.5 dell'aggiornamento del PIAO RAS.
- è stata incrementata di due unità la previsione delle cessazioni per quiescenza del personale dipendente.

3.3.1. CONSISTENZA DEL PERSONALE NELL'AGENZIA ASVI SARDEGNA AL 31.12.2025

La consistenza del personale al 31/12/2025 è determinata dai dipendenti transitati dall'Agenzia AGRIS Sardegna ai sensi dell'art. 8 della legge regionale 15 del 24 novembre 2023, pari a 47 unità, dal personale assunto a tempo indeterminato nel corso del 2025 pari a 5 unità, da un dirigente assunto a tempo determinato ex art. 29 c. 4bis LR 31/98 ed infine da 4 unità lavorative in comando IN.

CONSISTENZA DEL PERSONALE PER TIPOLOGIE E RELATIVE SCOPERTURE AL 31/12/2025						
TIPOLOGIA PERSONALE	Rilevazione scoperture da pianta organica					
	ORGANICO PREVISTO A REGIME	PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO TRANSITATO DALL'AGRIS	ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2025	PERSONALE COMANDATO IN	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	SCOPERTURE (al netto dei comandati IN)
DIRETTORE GENERALE	1	1				0
DIRIGENTI	2	0			1	1
CATEGORIA D	12	8		2		2
CATEGORIA C	13	6	1			6
CATEGORIA B	42	32	4	2		4
TOTALI	70	47	5	4	1	13

Il dato riportato nella colonna "scoperture" è stato determinato al netto del personale comandato IN attualmente in servizio.

3.3.2. PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

La copertura finanziaria delle spese per il personale in servizio e di quello che si prevede di assumere, in relazione alle scoperture rispetto all'organico previsto a regime per la gestione delle funzioni acquisite ai sensi della LR 15/2023, è garantita dagli stanziamenti previsti nel bilancio di previsione 2026/2028 approvato.

L'adeguata allocazione delle risorse umane e delle loro competenze professionali, in armonia con le risorse di bilancio disponibili, consentono infatti all'Agenzia di perseguire gli obiettivi di valore pubblico definiti, con un conseguente miglioramento della performance e dei servizi resi alla collettività.

Per procedere con una corretta formulazione del PTFP si rende necessario valutare ed esaminare i seguenti fattori:

- Capacità assunzionale;
- Stima del trend delle cessazioni;
- Stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate alla digitalizzazione, al ricorso al lavoro agile/telelavoro, all'acquisizione di nuovi compiti istituzionali ovvero alla dismissione, ecc.

3.3.3. CAPACITÀ ASSUNZIONALE

L'ASVI è un Ente di nuova istituzione non derivante dalla fusione o accorpamento di enti già esistenti, pertanto, la determinazione della capacità assunzionale teorica non è valutabile applicando la normativa vigente. A tal fine, in questa sede, si è fatto riferimento alla Deliberazione della Corte dei Conti, Sezione di controllo per la Regione siciliana, n. 131 del 18 aprile 2023 che testualmente dispone:

*"..in materia di facoltà assunzionali, è da ritenere che nei confronti di un Comune di nuova istituzione (effettuata mediante scorporo da altro omologo ente locale) trovi tuttora applicazione la disciplina di cui all'art. 9, comma 36, del decreto-legge n. 78 del 2010 ai sensi del quale «Per gli **enti** di nuova istituzione **non derivanti da processi di accorpamento o fusione***

di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica. A tal fine gli enti predispongono 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». Infatti, detta norma, secondo la Corte costituzionale, «non prevede alcun limite al proprio ambito soggettivo di applicabilità, riferendosi genericamente agli «enti di nuova istituzione», e non consente un'interpretazione che restringa l'operatività della disposizione ai soli enti statali» (cfr., Corte cost., sentenza n. 173 del 2012). Inoltre, l'applicabilità del menzionato precetto è stata riconosciuta, in precedenza, anche da altre Sezioni della Corte dei conti chiamate ad esprimersi in relazione a fattispecie analoghe a quella in esame (cfr., con riferimento all'istituzione del Comune di Mappano, Sez. Contr. Piemonte, deliberazione n. 75/2018/SRCPIE/PAR) con conclusioni che rimangono valide, ad avviso del Collegio, anche in seguito all'introduzione del nuovo criterio generale della c.d. "sostenibilità finanziaria" in luogo del precedente basato sul "turn over". Infatti, trattandosi di disciplina di natura speciale, in ossequio al principio secondo cui «lex posterior generalis non derogat priori speciali», non pare ragionevole ipotizzare l'intervenuta abrogazione implicita della stessa per effetto della sostituzione della normativa generale in materia di assunzioni fondata sul criterio del turn over con quella ispirata al diverso modello della sostenibilità finanziaria (decreto-legge n. 34 del 2019), non rinvenendosi, nell'ambito di tale fenomeno successorio, «una latitudine della legge generale posteriore, tale da non tollerare eccezioni, neppure da parte di leggi speciali: che restano, in tal modo, tacitamente abrogate» (in senso analogo, sentenze n. 274 del 1997, n. 41 del 1992 e n. 345 del 1987)» (cfr., Corte cost., sentenza n. 95 del 2020), tenuto anche del fatto che la nuova disciplina generale, al pari della precedente, non contempla indicazioni specifiche rispetto alla particolare situazione degli enti di nuova istituzione (che, in quanto tali, non dispongono dei dati storici da cui ricavare, alla stregua dei criteri attualmente vigenti, i propri spazi assunzionali):»

Sulla base di tali presupposti la Capacità assunzionale teorica (CAT) è così determinata:

CAPACITÀ ASSUNZIONALE TEORICA 2026/2028			
	2026	2027	2028
ENTRATE CORRENTI	8.766.762,20	8.766.762,20	8.766.762,20
ORGANICO A REGIME	70	70	70
LIMITE 50% ENTRATE CORRENTI	4.383.381,10 €	4.383.381,10 €	4.383.381,10 €
LIMITE 60% ORGANICO	42	42	42

La CAT così determinata risulta considerevolmente maggiore, sia in termini di valore che di volume, rispetto alle assunzioni che si prevede di effettuare nel periodo 2026/2028 per il passaggio dalla dotazione attuale a quella regime pari a 70 unità.

Si evidenzia che, prudenzialmente, le entrate correnti utilizzate come base di calcolo sono rappresentate, esclusivamente, dal contributo ordinario per le spese di funzionamento dell'Agenzia previsto dalla Giunta Regionale nella deliberazione citata.

In particolare, come rappresentato nelle tabelle che seguono, in ciascuno degli anni 2026/2028 la spesa prevista per le nuove assunzioni rispetta i limiti assunzionali come sopra definiti.

EVOLUZIONE DEL PERSONALE ASVI 2026 – 2028						
Qualifica	Personale a tempo indeterminato	Personale a tempo determinato	Assunzioni Previste a valere sul PIAO 2025/2027	Cessazioni 2026	Assunzioni Previste a valere sul PIAO 2026/2028	TOTALE A REGIME
DIRETTORE GENERALE	1					1
DIRIGENTI		1			1	2
D	8		2		2	12
C	7				6	13
B	36		2	3	7	42
TOTALE	52	1	4	(3)	16	70

Nella colonna “Assunzioni previste a valere sul PIAO 2025/2027” sono comprese le quattro unità (2 Categoria D e 2 Categoria B) in posizione di comando al 31/12/2025. Di queste, nel corso del 2026, si è formalizzata l’assunzione per due unità di categoria D e una unità di categoria B, mentre è in corso l’assunzione dell’ultima unità di categoria B.

Nella colonna “Assunzioni previste a valere sul PIAO 2026/2028” sono comprese:

- la posizione dirigenziale attualmente coperta, fino a dicembre 2027, da un funzionario dell’Agenzia ai sensi dell’art. 28 comma 4 bis della LR 31/98;
- l’assunzione di tre dipendenti in categoria B da assumere nel 2027 per la copertura delle posizioni che si renderanno vacanti a seguito della cessazione di tre unità lavorative nella medesima categoria prevista entro dicembre 2026.

ASSUNZIONI ASVI 2026			
Qualifica	A valere sul PIAO 2026/2028	A valere sul PIAO 2025/2027	TOTALE
Dirigenti	-		
D	2	2	€ 341.719,14
C	6	-	€ 335.739,19
B	4	2	€ 287.957,56
TOTALE	12	4	€ 965.415,90

La spesa prevista per le assunzioni da effettuare nel corso del 2026 trova copertura nelle risorse stanziare nel bilancio di previsione 2026/2028, relativamente alle assunzioni del presente PIAO, pari a 2 unità in categoria D, 6 unità in categoria C e 4 unità in categoria B, per € 856.212,44 nel capitolo “Fondo reclutamento personale a tempo indeterminato”. Relativamente alle assunzioni a valere sul PIAO 2025/2027 pari a 2 unità in categoria D e 2 unità in categoria B, la copertura nel bilancio di previsione garantita, per € 102.666,17 nel capitolo “Spese per il personale comandato IN” e per € 6.537,29 nel capitolo “Irap”, è stata oggetto di opportuna variazione a seguito dell’assunzione del personale già in posizione di comando alla data di approvazione della prima stesura del presente PIAO.

ASSUNZIONI ASVI 2027		
Qualifica	N dipendenti	TOTALE
Dirigenti	-	-
D	-	-
C	-	-
B	3	€ 143.978,76
TOTALE	-	€ 143.978,76

ASSUNZIONI ASVI 2028		
Qualifica	N dipendenti	TOTALE
Dirigenti	1	€ 180.680,52
D	-	-
C	-	-
B	-	-
TOTALE	1	€ 180.680,52

La spesa relativa alle assunzioni dei dipendenti in categoria B da assumere nell'esercizio 2027 e di un dirigente da assumere nell'esercizio 2028 è stanziata direttamente nei pertinenti capitoli di spesa delle corrispondenti annualità del bilancio di previsione 2026/2028, considerandola come spesa a regime.

3.3.4. STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Nell'esercizio 2026

L'avvio dell'Agenzia e la composizione qualitativa del personale transitato dall'Agenzia Agris Sardegna determina l'esigenza di indirizzare l'acquisizione di nuovo personale verso quei profili ad oggi carenti che possano consentire il perseguimento degli obiettivi istituzionali e quelli programmati al fine del conseguimento del valore pubblico.

Nel corso del 2026 l'Asvi intende procedere con l'acquisizione del seguente personale:

- 1 di categoria D con profilo professionale adeguato ai compiti tecnici;
- 3 di categoria D con profilo professionale adeguato ai compiti amministrativi e contabili, di cui 2 assunti dal personale già in posizione di comando IN al 31/12/2025;
- 2 di categoria C con profilo professionale adeguato ai compiti tecnici;
- 4 di categoria C con competenze amministrativo/contabili necessarie per il corretto funzionamento amministrativo dell'Agenzia;
- 2 di categoria B con profilo professionale adeguato ai compiti tecnici e con precise professionalità necessarie per la corretta gestione del patrimonio equino, di cui 1 mediante l'assunzione del personale che si trova attualmente in posizione di comando IN;
- 4 di categoria B con competenze amministrativo/contabili necessarie per il corretto funzionamento amministrativo dell'Agenzia, di cui 1 mediante l'assunzione del personale già in posizione di comando IN al 31/12/2025;

Negli esercizi 2027 e 2028

L'attivazione delle procedure selettive avviate nel 2025 unitamente a quelle che saranno attivate nel corso del 2026 garantiranno, salvo le cessazioni descritte, il completamento della pianta organica attualmente prevista per l'Agenzia fino all'esercizio 2027.

Nel corso del 2027 si procederà all'attivazione delle procedure selettive per l'assunzione di tre dipendenti in categoria B per la sostituzione delle cessazioni previste nel corso del 2026.

Alla fine del 2027 scadrà, inoltre, l'incarico del dirigente incaricato alla copertura del Servizio tecnico dell'Agenzia ai sensi del comma 4 bis dell'art. 28 della Legge regionale 31/98. Per tale ragione per l'esercizio 2028 sono previste le seguenti assunzioni:

- 1 dirigente con profilo professionale adeguato ai compiti tecnici;

3.3.5. MODIFICA DELLA DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE

L'avvio dell'Agenzia rappresenta un momento fondamentale per definire l'adeguata distribuzione del personale tra i vari servizi/settori. Il completamento delle assunzioni, garantendo la copertura delle vacanze di personale ed in particolare di quelle con elevata professionalità, consentirà una più specifica redistribuzione del personale che, in fase di avvio dovrà svolgere compiti più trasversali.

Modifica del personale in termini di livello

La modifica del personale in termini di livello economico, ovvero di progressione orizzontale, è una procedura che sarà adottata periodicamente all'interno dell'Agenzia in base a specifici accordi di contrattazione integrativa ed alle disponibilità finanziarie allocate nel Fondo per le progressioni.

Alla data di stesura del presente aggiornamento del PIAO 2026/2028 risulta, tuttavia, inapplicabile la disciplina dettata dall'art. 102 ter del vigente CCRL alle Agenzie di nuova istituzione come l'ASVI Sardegna. Per tale ragione, anche in considerazione delle indicazioni ricevute dalla Direzione generale del personale della Regione Sardegna, non si è provveduto ad effettuare uno specifico stanziamento nel bilancio di previsione 2026/2028.

La Direzione generale dell'Agenzia ha avviato il procedimento istituzionale con l'Organo legislativo della Regione Sardegna per l'approvazione di una specifica norma che definisca criteri e misura per la costituzione del Fondo progressioni professionali del personale dipendente

3.3.6. STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

L'Agenzia intende procedere, conformemente a quanto previsto nell'aggiornamento del PIAO approvato con Deliberazione della Giunta regionale n. 57/33 del 5 novembre 2025, alla copertura del fabbisogno con il reclutamento del personale mediante lo scorrimento delle graduatorie esistenti nel sistema regione, di quelle di Amministrazioni non appartenenti al comparto unico regionale della Sardegna, con procedure di mobilità ai sensi dell'art. 30 c. 2 bis del dlgs 165/2001, o mediante le procedure di mobilità previste dagli articolo 38 bis e 39 della LR 31/98. Per il personale in categoria B si procederà ai sensi dell'art. 52 c.1 lett. b) della LR 31/98.

PERSONALE DIRIGENTE				
ANNO	2026	2027	2028	TOTALE
MODALITÀ DI ASSUNZIONE				
Selezione concorsuale o mobilità	-	-	1	1
TOTALE	-	-	1	1

PERSONALE DIPENDENTE										
ANNO	2026			2027			2028			TOTALE
	D	C	B	D	C	B	D	C	B	
MODALITÀ DI ASSUNZIONE										
Mobilità 38 bis e 39 LR 31/98 a valere sul PIAO 2025/2027 già avviate nel 2025	2	-	2	-	-	-	-	-	-	4
Procedure concorsuali o Scorrimento graduatorie/mobilità art. 38 bis e 39 lr 31/98 a valere sul presente PIAO	2	6	-	-	-	-	-	-	-	8
Avviamento art. 52 c.1 lett. b LR 31/98/ Scorrimento graduatorie/mobilità art. 38 bis e 39 lr 31/98 a valere sul presente PIAO	-	-	4	-	-	3	-	-	-	7
TOTALE	4	6	6	-	-	3	-	-	-	19

Relativamente alle assunzioni a valere sul presente PIAO, fine di ottimizzare tempi e costi delle procedure selettive, si attiveranno contestualmente le differenti modalità di assunzione, formalizzando le assunzioni con la modalità che presenterà la maggiore fruttuosità in termini di partecipazione e idoneità professionale delle candidature.

Trattenimento in servizio

In conformità a quanto previsto nella DGR 20/1 del 28/04/2026 in merito all'aggiornamento della sezione 3.3.1 del Piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2026-2028 della RAS, si ritiene di avvalersi della facoltà prevista dal disposto di cui all'art. 1, comma 165 della l. n. 207/2024 che consente il trattenimento in servizio, previa acquisizione della disponibilità dell'interessato, oltre il limite ordinamentale (attualmente fissato a 67 anni) e sino al compimento del settantesimo anno d'età, ove insistano, tra l'altro, esigenze funzionali non diversamente assolvibili o per l'affiancamento. Il personale mantenuto in servizio non può comunque incidere, in riduzione, oltre il limite complessivo del 10% delle facoltà assunzionali.

Personale a tempo determinato

Le spese per il personale a tempo determinato sono state stimate nel rispetto della deliberazione della Giunta Regionale n. 4/12 del 30/01/2026 che ha attribuito all'Agenzia ASVI SARDEGNA un plafond pari a € 500.000,00 per gli esercizi dal 2026 al 2028.

Le spese previste afferiscono al dirigente assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 29 comma 4 bis della LR 31/98 e alle assunzioni a tempo determinato di personale tecnico di categoria B che sarà inserito nelle aziende di Tanca Regia, Su Padru e Foresta Burgos nei periodi di maggior carico lavorativo, prevalentemente durante la stagione di riproduzione equina e durante le manifestazioni sportive.

PREVISIONE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO CAT. B		
Azienda	Mesi uomo	Costo tot (€/anno)
Tanca Regia	30	104.460,00 €
Su Padru	8	27.856,00 €
Foresta Burgos	6	20.892,00 €
TOTALE		153.208,00 €

STIMA PERSONALE TD	DIRIGENTE	CATEGORIE B	TOTALE
Retribuzioni	106.728,94 €	€ 110.000,00	216.728,94 €
Contributi	54.990,08 €	€ 33.880,00	88.870,08 €
Irap	11.543,98 €	€ 9.328,00	20.871,98 €
TOTALE	173.263,00 €	€ 153.208,00	326.471,00 €

3.3.7. FONDI DEL PERSONALE

Il fondo per la retribuzione di risultato dei dirigenti è stato quantificato prendendo a riferimento gli importi teorici spettante ai dirigenti dell'amministrazione regionale come da comunicazione della Direzione Generale del Personale e Riforma della Regione protocollo n. 9747 del 25/03/2021.

Il fondo per la retribuzione di rendimento dei dipendenti è stato quantificato prendendo a riferimento sia gli importi medi previsti per i dipendenti dell'Amministrazione regionale per l'esercizio 2016, sia le quote storiche del personale dipendente transitato dall'Agris, come da indicazioni della Direzione Generale del Personale e Riforma della Regione;

Il fondo per la retribuzione di posizione del personale dipendente è stato quantificato in ragione della copertura delle posizioni organizzative previste, quelle ad esse assimilate, gli altri incarichi incentivanti e i gruppi di lavoro, secondo i criteri definiti con DGR 34/33 del 20/07/2009 e nel rispetto degli importi massimi previsti dall'ultimo CCRL approvato e, in considerazione dell'impossibilità di applicare integralmente le disposizioni contenute nell'art. 102 bis del CCRL dei dipendenti del sistema Regione alle Agenzie di nuova istituzione come nel caso dell'ASVI Sardegna, in relazione alle indicazioni fornite dalla Direzione Generale del personale della Regione Sardegna.

Relativamente al fondo per le progressioni professionali valgono le considerazioni espresse in precedenza.

Nelle tabelle che seguono si riportano le stime a regime dei fondi per il personale dipendente e dirigente:

Fondo risultato dirigenti bilancio 2026/2028				
	N. Dipendenti	Importo unitario	Decurtazione quota fissa	Totale
Direttore generale	1,00	34.619,54 €	9.000,00 €	25.619,54 €
Dirigenti	2,00	23.541,29 €	18.000,00 €	29.082,58 €
TOTALE				54.702,12 €

Fondo retribuzione rendimento dipendenti bilancio 2026/2028			
	N. Dipendenti	Retribuzione	Totale
D Storica Agris	8,00	1.823,78 €	14.590,21 €
D Nuove assunzioni	4,00	1.331,08 €	5.324,32 €
C Storica Agris	6,00	1.674,90 €	10.049,40 €
C Nuove assunzioni	7,00	1.222,42 €	8.556,94 €
B Storica Agris	32,00	1.432,15 €	45.828,80 €
B Nuove assunzioni	10,00	1.041,32 €	10.413,20 €
TOTALE	67,00		94.762,87 €

Fondo posizione dipendenti bilancio 2026/2028			
N. Dipendenti	Settori istituibili	Quote attribuibili	%
70	11	118.800,00 €	70%
		50.914,00 €	30%
TOTALE		169.714,00 €	100%

Con riferimento alla nota dell'Assessore agli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione, prot. 706 del 02/02/2026 si riportano le informazioni seguenti:

Determinazione tetto spesa art. 1, c.557 e ss, L. n. 296/2006 (triennio 2011/2013)	Non applicabile agli Enti di nuova istituzione
Determinazione limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica (primo quinquennio dall'istituzione)	Si rimanda a quanto riportato a pag. 41 del presente PIAO
Determinazione tetto spesa art. 9, comma 28, DL n. 78/2010 (lavoro flessibile)	Si rimanda a quanto riportato a pag. 44 e ss. Relativamente all'applicazione del plafond previsto dalla deliberazione della Giunta Regionale n. 41/34 del 24/10/2024 per gli enti di nuova istituzione
Determinazione costo personale esercizio precedente (con detrazioni)	Il costo del personale dell'esercizio 2025 previsto nel bilancio di previsione 2025/2027 ammonta a € 4.749.670,98
Programmazione delle cessazioni dal servizio (triennio di programmazione)	2026: 1 Categoria B 2027:0 2028: 1 Dirigente
Determinazione capacità assunzionale (turn over esercizio precedente+resti 5 anni)	Si rimanda a quanto riportato a pag. 41 del presente PIAO
Determinazione dotazione organica potenziale (costo personale anno precedente + capacità assunzionale)	Si rimanda a quanto riportato a pag. 41 del presente PIAO
Fabbisogno rilevato (rispetto a funzioni e obiettivi) per categorie e profili Strategie di copertura del fabbisogno (modalità di reclutamento) Verifica rispetto percentuali	Si rimanda a quanto riportato a pag. 41 del presente PIAO

Strategie di copertura del fabbisogno (modalità di reclutamento)	Si rimanda a quanto riportato a pag. 41 del presente PIAO
Verifica rispetto percentuali: <ul style="list-style-type: none">• progressioni verticali (art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001) – max 50%• mobilità esterna• dirigenti esterni	Le percentuali sono rispettate. Si rimanda a quanto riportato a pag. 44
Posizioni dirigenziali: <ul style="list-style-type: none">• Dotazione distinti per t.d. e t.i.• scoperture• modalità di copertura	3 posizioni dirigenziali di cui: 1 a tempo indeterminato; 1 a tempo determinato ex art. 29 c. 4 bis LR 31/98; 1 incaricato ex art. 28 c. 4 bis LR 31/98 Nel periodo di programmazione del presente PIAO è prevista una copertura nell'esercizio 2028 da coprire mediante scorrimento di graduatorie