



Provincia
di Latina

PIAO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2026 - 2028

Approvato con Decreto Presidenziale n. 19 del 19/02/2026

Aggiornamento sottosezione 3.3 “Piano triennale dei Fabbisogni del personale”

Approvato con Decreto Presidenziale n. 48 del 28/04/2026



3.3 Sottosezione di programmazione: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

IL QUADRO GENERALE

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001 e ss. mm.).

Le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, adottate con decreti di natura non regolamentare dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere, anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti.

Già nelle linee di indirizzo contenute nel D.M. 8 maggio 2018 si anticipava la necessità che la programmazione dei fabbisogni di personale, nella sua nuova configurazione frutto delle riforma normativa del 2017, dovesse tendere, nella progressiva maturazione dello strumento, alla capacità di individuare figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, mediante l'introduzione di strumenti in grado di valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare, in aggiunta alle conoscenze. È un assunto condiviso, infatti, che la capacità delle amministrazioni pubbliche di rispondere con prontezza alle sfide poste dalle trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche dipenda, oltre che dalla capacità di visione del management che le guida, anche dalla qualità dei modelli organizzativi adottati e, in particolare, dalla articolazione, dalla coerenza e dall'aggiornamento delle competenze dei lavoratori che vi operano all'interno.

Nelle successive Linee di indirizzo, adottate con decreto del 22 luglio 2022 e pubblicate in G.U. n. 215 del 14.09.2022, in considerazione dell'ampio quadro di riforme del lavoro pubblico che investe tra l'altro le modalità di selezione, valutazione e carriera dei dipendenti pubblici, è proposto un modello articolato per competenze, ossia conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali, che diventano il contenuto descrittivo delle famiglie professionali e delle singole

posizioni di lavoro presenti all'interno dell'organizzazione, in linea con il nuovo sistema di classificazione introdotto dal CCNL 2019/2021, entrato in vigore il 1° aprile 2023.

Questo modello, guidando le diverse leve di gestione del personale in coerenza con le prestazioni e con le competenze attese in una amministrazione moderna ed efficiente, funge da trait d'union tra riforma del reclutamento, sviluppo delle carriere e formazione professionale, in una logica di gestione integrata delle risorse umane competency based, senza trascurare gli aspetti motivazionali e valoriali tipici del civil service. Ciò premesso, in coerenza con la formulazione dell'articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, il presente Piano intende porsi in chiave strategica, come strumento di progettazione e gestione adattabile alle diverse esigenze di competenze professionali, funzionale all'ottimale perseguimento delle missioni pubbliche che l'ente è chiamato a perseguire.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il costante aggiornamento dell'apparato provinciale in una dimensione flessibile e di continuo adeguamento che garantisca sia le funzioni di coordinamento e controllo, sia quelle di pianificazione e programmazione di lungo periodo.

Alcuni temi, già presenti come obiettivi degli anni precedenti, dovranno continuare ad essere prioritari come l'ambiente, la sicurezza stradale, la scuola, l'area vasta, e, in chiave innovativa e di digital transformation, guideranno le scelte dei profili professionali di cui avviare la copertura.

A ciò si aggiunge il ruolo e, quindi, l'impegno che la Provincia ha nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il PNRR promuove un ampio programma di riforme, ritenute necessarie per facilitare la sua attuazione e contribuire alla modernizzazione del Paese e all'attrazione degli investimenti, tra cui la Riforma della Pubblica amministrazione. Sono evidenti la complessità, peculiarità ed eccezionalità di tutte le attività necessarie per la sua attuazione e per il monitoraggio/ rendicontazione dei progetti finanziati.

Report annualità 2025

Si riporta, di seguito e in forma tabellare, il riepilogo delle assunzioni del personale nell'anno 2025 con l'indicazione dell'area contrattuale, del profilo professionale, della tipologia di reclutamento e del totale complessivo delle unità considerate, e, a seguire la tabella riepilogativa delle cessazioni di personale, con l'indicazione dell'area contrattuale, del profilo professionale, del totale delle unità cessate e del totale delle unità transitate nell'area superiore a seguito delle procedure di progressioni tra le aree (progressioni verticali).

Riepilogo Assunzioni del Personale - annualità 2025

AREA CONTRATTUALE CCNL	PROFILO	N.DIP.	MODALITA ASSUNZIONE
ISTRUTTORI	GEOMETRA	6	Concorso pubblico
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO	2	Scorrimento graduatoria altro Ente
OPERATORI	OPERAIO	1	Tramite uffici circoscrizionali per l'impiego ai sensi dell'art. 16 Legge 56/1987

Piano Integrato di Attività e Organizzazione – Provincia di Latina

ISTRUTTORI	ISTRUTTORE	3	Progressione Verticale
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	2	Progressione Verticale
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA AREA AMMINISTRATIVA	5	Progressione Verticale
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA AREA TECNICA	4	Progressione Verticale
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA AREA VIGILANZA	1	Progressione Verticale
TOTALE		24	

Si precisa che le procedure per l'assunzione di n. 1 unità di personale, profilo operaio e per la progressione tra le aree (Progressioni verticali) sono state avviate nell'anno 2024.

Riepilogo Cessazioni del Personale- annualità 2025

AREA CONTRATTUALE CCNL	PROFILO	N DIP.	NOTE
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	1	
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA AREA DI VIGILANZA	1	
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE Art. 90	1	
ISTRUTTORE	ISTRUTTORE	3	
OPERATORI ESPERTI	TECNICO MANUTENTIVO OPERAIO	2	
ISTRUTTORI	GEOMETRA	1	
ISTRUTTORI	AGENTE DI POLIZIA PROVINCIALE	1	
OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE SERVIZI DI SUPPORTO	1	
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA AREA AMMINISTRATIVA	2	
TOTALE		13	
OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE PROFESSIONALE	2	Progressione all'area superiore
OPERATORI ESPERTI	TECNICO MANUTENTIVO COORDINATORE	1	Progressione all'area superiore
OPERATORI ESPERTI	TECNICO MANUTENTIVO ELETTRICISTA	1	Progressione all'area superiore
OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	Progressione all'area superiore
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE	4	Progressione all'area superiore
ISTRUTTORI	GEOMETRA	5	Progressione all'area superiore
ISTRUTTORI	AGENTE DI POLIZIA PROVINCIALE	1	Progressione all'area superiore
TOTALE		15	

Si precisa che nella tabella include anche il personale (n. 1 Istruttore, profilo Istruttore e n. 2 Operatori esperti, profilo Tecnico manutentivo operaio) cessato il 31.12.2024 (ultimo giorno di servizio).

Facoltà assunzionale

Secondo quanto già esposto nelle Linee di indirizzo del 2018, il tradizionale concetto di dotazione organica viene superato a vantaggio di quello di fabbisogno del personale. Infatti il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il Piano triennale di fabbisogno del personale nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. Con il D.lgs. 75/2017, invece, il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all’organizzazione. La nuova visione di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l’adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP. Per gli enti locali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte. Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziati teorici di ciascun posto in essa previsto.

La ripristinata facoltà assunzionale per le Province a partire dai parametri fissati dalla legge 27 dicembre 2017, n.205 (Legge di bilancio per il 2018)

La legge 27 dicembre 2017, n.205 (Legge di bilancio per il 2018) ha introdotto importanti novità in materia di personale per quanto concerne le Province. I quattro commi dell’art.1 (da 844 a 847) hanno “normalizzato” il regime assunzionale delle Province equiparandolo a quello delle altre pubbliche amministrazioni; la storia recente ha tuttavia reso necessario, da parte del legislatore, uno sforzo ulteriore volto a determinare nuovi parametri perché si possa procedere legittimamente a nuove assunzioni, parametri diversi da quelli previsti per gli altri enti locali. Il primo, e il più importante, è quello della spesa massima sostenibile che il comma 844 definisce quale valore della dotazione organica come rideterminata in forza dell’articolo 1 comma 421 della legge 190/2014 (legge di bilancio per il 2015). Quest’ultima norma aveva stabilito per le province, tra l’altro, il taglio del 50% della spesa del personale rispetto a quella storica sostenuta alla data di entrata in vigore della legge Delrio, ovvero l’8 aprile 2014. Questa situazione ha comportato che l’attuale livello di spesa per il personale della Provincia di Latina – come quello di tutte le altre province – sia molto più basso di quello storico sostenuto nel triennio 2011-2013 (esercizi indicati dall’art.1 commi 557 e 557-quater della Legge 296/2006), parametro di spesa previsto per gli altri enti locali che, pertanto ha ben poco senso se riferito alle province, ma che comunque, per completezza qui verifichiamo:

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi dell’art. 1 comma 557 Legge 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 20.207.969	€ 19.666.682	€ 19.230.025	€ 19.701.558,66

Dagli stanziamenti di bilancio 2026/2028 si evince che in sede previsionale la spesa di personale determinata secondo il nuovo sistema contabile si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011/2013, come evidenziato nel seguente prospetto:

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi dell'art.1 comma 557 Legge 296/2006	Media triennio 2011/2013	Previsione 2026	Previsione 2027	Previsione 2028
	€ 19.701.558,66	€ 11.217.000,00	€ 11.167.000,00	€ 11.167.000,00

Da qui la necessità di individuare un ulteriore parametro che, come già detto, era stato fissato nel limite della dotazione organica approvata nel 2015, in attuazione dell'art.1 comma 421 della legge 190/2014. Tale vincolo è stato però completamente rimosso dal D.L. 30 aprile 2019 n.34 (convertito con L. 28 giugno 2019 n.58) che, al comma 1-bis dell'art. art.33, prevede che le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. E' inoltre previsto che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

Il Decreto attuativo dell'art. 33 comma, 1-bis, D.L. 34/2019, DM 11 gennaio 2022, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 28 febbraio 2022, ha portato a compimento la riforma delle regole assunzionali per le Province e le Città metropolitane, con decorrenza 1° gennaio 2022.

La differenziazione per fascia demografica è stabilita all'art. 3 del Decreto attuativo, la Provincia di Latina si colloca nella fascia prevista dalla lettera d) del comma 1, per la quale, nel successivo art. 4, è fissato al 19,7% il valore soglia del rapporto tra spesa del personale e entrate correnti, come definite nell'art. 2 del Decreto stesso:

a) spesa del personale: *impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;*

b) entrate correnti: *media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.*

La tabella *Verifica limite di spesa* in calce al presente documento, riporta i valori di cui alle lettere **a** (spesa del personale) e **b** (entrate correnti). Di seguito verifichiamo il rapporto tra i due valori:

a) SPESA DEL PERSONALE (ultimo rendiconto approvato)	€ 10.173.191,21
b) MEDIA ENTRATE CORRENTI 2022 -2024 al netto del fcd 2024	€ 74.671.438,09
c) RAPPORTO PERCENTUALE a)/b)	13,63
d) VALORE SOGLIA	19,7%

L'Ente si colloca al di sotto del valore soglia del 19,7%, pertanto, ai sensi dell'art. 4, comma 3 del decreto attuativo, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia:

e) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia: b) per d)	€ 12.987.570,96
f) Incremento massimo di spesa di personale: e) meno a)	€ 3.673.835,62

Nelle pagine che seguono si riporta la verifica del limite di spesa, il piano assunzionale per l'anno 2026 e la consistenza della dotazione organica con rimodulazione in base ai fabbisogni programmati. La programmazione per gli anni 2027 e 2028 sarà effettuata in sede di aggiornamento annuale del PIAO.

Si precisa che nell'anno 2026, in aggiunta alla programmazione stabilita, si darà seguito alle procedure avviate nell'anno 2025 per l'assunzione a tempo parziale e indeterminato n. 1 Specialista dell'Informazione giornalista professionista (Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione) e per n. 1 Progressione tra le aree (progressione verticale) per l'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, funzioni non fondamentali.

Con riferimento al Piano assunzioni 2026 inserito nel PIAO approvato con il decreto presidenziale n. 19 del 19.02.2026, si rappresenta che si è reso necessario programmare le nuove assunzioni ex art.90 d.lgs.267/2000 in sostituzione di quelle cessate con la fine del mandato presidenziale 2022-2025. Il costo di tale personale non determina un ulteriore ampliamento degli spazi finanziari già previsti in quanto interamente compensato dalle cessazioni avvenute. Inoltre, per soddisfare esigenze prioritarie emerse nell'ultimo periodo, si è provveduto ad aumentare la quota relativa alle assunzioni programmate per gli Istruttori rinunciando a una figura di Geometra e a due di Operai.

Ricognizione delle eccedenze di personale

Ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 è stata effettuata la ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero in relazione alle esigenze funzionali e alle esigenze finanziarie di questo Ente, non risultando situazioni di soprannumero, né comunque di eccedenze di personale.

Verifica Limite di Spesa

Decreto 11 gennaio 2022 art. 4

VALORE SOGLIA 1: **19.7** VALORE SOGLIA 2: **19.7** | POPOLAZIONE DA: **450000** POPOLAZIONE A: **699999**
 RAPPORTO PERCENTUALE DA RENDICONTO: **13,63%**

ENTRATE CORRENTI

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

DESCRIZIONE	Importo 2022	Importo 2023	Importo 2024	TOTALE	MEDIA
ENTRATA TIT.1	39.187.545,88	40.292.461,74	43.970.477,72	123.450.485,34	
ENTRATA TIT.2	31.928.694,48	30.640.971,76	30.943.110,34	93.512.776,58	
ENTRATA TIT.3	3.323.114,67	4.220.155,66	6.729.541,11	14.272.811,44	
TOTALI	74.439.355,03	75.153.589,16	81.643.129,17	231.236.073,36	77.078.691,12
Fondo Crediti Dubbia Esigibilità (Dato di previsione) anno 2024				2.413.586,36	2.413.586,36
ENTRATE – FCDE					74.665.104,76

SPESA PERSONALE

Al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

DESCRIZIONE	Importo 2024
Spesa del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	10.173.191,21
Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110	0,00
Soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	0,00
Altre Spese	0,00
TOTALE	10.173.191,21

Piano assunzioni

ANNO	PROFILO	ORE SETT.	N. DIPENDENTI	MOD. ASSUNZIONE	COSTO
2026	Funzionario Art.90 - FUNZIONARIO Art 90	36	2	INDIVIDUAZIONE DIRETTA DEL PRESIDENTE	71.055,22
2026	Funzionario EQ - GEOLOGO	36	1	CONCORSO	35.085,20
2026	Istruttore - GEOMETRA	36	1	UTILIZZO GRADUATORIA/ CONCORSO	32.325,55
2026	Istruttore - ISTRUTTORE	36	6	CONCORSO	193.953,30
2026	Istruttore - ISTRUTTORE	36	2	MOBILITA'/CONCORSO	64.651,10
2026	Istruttore Art.90 - ISTRUTTORE Art. 90	36	4	INDIVIDUAZIONE DIRETTA DEL PRESIDENTE	130.932,64
2026	Istruttore Art.90 - ISTRUTTORE Art. 90	18	1	INDIVIDUAZIONE DIRETTA DEL PRESIDENTE	16.366,58
2026	Progr_Verticale_Istruttore - ISTRUTTORE (PROG_VERT)	36	4	PROGRESSIONE VERTICALE	14.280,60

DOTAZIONE ORGANICA E FABBISOGNO DEL PERSONALE

CAT.	PROFILO	ORE SETT.	FABB.	IN SERV.	ASS. 2026	CESS. 2026	TOT. 2026	COSTO TOT. 2026	ASS. 2027	CESS. 2027	TOT. 2027	COSTO 2027	ASS. 2028	CESS. 2028	TOT. 2028	COSTO 2028
Dirigente	DIRIGENTE	36,00	0	5	0	0	5	322.429,75	0	0	5	322.429,75	0	0	5	322.429,75
Dirigente	SEGRETARIO GENERALE	36,00	0	1	0	0	1	64.485,95	0	0	1	64.485,95	0	0	1	64.485,95
Dirigente in Aspettativa	Dirigente in aspettativa	36,00	0	1	0	0	1	64.485,95	0	0	1	64.485,95	0	0	1	64.485,95
Dirigente 110	DIRIGENTE TD	36,00	0	2	0	0	2	130.598,18	0	0	2	130.598,18	0	0	2	130.598,18
Funzionario EQ	GEOLOGO	36,00	0	0	1	0	1	35.085,20	0	0	1	35.085,20	0	0	1	35.085,20
Funzionario EQ	SPECIALISTA AREA AMMINISTRATIVA	36,00	0	32	0	3	29	1.107.538,83	0	0	29	1.017.470,80	0	0	29	1.017.470,80
Funzionario EQ	SPECIALISTA AREA AMMINISTRATIVA	30,00	0	2	0	0	2	58.475,33	0	0	2	70.170,40	0	0	2	70.170,40

Piano Integrato di Attività e Organizzazione – Provincia di Latina

CAT.	PROFILO	ORE SETT.	FABB.	IN SERV.	ASS. 2026	CESS. 2026	TOT. 2026	COSTO TOT. 2026	ASS. 2027	CESS. 2027	TOT 2027	COSTO 2027	ASS. 2028	CESS. 2028	TOT 2028	COSTO 2028
Funzionario EQ	SPECIALISTA AREA GIURIDICO AMMINISTRATIVA	36,00	0	2	0	0	2	70.170,40	0	0	2	70.170,40	0	0	2	70.170,40
Funzionario EQ	SPECIALISTA AREA TECNICA	36,00	0	24	0	2	22	804.268,13	0	2	20	701.704,00	0	0	20	701.704,00
Funzionario EQ	SPECIALISTA AREA TECNICA	18,00	0	1	0	0	1	17.542,60	0	0	1	35.085,20	0	0	1	35.085,20
Funzionario EQ	SPECIALISTA AREA TECNICO - INFORMATICA	36,00	0	1	0	0	1	35.085,20	0	0	1	35.085,20	0	0	1	35.085,20
Funzionario	Funzionario in aspettativa	36,00	0	4	0	0	4	140.340,80	0	0	4	140.340,80	0	0	4	140.340,80
Funzionario	Funzionario in comando	36,00	0	1	0	0	1	35.085,20	0	0	1	35.085,20	0	0	1	35.085,20
Funzionario Art.90	FUNZIONARIO Art 90	36,00	0	3	2	3	2	155.737,47	0	0	2	71.055,22	0	0	2	71.055,22
Funzionario PM	SPECIALISTA AREA DI VIGILANZA	36,00	0	3	0	1	2	92.408,86	0	0	2	73.805,76	0	0	2	73.805,76
Capo di Gabinetto Art.90	CAPO DI GABINETTO	36,00	0	1	0	1	0	14.019,47	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Istruttore	GEOMETRA	36,00	0	22	1	2	21	740.299,38	0	0	21	678.836,55	0	0	21	678.836,55
Istruttore	ISTRUTTORE	36,00	0	33	8	1	40	1.325.347,55	0	0	40	1.293.022,00	0	0	40	1.293.022,00
Istruttore	ISTRUTTORE	30,00	0	2	0	0	2	53.875,92	0	0	2	64.651,10	0	0	2	64.651,10
Istruttore	ISTRUTTORE	28,00	0	1	0	0	1	25.142,09	0	0	1	32.325,55	0	0	1	32.325,55
Istruttore	ISTRUTTORE TECNICO	36,00	0	4	0	0	4	129.302,20	0	0	4	129.302,20	0	0	4	129.302,20
Istruttore	ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO	36,00	0	2	0	0	2	64.651,10	0	0	2	64.651,10	0	0	2	64.651,10
Istruttore	Istruttore in aspettativa	18,00	0	1	0	0	1	16.162,78	0	0	1	32.325,55	0	0	1	32.325,55
Istruttore Art.90	ISTRUTTORE Art. 90	30,00	0	1	0	1	0	5.604,99	0	0	0	0,00	0	0	0	0,00
Istruttore Art.90	ISTRUTTORE Art. 90	36,00	0	0	4	0	4	130.932,64	0	0	4	130.932,64	0	0	4	130.932,64
Istruttore Art.90	ISTRUTTORE Art. 90	18,00	0	0	1	0	1	16.366,58	0	0	1	32.733,16	0	0	1	32.733,16
Istruttore PM	AGENTE DI POLIZIA PROVINCIALE	36,00	0	20	0	1	19	662.823,54	0	1	18	614.383,56	0	0	18	614.383,56
Istruttore PM	Istruttore di PM in comando	36,00	0	1	0	0	1	34.132,42	0	0	1	34.132,42	0	0	1	34.132,42
Operatore	OPERAIO	36,00	0	5	0	0	5	140.558,25	0	0	5	140.558,25	0	0	5	140.558,25
Operatore esperto	AUTISTA	36,00	0	3	0	0	3	86.266,20	0	1	2	57.510,80	0	0	2	57.510,80
Operatore esperto	AUTISTA COORDINATORE	36,00	0	1	0	0	1	28.755,40	0	0	1	28.755,40	0	0	1	28.755,40
Operatore esperto	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	36,00	0	9	0	1	8	258.798,60	0	1	7	201.287,80	0	0	7	201.287,80
Operatore esperto	COLLABORATORE PROFESSIONALE	36,00	0	9	0	1	8	242.096,83	0	0	8	230.043,20	0	0	8	230.043,20
Operatore esperto	COLLABORATORE SERVIZI DI SUPPORTO	36,00	0	5	0	2	3	119.984,86	0	1	2	57.510,80	0	0	2	57.510,80
Operatore esperto (tecnico)	CONDUTTORE DI MACCHINE COMPLESSE	36,00	0	2	0	0	2	58.411,66	0	0	2	58.411,66	0	0	2	58.411,66
Operatore esperto (tecnico)	TECNICO MANUTENTIVO COORDINATORE	36,00	0	2	0	0	2	58.411,66	0	2	0	0,00	0	0	0	0,00
Operatore esperto (tecnico)	TECNICO MANUTENTIVO OPERAIO	36,00	0	9	0	1	8	241.008,11	0	0	8	233.646,64	0	0	8	233.646,64
Prog_vert da operatore esperto a istruttore	Prog_vert Operatore Istruttore	36,00	0	0	0	4	-4	0,00	0	0	-4	0,00	0	0	-4	0,00
Progr_Verticale_Istruttore	ISTRUTTORE (PROG_VERT)	36,00	0	0	4	0	4	14.280,60	0	0	4	14.280,60	0	0	4	14.280,60
			0	215	21	24	212	7.600.970,69	0	8	204	6.996.358,99	0	0	204	6.996.358,99