

ALLEGATO A

Sezione 3.3 del PIAO 2026-2028 – Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (testo aggiornato, sostitutivo di quello approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 50/2026)

3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente (2025)

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO in servizio

Area	Profilo professionale	Tempo parziale	Tempo pieno
DIR.	Dirigente		4
Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario amministrativo-contabile	2	11
Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario tecnico		3
Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Funzionario informatico		1
Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Commissario di Polizia Locale		4
Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Assistente Sociale		1
Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	4	25
Area degli Istruttori	Istruttore tecnico	1	9
Area degli Istruttori	Istruttore informatico		2
Area degli Istruttori	Educatore asili nido		5
Area degli Istruttori	Agente di polizia locale		10
Area degli Operatori Esperti	Operatore esperto tecnico-manutentivo		6
Area degli Operatori Esperti	Cuoco asili nido		1
Area degli Operatori Esperti	Operatore esperto amministrativo-contabile	3	7
Area degli Operatori Esperti	Ausiliario del traffico (part-time)	1	
Area degli Operatori	Operatore centralinista		1
TOTALE		11	90

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO in servizio

Area	Profilo professionale	Tempo parziale	Tempo pieno
Area degli Istruttori	Istruttore addetto stampa	1	

Programmazione strategica delle Risorse Umane

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

L'attuale struttura organizzativa dell'ente locale prevede la divisione in quattro Aree cui sono proposti i dirigenti apicali dell'ente, con ripartizione in settori, oltre ai Settori afferenti al Segretario Generale e al Corpo di Polizia Locale.

Dallo specifico studio sull'attuale struttura organizzativa e sui carichi di lavoro, effettuato da società esterna ed annualmente aggiornato raccogliendo le necessarie informazioni da parte di ciascun dirigente, sono emerse:

- le indicazioni delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti del settore, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, verificando in via principale la possibilità di poter procedere ad una riconversione del personale assegnato;
- la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, e del Settore, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;
- le cessazioni di personale previste con necessità di operare scelte organizzative orientate a supplire alla mancanza delle professionalità non sostituibili nel breve periodo anche mediante accorpamenti di attività.

Le necessità emerse nell'ambito dell'analisi effettuata sui fabbisogni devono necessariamente essere valutate alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari.

In tale contesto complessivo è quindi necessario temperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensione di pianificazione e programmazione di lungo periodo oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

La programmazione delle risorse finanziarie necessarie per la formulazione delle previsioni della spesa di personale nel bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale è contenuta nella sezione operativa del DUP, sul quale si è espresso con parere il Collegio dei Revisori. In tale sede è stata effettuata la verifica della corretta applicazione anche di quella complessa serie di regole (turn over, limiti spesa triennio 2011-2013, spesa potenziale massima ex articolo 33 del DL 34/2019, ricognizione eccedenze, eccetera) cui soggiace il Piano dei Fabbisogni del Personale. Infatti il Dup 2026-2028, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 18/12/2025 e da ultimo aggiornato con deliberazione del Consiglio Comunale n.21 del 30/07/2026, illustra quanto numericamente è espresso nello Schema di Bilancio 2026-2028, anche quale limite di spesa alla programmazione stessa.

La presente Sezione del Piao, relativa alla Organizzazione e Capitale Umano, contiene la programmazione strategica a valle del bilancio cioè successivamente alla sua approvazione e tenendo conto dei suoi limiti

numerici. Quindi non più a monte del Bilancio, quale atto propedeutico, ma con una stima dei bisogni e delle competenze qualitative e quantitative reali in relazione alle esigenze funzionali e alle disponibilità finanziarie definite nel bilancio di previsione già deliberato dal Consiglio.

Capacità assunzionale calcolata sui vigenti vincoli di spesa

Limiti alla dotazione organica in senso finanziario

La spesa di personale conseguente alla definizione dei fabbisogni di personale effettuata dall'Amministrazione è coerente con l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse, tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali, come da tabella sotto riportata:

Descrizione	Importo (€)
Limite di spesa art. 1 comma 557 L. n. 296/2006	3.691.783,26
Spesa di personale anno 2026 calcolata come sopra descritto	3.537.835,00

Il D.L. 144/2026, approvato in data 7 agosto 2026 (G.U. n. 182 del 7 agosto 2026), all'art. 2, comma 1 prevede che alle amministrazioni soggetti ai vincoli assunzionali previsti dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, non si applicano i commi 557, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Limiti alle facoltà assunzionali per il personale a tempo indeterminato

La spesa di personale è contenuta entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito dalla L. n. 58/2019, come di seguito illustrato:

- Rapporto tra ultimo triennio di entrate correnti al netto del FCDE e spese di personale, calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto di gestione approvato (2025): 24,34%;
- Valore-soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione (art. 4, comma 1 DM 17/03/2020): 27,00%.

La spesa per le assunzioni previste nel programma triennale di seguito specificato è contenuta all'interno del valore soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione di cui all'art. 4 del DM citato, come di seguito riportato:

Descrizione	Importo (€)
(A) Spesa di personale prevista anno 2026	4.525.526,00
(A) Spesa di personale prevista anno 2027	4.478.067,00
(A) Spesa di personale prevista anno 2028	4.416.252,00
(B) Valore soglia per la spesa (art. 4 DM 17/03/2020), calcolata su ultimo rendiconto approvato 2025	4.591.165,99

(A) spesa personale in servizio al 31/12 anno precedente + spesa personale a tempo determinato + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato al netto delle cessazioni previste, compreso incremento trattamento economico accessorio.

I valori sopra riportati sono quelli risultanti dalla deliberazione di Consiglio Comunale n.21 del 30/07/2026. Per effetto delle modifiche apportate con il presente provvedimento alla programmazione del fabbisogno, che non alterano il numero complessivo delle unità e la spesa di personale programmate, tali valori restano invariati.

Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato

Il ricorso a forme di lavoro flessibile è, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, riservato ad esigenze di carattere straordinario. Al fine di disincentivarne l'improprio utilizzo l'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, conv. con modif. dalla L. n. 122/2010, limita il ricorso al lavoro flessibile al valore della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, al netto delle esclusioni di legge. L'Amministrazione ha pertanto verificato il rispetto di tale soglia, come di seguito illustrato:

- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009: € 201.352,00;
- Valore spesa prevista per il lavoro flessibile nell'anno 2026: € 29.100,00.

Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali

L'amministrazione:

- ha effettuato, come da note prot. n. 48254 del 14/11/2025, 48629 del 18/11/2025, 48671 del 19/11/2025, 48749 del 19/11/2025 e 49455 del 24/11/2025, la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza – art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 e circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014, accertando l'insussistenza di tali situazioni;
- non si trova, poiché per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno, in tale situazione – art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000;
- non si trova nella condizione di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA – art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008;
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) – art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.

Trend delle cessazioni

Conoscere la consistenza delle cessazioni previste nel futuro è una componente della pianificazione dei fabbisogni di personale da cui non è possibile prescindere, se si desidera gestire efficacemente il capitale umano. Alla data di adozione del presente Piano è possibile stimare le cessazioni previste nel triennio, anche sulla base dei pensionamenti, come di seguito riportato:

Area / Profilo professionale	Motivazione	Anno
Operatore esperto amministrativo-contabile	Pensionamento	2026
Operatore esperto amministrativo-contabile	Pensionamento	2027
Operatore esperto tecnico-manutentivo	Pensionamento	2028
Istruttore amministrativo-contabile	Pensionamento	2026
Istruttore tecnico	Pensionamento	2026
Istruttore agente polizia locale	Mobilità	2026
Istruttore educatrice asilo nido	Pensionamento	2026
Istruttore amministrativo-contabile –	Dimissioni	2026
Istruttore amministrativo-contabile – Settore Giovani e Sport	cessazione per assunzione quale Funzionario amministrativo-contabile, Settore Sociale (esito concorso pubblico)	2026

Area / Profilo professionale	Motivazione	Anno
Istruttore tecnico	progressione verticale in deroga (art. 13 c.6 CCNL 2022, art. 12 CCNL 2026), correlata all'assunzione di n. 1 Funzionario tecnico, Settore Lavori Pubblici	2026
Istruttore amministrativo-contabile	Pensionamento	2027
Istruttore amministrativo-contabile	Pensionamento	2028
Funzionario amministrativo-contabile	Pensionamento	2026
Funzionario amministrativo-contabile	Pensionamento	2026
Funzionario tecnico	Dimissioni	2026
Funzionario amministrativo-contabile	Pensionamento	2027
Funzionario amministrativo-contabile	Pensionamento	2028
Funzionario amministrativo-contabile	Pensionamento	2028
Dirigente	incarico ex art. 110 D.Lgs. 267/2000	2026
Dirigente	incarico ex art. 110 D.Lgs. 267/2000	2026

Nuove assunzioni

L'esito dell'analisi sull'evoluzione dei fabbisogni effettuata internamente ha portato alla seguente programmazione delle assunzioni.

Conclusione procedure 2025

Area / Profilo professionale	Esito procedura	Anno di copertura	Settore
Istruttore amministrativo-contabile	Procedura avviata 2025 – conclusa nel 2026 con assunzione vincitore concorso	2026	Finanziario
Istruttore amministrativo-contabile	Procedura avviata 2025 – conclusa nel 2026 mediante scorrimento graduatoria	2026	Demografico, Elettorale e Stato Civile
Istruttore agente polizia locale	Procedura avviata 2025 – conclusa nel 2026 mediante scorrimento graduatoria	2026	Comando

Nuove assunzioni 2026-2028

Profilo professionale	Anno	Settore
Istruttore tecnico	2026	Lavori pubblici - copertura mediante utilizzo graduatoria altri enti, GC 71/2026
Funzionario tecnico	2026	Lavori pubblici - copertura mediante mobilità volontaria esterna, GC 114/2026
Funzionario tecnico	2026	Lavori pubblici - copertura mediante progressione tra aree in deroga (art. 13 CCNL 2022, art. 12 CCNL 2026)
Funzionario amministrativo-contabile	2026	Sociale, Progettazione Europea e Cooperazione internazionale – copertura mediante concorso pubblico per esami (procedura conclusa)
Istruttore amministrativo-contabile	2026	Giovani e Sport - copertura mediante scorrimento graduatoria, determ. 64/AF del 12/08/2025, GC 114/2026

Profilo professionale	Anno	Settore
Dirigente	procedura 2026, assunzione da 1/1/2027	Area tecnica Governo del territorio – copertura mediante concorso pubblico per esami GC 71/2026
Dirigente	procedura 2026, assunzione da 1/1/2027	Area tecnica Lavori pubblici – copertura mediante incarico ex art.110 D.Lgs. 267/2000
Istruttore amministrativo-contabile	2027	Sociale, Progettazione Europea e Cooperazione internazionale – copertura mediante scorrimento graduatoria, determ. 64/AF del 12/08/2025
Istruttore amministrativo-contabile	2027	Demografico, Elettorale e Stato Civile – copertura mediante scorrimento graduatoria, determ. 64/AF del 12/08/2025
Funzionario amministrativo-contabile	2027	Tributi
Operatore esperto tecnico-manutentivo	2028	Cantiere e protezione civile
Istruttore amministrativo-contabile	2028	Attività economiche e SUAP
Funzionario amministrativo-contabile	2028	Economato
Funzionario amministrativo-contabile	2028	Attività economiche e SUAP

Le modalità di copertura specificamente individuate per singoli posti sono richiamate:

- nella deliberazione di Giunta Comunale n. 71/2026 (Istruttore tecnico Settore Lavori Pubblici; Dirigente Area Tecnica Governo del Territorio; Funzionario amministrativo-contabile Settore Sociale);
- nella deliberazione di Giunta Comunale n. 114/2026 (Funzionario tecnico Settore Lavori Pubblici; Istruttore amministrativo-contabile Settore Giovani e Sport);
- nella presente deliberazione (Funzionario tecnico Settore Lavori Pubblici, Dirigente Area Tecnica Lavori Pubblici, Istruttore amministrativo-contabile anno 2027 Settori Sociale, Progettazione Europea e Cooperazione internazionale e Demografico, Elettorale e Stato Civile;

fermo quanto stabilito in via generale al successivo paragrafo.

Sono inoltre autorizzate le sostituzioni di eventuali ulteriori cessazioni nell'ambito del Corpo di Polizia locale.

La sostituzione di ulteriore personale che dovesse nel frattempo cessare in altri Settori e/o l'attivazione dei contratti a termine e/o la richiesta di trattenimento in servizio che dovessero rendersi necessari potranno essere autorizzati con motivato provvedimento della Giunta Comunale secondo le indicazioni che verranno stabilite all'occorrenza e nei limiti consentiti dalle norme tempo per tempo vigenti.

Strategie di copertura del fabbisogno di personale

In coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, con gli obiettivi di valore pubblico e con i vincoli di finanza pubblica vigenti, il Comune definisce le strategie generali di copertura del fabbisogno di personale per il triennio 2026-2028, improntate a criteri di flessibilità, gradualità ed efficienza organizzativa.

La copertura delle posizioni previste in dotazione organica e nel piano dei fabbisogni potrà avvenire, in relazione alle esigenze organizzative, alla tempistica di attuazione e alla specificità delle professionalità richieste, attraverso le seguenti modalità, da intendersi alternative e non vincolanti:

- procedure concorsuali pubbliche, per esami;

- utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti del Comune o di altri enti, nel rispetto della normativa vigente e previo accordo;
- mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, nel rispetto dei limiti previsti dalla vigente normativa;
- progressioni tra le aree, nei limiti e con le modalità previste dalla disciplina contrattuale e normativa vigente;
- ricorso a forme di lavoro flessibile e assunzioni a tempo determinato, nei casi consentiti dalla legge;
- conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, ove ritenuto funzionale al perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente;
- procedure di interpello mediante elenchi di idonei o strumenti di reclutamento centralizzato, quali quelli messi a disposizione da ASMEL, nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari vigenti.

La scelta della modalità di copertura più idonea sarà effettuata, di volta in volta, in sede di attivazione delle singole procedure di assunzione, con appositi atti di competenza gestionale, previa verifica della sostenibilità finanziaria, del rispetto dei limiti assunzionali e delle priorità organizzative definite dall'Amministrazione.