

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Tale Piano ha una sua base di partenza, rappresentata dalla consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano (con la suddivisione per inquadramento professionale) e dovrà riportare:

- 1) *“La capacità assunzionale dell'Amministrazione, calcolata sulla base di vigenti vincoli di spesa;*
- 2) *La programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;*
- 3) *Le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- 4) *Le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- 5) *Le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali”*

Inoltre, secondo l'articolo 6, comma 2, lett. c-bis, è prevista, in relazione alle caratteristiche e finalità di ciascuna Amministrazione, il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per assicurare la sicurezza informatica.

L'articolo 6 del D.M. 132/2022 consente alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti, come il presente Ente, di predisporre la sottosezione del Fabbisogno del personale limitandosi esclusivamente a riportare *“la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni”*.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale.

Aggiornamento della programmazione

La presente sottosezione costituisce aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale contenuta nel PIAO 2026-2028, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 27 marzo 2026.

L'aggiornamento si rende necessario a seguito di sopravvenute esigenze organizzative e, in particolare:

- delle dimissioni del dipendente dell'Area degli Istruttori, con decorrenza dal 1° settembre 2026, a seguito della vincita di una procedura concorsuale presso altra Amministrazione, con conseguente diritto alla conservazione del posto presso questo Ente per la durata del periodo di prova;
 - della conseguente necessità di assicurare la continuità delle attività dell'Area Tecnica mediante l'utilizzo temporaneo di personale appartenente ad altra Amministrazione locale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, per un periodo massimo di sei mesi e per un impegno non superiore a 12 ore settimanali;
 - del collocamento a riposo, con decorrenza dal 1° ottobre 2026, di un dipendente appartenente all'Area degli Operatori Esperti;
 - della conseguente necessità di procedere alla sostituzione dell'unità cessata mediante assunzione di n. 1 unità appartenente all'Area degli Operatori Esperti, con decorrenza dal 1° novembre 2026;
 - della conseguente modifica della precedente previsione di assunzione di n. 1 Operatore Esperto programmata per gennaio 2027, che viene anticipata al 1° novembre 2026;
 - della conferma della precedente previsione di assunzione di n. 1 Operatore Esperto programmata per marzo 2027.
- Restano ferme tutte le ulteriori previsioni del PIAO 2026-2028 non espressamente modificate dal presente aggiornamento.

Dotazione organica dell'Ente

Area	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Funzionari ed Elevata Qualificazione	4	0	1	0	€. 42.887,33
Istruttori	6	0	0	0	
Operatori Esperti	5	1	2	0	
Operatori					
TOTALE	15	1	3	0	

Cessazioni 2026/2028

Anno	N. cessazioni	Area	Emolumenti (CCNL)	Oneri riflessi (CCNL)	Totale
2026	1	Operatori Esperti	€. 3.486,78	€. 1.251,75	€. 4.738,53
2027	2	Funzionari ed Elevata Qualificazione e Operatori Esperti	€. 28.071,23	€. 10.077,57	€. 38.148,80
2028	0		€	€	€

Cessazioni ex art. 6 D.M. 132/2022 – Cessazioni operate sulla base della digitalizzazione dei processi, di esternalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni

Anno	N. cessazioni	Area	Emolumenti (CCNL)	Oneri riflessi (CCNL)	Totale
2026	0		€	€	€
2027	0		€	€	€
2028	0		€	€	€

Piano occupazionale 2026/2028

Anno 2026

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/ FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico / scorrimento graduatorie	Selezione Centro Impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Art. 110	Extra orario	
Istruttore	Istruttore Tecnico	Ufficio Tecnico	12 ore settimanali						X	Entro il 31/03/2026
Istruttore	Istruttore di vigilanza	Ufficio Polizia Municipale	12 ore settimanali						X	Entro il 31/03/2026
Istruttore	Istruttore Amministrativo	Ufficio Segreteria	PT (18 ore settimanali)	X						Entro Novembre 2026
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Tecnico	Ufficio Tecnico – Edilizia Privata	12 ore settimanali						X	Entro Settembre 2026
Funzionario ed Elevata Qualificazione	Direttore di Farmacia	Farmacie Comunali	FT	X	X			X		Luglio 2026
COSTO COMPLESSIVO ANNUO										€16.800,00

Anno 2027

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/ FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico/ scorrimento graduatorie	Selezione Centro Impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	...	
Funzionario ed Elevata Qualificazione	Amministrativo	Ufficio Ragioneria	FT	X						Settembre 2027
Istruttore	Istruttore Amministrativo	Ufficio Segreteria	PT (18 ore settimanali)	X						Gennaio 2027
Operatore Esperto	Tecnico	Servizio assistenza scolastica	FT	X						Marzo 2027
COSTO COMPLESSIVO ANNUO										€ 43.579,58

Anno 2028

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/ FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro Impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	...	
-	-	-	-							-
COSTO COMPLESSIVO ANNUO										€

Assunzioni ex Art. 6 D.M. 132/2022 – Assunzioni operate sulla base della digitalizzazione dei processi, di internalizzazioni di servizi, attività o funzioni

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro Impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	...	
-	-	-	-							-
COSTO COMPLESSIVO ANNUO										€

In data 25/03/2026 giusto verbale n. 59 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

Conseguentemente alla programmazione fin qui effettuata, si riporta di seguito un breve riassunto delle previsioni dell'Ente in merito al fabbisogno del personale:

INDICATORE	BASLINE	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028
Numero totale dei dipendenti	16	16	16	16