

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2025:

Area	Posti coperti alla data del 31/12/2025	
	FT	PT
Dirigenti	5 <small>(di cui n.1 art.110 D.Lgs. 267/2000)</small>	0
Funzionario ed E.Q.	32	15
Istruttori	65	22
Operatori Esperti	21	6
TOTALE	123	43

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Area	Analisi dei profili professionali in servizio
Dirigenti	n.2 amministrativi (comprensivo di n.1 unità a tempo determinato) - n.1 contabile – n.2 tecnici
Funzionario ed E.Q.	n.14 amministrativi – n.5 contabili tributari – n.2 Commissari - n.18 tecnici – n.1 avvocato – n.1 bibliotecario – n.1 conservatore archeologico – n.5 docenti istituto musicale
Istruttori	n.35 amministrativi (comprensivo di n.1 unità a tempo determinato) – n.14 contabili tributari – n.22 vigili – n.11 tecnici – n.1 messo notificatore – n.1 assistenti all'handicap – n.3 Educatori – n.1 informatico
Operatori Esperti	n.1 capo tecnico manutentivo - n.8 collaboratori amministrativi – n.17 tecnici manutentivi – n.1 cuoco

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

E' dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni;
- stima dell'evoluzione dei bisogni

A tal riguardo l'art. 39 della L 27/12/1997 n. 449 stabilisce che *“al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”*.

L'art. 91 del D. Lgs 267/2000 prevede che *“gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Gli enti locali, programmano le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale”*.

In ultimo l'art. 6 del decreto legislativo 165/2001, come modificato dal D. Lgs. 75/2017, prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione.

Detti orientamenti sono stati diffusi con apposita circolare del suddetto Ministero in data 08/05/2018, finalizzata a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

In sintesi, i medesimi orientamenti, tendono a rafforzare il perseguimento della

performance organizzativa dell'ente che deve essere raggiunta attraverso la giusta scelta delle competenze professionali. Viene pertanto superato il tradizionale concetto di dotazione organica quale contenitore rigido da cui partire per definire il piano triennale del fabbisogno del personale che diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento delle risorse umane necessarie per il perseguimento degli obiettivi prefissati dall'ente, seppure nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa di settore.

In ottemperanza agli stessi, le amministrazioni quindi, nell'ambito del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, possono procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale.

La programmazione del fabbisogno triennale del personale, diventa quindi un valore finanziario di spesa massima sostenibile ad oggi definita dall'art.33 comma 2 del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019.

Tale dettato normativo ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over, con l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-Città dell'11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato il Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze ed il Ministero dell'Interno 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020.

L'intero sistema, così come ulteriormente specificato dal Ministero per la Pubblica Amministrazione ed il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno con specifica circolare, è incentrato sul rapporto tra Spesa di personale e media triennale delle entrate correnti, dalla quale va detratto l'importo del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità.

In riferimento a quanto dettato dall'art.4 del summenzionato Decreto Ministeriale, il rapporto ottenuto va raffrontato con quello riportato nella tabella 1 del DPCM 17/03/2020 che, in base alla classe demografica dell'ente, detta i valori soglia.

Il successivo articolo 5 precisa, altresì, che qualora l'ente rispetti tale percentuale è consentito l'incremento annuale della spesa di personale registrata nel 2018, per gli anni 2021/2024, di espressi valori riportati nella Tabella 2 del predetto decreto, purché nel rispetto della predetta percentuale limite.

In riferimento a quanto precisato si apprende che, salvo nuovi interventi del legislatore, dal 01/01/2025 l'applicazione della Tabella 2 verrà meno, in quanto l'art. 5 del summenzionato Decreto Ministeriale ha terminato di esplicare i suoi effetti a far data dal 31/12/2024.

Pertanto, a decorre dall'adozione del piano triennale del fabbisogno di personale

riferito al triennio 2025-2027, la “soglia” di riferimento è individuata secondo i soli valori fissati dall’art. 4 e dalla relativa Tabella 1.

In riferimento a quanto sopra precisato, gli enti devono pertanto prendere atto del rispetto di tale valore soglia definito dal summenzionato DPCM, nonché determinare il piano assunzionale per le annualità oggetto del provvedimento.

Nel pieno rispetto di tale di tale vincolo finanziario, in riferimento alle indifferibili esigenze di servizio, alle cessazioni di personale già intervenute e previste, all’interno del Piao, approvato con deliberazione della giunta comunale con deliberazione della giunta comunale n. 148 del 26/03/2026, è confluito il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2026/2028 riportante la seguente preliminare programmazione delle assunzioni di personale ritenute indispensabili per il regolare espletamento delle ordinarie attività lavorative limitatamente per l’annualità in corso, rinviando nel contempo la ridefinizione del programma stesso una volta acquisita maggior certezza sulle cessazioni che si sarebbero verificate, nonché alle luce delle intervenute nuove esigenze organizzative:

RIEPILOGO CESSAZIONI					PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2026			
RIPARTIZIONE	N.	PROFILO	AREA	RISPARMIO ANNUALE	N.	PROFILO	AREA	COSTO ANNUALE
Servizi Generali e di Staff – Corpo di Polizia Locale	1	Istruttore amm.vo (36 ore) c/o U.O. “Messi – Albo Pretorio”	Istruttori	€32.900	1	Mobilità interna di n.1 “Agente di Polizia Locale” c/o U.O. “Messi – Albo Pretorio” dal 01/04/2026	Istruttori	/
					1	Agente di Polizia Locale dal 01/04/2026	Istruttori	€34.500
					1	Trasformazione da 18 a 36 ore del Capo Gabinetto del Sindaco (tempo determinato) dal 01/04/2026	Istruttori	€16.450
Cultura e Turismo	1	Istruttore amm.vo (34 ore) c/o U.O. “Biblioteca Civica” dal 01/05/2026	Istruttori	€31.073	1	Trasformazione da 28 a 33 ore di n.1 Funzionario Amm.vo c/o U.O. “Stampa e Turismo” dal 01/04/2026	Funzionari	€4.990,00
	1	Collaboratore Amm.vo (18 ore) c/o U.O. “Biblioteca Civica” dal	Operatori Esperti	€14.500	1	Trasformazione da 30 a 36 ore di n.1 Istruttore Amm.vo c/o U.O. “Biblioteca	Istruttori	€5.500,00

		15/02/2026				Civica" dal 01/04/2026		
Opere Pubbliche	1	Istruttore Tecnico (36 ore) c/o Settore "Lavori Pubblici" dal 01/01/2026	Istruttori	€32.900	1	Istruttore Tecnico (36 ore) c/o Settore "Lavori Pubblici" dal 01/06/2026	Istruttori	€32.900
Urbanistica e Territorio	1	Istruttore Tecnico (36 ore) c/o U.O. "Edilizia Privata" dal 01/03/2026	Istruttori	€32.900	1	Mobilità interna di n.1 "Funzionario Tecnico" dall'U.O. "Ambiente" all'U.O. "Edilizia Privata" dal 01/07/2026	Funzionari	/
	1	Funzionario amm.vo (34 ore) c/o U.O. "Ambiente" dal 01/07/2026	Funzionari ed Elevata Qualificaz.	€33.910	1	Funzionario amm.vo (36 ore) c/o U.O. "Ambiente" dal 01/08/2026	Funzionari	€35.900
					1	Istruttore Amm.vo (36 ore) c/o U.O. "Ambiente" dal 01/06/2026	Istruttori	€32.900
					1	Trasformazione da 24 a 27 ore Funzionario Tecnico c/o U.O. "Urbanistica" dal 01/04/2026	Funzionari	€3.000
TOTALE RISPARMI CESSAZIONI				€178.183	TOT. COSTI PIANO ASSUNZ.		€166.140	

Venutasi a determinare la cessazione dal servizio, durante il periodo di prova, del neoassunto Agente di Polizia Locale, si rende necessario provvedere ad un'integrazione della predetta programmazione assunzionale riferita alla corrente annualità, prevedendo l'assunzione di analoga figura professionale.

Ciò in quanto la relativa graduatoria di merito, recentemente approvata per analoghe finalità, risulta esaurita e si rende pertanto necessario procedere all'indizione di un nuovo concorso pubblico per soli esami finalizzato al reperimento della predetta figura professionale, operazione prudenzialmente prevista all'interno del presente documento programmatico.

Ulteriore integrazione ritenuta indispensabile riguarda l'assunzione a tempo determinato, per il periodo dal 01/07/2026 al 31/12/2026, di n. 2 unità con profilo professionale di "Ausiliario del Traffico" - Area degli "Operatori Esperti".

Al riguardo, si precisa che, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del Decreto-Legge 24 febbraio 2026, n. 23, convertito con modificazioni dalla Legge 24 aprile 2026, n. 54, tali assunzioni, essendo finanziate con i proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 208, comma 5-bis, del D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285, devono intendersi effettuate in deroga ai limiti di spesa previsti per il lavoro flessibile dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122.

Il relativo quadro riepilogativo risulta essere il seguente:

RIEPILOGO CESSAZIONI 2026					INTEGRAZIONE PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2026			
RIPARTIZIONE	N.	PROFILO	AREA	RISPARMIO ANNUALE (Irap inclusa)	N	PROFILO	AREA	COSTO ANNUALE (Irap inclusa)
POLIZIA LOCALE	1	Agente di Polizia Locale a tempo pieno (dal 01/06/2026)	Istruttori	€36.700	1	Agente di Polizia Locale a tempo pieno dal 01/07/2026	Istruttori	€36.700
					2	Ausiliari del traffico a tempo determinato dal 01/07/2026 al 31/12/2026	Operatori Esperti	€31.150*
TOTALE				€36.700	TOTALE			€67.850

* Come già evidenziato, si precisa che la maggiore spesa pari a € 31.150, prevista nel presente piano assunzionale, è riferita ad assunzioni a tempo determinato limitate al periodo dal 1° luglio 2026 al 31 dicembre 2026. Tale onere risulta integralmente finanziato mediante i proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 208, comma 5-bis, del D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285.

Ciò anteposto si attesta che tale integrazione risulta consentita a fronte del generale rispetto dei cogenti vincoli in materia di spesa di personale di seguito attestati.

Nel dettaglio, in riferimento ai vincoli previsti dall'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, si riportano di seguito i dati ed i conteggi effettuati secondo quanto indicato dalla circolare esplicativa emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno, quantificati, peraltro, in riferimento a quanto precisato dall'art. 3, c. 4-ter, D.L. n. 36/2022.

DATI ENTE 2025

Spesa di personale da rendiconto 2025	€. 6.517.490,40 *
Media triennio entrate 2023/2025	€. 30.488.652,11
Fondo Crediti di Dubbia Esigibil. 2025	€. 1.506.241,20

*impegni di competenza da macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999

CONTEGGIO PERCENTUALE

Spesa di personale da rendiconto 2025	€. 6.517.490,40	= 22,49%
Media triennio entrate 2023/2025 al netto FCDE 2025	€.28.982.410,91	

In riferimento a tale rapporto, si evince il rispetto del valore soglia pari al 27% definito dal DPCM 17/03/2020 per gli enti aventi classe demografica compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti (tabella 1).

In riferimento a tale rispetto, a legislazione vigente, alla luce del venir meno delle disposizioni introdotte dall'art.5 del DPCM 17/03/2020, l'ente potrebbe implementare le sue facoltà assunzione sino al raggiungimento di tale percentuale.

Dall'analisi dei dati sopra riportati si evince che la spesa necessaria per l'integrazione della programmazione triennale in oggetto consente il pareggio di bilancio e che risulta peraltro rispettato il limite di cui al D.L. 34/2019, anche prendendo in considerazione la spesa di personale iscritta a bilancio di previsione 2026, seppure non contemplato dalla normativa di settore.

Il rapporto che evidenzia tale rispetto, risulta essere il seguente:

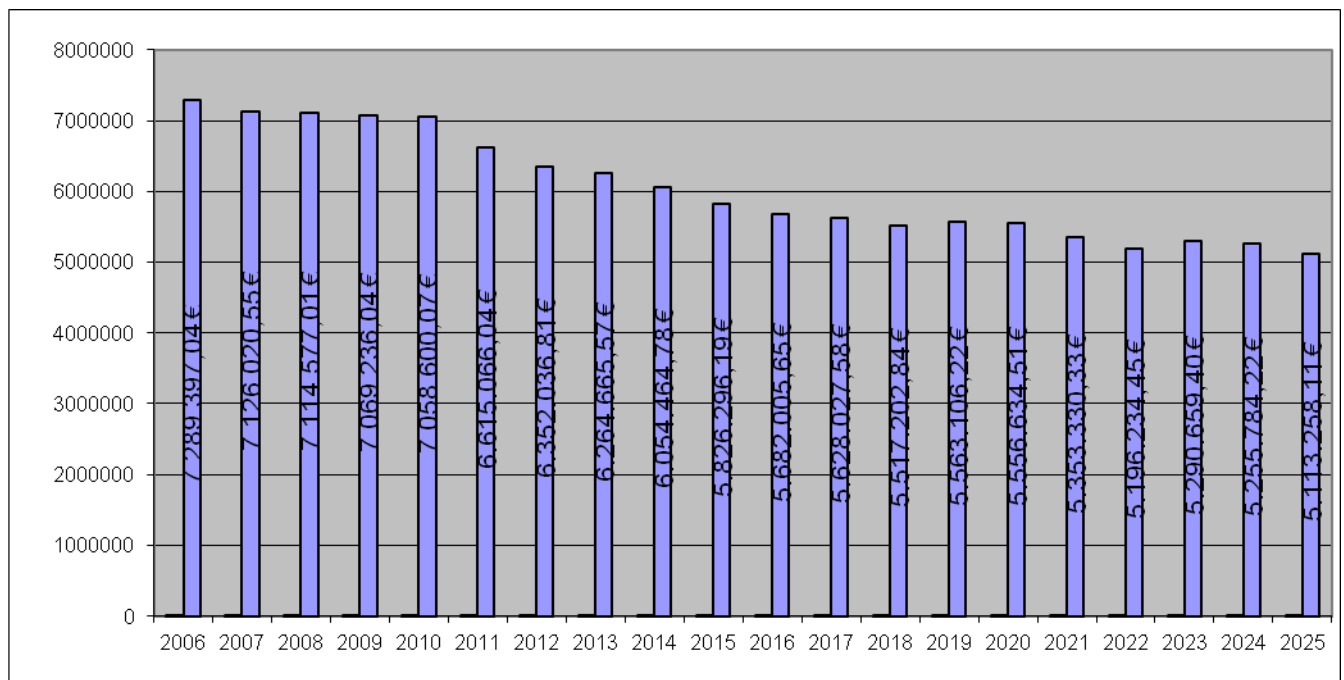
Spesa di personale da bilancio di previsione 2026	€. 7.101.872,14	= 24,50%
Media triennio entrate 2023/2025 al netto FCDE 2025	€.28.982.410,91	

Si evidenzia al riguardo che l'ente, nella certezza di tendere al rispetto del summenzionato vincolo negli anni oggetto della presente programmazione, effettuerà un costante monitoraggio della spesa al fine di porre i necessari correttivi qualora dovessero prospettarsi eventi che possano inficiare tale limite. Gli stanziamenti di spesa degli esercizi 2026/2028 sono improntati al rispetto del summenzionato vincolo.

Si attesta, altresì, il rispetto del contestuale e cogente limite di spesa introdotto dall'art. 1, comma 557, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, relativo al contenimento della spesa di personale entro il valore medio della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013, nonché il rispetto degli ulteriori vincoli vigenti in materia di spesa di personale, come già dimostrati con deliberazione della Giunta Comunale n. 134 del 26/03/2026.

In particolare, con riferimento al predetto limite di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, per l'annualità 2025 la spesa complessiva di personale risulta essere pari ad € 5.113.258,11, a fronte di un limite massimo pari a € 6.511.850,86, corrispondente alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013.

Si riporta di seguito il trend della spesa di personale a valere per il periodo 2006/2025:



In materia di assunzioni a tempo determinato, così come già attestato nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 148/2026, si rappresenta che il limite previsto dalla normativa vigente, di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 — pari al 100% della spesa sostenuta per analoghe finalità nell'anno 2009 — risulta ad oggi ampiamente rispettato.

Infatti, alla luce della non assoggettabilità ai predetti limiti della spesa riferita alle n. 2 assunzioni a tempo determinato di "Ausiliari del Traffico" programmate con il presente documento, risulta in essere un'unica assunzione a tempo determinato relativa al Capo di Gabinetto del Sindaco, effettuata ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, concernente gli uffici di supporto agli organi di direzione politica; fattispecie, peraltro, rispetto alla quale si registrano orientamenti interpretativi non univoci circa l'assoggettabilità della relativa spesa ai limiti assunzionali previsti dal citato art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010.

Si riporta al riguardo il prospetto riepilogativo illustrante l'attuale rispetto:

TIPOLOGIA DI LAVORO FLESSIBILE	SPESA ANNO 2009	SPESA PREVISTA ANNO 2026
Incarico di collaborazione coordinata e continuativa	€. 14.198,77	/
Assunzione a tempo determinato (escluse quelle infungibili ed essenziali fuori dal blocco)	€. 14.268,55	€.32.900,00 (Capo Gabinetto del Sindaco parte stipendiale, comprensiva della spesa connessa all'incremento d'orario)

		programmata all'interno del piano in oggetto)
Tirocini Formativi	€. 9.918,07	/
Rimborso ad enti terzi per distacco personale in convenzione	/	€. 3.385,00
T O T A L E	€.38.385,39	€.36.285,00

Risulta pertanto nel contempo rispettato il limite quantitativo fissato dall'art.60 co 2 del CCNL 16/11/2022, ovvero il tetto annuale del 20% del personale a tempo determinato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Viene rimarcata, in ultimo, ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2011, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, la mancanza di personale in soprannumero od in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente, nonché:

- l'inserimento nell'ambito del PIAO del piano delle azioni positive e l'individuazione dei connessi obiettivi di performance;
- il rispetto dei termini in materia di bilanci;
- la regolare certificazione dei crediti;
- l'assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.

Stima dell'evoluzione dei bisogni – anno 2026:

Come dettagliatamente indicato nel precedente prospetto, il piano assunzionale riferito all'annualità 2026 risulta esclusivamente finalizzato alla sostituzione di un Agente di Polizia Locale cessato dal servizio durante il periodo di prova, operazione ritenuta necessaria al fine di garantire il regolare svolgimento delle ordinarie attività istituzionali dell'Ente.

Ad essa si aggiungono n.2 assunzioni a tempo determinato riferite al semestre 01/07/2026 – 31/12/2026 di "Ausiliari del Traffico" quale spesa finanziata con i proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 208, comma 5-bis, del D.Lgs. 30 aprile 1992, n. 285.

Ci si riserva la facoltà di integrare il piano summenzionato alla luce di nuove cessazioni/esigenze ad oggi non ipotizzabili.

Stima dell'evoluzione dei bisogni – anno 2027/2028:

Si rimanda a successivi provvedimenti la definizione dei bisogni assunzionali riferiti alle annualità 2027/2028 non avendo, ad oggi, una quadro certo sulle cessazioni di personale che interverranno in tale lasso temporale, in ragione peraltro della rivisitazione in materia di pensionamenti, nonché alla luce di intervenute nuove esigenze organizzative in riferimento all'attuata riorganizzazione generale dell'ente.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Gli obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane sono orientati al mantenimento e al rafforzamento dei livelli di efficienza e continuità operativa dei servizi istituzionali, con particolare riferimento alle funzioni di presidio del territorio e

di sicurezza urbana.

In tale prospettiva, la programmazione assunzionale è finalizzata principalmente alla sostituzione del personale cessato, al fine di evitare depauperamenti delle dotazioni organiche nei servizi operativi, con specifico riguardo al Corpo di Polizia Locale.

L'intervento programmato consente altresì di garantire un più efficace presidio delle attività di controllo del territorio e della viabilità, riducendo il ricorso a forme di lavoro straordinario e assicurando la continuità dei servizi rivolti all'utenza.

Non sono previste, allo stato, rilevanti modificazioni strutturali dell'assetto organizzativo complessivo dell'Ente, quanto piuttosto un intervento di mantenimento e riequilibrio delle risorse umane nei servizi maggiormente esposti a fenomeni di turnover.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

La strategia di copertura del fabbisogno di personale è improntata all'utilizzo prioritario degli strumenti ordinari di reclutamento previsti dalla normativa vigente, nel rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa.

In particolare, per il reperimento delle unità a tempo indeterminato si procederà mediante concorso pubblico per soli esami, in considerazione dell'esaurimento della graduatoria vigente.

Per il personale a tempo determinato si farà ricorso a procedura selettiva pubblica, finalizzata alla formazione di apposita graduatoria per il conferimento degli incarichi previsti.

Resta ferma la possibilità di attivare ulteriori strumenti di reclutamento consentiti dalla normativa vigente, qualora se ne ravvisi la necessità in relazione alle subentrate esigenze organizzative e funzionali dell'Ente.

3.3.5 Formazione del personale

In riferimento alla presente sezione si rimanda a quanto analiticamente già dettagliato all'interno dell'analoga sezione del Piao approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 148 del 26/03/2026.

Quanto sopra precisato dal momento che non vengono apportate modifiche rispetto a quanto disciplinato in detto documento.