

## PIAO 2026/2028

### Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano Sottosezione 3.3 = Piano triennale dei fabbisogni di personale

#### Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2025.

#### DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2025

#### DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

Area	Dipendenti	Indeterminato	Tempo pieno	Part time
Dirigente	1	1	1	0
Funzionario E.Q.	13	9	9	0
Istruttore	10	10	9	0
Operatore esperto	17	17	8	9
<b>Totali</b>	<b>41</b>	<b>36</b>	<b>27</b>	<b>9</b>

Area	Durata part time		
	91,66%	83,33%	50,00%
Dirigente	0	0	0
Funzionario E.Q.	0	0	0
Istruttore	0	0	0
Operatore esperto	1	4	4
<b>Totali</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

#### DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

Area	Numero	Tempo pieno	Part time
Dirigente	0	0	0
Funzionario E.Q.	4	3	1
Istruttore	1	0	1
Operatore esperto	0	0	0

<b>Totali</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
---------------	----------	----------	----------

Area	Durata part time	
	50,00%	16,66%
<b>Dirigente</b>	0	0
<b>Funzionario E.Q.</b>	1	0
<b>Istruttore</b>	0	1
<b>Operatore esperto</b>	0	0
<b>Totali</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NELLE AREE DI INQUADRAMENTO:**

Area	Indeterminato	Tempo pieno	Part time
<b>Dirigente</b>	1	1	0
<b>Funzionario E.Q.</b>	9	9	0
<b>Istruttore</b>	10	9	0
<b>Operatore esperto</b>	17	8	9
<b>Totali</b>	<b>36</b>	<b>27</b>	<b>9</b>

**DISTINZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLE AREE:**

Area	Amministrativo	Tecnico	Socio Assistenziale	Polizia Locale
<b>Funzionario E.Q.</b>	7	4	2	0
<b>Istruttore</b>	6	2	0	2
<b>Operatore esperto</b>	2	9	6	0
<b>Totali</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>2</b>

**3.3.2.A. CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:**

**A.1. VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO**

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 20,65%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2026/2028, con riferimento all'annualità 2026, di euro 456.272,14, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di euro 1.895.802,32;

- Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2026, entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:
- SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 euro 1.439.530,18 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 D.M. euro 456.272,14 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE euro 1.895.802,32  $\geq$  SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2026 euro 1.531.750,00
- Al fine dell'utilizzo degli spazi occupazionali, sopra descritti, risulta necessario tenere in considerazione che questa amministrazione ha effettuato negli scorsi anni le seguenti cessioni di spazi ai sensi dell'art. 32 c. 5 TUEL

Ente	Delibera di giunta n.	Importo
<b>Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano</b>	127 del 27/07/2021	<b>11.107,95 €</b>
<b>Provincia di Reggio Emilia</b>	127 del 27/07/2022	<b>1.976,50 €</b>
<b>Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano</b>	127 del 27/07/2021	<b>67.895,09 €</b>
<b>Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano</b>	204 del 28/12/2021	<b>11.887,16 €</b>
		<b>92.866,70 €</b>

- Risulta inoltre necessario, alla luce del fatto che i dati utilizzati per i calcoli sono stati effettuati con l'ultimo consuntivo approvato (2024), considerare ai fini dell'utilizzo anche le assunzioni poste in essere durante il 2025, un Dirigente per 2,5 mesi (9.479,97€) e che pertanto non risultano incidere sulla spesa di personale considerata. Ne risulta che per l'anno 2025 gli spazi occupazionali disponibili per nuove assunzioni risulta essere pari ad €. 363.405,44 -9.479,97 € **353.925,47**;

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto agli atti dell'ufficio (Allegato 1 – Prospetto calcoli spazi assunzionali e proiezione)

## A.2. VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 : euro 1.724.318,06
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2026: euro 1.352.876,56

## A.3. VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 198.725,35
Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2026: euro 60.279,97

#### **A.4. VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da deliberazione di Giunta n. 151 del 15/11/2025 con esito negativo.

#### **A.5. VERIFICA DEL RISPETTO DELLE ALTRE NORME RILEVANTI AI FINI DELLA POSSIBILITÀ DI ASSUMERE**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-*quinquies*, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del decreto-legge 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del decreto-legge 29/11/2008, n. 185, convertito in legge 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Per quanto sopra, si attesta che questo comune di non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### **B) STIMA DEL *TREND* DELLE CESSAZIONI:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni ad oggi disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

##### **ANNO 2026:**

- Cessazione di un dipendente Area dei Funzionari EQ profilo tecnico a far data dal 30/04/2026 per collocamento a riposo;
- Cessazione di un dipendente Area dei Funzionari EQ profilo tecnico a far data dal 15/03/2026 per mobilità;
- Cessazione di un dipendente Area degli Istruttori profilo Amministrativo a far data dal 15/03/2026 per mobilità;

##### **ANNO 2027:**

- nessuna previsione

##### **ANNO 2028:**

- Cessazione di un dipendente Area dei Funzionari EQ profilo amministrativo per collocamento a riposo;

### C) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nel DUP 2026, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente.

In particolare, l'Amministrazione comunale ha orientato la propria programmazione dei fabbisogni di personale verso una strategia prudenziale di contenimento della spesa, prevedendo un turnover massimo pari al 100% delle cessazioni effettivamente intervenute.

Tale impostazione tiene conto delle dinamiche registrate negli ultimi anni e di quelle già previste nel corso dell'anno 2026, caratterizzate da una progressiva riduzione del personale in servizio, determinata sia da cessazioni per pensionamento sia da mobilità verso altri enti. In particolare, nei primi mesi del 2026 si sono già verificate, o sono previste, una cessazione per pensionamento e due ulteriori uscite per mobilità volontaria, cui si aggiungono ulteriori mobilità registrate nel corso del 2025. In tale contesto, la Giunta comunale ha ritenuto opportuno adottare una linea programmatica improntata alla sostituzione delle unità cessate nei limiti massimi consentiti, mantenendo tuttavia l'obiettivo strategico di progressiva riduzione della spesa di personale nel triennio, attraverso una gestione attenta e selettiva delle eventuali nuove assunzioni e della distribuzione delle risorse umane tra i servizi dell'ente.

### D. CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:

Il revisore del conto ha espresso parere favorevole sulla presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale, con verbale n. .... in data .././2026, con accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019.

## 3.3.3 OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

### a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Nell'anno 2026 non sono previste modifiche alla distribuzione del personale tra i settori organizzativi apicali;

### b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

NUM.	AREA	PROFILO	TEMPO	Modalità	DATA assunzione
1	Funzionario	Tecnico	Pieno	Concorso pubblico per esami o scorrimento di graduatorie	Non prima dell'01/09/2026
1	Istruttore	Amministrativo	Pieno	1) Mobilità volontaria art.30 d.lgs.165/2001	Entro il 01/06/2026

				2) Concorso pubblico per esami	
1	Istruttore	Tecnico	Pieno	Concorso pubblico per esami	Non prima dell'01/12/2026

**c) assunzioni mediante mobilità volontaria:**

Nell'anno 2026 si prevedono trasferimenti tra enti (cd: mobilità volontaria), ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 165/2001 come modalità di reclutamento dei profili individuati, come da tabella precedente.

**d) progressioni verticali di carriera:**

Al momento non vengono programmate progressioni tra le aree, come previste dagli articoli 12 co.1 e 13 del CCNL Funzioni locali del 23 febbraio 2026.

**e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**

(tempo determinato; comma 557; lavoratori somministrati; ecc)

E' prevista l'assunzione, in scavalco di eccedenza ex comma 557 di una unità nell'area degli Istruttori, profilo Amministrativo, dal 1/4/2026 fino al 31/12/2026, eventualmente prorogabili, dal Comune di Casina per n.9 ore settimanali.

Sono comunque consentite assunzioni di personale con le forme di lavoro flessibile a tempo determinato (tempo pieno a part time) e con le altre forme previste dalla legge (lavoratori somministrati; scavalchi di eccedenza, ex art. 1, comma 557 della legge 311/2004), sulla base di apposite e successive direttive della giunta, in merito all'area, profilo, tempo di lavoro e modalità di reclutamento.

**f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:**

Non si prevedono assunzioni mediante stabilizzazione di personale

### 3.3.4 Formazione del personale

a) L'individuazione delle misure e delle attività relative alla formazione del personale non è prevista per gli enti con meno 50 dipendenti, come stabilito nell'articolo 6, commi 3 e 4, del decreto ministeriale n. 132/2022. L'ente vi provvede con successivo provvedimento della giunta, previo confronto con i soggetti sindacali, ex art. 5, comma 3, lettera i) del CCNL-2026.

b) Per quanto riguarda la formazione obbligatoria annuale in materia di etica pubblica e comportamento etico, prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy e codice di comportamento, gli indirizzi e le modalità attuative vengono individuate all'interno della sottosezione 2.3 - *Rischi corruttivi e trasparenza*, del presente PIAO 2026/2028. Nel triennio di validità del presente Piano verrà anche somministrata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, come prevista nell'articolo 37, del d.lgs. 81/2008.