

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2025:

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2024		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire (comprensivo di oneri e IRAP)
	FT	PT	FT	PT	
Dir	0	0	0	0	€ 0
D	5	0	3	0	€ 166.345,29 al 31/12/2024 € 249.517,93 presunti al 31/12/2025 <ul style="list-style-type: none"> ➤ assunzione nell'anno 2025, di 1 dipendente funzionario polizia locale (ex cat. D) attraverso procedura di mobilità o concorso in sostituzione di funzionario di polizia locale cessato a novembre 2024 (€ 22.630,08) ➤ assunzione temporanea di 1 dipendente ex cat. D con personale in scavalco d'eccezione ex articolo 1 comma 557 Legge 311/2004 e ss.mm.ii. per massimo 12 ore a settimana da fine gennaio a maggio 2025 (€ 10.638,98) ➤ Progressione n. 1 dipendenti (Istruttore Area Finanziaria o Area Tecnica) da Area Istruttori ad Area E.Q. e Funzionari con 0,55 del monte salari del personale anno 2018 ex art. 13, c. 8, C.C.N.L. 16 novembre 2022 Comparto Funzioni Locali (costo annuo € 33.269,06) ➤ Progressione n. 1 dipendenti (Istruttore Area Finanziaria o Area Tecnica) da Area Istruttori ad Area E.Q. e Funzionari con 0,55 del monte salari del personale anno 2018 ex art. 13, c. 8, C.C.N.L. 16 novembre 2022 Comparto Funzioni Locali (costo annuo € 33.269,06)
C	12	2	0	0	€ 414.779,87 al 31/12/2024 € 322.795,83 al 31/12/2025
B3	0	0	0	0	€ 0

B	0	0	0	0	€ 0
A	0	0	0	0	€ 0
TOTALE	17	2	3	0	Costo al 31/12/2024: € 581.125,15 Costo al 31/12/2025: € 572.313,76

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio al 31/12/2024
Dir	0
D3	0
D	N. 2 Funzionario Amministrativo (FT), N. 1 Assistente Sociale (FT), N. 1 Funzionario Polizia Locale (FT), N. 1 Avvocato (FT)
C	N. 1 Istruttore Tecnico (FT), N. 1 Istruttore Contabile (PT), N. 2 Agente Polizia Locale (FT), N. 3 Istruttore Contabile (FT), N. 6 Istruttore Amministrativo (FT), N. 1 Istruttore Amministrativo (PT)
B3	0
B	0
A	0

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio presunte al 31/12/2025
Dir	0
D3	0
D	N. 3 Funzionario Amministrativo (FT), N. 1 Assistente Sociale (FT), N. 2 Funzionario Polizia Locale (FT), N. 1 Avvocato (PT), N. 1 Funzionario Contabile
C	N. 1 Istruttore Tecnico (FT), N. 1 Istruttore Contabile (PT), N. 2 Agente Polizia Locale (FT), N. 2 Istruttore Contabile (FT), N. 4 Istruttore Amministrativo (FT), N. 1 Istruttore Amministrativo (PT)
B3	0
B	0
A	0

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.

In relazione, è 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, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2025	Non prevista	
2026	Non prevista	
2027	Non prevista	
Modifica del personale in termini di livello / Inquadramento		
2025	Non prevista	
2026	Non prevista	
2027	Non prevista	

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PP.AA. (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione			
2025	0		
2026	0		
2027	0		
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti			
2025	0		
2026	0		
2027	0		
Meccanismi di progressione di carriera interni			
2025	2		Progressione n. 1 dipendenti (Istruttore Area Finanziaria o Area Tecnica) da Area Istruttori ad Area E.Q. e Funzionari con

		0,55 del monte salari del personale anno 2018 ex art. 13, c. 8, C.C.N.L. 16 novembre 2022. Comparto Funzioni Locali
		Progressione n. 1 dipendenti (Istruttore Area Finanziaria o Area Tecnica) da Area Istruttori ad Area E.Q. e Funzionari

	2026	0	
	2027	0	
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)			
	2025	0	
	2026	0	
	2027	0	
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili Professionali			
	2025	0	
	2026	0	
	2027	0	
Soluzioni esterne all'amministrazione			
	2025	0	
	2026	0	
	2027	0	
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)			
	2025	1	Assunzione di dipendente ex articolo 1 comma 557 Legge 311/2004 e ss.mm.ii. per massimo 12 ore a settimana, da fine gennaio a maggio 2025
	2026	0	
	2027	0	
Ricorso a forme flessibili di lavoro			
	2025	0	
	2026	0	
	2027	0	
Concorsi			
	2025	1	Assunzione nel 2025 di 1 dipendente funzionario polizia locale (ex cat. D) a tempo pieno ed indeterminato da giugno 2025 attraverso procedura di mobilità volontaria/ concorso in sostituzione di funzionario di polizia locale cessato a novembre 2024
	2026	0	
	2027	0	
Stabilizzazioni			
	2025	0	
	2026	0	
	2027	0	