



COMUNE DI MADIGNANO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

TRIENNIO 2025-2026-2027

Il Sindaco
Cav. Piero Antonio Guardavilla
(firmato digitalmente)

Il Segretario
Dott. Francesco Rodolico
(firmato digitalmente)

(Approvato con deliberazione GC n. 33 del 26.03.2025
Modificato con deliberazione GC n. ----- del 24.11.2025)

SEZIONE N. 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Rappresentazione della consistenza di personale ad 31.12.2024

Il personale dipendente al 31.12.2024 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Dirigenti	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno	0	1	5	1	0	
Tempo indeterminato e parziale			1	1		
Tempo determinato e pieno						
Tempo determinato e parziale						
TOTALE	0	1	6	2	0	9

Sulla base dell'organizzazione dell'Ente, la suddivisione del personale in relazione ai profili professionali presenti è la seguente:

Area degli Operatori Esperti

PROFILO	N. dipendenti
Operatore	1

Area degli Istruttori

PROFILO	N. dipendenti
Istruttore Contabile	1
Istruttore Amministrativo	2,5
Istruttore Amm. Tecnico	0,5
Istruttore di polizia locale	2

Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione

PROFILO	N. dipendenti
Funzionario Tecnico	1
Funzionario Contabile	1

Dirigenti

PROFILO	N. dipendenti
Dirigente Amministrativo	0

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 ad essere richiesto.

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.

Al fine di elaborare una strategia in materia di capitale umane coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

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	2025	2026	2027
Area degli Operatori	0	0	0
Area degli Operatori Esperti	0	0	0
Area degli Istruttori	1	0	0
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	0	0	0
Dirigenti	0	0	0

Evoluzione dei fabbisogni: strategia di copertura del fabbisogno e riallocazione delle risorse

La presente sezione intende evidenziare potenziali tendenze nell'evoluzione dei fabbisogni connessi a modifiche organizzative e funzionali in atto. Queste variazioni possono essere causate da fattori interni o esterni, per i quali è richiesta una discontinuità nei ruoli o nelle competenze delle risorse umane presenti.

Ad esempio, la digitalizzazione dei processi può comportare la necessità di rafforzare competenze specifiche, anche riducendo il numero di personale impiegato in determinate attività.

Anche il potenziamento o la dismissione di servizi, attività o funzioni, così come le esternalizzazioni o internalizzazioni, possono influire sul fabbisogno di personale.

È quindi essenziale monitorare l'evoluzione dei fabbisogni per garantire una gestione efficiente del capitale umano e la continuità delle attività amministrative. La conoscenza delle novità nel fabbisogno di personale consente di adattarsi in modo tempestivo ai cambiamenti e di mantenere una dotazione di personale coerente con il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

In ragione di quanto sopra evidenziato, nei percorsi di reclutamento del personale si presterà particolare attenzione all'accertamento delle conoscenze e delle abilità richieste per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione.

In data 30.10.2025, l'Agente di Polizia Locale matricola 50731 ha rassegnato le dimissioni volontarie dal servizio.

Considerato quanto previsto dall'art. 25, comma 10, CCNL del personale del comparto delle funzioni locali 2019/2021, si provvederà alla sua sostituzione mediante una delle procedure di seguito indicate, da attivarsi nel 2026:

- 1) procedura di mobilità volontaria;
- 2) scorimento di graduatoria;
- 3) concorso.

Ugualmente si procederà in caso di ulteriori cessazioni.

Nelle more dell'espletamento delle procedure sopra descritte, al fine di garantire l'adeguato svolgimento delle funzioni di Polizia Locale, si ricorrerà all'assunzione di un Agente di Polizia Locale (Area degli Istruttori) mediante forme di lavoro flessibili (contratti a tempo determinato, anche ai sensi dell'art. 1, comma 557, l. n. 311/2004), per un numero massimo di 8h settimanali.

I relativi oneri sono sostenibili in quanto decisamente inferiori rispetto alla spesa già preventivata per il dimissionario Agente di Polizia Locale in servizio per 36h, con il medesimo inquadramento professionale.

L'Organo di revisione ha verificato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale tenga conto dei vincoli assunzionali e dei limiti di spesa previsti dalla normativa, e ritiene che la previsione triennale sia coerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione dei fabbisogni.