

COMUNE DI ALFONSINE

**Piano integrato di attività e organizzazione  
2026-2028  
(PIAO)**

SEZIONE 3b  
**Piano dei fabbisogni di personale  
1° stralcio 2026-2028**

Richiamati:

- l'articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- l'articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- l'articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- l'articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- l'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- il d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- l'articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- le 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;
- il Decreto Ministeriale adottato il 28 giugno 2023 sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni;
- l'articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).
- Il CCNL Comparto Funzioni Locali siglato il 16/11/2022.
- la Legge 30 dicembre 2025, n. 199, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028" (Legge di Bilancio 2026), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025;
- il Decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200 (Gazzetta Ufficiale n. 302 del 31 dicembre 2025), recante "Disposizioni urgenti in materia di termini normativi", c.d. "Milleproroghe 2026".

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

TOTALE: n. 26 unità di personale a tempo indeterminato

### SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE CONTRATTUALI

#### n. 9 unità inquadrate nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

*così articolate:*

n. 5 con profilo di Esperto Digitale

n. 1 con profilo di Esperto Digitale – Servizi Culturali – Biblioteca, Musei ed Archivi

n. 1 con profilo di Esperto Digitale – Servizi Culturali

n. 2 con profilo di Esperto Tecnico

#### n. 11 unità inquadrate nell'Area degli Istruttori

*così articolate:*

n. 9 con profilo di Istruttore Digitale

n. 2 con profilo di Istruttore Tecnico

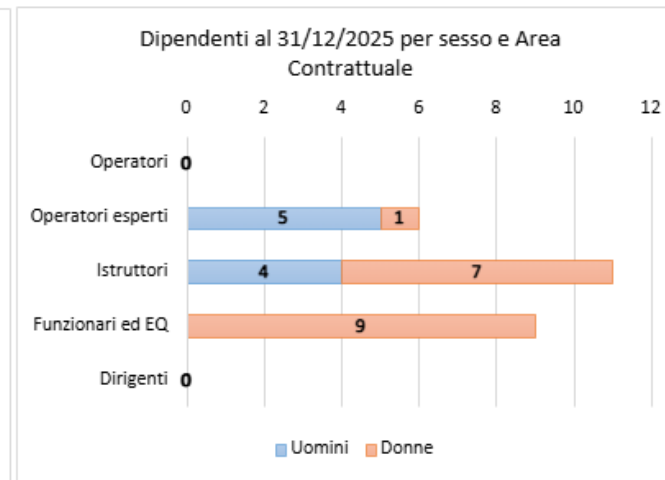
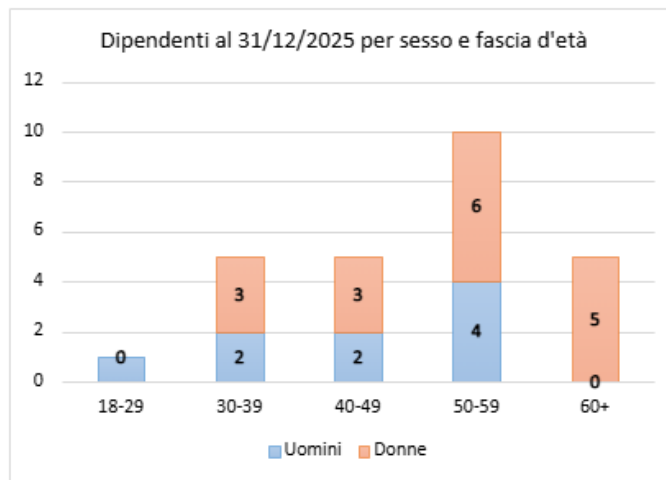
#### n. 6 unità inquadrate nell'Area degli Operatori Esperti

*così articolate:*

n. 2 con profilo di Operatore Esperto Digitale

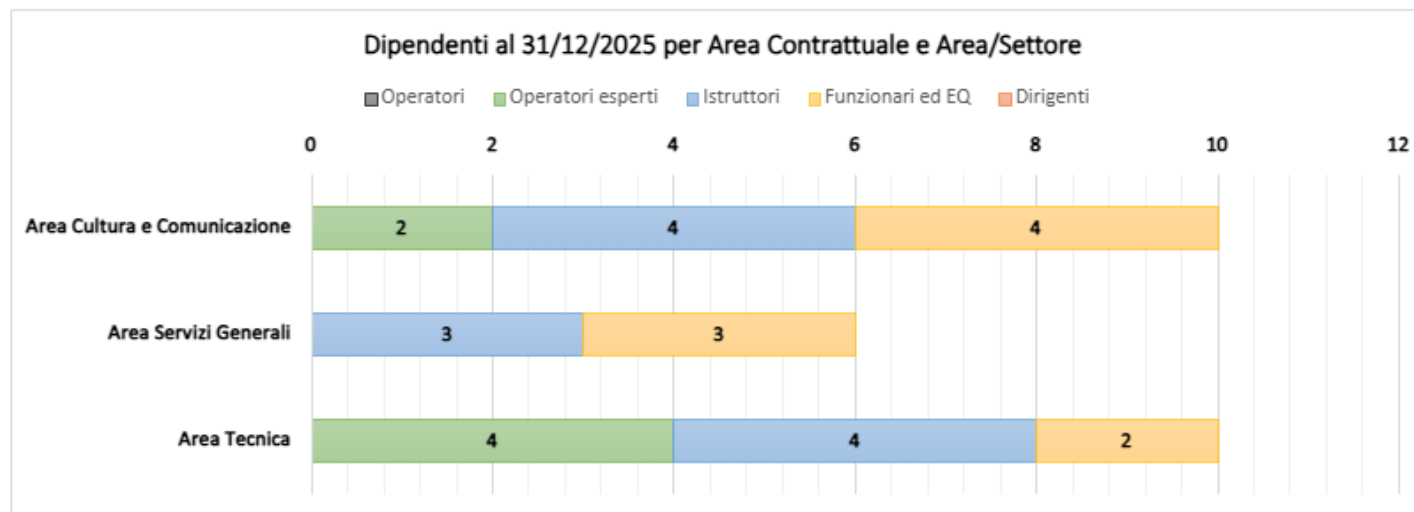
n. 4 con profilo di Operatore Esperto Tecnico

Dipendenti al 31/12/2025 per sesso, Area contrattuale e fascia d'età													
Comune di Alfonsine	Uomini					TOTALE	Donne					TOTALE	TOTALE
	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Uomini	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Donne	GENERALE
18-29	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
30-39	0	1	1	0	0	2	0	0	1	2	0	3	5
40-49	0	2	0	0	0	2	0	0	2	1	0	3	5
50-59	0	2	2	0	0	4	0	0	2	4	0	6	10
60+	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0	5	5
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>26</b>



*Dipendenti al 31/12/2025 per sesso, area contrattuale e Area/Settore*

Comune di Alfonsine	Uomini					TOTALE	Donne					TOTALE	TOTALE
	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Uomini	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ	Dirigenti	Donne	GENERALE
Area Cultura e Comunicazione	0	1	1	0	0	2	0	1	3	4	0	8	10
Area Servizi Generali	0	0	1	0	0	1	0	0	2	3	0	5	6
Area Tecnica	0	4	2	0	0	6	0	0	2	2	0	4	10
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>26</b>



## TREND PENSIONAMENTI

Per elaborare e produrre la seguente proiezione, sono stati considerati i dipendenti in forza a tempo indeterminato al 31/12/2025, nati entro il 31/12/1968. Come indicatori sono stati presi in considerazione i requisiti richiesti per maturare il diritto alla pensione di vecchiaia e a quella anticipata entro il 31/12/2028, come previsto rispettivamente dal Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 19/12/2025 "Adeguamento dei requisiti pensionistici all'incremento speranza di vita", confermato ed integrato nel Supplemento Ordinario n. 42/L alla Gazzetta Ufficiale n. 301 del 30 dicembre 2025 è stata pubblicata la Legge 30 dicembre 2025, n. 199 (Legge di bilancio 2026), i quali hanno stabilito l'incremento dei requisiti di accesso al trattamento pensionistico decorrente dal 1° gennaio 2027, nella misura di tre mesi per il biennio 2027-2028. In particolare sarà applicato - limitatamente all'anno 2027 - nella misura di un mese. Dal 1° gennaio 2028 tale incremento decorrerà nella misura piena di tre mesi. Pertanto avremo, per la vecchiaia 67 anni + 20 anni di contribuzione fino al 31/12/2026 mentre dal 01.01.2027 67 anni e 1 mese e dal 01.01.2028 67 anni e 3 mesi. Per l'anticipata, invece, 41+10 per le donne/42+10 per gli uomini fino al 31.12.2026, dal 01.01.2027 41+11 per le donne/42+11 per gli uomini e dal 01.01.2028 42+1 per le donne e 43+1 per gli uomini, al quale dovremmo aggiungere le finestre rispettivamente differenti a seconda della maturazione del diritto, come segue:

ENTRO IL 31.12.2026: 5 MESI

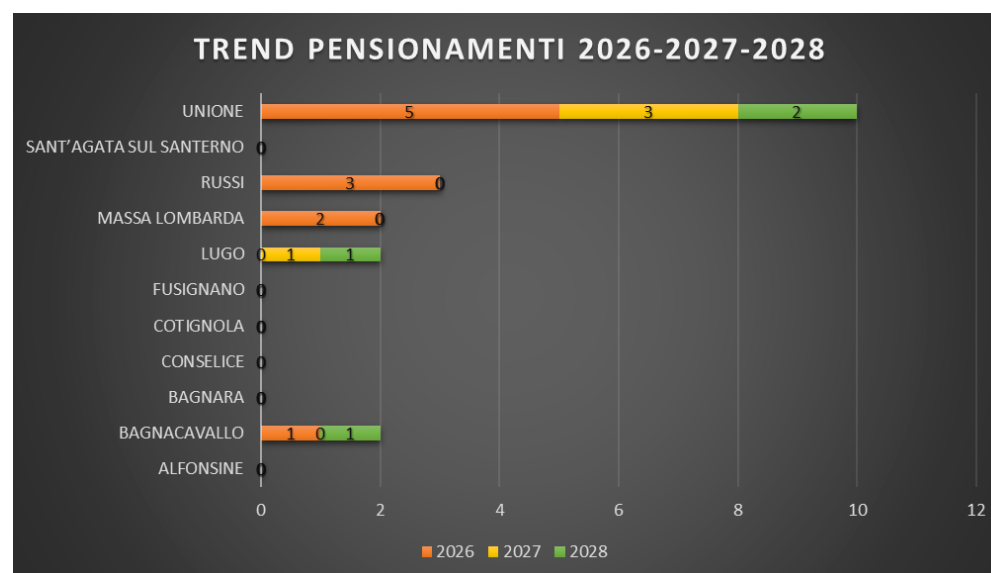
ENTRO IL 31.12.2027: 7 MESI

DAL 1.1.2028: 9 MESI.

Si evidenzia che non sono state prese in considerazione le maturazioni del diritto a pensione dovute ad opzioni che possono essere eventualmente presentate a discrezione del dipendente (es. Ape Sociale, precoci ed usuranti) e che per l'anno 2026, sono stati inseriti i dati dei pensionamenti certi, quindi quelli per i quali sono già pervenute al Servizio Associato Previdenza le domande di pensione.

La proiezione è stata elaborata considerando i dati a disposizione dell'Amministrazione presenti nei fascicoli personali, utilizzando il programma Pensioni - S7 e, ove non presente documentazione a sostegno dell'anzianità, è stata consultata la banca dati INPS - Passweb - Gestione Pubblici Dipendenti, dove tuttavia è presente solamente la contribuzione accreditata in tale Gestione, ad esclusione di quanto versato in altre Gestioni (INPS FPLD/Gest. Separata o Casse Libero Professionali).

Nel Comune di Alfonsine, per il triennio 2026-2028 non si prevedono cessazioni per pensionamento.



## LE POLITICHE ASSUNZIONALI IN FUNZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Le politiche assunzionali del triennio 2026-2028 sono orientate a raggiungere gli obiettivi contenuti nella sezione 2b - Piano della Performance nonché le linee strategiche e operative per la programmazione finanziaria e gestionale 2026/2028 approvate con il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2026/2028 (delibera di Consiglio Comunale n.63 del 23/12/2025) all'interno dei vincoli normativi esistenti.

La Legge di bilancio 2026 (legge 30 dicembre 2025, n. 199) per i Comuni ha mantenuto sostanzialmente inalterata la disciplina previgente, in quanto restano inquadrati nell'ambito delle regole dettate dall'articolo 33 del d.l. 34/2019, convertito in legge n.58/2019: trattasi come noto della sostenibilità finanziaria della spesa di personale da asseverare a cura del revisore dei conti, accompagnata dalla determinazione degli spazi assunzionali in base al rapporto tra spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, determinata al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità desunto dall'ultimo dei tre.

In materia di reclutamento, sussiste inoltre l'obbligo di esperire preventivamente le procedure di mobilità volontaria prima dell'indizione di concorsi pubblici o dello scorrimento di graduatorie, essendo venuto meno il regime derogatorio precedentemente previsto (art.3 della legge n.56/2019 modificato dall'art.1, co.14-ter del DL n.80/2021) .

La definizione dei fabbisogni di personale effettuata dall'Amministrazione:

1.è stata elaborata sulla base di un'approfondita analisi delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi strategici e di performance e non presenti nell'ente come disposto dalle linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche” (DM Ministro per la Pubblica Amministrazione 22/07/2022 pubblicato in GU n. 215 del 14/09/2022);

2.è coerente con l'obbligo di contenimento della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse, tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali, come da determinazione n.1813 del 30/12/2025 e come riepilogato nella tabella sotto riportata:

Ente	Limite	Previsione 2026	Differenza
Alfonsine	2.329.982,63 €	2.272.802,78 €	57.179,85 €
Bagnacavallo	3.541.467,80 €	3.427.894,84 €	113.572,96 €
Bagnara di R.	447.578,49 €	443.344,14 €	4.234,35 €
Conselice	1.728.128,92 €	1.688.599,32 €	39.529,60 €
Cotignola	1.492.775,22 €	1.436.800,29 €	55.974,93 €
Fusignano	1.467.919,92 €	1.454.777,01 €	13.142,91 €
Lugo	7.716.562,45 €	7.542.002,81 €	174.559,63 €
Massa Lombarda	2.291.860,76 €	2.207.081,93 €	84.778,83 €
Sant'Agata sul S.	567.348,12 €	541.965,44 €	25.382,68 €
TOTALE	21.583.624,31 €	21.015.268,56 €	568.355,75 €
di cui: Unione	11.406.034,69 €	12.406.623,37 €	

3.è stata predisposta a seguito della ricognizione, per l'anno 2026, delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, nonché delle esigenze in materia di fabbisogni di personale come da indicazioni contenute nel DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018, alla luce delle cessazioni effettive;

4.è contenuta, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito dalla L. n. 58/2019, entro i valori soglia di massima spesa del personale previsti per la fascia demografica di appartenenza ed entro le percentuali massime di incremento rispetto alla corrispondente spesa registrata nel 2018, come evidenziato dalle deliberazioni di G.U. di definizione della metodologia di riparto delle spese n.88 del 18/06/2020 e n. 123 del 29/09/2022 e dalla determinazione n. 565 del 12/05/2025 del Dirigente dell'Area Servizi Finanziari dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna.

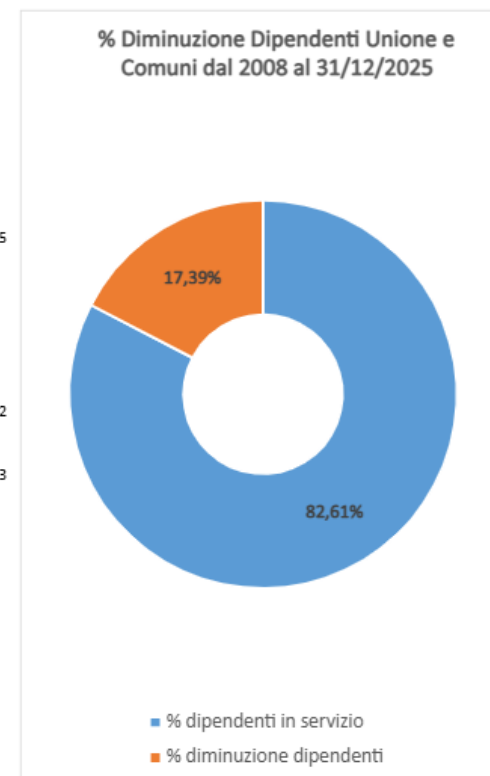
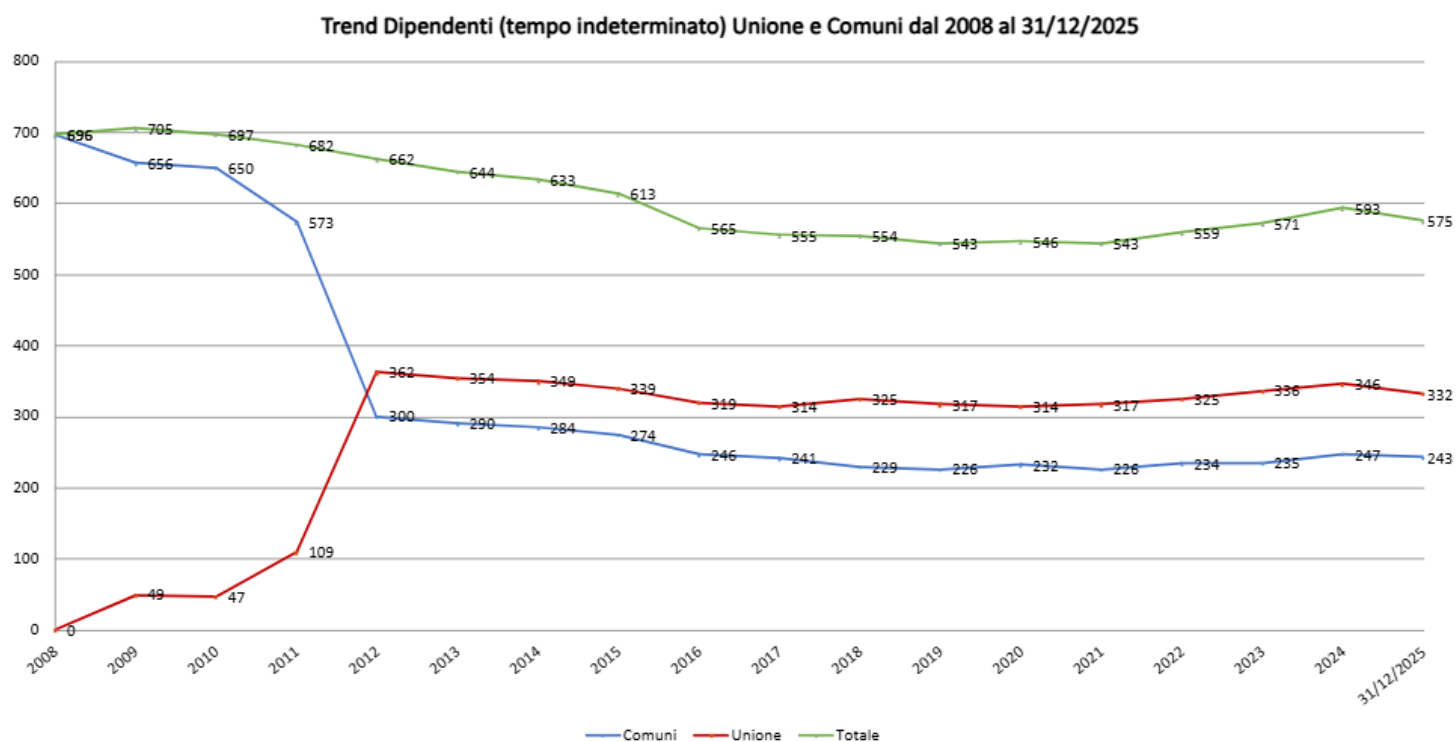
Il Piano del fabbisogno del personale dal punto di vista contabile, è stato inoltre predisposto tenuto conto:

- del Bilancio di Previsione finanziario 2026/2028 (delibera di Consiglio del Comune di Alfonsine n. 64 del 23/12/2025);
- del Piano Esecutivo di Gestione, (P.E.G.) 2026/2028 (delibera di Giunta del Comune di Alfonsine n. 153 del 23/12/2025);

## ANALISI ORGANIZZATIVA – SCELTE SUI FABBISOGNI

Le scelte sui fabbisogni per il triennio 2026-2028 sono volte a consolidare il percorso di rafforzamento amministrativo avviato nelle annualità precedenti, al fine di invertire il trend di riduzione di personale conseguente alle passate rigidità normative dei vincoli assunzionali. Come si evince dal grafico di seguito riportato, infatti, dal 2007 al 2025 la riduzione di personale è stata del 17,39%, pur a fronte di un incremento e consolidamento nella consistenza di personale negli ultimi anni.

La riduzione del personale rilevata al 31/12/2025 rispetto ai dipendenti in servizio alla medesima data nell'anno 2024 è riconducibile ai vincoli normativi in materia di capacità assunzionali applicabili alle Unioni di comuni, in base ai quali gli spazi assunzionali derivanti da cessazioni dal servizio possono essere utilizzati esclusivamente nell'anno successivo a quello in cui le cessazioni si sono verificate. Tale disciplina determina un fisiologico disallineamento temporale tra le uscite di personale e la possibilità di procedere alla copertura dei posti vacanti, che interviene solo nell'anno successivo.



Il Comitato di Direzione, sulla base di quanto disposto dal Decreto 22 luglio 2022 “Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche” pubblicato sulla G.U. n. 215 del 14-9-2022 e sulla base dell'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, ha effettuato l'analisi dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future;

Da tale analisi è emersa la necessità di procedere alla copertura dei posti riportati di seguito, tenuto conto delle capacità assunzionali sopra richiamate.

## **PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2026 – 2028 (1^ STRALCIO)**

**vedi allegato**