



## **DECRETO DEL PRESIDENTE N. 208 DEL 29/12/2025**

### **OGGETTO**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026 - 2028 -  
APPROVAZIONE "STRALCIO" SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" -  
SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE"

## IL PRESIDENTE

Premesso che:

- l'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto nel nostro ordinamento il "Piano Integrato di Attività e di Organizzazione", che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, devono adottare entro il 31 gennaio di ogni anno al fine di *"assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso"*;
- secondo tale norma, il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
  - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
  - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
  - c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
  - d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
  - e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
  - f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultra sessantacinquenni e

dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;

- il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198;

Dato atto che, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 6, commi 5 e 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, sono stati emanati:

- il d.p.r. 24 giugno 2022, n. 81 *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* che stabilisce:
  - all'art. 1, comma 1, gli adempimenti che vengono soppressi per le amministrazioni pubbliche con più di cinquanta dipendenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO;
  - all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, decretando la separazione tra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169 del TUEL, e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;
  - all'art. 2, comma 1, che per gli Enti locali di cui all'articolo 2, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il Piano della Performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO;
- il d.m. 30 giugno 2022, n. 132, *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”* che stabilisce, all'art. 2, comma 1, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle seguenti sezioni e sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale:

*Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione*

*Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione*

*Sottosezioni: Valore pubblico, Performance, Rischi corruttivi e trasparenza*

*Sezione 3. Organizzazione e capitale umano*

*Sottosezioni: Struttura organizzativa, Organizzazione del lavoro agile, Piano*

*Triennale dei Fabbisogni del Personale*

*Sezione 4. Monitoraggio*

Considerato che:

- ai sensi dell'art. 6, comma 1, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, il termine per l'adozione del PIAO è il 31 gennaio di ogni anno;
- per gli Enti Locali la disciplina di cui all'art. 8, comma 2, del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, stabilisce che *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”*;

Evidenziato che:

- con decreto presidenziale n. 34 del 28/03/2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027;
- con deliberazione di Consiglio n. 43 del 18/12/2025 è stato approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2026-2028, in coerenza con i pertinenti profili programmatori recati dal Documento Unico di Programmazione 2026/2028, approvato con deliberazione di Consiglio provinciale n. 42/2025;
- con Decreto presidenziale n. 202 del 22/12/2025 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione esercizi 2026-2028;

Considerato che significative sezioni del PIAO contengono la pianificazione di attività su materie di interesse trasversale e strettamente connesse ai diversi strumenti di programmazione, che richiedono un adeguato approfondimento ed una valutazione complessiva in coordinamento con i diversi servizi dell'Ente;

Ritenuto di procedere, nelle more della suddetta attività di approfondimento organizzativo, ad approvare uno stralcio riguardante la sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", in particolare la sottosezione 3.3 "*Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale*", stante l'urgenza di dare corso alle assunzioni programmate nel rispetto degli stanziamenti finanziari e dei vincoli definiti nell'ambito del Documento Unico di Programmazione e nel bilancio 2026-2028;

Visto il parere favorevole all'approvazione del presente stralcio, previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, nonché la relativa asseverazione degli equilibri pluriennali di bilancio, espressi in data 24/12/2025, con verbale n. 24, dal Collegio dei Revisori dei Conti (acquisito agli atti dell'ente con prot. n. 39434 del 29/12/2025);

Atteso che è stata fornita alle organizzazioni sindacali e alla RSU, in data 19/12/2025, l'informazione preventiva prevista dall'articolo 4, comma 5, del CCNL 16 novembre 2022;

Visti:

- il parere favorevole del Dirigente ad interim del Servizio Affari Generali in ordine alla regolarità tecnica del presente atto;
- il parere favorevole del Dirigente del Servizio Bilancio in ordine alla regolarità contabile del presente atto;

## **DECRETA**

- di approvare, per tutto quanto riportato in premessa che qui si intende integralmente richiamato, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028, limitatamente alla sottosezione 3.3 "*Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale*" della sezione 3 "*Organizzazione e capitale umano*", allegata sub A) al presente atto come parte integrante e sostanziale;

- di dare atto che si procederà con successivo atto all'approvazione del documento complessivo “Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028”;
- di dare atto, altresì, che il presente decreto è efficace dalla sua sottoscrizione.

ALLEGATI:

- allegato A);
- parere di regolarità tecnica;
- parere di regolarità contabile.

Reggio Emilia, lì 29/12/2025

IL PRESIDENTE  
F.to ZANNI GIORGIO

Documento sottoscritto con modalità digitale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 82/2005.

(da sottoscrivere in caso di stampa)

Si attesta che la presente copia, composta di n. ... fogli, è conforme in tutte le sue componenti al corrispondente atto originale firmato digitalmente conservato agli atti con n ..... del .....

Reggio Emilia, lì.....Qualifica e firma .....

## 3. Organizzazione e capitale umano

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

La definizione del fabbisogno di personale è uno dei necessari compendi alla Programmazione strategica prevista nel Documento Unico di Programmazione, soprattutto in relazione alla coerenza con le risorse finanziarie del collegato bilancio di previsione, da effettuarsi nel rispetto dei limiti e delle regole in materia di personale; il PIAO, parimenti, la comprende a pieno titolo. Per una migliore comprensione delle relazioni tra i due strumenti, date le loro specifiche funzioni, si precisa che:

- il DUP analizza ed esprime gli aspetti strategici, generali e di lungo periodo della definizione del fabbisogno, oltre che le linee e le filosofie per la sua copertura; rientrano in questa accezione l'analisi generale delle risorse umane, l'individuazione dei bisogni in termini macro-organizzativi, l'identificazione di vincoli e limiti alle assunzioni, la definizione delle disponibilità finanziarie destinate al personale e la lettura del quadro normativo di riferimento
- il PIAO definisce e precisa tali aspetti strategici in linee operative più puntuali, alla luce della complessiva pianificazione dell'Ente; eventuali analisi specifiche delle risorse umane, l'individuazione dei bisogni in termini organizzativi e di dettaglio, la definizione delle modalità e dei tempi delle assunzioni. Gli elementi a carattere maggiormente operativo sono contenuti nel § "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2026-2028" della presente sottosezione.

Le principali disposizioni che regolano la programmazione dei fabbisogni di personale sono di seguito rappresentate:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
- l'art. 89 del TUEL prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."*;
- le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica;



- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, del 22 luglio 2022, che definisce linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, aggiorna le linee guida del 2018 e prevede alcune novità sostanziali quali la gestione per competenze e l'adozione di un modello di fabbisogno incentrato sui "profili di ruolo";
- il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, conosciuto come "decreto crescita", convertito con Legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale all'articolo 33, comma 1-bis, prevede: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia"*;
- il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 11/01/2022 avente ad oggetto *"Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane"* che ha individuato i predetti valori soglia, differenziati per fascia demografica, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, nonché le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per le province e città metropolitane che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- il D.L. 22 giugno 2023 n. 75, convertito con modificazioni dalla L. 10 agosto 2023 n. 112, che, all'art. 28, reca disposizioni per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche;
- il D.L. 14 marzo 2025 n. 25, convertito con modificazioni dalla L. 9 maggio 2025 n. 69, recante disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni;
- il vigente Regolamento degli uffici e dei servizi della Provincia di Reggio Emilia.

A seguire, vengono rappresentati i dati dotazionali che, accordati con le date di cessazione e le decorrenze delle assunzioni, previste secondo le scelte e le strategie di copertura dei fabbisogni, in coerenza con le previsioni finanziarie, definiscono la spesa di personale inserita nel bilancio di previsione 2026-2028.



**Consistenza del personale al 1° settembre 2025**

Di seguito si rappresenta la consistenza di personale al 1° Settembre 2025 in coerenza con i dati del DUP 2026-2028. Alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale suddiviso in relazione alle aree funzionali di inquadramento.

**Dati consistenza effettiva personale al 01/09/2025**

Area	Personale a tempo determinato (compreso personale assunto artt. 90 e 110 TUEL)	Personale a tempo indeterminato
Operatori esperti		29
Istruttori	1	57
Funzionari e E.Q.	3	74
Dirigenti	4	2
Totale (*)	8	162

\* nel totale non sono ricompresi: un'unità di personale dell'Area Funzionari e E.Q. in aspettativa con diritto alla conservazione del posto, il Segretario Generale, n.3 Funzionari e E.Q. in aspettativa per la copertura di incarico dirigenziale, conteggiati nel personale a tempo determinato

**Capacità assunzionale dell'Amministrazione**

La capacità assunzionale dell'amministrazione è regolata dalle seguenti disposizioni:

Art. 1, commi 557 - 557- <i>quater</i> della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007)	Contenimento generale delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2012-2013.
Art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010	Assunzione di personale con lavoro flessibile ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. (Si veda anche deliberazione n. 2/2015 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti).
Art. 33, comma 1-bis, del D.L. 34/2019, convertito dalla legge 58/2019 e ss.mm.ii. DPCM 11 gennaio 2022	Sostenibilità finanziaria della spesa di personale complessiva dell'ente, calcolata come rapporto percentuale fra la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (al netto del FCDE assestato dell'ultima annualità considerata), nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio.
Art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.L. 25/2025	Obbligo di destinazione alle procedure di mobilità di cui all'art. 30 di una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale.

Sulla base delle predette disposizioni i limiti sono i seguenti:

- tetto di spesa 2011-2013, pari ad euro 14.847.236,16;
- tetto di spesa riferito al personale a tempo determinato e con altre forme di lavoro flessibile, pari ad euro 1.341.600,18.

La spesa prevista per il personale a tempo determinato, comprensivo delle unità assunte ai sensi dell'art.90 e dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. 267/2000 è stimata come segue:

Anno 2026	403.839,75
Anno 2027	358.536,88
Anno 2028	268.986,25

In assenza di puntuali indicazioni circa criteri e modalità di determinazione della percentuale prevista dall'art. 30, comma 2 bis, del D.lgs. 165/2001, si è ritenuto prudentiale quantificare il corrispondente importo rispetto alla spesa prevista per tutte le nuove assunzioni dell'esercizio 2026 (anche se derivanti da programmazioni pregresse), così da effettuare una preliminare verifica, già in sede di programmazione del fabbisogno, in relazione alle procedure di reclutamento da individuare. L'importo corrispondente alla percentuale del 15% è quantificato in € 132.379,18.

In merito all'applicazione del parametro di sostenibilità finanziaria della spesa di personale, introdotto dall'art. 33 comma 1-bis del d.l. 34/2019, si dà atto che i dati economico-finanziari relativi al rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti, recati dalla Sez. "Programmazione spesa di personale 2026-2028" contenuta nel DUP 2026-2028 Nota di aggiornamento (parte 2° della SeO), approvato con Deliberazione del Consiglio n.42 del 18/12/2025, sono definiti con riferimento ai rendiconti degli esercizi 2022/2023/2024 (entrate correnti) e al rendiconto 2024 (spesa di personale); ai suddetti dati economico-finanziari e alla relativa rappresentazione nel DUP si rinvia integralmente in questa sede.

Nella seguente tabella è calcolato il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE confrontato, nei termini esposti nella seguente tabella, con il valore-soglia di riferimento per la fascia demografica di appartenenza:

### Confronto con valore soglia della fascia demografica

(art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge n. 34 del 2019)

Rif. Schema di Rendiconto 2024

<b>Verifica del rispetto della percentuale spese di personale/entrate correnti. La percentuale deve risultare inferiore alla percentuale prevista per la fascia di appartenenza:</b>				
Dato	Anno	Documento di riferimento	Importo	Importo
Spesa di personale	2024	Rendiconto	7.693.287,99	7.145.164,21
	2024	incentivi funzioni tecniche	-417.214,69	
		rimborso personale vigilanza	-130.909,09	
Media delle entrate correnti nette	2022	Rendiconto	74.545.076,87	80.906.225,97
	2023	Rendiconto	84.517.706,90	
	2024	Rendiconto	85.960.265,47	
	2024	FCDE	-220.000,00	
	2024	incentivi funzioni tecniche	-417.214,69	
	2024	rimborso personale vigilanza	-130.909,09	
Rapporto spese di personale / media entrate correnti				<b>8,83%</b>
Valore % di riferimento rispetto alla fascia di appartenenza (fascia D)				<b>19,70%</b>

<b>Verifica della spesa di personale prevista rispetto al valore massimo di spesa:</b>			
Dato	Riferimento	Importo	Importo
Valore % di riferimento rispetto alla fascia di appartenenza (fascia D)			19,70%
Spesa massima			15.938.526,52
Spesa di personale stanziata per il <b>2026</b>	Stanziato	9.158.196,00	<b>8.614.786,91</b>
	Spese sottratte	-543.409,09	
Spesa di personale stanziata per il <b>2027</b>	Stanziato	9.178.196,00	<b>8.634.786,91</b>
	Spese sottratte	-543.409,09	
Spesa di personale stanziata per il <b>2028</b>	Stanziato	9.218.196,00	<b>8.674.786,91</b>
	Spese sottratte	-543.409,09	

**Limite di spesa dato dalla media del triennio 2011-2013**  
(art.1 comma 557 L.296/2006)

**14.847.236,16**

**Programmazione cessazioni dal servizio**

Sulla base delle informazioni disponibili sono previste le seguenti cessazioni di personale a tempo indeterminato:

**Cessazioni programmate**

Area	Presenti al 01/09/2025	Cessazioni a tempo indeterminato			
	Tempo indeterminato	2/9 – 31/12 2025	2026	2027	2028
Operatori esperti	29	-2			
Istruttori	57	-2	-1		
Funzionari e E.Q.	74	-1	-2		
Dirigenti	2				
Totale	162	-5	-3	0	0

**Stima evoluzione dei fabbisogni di personale**

I fabbisogni di personale della Provincia di Reggio Emilia, così come la loro evoluzione, sono influenzati dalle competenze fondamentali affidate, dalle deleghe e dai servizi gestiti, sia derivanti dall'esercizio delle funzioni proprie, che dalle istanze di assistenza tecnica e amministrativa emergenti nel territorio di pertinenza.

L'Ente ha registrato progressivamente buoni livelli di consolidamento dell'organico, privilegiando assunzioni a tempo indeterminato, in particolare dell'area direttiva, e limitando l'utilizzo del lavoro flessibile a esigenze legate a finanziamenti straordinari e temporanei e a specifiche professionalità non facilmente rinvenibili sul mercato con gli ordinari strumenti assunzionali.

Si conferma l'obiettivo di utilizzare nuove forme di reclutamento che possano maggiormente privilegiare gli aspetti qualitativi del personale, in particolare per l'assunzione delle qualifiche medio-alte e con elevata professionalità, anche mediante la ricerca di percorsi di collaborazione con l'Università.

Si conferma, inoltre, l'efficacia della determinazione di costruire formule di convenzionamento con altri enti del comparto, anche di territori contigui, che presentino fabbisogni convergenti, opzione sperimentata nel 2025 con la Provincia di Parma nell'ambito del concorso per Agenti di polizia provinciale; tale modalità può, infatti, consentire agli enti coinvolti di risultare più attrattivi verso la platea dei potenziali interessati, di condividere le professionalità presenti nei singoli enti e di ridurre i tempi e le spese nella gestione delle procedure assunzionali.

E' stato avviato nel 2025 il "Progetto per il reclutamento di Area Vasta" con la istituzione di un tavolo di lavoro permanente dedicato e composto dai Responsabili/Dirigenti del personale delle Unioni di Comuni, del Comune di Reggio Emilia e della Provincia. Il progetto, declinato in 9 azioni, funzionali a elaborare e realizzare una strategia per il reclutamento del personale destinata all'intero territorio provinciale, prevede, fra le altre, l'organizzazione e gestione in forma aggregata di selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie, di cui all'art. 3-bis del D.L. 80/2021.

I fabbisogni dettagliati sono esposti nel § “Programmazione triennale fabbisogno del personale 2026/2028” della presente sottosezione; in merito alla programmazione, si precisa inoltre che:

- a norme di finanza pubblica invariate, le assunzioni programmate potranno essere anticipate o posticipate in base all’andamento delle cessazioni programmate;
- nel corso del triennio 2026/2028 potrà essere assicurata la copertura dei posti che si renderanno vacanti e disponibili successivamente all’approvazione della programmazione vigente a seguito di cessazioni non già previste, eventualmente verificatesi nel triennio. Tali posti vacanti potranno essere tutti ricoperti a tempo indeterminato con la procedura più idonea;
- le procedure di reclutamento sono definite in conformità alle previsioni dell’art. 30, comma 2 bis, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.L. 25/2025, tenuto conto di quanto previsto al precedente § “Capacità assunzionale dell’Amministrazione”;
- potranno essere attivati rapporti di lavoro flessibile, ivi comprese la somministrazione di lavoro e l’assegnazione temporanea di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell’articolo 30 del d.lgs. 165/2001, per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali ora non prevedibili, nel rispetto del tetto di spesa 2009 e comunque compatibilmente con gli stanziamenti posti a bilancio e alla legislazione nazionale vigente nel tempo;
- potranno essere conferite mansioni superiori al verificarsi di situazioni ora non prevedibili, compatibilmente con la legislazione nazionale vigente nel tempo, nei limiti complessivi della spesa di personale dell’ente;
- saranno effettuate le assunzioni necessarie relative a disabili e categorie protette e, qualora si verificassero ulteriori scoperture dal processo di compensazione relativo a disabili e altre categorie protette, di cui alla L. 68/1999, potrà essere attivata una convenzione ai sensi art. 11 L. 68/1999 con l’Ufficio collocamento mirato, ambito territoriale di Reggio Emilia, oppure concorsi specifici riservati o inserimento di riserva di posti.

L’attuazione della programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2026/2028 e la definizione delle relative modalità operative di copertura dei posti, nell’ambito delle indicazioni recate dal § “Programmazione triennale fabbisogno del personale 2026/2028” della presente sottosezione, sono demandate al Dirigente Servizio Affari Generali che sarà autorizzato a:

- dare attuazione alle previsioni con propri atti, annualmente, e comunque fino all’adozione del successivo atto pianificatorio;
- attivare procedure di mobilità ove sussista l’obbligo di legge;
- attivare rapporti di lavoro flessibile, ivi comprese la somministrazione di lavoro e l’assegnazione temporanea di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell’articolo 30 del d.lgs. 165/2001, per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali ora non prevedibili, nel rispetto del tetto di spesa 2009 e comunque compatibilmente con gli stanziamenti posti a bilancio e alla legislazione nazionale vigente nel tempo;
- dare seguito al conferimento di mansioni superiori, a seguito al verificarsi di situazioni ora non prevedibili, compatibilmente con la legislazione nazionale vigente nel tempo.

**Dotazione organica conseguente alla programmazione**

Ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. 165/2001 la dotazione organica viene rideterminata, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2026-2028, come segue.

**Dotazione organica Personale a tempo indeterminato**

Area	Presenti al 01/09/2025	2/9 – 31/12 2025		2026		2027		2028		Totale al 31.12.2028
		Cessazio ni	Assunzio ni	Cessazio ni	Assunzio ni	Cessazio ni	Assunzio ni	Cessazio ni	Assunzio ni	
Operatori esperti	29	-2								27
Istruttori	57	-2		-1	9		2			65
Funzionari e E.Q.	74	-1	2	-2	18					91
Dirigenti	2				2					4
<b>TOTALE</b>	<b>162</b>	<b>-5</b>	<b>2</b>	<b>-3</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>187</b>

L'ente ha personale assunto ai sensi dell'articolo 90 e 110, comma 1, del TUEL.

Si evidenzia che il personale assunto ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del TUEL non rientra nelle limitazioni al lavoro flessibile.

**Dotazione organica Personale non a tempo indeterminato**  
**Assunzioni ex artt. 90, 108 e 110 del TUEL**

Area	Presenti al 01/09/2025	2/9-31/12 2025		2026		2027		2028		Totale al 31.12.2028
		Cessazio ni	Assunzio ni	Cessazio ni	Assunzio ni	Cessazio ni	Assunzio ni	Cessazio ni	Assunzio ni	
Istruttori	1			-1						0
Funzionari e E.Q.	3			-3	2					2
Dirigenti	4			-3						1
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

Per quanto riguarda l'utilizzo del **lavoro flessibile** nelle sue varie forme (tempo determinato, somministrazione temporanea di lavoro, mansioni superiori, assegnazione temporanea, eventuali assunzioni connesse al raggiungimento dei traguardi e degli obiettivi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché di quelli relativi alla realizzazione degli interventi previsti dal Piano nazionale complementare di cui all'art. 1 del d.l. 59/2021), si rimanda alle indicazioni contenute nel § "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2026-2028" della presente sottosezione.

**Presupposti per procedere alle assunzioni**

Per procedere ad assumere in attuazione della presente programmazione occorre che vengano rispettati gli adempimenti sotto descritti.

Norma	Descrizione	Adempimento
Art. 6 del d.lgs. 165/2001	Rideterminazione della dotazione organica	Con il presente atto
Art. 33 del d.lgs. 165/2001	Ricognizione delle situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale	Acquisite le dichiarazioni dei Dirigenti agli atti: n.38860 del 19/12/2025 Servizio Affari Generali; n. 38849 del 19/12/2025 Servizio Bilancio; n. 38850 del 19/12/2025 Servizio sistemi informativi e tecnologici; n. 38862 del 19/12/2025 Servizio Pianificazione Territoriale; n.38853 del 19/12/2025 Servizio Infrastrutture, mob.sostenibile e patrimonio; n.38856 del 19/12/2025 Servizio Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica; n.38858 del 19/12/2025 Servizio Unità amministrativa speciale per il PNRR e gli investimenti.
Art. 6, del d.l. 80/2021	Approvazione PIAO	PIAO 2025-2027 approvato con decreto del Presidente n.34 del 28/03/2025. Stralcio sezione 3.3 PIAO 2026-2028 con il presente atto
Art. 9, comma 1-quinquies del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilancio di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche	Bilancio di previsione 2026-2028 approvato con deliberazione di Consiglio n. 43 del 18 dicembre 2025. Rendiconto 2024 approvato con deliberazione di Consiglio n. 9 del 17 aprile 2025. Bilancio consolidato 2024 approvato con deliberazione di Consiglio n. 20 del 25 settembre 2025. Dati inviati alla BDAP nei termini da parte del Dirigente del Servizio Bilancio.
Art. 9, comma 3-bis del d.l. 185/2008, convertito in legge 2/2009	Gestione e certificazione dei crediti attraverso la piattaforma informatica	Dati inviati alla BDAP nei termini da parte del Dirigente del Servizio Bilancio.

**Programmazione triennale fabbisogno del personale 2026-2028**

Per quanto concerne la definizione delle competenze necessarie all'attuazione del programma di mandato e per lo svolgimento di tutte le funzioni in capo all'Ente, la presente programmazione assunzionale fornisce una risposta tempestiva alle necessità emerse nei servizi, anche alla luce delle dinamiche occupazionali determinatesi nell'anno 2025, sia con riguardo alle cessazioni, anche non inizialmente programmate, che alle assunzioni.

Già nel triennio precedente 2023-2025 è stata realizzata una politica di rafforzamento dell'organico con il reclutamento, mediante diverse forme, di molteplici unità personale, allo scopo di dotare l'ente di figure e professionalità indispensabili per affrontare, tra le altre, le sfide del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. La programmazione 2026/2028 segna, con evidenza, un "cambio di passo" rispetto alle politiche di reclutamento pregresse, sia in termini dimensionali che di varietà dei profili professionali occorrenti, in funzione dell'evoluzione, nei fatti prima ancora che sul piano normativo, del ruolo istituzionale della Provincia di Reggio Emilia nell'area territoriale di riferimento. Sono previste, infatti, 29 assunzioni nel 2026 e 2 nel 2027.

Nel prosieguo della presente sotto-sezione è rappresentata la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2026/2028, contenente l'elencazione delle assunzioni a tempo indeterminato e determinato.

In relazione a quanto previsto all'art.6, comma 2, del DL 09/06/2021 n.80, convertito con modificazioni dalla Legge 06/08/2021 n.113, nel testo da ultimo modificato dall'art.12, comma 5, del DL 14/03/2025 n.25, il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per assicurare la sicurezza informatica, in fase di prima applicazione della novella, è individuato nelle figure professionali di cui ai codici assunzionali: 2024 – FEQ1TEC e 2025 – TDFEQ1TEC.

Si precisa che l'adozione del presente piano avviene previo parere favorevole del Collegio di Revisione, sia riguardo all'asseverazione del rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, alla luce dell'impatto economico-finanziario della spesa di personale complessiva del triennio 2026/2028, sia relativamente alle capacità assunzionali dell'Ente ed alla copertura finanziaria delle assunzioni previste dalla presente pianificazione, assicurata a valere sugli stanziamenti del Bilancio di previsione 2026-2028.



## **PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2026-2028**

### **Assunzioni a tempo indeterminato**

#### **Premessa**

Ciascuna delle assunzioni previste potrà essere realizzata con la procedura più idonea tra quelle indicate in questa sede in via previsionale (concorso, scorrimento di graduatoria, utilizzo di graduatoria anche di altri enti, passaggio diretto da altra amministrazione, ecc.) e nel rispetto dell'art. 30, comma 2 bis, del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 1, lett. c), del D.L. 25/2025. Il Dirigente del Servizio Affari Generali, in sede di realizzazione operativa del processo assunzionale, potrà discostarsi dalla programmazione quanto alla tipologia di procedura ivi prevista, indicando, nell'ambito del provvedimento di competenza, i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione, fermo restando il rispetto della percentuale di cui all'art. 30, comma 2 bis, del D.lgs. 165/2001.

Nell'anno 2026 si prevede di dare attuazione al "Progetto per il reclutamento di Area Vasta" con riferimento all'azione consistente nell'organizzazione e gestione in forma aggregata di selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie, di cui all'art. 3-bis del D.L. 80/2021. Allorché saranno formati gli elenchi, premessa l'assenza di proprie graduatorie in corso di validità, si potrà procedere alle assunzioni di cui al presente piano, previo interpello tra i soggetti inseriti negli elenchi, anche laddove nel presente documento sia indicata una differente procedura di reclutamento, fermo restando il rispetto della percentuale di cui all'art. 30, comma 2 bis, del D.lgs. 165/2001.

Nel corso del triennio 2026/2028, oltre alle assunzioni di seguito specificamente indicate, potrà essere assicurata la copertura del turnover dei posti che si renderanno vacanti e disponibili successivamente all'approvazione della presente programmazione a seguito di cessazioni verificatesi nel triennio e non già previste. Tali posti potranno essere coperti con la procedura più idonea tra quelle possibili.

Le assunzioni non effettuate nell'anno di competenza potranno essere realizzate anche negli anni successivi senza necessità di variare il piano purché compatibili con gli stanziamenti complessivamente previsti. In osservanza a tale previsione, il presente piano evidenzia, dunque, anche le posizioni la cui copertura era già stata prevista nelle precedenti annualità 2024 e 2025 ma non è stata perfezionata, per le quali si ritiene di confermare la previsione assunzionale.

Qualora si verificassero scoperture della quota di riserva per i disabili e le altre categorie protette, di cui alla legge 68/1999, sarà attivata una convenzione ai sensi art. 11 L. 68/1999 con l'Ufficio collocamento mirato, ambito territoriale di Reggio Emilia, oppure concorsi specifici riservati o inserimento di riserva di posti.

Nell'elencazione delle assunzioni a tempo indeterminato il servizio indicato nella colonna "Servizio di assegnazione" è indicativo e l'assunzione potrà essere destinata ad altro servizio senza necessità di variare la programmazione approvata.

.

Codice	Area	profilo	Servizio di assegnazione	Modalità di reclutamento	Note/Stato procedura
<b>Tempo indeterminato - Programmazione 2026-2028 (comprese assunzioni già previste dal precedente piano triennale dei fabbisogni confermate col presente atto)</b>					
<b>Anni 2024 e 2025</b>					
2024 – IST2INF	Istruttori	Agente di polizia locale provinciale	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	concorso	PTFP 24-26 Procedura concorsuale in atto
2024 – FEQ1TEC	Funz. EQ	Funzionario informatico	Sistemi informativi e tecnologici	mobilità/concorso	PTFP 24-26 - Procedura di reclutamento da avviare
2025 – IST1INF	Istruttori	Istruttore tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	mobilità/concorso	PTFP 25-27 - Procedura di reclutamento da avviare
2025 – IST1UAS	Istruttori	Istruttore tecnico	Unità ammin.speciale per PNRR e investimenti	mobilità/concorso	PTFP 25-27 Procedura di reclutamento da avviare - in utilizzo condiviso con il Servizio sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica
2025 – IST2INF	Istruttori	Agente di polizia locale provinciale	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	concorso	PTFP 25-27 Procedura concorsuale in atto
2025 – IST3INF	Istruttori	Agente di polizia locale provinciale	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	concorso	Sostituzione personale cessato nel corso dell'anno 2025 - Procedura concorsuale in atto
<b>Anno 2026</b>					
2026 – FEQ1UAS	Funz. EQ	Funzionario giuridico	Unità ammin.speciale per PNRR e investimenti	Scorrimento graduatoria	Graduatoria di concorso vigente
2026 – FEQ2UAS	Funz. EQ	Funzionario giuridico	Unità ammin.speciale per PNRR e investimenti	Scorrimento graduatoria	Graduatoria di concorso vigente
2026 – FEQ1INF	Funz. EQ	Funzionario tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Scorrimento graduatoria/concorso	Graduatoria di concorso vigente
2026 – FEQ2INF	Funz. EQ	Funzionario tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Concorso	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – FEQ3INF	Funz. EQ	Funzionario tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Concorso	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – FEQ4INF	Funz. EQ	Funzionario tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Concorso	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – FEQ5INF	Funz. EQ	Funzionario tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Concorso	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – FEQ6INF	Funz. EQ	Ispettore di vigilanza	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Concorso	Procedura di reclutamento da avviare

Codice	Area	profilo	Servizio di assegnazione	Modalità di reclutamento	Note/Stato procedura
2026 – FEQ7INF	Funz. EQ	Funzionario amminist.vo-contabile	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Mobilità/concorso	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – FEQ1PIA	Funz. EQ	Funzionario tecnico valutazione ambientale	Pianificazione territoriale	Mobilità/concorso	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – FEQ3UAS	Funz. EQ	Funzionario amminist.vo-contabile	Unità ammin.speciale per PNRR e investimenti	Scorrimento graduatoria/concorso	Graduatoria di concorso vigente
2026 – FEQ1BIL	Funz. EQ	Funzionario finanziario	Bilancio	Mobilità/concorso	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – FEQ1EDS	Funz. EQ	Funzionario tecnico	Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	Mobilità	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – FEQ2EDS	Funz. EQ	Funzionario tecnico	Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	Concorso	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – FEQ3EDS	Funz. EQ	Funzionario amministrativo-cont.	Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	Mobilità	Trasferimento ai sensi art.3 commi 1 e 2 D.L. 25/2025
2026 – FEQ4EDS	Funz. EQ	Funzionario amministrativo-cont.	Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	Mobilità	Trasferimento ai sensi art.3 commi 1 e 2 D.L. 25/2025
2026 – FEQ5EDS	Funz. EQ	Funzionario amministrativo-cont.	Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	Mobilità	Trasferimento ai sensi art.3 commi 1 e 2 D.L. 25/2025
2026 – IST1EDS	Istruttori	Istruttore amministrativo	Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	Mobilità	Trasferimento ai sensi art.3 commi 1 e 2 D.L. 25/2025
2026 – IST1BIL	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	Bilancio	Mobilità/concorso	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – IST1INF	Istruttori	Istruttore tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Mobilità/concorso	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – IST2INF	Istruttori	Istruttore tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Mobilità/concorso	Procedura di reclutamento da avviare
2026 – DIR1PIA	Dirigente	Dirigente tecnico	Pianificazione territoriale	Concorso	Procedura da avviare
2026 – DIR1EDA	Dirigente	Dirigente tecnico	Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	Concorso riservato	Procedura da avviare ai sensi dell'art.28 comma 1-bis D.L. 75/2023
<b>Anno 2027</b>					
2027 – IST1INF	Istruttori	Agente di polizia locale provinciale	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Scorrimento graduatoria/concorso	Eventuale scorrimento graduatoria concorso in atto

Codice	Area	profilo	Servizio di assegnazione	Modalità di reclutamento	Note/Stato procedura
				so	
2027 – IST2INF	Istruttori	Agente di polizia locale provinciale	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Scorrimento graduatoria/concorso	Eventuale scorrimento graduatoria concorso in atto
<b>Anno 2028</b>					

### Assunzioni a tempo determinato e lavoro flessibile

Codice	Cat.	profilo	Settore assegnazione	Note/Stato procedura
<b>Assunzioni ex art. 90 / 110 del TUEL</b>				
<b>Altre assunzioni tempo determinato e lavoro flessibile programmazione 2025-2027</b>				
2025 – TDFAQ1TEC	Funz. EQ	Funzionario informatico	Sistemi informativi e tecnologici	CFL – Procedura da avviare
<b>Altre assunzioni tempo determinato e lavoro flessibile programmazione 2026-2028</b>				
2026 – TDFAQ1UAS	Funz. EQ	Funzionario alta specializzazione	Unità ammin.speciale per PNRR e investimenti	Art.110 comma 2 – 18 ore per Sistema Interbibliotecario Provinciale - Procedura da avviare

La spesa complessiva presunta per assunzioni a tempo determinato rientra all'interno dei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, tenendo conto che il suddetto limite non trova applicazione per le assunzioni a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000.

Con riferimento al personale dirigenziale, nelle more delle procedure di reclutamento a tempo indeterminato per la copertura del posto di dirigente del Servizio Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica, al fine di assicurare lo svolgimento delle attività e garantire senza soluzione di continuità l'erogazione dei servizi, la posizione viene coperta con incarico a tempo determinato, per il tempo strettamente necessario.

Potranno essere attivati rapporti di lavoro flessibile, ivi comprese la somministrazione di lavoro e l'assegnazione temporanea di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 30, comma 2-sexies, del d.lgs. 165/2001, per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali ora non prevedibili, nel rispetto del tetto di spesa 2009 e comunque compatibilmente con gli stanziamenti posti a bilancio e alla legislazione nazionale vigente nel tempo.

Si potrà dare corso all'attivazione di rapporti di lavoro flessibile previsti dalla normativa vigente per le necessità connesse al raggiungimento dei traguardi e degli obiettivi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché a quelli relativi alla realizzazione degli interventi previsti dal Piano nazionale complementare di cui all'art. 1 del d.l. 59/2021, avvalendosi anche delle specifiche modalità previste da disposizioni di legge speciali.

Potranno essere conferite mansioni superiori al verificarsi di situazioni ora non prevedibili, compatibilmente con la legislazione nazionale vigente nel tempo, nei limiti complessivi della spesa di personale dell'ente.

LEGENDA CODICE IDENTIFICATIVO:

<i>esempio:</i>	<i>2026OE1INF</i>
ANNO:	2026
AREA	OE operatore esperto
NUMERO PROGRESSIVO	1
SERVIZIO:	INF

PRE	Presidenza
AAG	Affari generali
TEC	Servizi informativi e tecnologici
BIL	Bilancio
PIA	Pianificazione territoriale
INF	Infrastrutture, Mobilità sostenibile e patrimonio
EDS	Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica
UAS	Unità amm.speciale per il PNRR e gli investimenti

Servizio/Ufficio: U.O. Risorse Umane  
Proposta N° 2025/4575

Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026 - 2028 -  
APPROVAZIONE "STRALCIO" SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" -  
SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE"

---

PARERE AI SENSI DELL'ART.49, COMMA 1, DEL DECRETO LEGISLATIVO 18/08/2000,  
N°267.

Regolarità Tecnica: FAVOREVOLE

Li, 29/12/2025

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
INTERESSATO

F.to GARUTI ANNA LISA

Servizio/Ufficio: U.O. Risorse Umane  
Proposta N° 2025/4575

Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026 - 2028 -  
APPROVAZIONE "STRALCIO" SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" -  
SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE"

---

PARERE AI SENSI DELL'ART.49, COMMA 1, DEL DECRETO LEGISLATIVO 18/08/2000,  
N°267.

Regolarità Contabile: FAVOREVOLE

Li, 29/12/2025

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

F.to DEL RIO CLAUDIA

## **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

DECRETO DEL PRESIDENTE N. 208 DEL 29/12/2025

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026 - 2028  
- APPROVAZIONE "STRALCIO" SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E  
CAPITALE UMANO" - SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEL  
FABBISOGNO DEL PERSONALE"

Si certifica che copia del presente decreto è pubblicata all'Albo pretorio, per 15 giorni consecutivi

Reggio Emilia, lì 29/12/2025

IL VICESEGRETARIO

F.to GARUTI ANNA LISA

Documento sottoscritto con modalità digitale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 82/2005.