

# AGGIORNAMENTO

## PIAO - SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

#### 3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

Il personale dipendente al 31/12/2025 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	<b>Categoria A (dal 01/04/2023 : Area degli Operatori )</b>	<b>Categoria B (dal 01/04/2023 : Area degli Operatori Esperti)</b>	<b>Categoria C (dal 01/04/2023 : Area degli Istruttori)</b>	<b>Categoria D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>TOTALE</b>
<b>Tempo indeterminato e pieno</b>	0	0	5	2	0	7
<b>Tempo indeterminato e parziale</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Tempo determinato e pieno</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Tempo determinato e parziale</b>	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	0	0	5	2	0	7

Il Personale attualmente in servizio è così ripartito:

#### Area degli Istruttori dal 31/12/2025

<b>PROFILO</b>	<b>N° dipendenti</b>
Istruttore amministrativo – ufficio Tributi a tempo pieno	1
Istruttore amministrativo – segreteria/contabilità a tempo pieno	1
Istruttore amministrativo – ufficio demografico a tempo pieno	1
Agente di polizia locale a tempo pieno	1
Istruttore amministrativo – ufficio tecnico a tempo pieno	1

## Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione dal 31/12/2025

PROFILO	N° dipendenti
Funzionario contabile (Responsabile area finanziaria) a tempo pieno	1
Funzionario tecnico (Responsabile area tecnica) a tempo pieno	1

Per un totale di 7 dipendenti di cui 6 donne e 1 uomo.

*N. B. : IN ESITO ALLA RICLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE, ENTRATA IN VIGORE IL PRIMO GIORNO DEL QUINTO MESE SUCCESSIVO ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CCNL 2019/2021, QUINDI DAL 01/04/2023 - NELLA DECLINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA - ALLE CATEGORIE (A, B, C, D), LE NUOVE QUATTRO AREE (OPERATORI, OPERATORI ESPERTI, ISTRUTTORI, FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE) E I NUOVI PROFILI PROFESSIONALI CHE SARANNO INDIVIDUATI DALL'AMMINISTRAZIONE AL LORO INTERNO.*

### 3.3.2 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:

Capacità assunzionale calcolata sui vigenti vincoli di spesa
--

#### Limiti della dotazione organica in senso finanziario

La spesa di personale conseguente alla definizione dei fabbisogni di personale effettuata dall'Amministrazione è coerente con l'obbligo di riduzione 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 tabella sotto riportata:

Descrizione	Importo (€)
Limite di spesa art. 1 comma 557 L. n. 296/2006	541.007,17
Spesa di personale anno 2026 - ultimo rendiconto approvato anno 2025 - calcolata come sopra descritto (esclusa IRAP) – (vedi calcolo capacità assunzionale)	348.672,93
Spesa di personale anno 2026 presunta calcolata come sopra descritto (esclusa IRAP) – dati DUPS 2026/2027/2028	484.111,41

#### Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo indeterminato

La spesa di personale è contenuta entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito dalla L. n. 58/2019, come di seguito illustrato:

- Rapporto tra ultimo triennio di entrate correnti al netto del FCDE e spese di personale, calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto di gestione approvato (Rendiconto 2025): 19,53%;
- Valore-soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione (art. 4, comma 1 DM 17/03/2020): 28,60%.

Il Decreto Crescita (D.L. n.34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Pray, collocandosi nella fascia demografica tra 1.000 e 1.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (28,60%), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

-in base al secondo comma dell'art. 4 c.1 prevista dalla Tab.1 per le dimensioni demografiche del comune, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati al netto del FCDE, non superiore al valore soglia citato e come di seguito evidenziato:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo (€)</b>
Spesa di personale al netto IRAP-ultimo rendiconto di gestione approvato- anno 2025	348.672,93
Entrate correnti: accertamenti di competenza relativi all'ultimo rendiconto approvato -anno 2025	1.883.389,47
Entrate correnti: accertamenti di competenza relativi al penultimo rendiconto approvato-anno 2024	1.796.568,58
Entrate correnti: accertamenti di competenza relativi al terzultimo rendiconto approvato-anno 2023	1.800.098,84
<b>MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO</b>	1.826.685,63
Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata 2025	41.155,50
<b>MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE</b>	1.785.530,13
<b>RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	19,53%
<b>VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI – LIMITE MASSIMO CONSENTITO</b>	28,60%
<b>LIMITE SPESA PER RISPETTO VALORE SOGLIA</b>	510.661,62
<b>SOMMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI 2026</b>	161.988,69
<b>COMUNE AL DI SOTTO DELLA SOGLIA DEI 2.000 ABITANTI TABELLA 1 D.M. 17/03/2025</b>	SI 28,60%
<b>SOMMA UTILIZZABILE NELL'ANNO PER ASSUNZIONI</b>	161.988,69
<b>CESSIONE SPAZI ASSUNZIONALI-DELIBERA G.C. N.67 DEL 27/10/2024</b>	11.303,49
<b>ART.14 COMMA 1 BIS D.L. 25/2025 CONVERTITO IN LEGGE 69/2025 – INCREMENTO FONDO RISORSE DECENTRATE IN DEROGA ALL'ART. 23 COMMA 2 D. LGS. 75/2015</b>	7.167,00
<b>SOMMA ASSUNZIONI EFFETTUATE NELL'ANNO 2025</b>	31.951,97
<b>SOMMA RESIDUA AL NETTO DELLA CESSIONE SPAZI ASSUNZIONALI- DELIBERA G.C. N.67 DEL 27/10/2024. CAPACITA' ASSUNZIONALE COMUNE DI PRAY</b>	<b>111.566,23</b>

La somma utilizzabile per nuove assunzioni a tempo indeterminato al fine di non sfiorare la % indicata in tabella 1 del DM è pari a € **111.566,23**.

L'amministrazione ha altresì verificato che l'applicazione dei maggiori spazi assunzionali di cui all'art. 5 del DM 17/03/2020, sopra rappresentata, sia contenuta all'interno del valore soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione di cui all'art. 4 del DM citato.

L'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate.

L'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale.

### **Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato**

Il ricorso a forme di lavoro flessibile è, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, riservato ad esigenze di carattere straordinario. Al fine di disincentivarne l'improprio utilizzo l'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, conv. con modif. dalla L. n. 122/2010, limita il ricorso al lavoro flessibile al valore della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, al netto delle esclusioni di legge. L'Amministrazione ha pertanto verificato il rispetto di tale soglia, come di seguito illustrato:

- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009: € 0,00
- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno corrente, al netto delle esclusioni previste dalla normativa vigente: € 0,00

### **Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali**

L'amministrazione:

- ha effettuato, con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 23/03/2026 la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza - art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 e circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014, accertando l'insussistenza di tali situazioni;
- ha approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 25 del 19/03/2024 Il piano triennale delle azioni positive 2024 – 2026;
- con delibera G.C. n.42 del 30/03/2026 è stato approvato il PIAO 2026-2028 comprendente il Calcolo Capacità Assunzionale 2026 – 2027 – 2028 sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano – sottosezione 3.3 – Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale - ;
- non si trova nella condizione di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA - Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008;
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione e rendiconti, ed il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) - Art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016;
- ha rispettato gli equilibri di bilancio e, conseguentemente, rispetta il pareggio di bilancio ai sensi dell'articolo 1, comma 466, della legge 11/12/2016, n. 232 (legge di bilancio 2017) avendo conseguito un risultato non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali.
- 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;

### **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:

<b>Categoria (dal 01/04/2023: Area)</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
A (dal 01/04/2023: Area degli Operatori)	-	-	-
B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti)	-	-	-
C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)	-	-	31/12/2028 n.1 Istruttore Amministrativo – Ufficio Tributi a tempo pieno (ex cat .C.)
D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)	-	-	-
Dirigenti	-	-	-

### **Programmazione del fabbisogno 2026 – 2028 e strategia di copertura dello stesso.**

Sulla base delle premesse testé descritte, la strategia di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2026 – 2028, tende alla copertura dei posti che si renderanno vacanti per quiescenza o dimissioni volontarie. Pertanto la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato **per il 2026 – 2027 – 2028** è presumibilmente la seguente:

<b>Profilo Professionale</b>	<b>Categoria 01/04/2023: Area)</b>	<b>Modalità di copertura del fabbisogno</b>	<b>Anno di copertura del fabbisogno</b>	<b>Costo previsto</b>
Collaboratore tecnico manutentivo a tempo pieno	Operatori esperti (2)	Procedura concorsuale pubblica o utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti o mobilità	<b>2026</b>	31.505,86 per dipendente
-	-	-	<b>2027</b>	-
Istruttore Amministrativo – Ufficio Tributi a tempo pieno	Istruttore (ex cat. C)	Procedura concorsuale pubblica o utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti o mobilità	<b>2028</b>	35.435,53

Nel triennio 2026/2028 non sono previste progressioni verticali di carriera.

Assunzioni mediante stabilizzazione di personale: nessuna.

Nel 2026-2028 si valuterà, altresì, l'utilizzo di convenzioni con altri enti al fine acquisire la figura del Segretario comunale tuttora vacante.

La programmazione degli **anni 2026 – 2027 - 2028** riguarda la sostituzione del personale eventualmente cessato per dimissioni volontarie o collocamento a riposo.

#### CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI:

Dato atto che la presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'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, ottenendone parere positivo **CON VERBALE DEL 26/06/2026 ASSUNTO AL NS. PROTOCOLLO N. 2990 DEL 01/07/2026.**