

# Allegato C

## 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 2025 calcolata come sopra descritto (esclusa IRAP) – dati DUPS 2026/2027/2028	421.416,01
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 2024): 23%;

- 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.

L'amministrazione ha pertanto previsto incrementi della spesa di personale nel rispetto delle percentuali individuate dall'art. 5 del suddetto decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019), come di seguito evidenziato:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo (€)</b>
Spesa di personale al netto IRAP-ultimo rendiconto di gestione approvato- anno 2024	406.521,60
Entrate correnti: accertamenti di competenza relativi all'ultimo rendiconto approvato -anno 2024	1.796.568,58
Entrate correnti: accertamenti di competenza relativi al penultimo rendiconto approvato-anno 2023	1.800.098,84
Entrate correnti: accertamenti di competenza relativi al terzultimo rendiconto approvato-anno 2022	1.826.889,73
<b>MEDIA ARITMETICA DEGLI ACCERTAMENTI DI COMPETENZA DELLE ENTRATE CORRENTI DELL'ULTIMO TRIENNIO</b>	1.807.852,38
Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata 2024-2026	40.542,96
<b>MEDIA ARITMETICA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE</b>	1.767.309,42
<b>RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	23%
<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>	505.450,50
<b>SOMMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI 2025</b>	98.928,90
<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>	98.928,90
<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 RESIDUA AL NETTO DELLA CESSIONE SPAZI ASSUNZIONALI- DELIBERA G.C. N.67 DEL 27/10/2024. CAPACITA' ASSUNZIONALE COMUNE DI PRAY</b>	<b>80.458,41</b>

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.51 del 26/06/2025 è stato approvato il Calcolo Capacità Assunzionale 2025 – 2026 – 2027 e ricognizione annuale eccedenze 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:

Categoria (dal 01/04/2023: Area)	2026	2027	2028
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)	-	-	-
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>
Collaboratore tecnico manutentivo a tempo pieno	Operatori esperti (2)	Procedura pubblica o graduatorie vigenti o concorso concorsuale di utilizzo di concorsuali	<b>2026</b>

Nel triennio 2026/2028 non sono previste nuove assunzioni di personale.

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.

#### 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 26/03/2026 ASSUNTO AL NS. PROTOCOLLO N.1531 DEL 27/03/2026.**

### 3.3.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE

#### **Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

##### Individuazione ed analisi della domanda formativa.

Nella progettazione formativa, l'analisi dei fabbisogni costituisce il momento fondamentale e può essere considerata già come una fase formativa, dal momento in cui coinvolge le persone a riflettere sulla professionalità espressa all'interno dell'organizzazione di appartenenza.

##### Linee di indirizzo per aree tematiche:

**Giuridica:** proseguimento dell'azione di rafforzamento delle conoscenze di base su norme giuridiche e delle responsabilità che ne derivano in capo ai lavoratori: approfondimenti amministrativi, con particolare riguardo al Responsabile del procedimento, codice dei contratti, appalti e gare, redazione corretta di atti amministrativi;

Economico-Finanziaria: approfondimenti in materia di aggiornamenti su tematiche finanziarie;

aumento delle competenze contabili legate al bilancio dell'ente e alla rendicontazione, dati i continui aggiornamenti in materia di adempimenti ragionieristici;

Informatica/telematica: accrescere le competenze informatiche del personale al fine di utilizzare al meglio gli applicativi più comuni, in modo da migliorare la produttività del lavoro, l'interazione tra i dipendenti di uffici e settori diversi, sviluppando maggior sinergia, precisione ed efficacia;

Sicurezza sul lavoro: proseguire l'attività di informazione/formazione del personale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro; Gli obblighi di formazione di cui all'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 competono al Datore di Lavoro (Dirigente Settore LL.PP.), come individuato con DS n.4 del 9/12/2008;

Esaminate le proposte e valutati gli impatti in termini organizzativi e di fattibilità economica si è pervenuti alla stesura del Piano della formazione 2026-2028 qui di seguito riportato.

<i>Programma della formazione generale e della formazione specialistica di addestramento generale - 2026/2028</i>			
<b>area tematica</b>	<b>titolo esemplificativo del corso</b>	<b>esigenze formative</b>	<b>obiettivi che si intendono raggiungere</b>
economico-finanziaria	Nozioni di base sul bilancio, PEG, DUP	formazione del personale che istruisce delibere e accertamenti	conoscenza dei requisiti di legittimità degli atti dal punto di vista contabile, per una corretta istruttoria
giuridica	MEPA e contratti pubblici	studio e applicazione degli strumenti, in particolare modo telematici, per effettuare ordini di acquisto per beni, servizi e forniture; avviare e gestire gare sopra e sotto soglia comunitaria	obiettivo di aggiornamento e di formazione
giuridica	Prevenzione della Corruzione	formazione obbligatoria	sensibilizzazione al fenomeno e prevenzione del rischio corruttivo approfondimento della normativa
giuridica	Privacy	formazione obbligatoria	approfondimento della normativa e sensibilizzazione sulla riservatezza dei dati
sicurezza	Sicurezza sul lavoro	formazione obbligatoria	formazione del personale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro
informatica	Digitalizzazione	Utilizzo degli strumenti di digitalizzazione nel rapporto con i cittadini e con gli enti	semplificazione delle comunicazioni e dello snellimento negli adempimenti

Il presente piano non è assolutamente rigido ed impermeabile, è prevista la possibilità di realizzare ulteriori interventi formativi in caso di eventuali e significative evoluzioni del quadro normativo, contrattuale e organizzativo.

A partire dal 2025, ogni dipendente pubblico dovrà completare almeno 40 ore annue di formazione.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato la nuova [direttiva 16/1/2025](#), dedicata alla **formazione e valorizzazione del capitale umano** nella Pubblica Amministrazione.

Questo documento si colloca in continuità con precedenti atti di indirizzo, come quello sul rafforzamento delle competenze ([23 marzo 2023](#)) e quello sulla misurazione e valutazione della performance ([28 novembre 2023](#)).

La direttiva definisce obiettivi, ambiti di formazione trasversali e strumenti a supporto dello sviluppo professionale del personale pubblico.

Tra le risorse messe a disposizione vi sono l'offerta formativa del Dipartimento della Funzione Pubblica, della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e del Formez PA.

### **Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:**

Si ritiene utile, da un punto di vista operativo, privilegiare un mix tra risorse interne all'organizzazione e risorse esterne.

All'interno dell'Ente sono presenti competenze professionali senz'altro utili ad un ruolo di docenza, che possono essere peraltro valorizzate in un contesto formativo organizzato e coerente.

Le competenze esterne devono essere a loro volta valorizzate attraverso una effettiva integrazione con la domanda formativa, evitando che sia l'offerta a determinare l'orientamento formativo e a condizionarne di riflesso gli esiti.

Il parco di docenti, relatori, provenienti dall'esterno, deve essere in sintonia con i programmi espressi dal piano formativo e su questa base assicurare allo stesso, in termini di contenuto, di metodologie, di strumenti, di tecniche, di linguaggio, un'elevata coesione con le finalità professionali presenti nel quadro delle azioni formative programmate. È evidente che l'apporto delle risorse esterne, se

correttamente sviluppato, è anche opportunità di arricchimento culturale, di confronto con altri contesti organizzativi, di stimolo per nuovi contesti di riflessione ed azione formativa.

### **Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale:**

#### Modalità formative previste

- formazione autonoma ed individuale del singolo lavoratore (studio, osservazione, conseguimento di particolari specializzazioni, master, partecipazione a corsi individuali di aggiornamento e/o formazione professionale);
- addestramento da parte di colleghi attraverso lo scambio di informazioni;
- riunioni di lavoro;
- partecipazione a seminari e a giornate di studio;
- partecipazione a convegni;

- corsi di aggiornamento o formazione specialistica al ruolo;
- corsi di formazione interni;
- corsi di formazione esterni;
- stage presso altri enti/aziende;

Misure adottare per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale

- permessi studio e/o congedi per la formazione previsti dalle norme di legge e contrattuali;
- utilizzo pianificato di permessi orari e/o ferie pregresse;
- utilizzo della flessibilità di orario;
- utilizzo del part-time;
- possibilità di seguire webinar da remoto e o in co housing;

**Obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze, livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti**

La pianificazione della formazione è un processo che risponde all'esigenza di sviluppare competenze e conoscenze delle risorse umane al fine di:

- Realizzare obiettivi;
- Supportare i processi di cambiamento;
- Accrescere le prestazioni non solo individuali, ma anche dell'intero Ente.

Esso inoltre si integra con le proposte formative che già sono previste nel Piano Triennale delle azioni positive a favore delle pari opportunità adottato inserito nel presente documento e nel Piano della trasparenza ed anticorruzione cui si rimanda. Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- Qualificare il personale in funzione delle novità e degli adempimenti introdotti dai continui provvedimenti di riforma della Pubblica Amministrazione;
- Migliorare le conoscenze non solo specifiche dei dipendenti, ma anche quelle trasversali, utili a comprendere le fasi di una determinata procedura;
- Migliorare le capacità relazionali e comunicative del personale dipendente che ha contatti con l'utenza cittadina;
- Sviluppare e sostenere competenze trasversali riferibili all'area dei comportamenti organizzativi, antidiscriminatori e di miglioramento delle relazioni interpersonali tra colleghi;
- Diffondere tra i dipendenti una cultura di comunicazione efficace nei luoghi di lavoro che permetta di migliorare il clima lavorativo e di prevenire e lenire situazioni di disagio e stress psicologico per la totalità dei lavoratori;
- Consolidare la consapevolezza del ruolo per il personale con incarichi di responsabilità;
- Potenziare le competenze in ambito informatico e linguistico del personale dipendente;
- Valutare il grado di soddisfazione da parte dei lavoratori allo scopo di rilevarne l'efficacia e di aggiornare ulteriori azioni formative. A tal fine, a cura

degli organizzatori del corso potranno essere predisposti dei questionari, anche comprensivi di elementi di autovalutazione, dei report e delle osservazioni finali.