

Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2026 - 2028

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2025: TOTALE: n. 36 unità di personale <i>di cui:</i> n. 33 a tempo indeterminato n. 2 a tempo determinato n. 1 ex art. 110 c.1 comma 1 d.lgs. 267/2000 a tempo determinato n. 35 a tempo pieno n. 1 a tempo parziale SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO Funzionari ed EQ (ex Cat D): n. 6 unità; Istruttori (ex Cat C): n. 26 unità Operatori Esperti: n. 4 unità;
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane -	a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: Visto l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e ss.mm.ii. che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria; Visto il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 2020 recante Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, che a decorrere dal 20 aprile 2020 ha introdotto un nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali dei comuni, come meglio spiegato dalla Circolare Interministeriale 8/6/2020, innovando un modello basato sulla spesa per il turn over che ormai era in uso da molti anni., suddividendo tutti i comuni in tre grandi aggregati: A. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti inferiore alla soglia di massima spesa del personale individuata dalla tabella 1 dell'art.4 del DM; B. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti superiore alla soglia di rientro della maggior spesa del personale individuata dalla tabella 3 dell'art.6 del DM; C. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti compreso tra i valori del gruppo a)

e i valori del gruppo b);

Visto l’articolo 6 del DPCM che specifica: “la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296”;

Visto l’articolo 57, comma 3 septies, della legge di conversione del d.l. n. 104/2020, in base al quale le assunzioni finanziate da altri soggetti ed effettuate a partire dal giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione, quindi dal 14 ottobre 2020, siano “neutralizzate” ai fini della determinazione delle capacità assunzionali di cui all’articolo 33 del d.l. n. 34/2019. A tal fine la spesa deve essere esclusa da quella per il personale e le entrate devono essere escluse da quelle correnti che servono a determinare tale rapporto;

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Preso atto che ai sensi del DPCM, il Comune si colloca nella fascia demografica 5.000 – 9.999 e, pertanto, la percentuale da applicare al calcolo del “valore soglia” è pari al 26,90%, pari ad una spesa massima del personale teorica calcolata in base fascia demografica di € **2.265.721,80**

Rilevato pertanto che, secondo la riclassificazione della spesa dettata dal Decreto e dalla Circolare Interministeriale, la Spesa del Personale (Macroaggregato 1), al netto di IRAP, risultante dall’ultimo Rendiconto di gestione approvato (2024) è pari a € **1.649.245,05**, mentre la spesa 2018 è pari ad € **1.427.127,06**;

Preso atto quindi che in base alla normativa sopra richiamata l’incidenza spesa del personale/entrate correnti è determinata secondo quanto riportato nella tabella, come di seguito riportata:

Calcolo delle entrate correnti

		ANNO	
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2026	
	ANNO	VALORE	FA-SCIA
Popolazione al 31 dicembre	2025	8.587	e

	ANNI		VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2024	(a)	1.649.245,05 € (I)
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022		8.112.062,13 €
		2023		8.487.620,82 €
		2024		10.192.826,77 €
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			8.930.836,57 €
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024		508.078,94 €
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	8.422.757,63 €
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)	19,58%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)	26,90%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)	30,90%
ENTE VIRTUOSO				
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	616.476,75 €	

	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1			(f1)	2.265.721,80 €
	Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo			2026 (g)	26,90%
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno			2026 (h)	2.265.721,80 €
Verificato, pertanto, che la Spesa del Personale come risultante dall’ultimo Rendiconto di gestione approvato (anno 2024) è inferiore al “valore soglia” con un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti pari 19,58%; Considerato che la Spesa del Personale 2025 come risultante dai dati provvisori del Preconsuntivo è pari ad € 1.591.828,57 Preso atto che ai sensi dell’art. 6, comma 3 del DM in argomento, come interpretato dalla Circolare Interministeriale, per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, secondo le modalità chiarite dal parere MEF- RGS - Prot. 12454 del 15/01/2021, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, che per il Comune ammonta ad € 2.265.721,80 Evidenziato, pertanto, che il limite di spesa teorica è di € 2.265.721,80, e che pertanto l’incremento di spesa di personale nel triennio 2026 -2028 non potrà in ogni caso superare tale valore soglia; Verifica della sostenibilità finanziaria pluriennale La programmazione del fabbisogno di personale deve rispettare non solo i vincoli puntuali della spesa annuale, ma anche il principio della sostenibilità finanziaria strutturale dell'ente nel medio-lungo termine, in conformità agli indirizzi della Corte dei Conti (Sentenza Sezione regionale Veneto 15/2021; Determinazione Sezione regionale Toscana n. 82/2023). In particolare: • Principio di sostenibilità pluriennale: gli oneri di personale devono essere sostenibili non solo nell'anno di assunzione, ma anche negli anni successivi, in relazione all'andamento strutturale delle entrate correnti e alla dinamica delle altre spese correnti;					

- Asseverazione dell'organo di revisione: il rispetto dell'equilibrio pluriennale deve essere accertato dall'organo di revisione in sede di valutazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale inserito nel DUP e in coerenza con le previsioni di bilancio;
- Raccordo con la programmazione complessiva: la sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate dipende non solo dalla spesa di personale, ma anche da tutte le altre programmazioni contenute nel DUP e conseguentemente previste nel bilancio; pertanto, la valutazione dell'equilibrio pluriennale deve considerare l'intero quadro della gestione finanziaria dell'ente.

Dato atto che la programmazione dei fabbisogni per il triennio 2026–2028 è stata elaborata nel pieno rispetto di tali principi e risulta compatibile con il mantenimento della sostenibilità finanziaria anche nel corso delle annualità successive.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo)* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: € 1.774.157,72 , così come certificato dal Revisore del conto con verbale n. 92, prot. n. 16217 del 20.10.2014

spesa di personale prevista, ai sensi del comma 557, per l'anno 2026: Euro 1.618.301,00

Nota metodologica: Il calcolo del tetto di spesa ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 296/2006 si basa sulla media della spesa di personale del triennio 2011–2013. Tuttavia, la maggiore spesa derivante da assunzioni a tempo indeterminato finanziate con i nuovi spazi assunzionali concessi dal DPCM 17 marzo 2020 è esclusa da tale vincolo e non rileva ai fini del suo rispetto.

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue: /

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: € 124.730,49
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2026: € 53.233,87 (di cui _____ € in deroga)

Nota: La spesa per lavoro flessibile del 2026 è stimata sulla base delle esigenze organizzative attuali e sarà confermata nella Nota di Aggiornamento del DUP. Essa include le assunzioni a tempo determinato di cui alle tabelle di dettaglio successive.

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente 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;

si attesta che il Comune non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

CESSAZIONI PREVISTE NEL 2026-28

Area CCNL 16/11/22	categoria vecchio ccnl	Profilo		tabellare (incl. diff.)	tredicesima	oneri (%)	oneri (€)	totale	Dota- zione	Costo al netto degli oneri	costo	costo al lordo dell'IRAP
Area Istruttori	C5	Agente Po- lizia Locale		25.011,00 €	27.095,25 €	26,68%	7.229,01 €	34.324,26 €	1	27.095,25 €	34.324,26 €	36.627,36 €
Area Fun- zionari ed EQ	D4	Funziona- rio		28.520,00 €	30.896,67 €	26,68%	8.243,23 €	39.139,90 €	1	30.896,67 €	39.139,90 €	41.766,12 €
Area Istruttori	C6	Istruttore Amm.		24.350,00 €	26.379,17 €	26,68%	7.037,96 €	33.417,13 €	1	26.379,17 €	33.417,13 €	35.659,36 €
totali									3	84.371,09 €	106.881,29 €	114.052,84 €

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni per lo svolgimento delle attività istituzionali e per il raggiungimento degli obiettivi di performance:

La programmazione dei fabbisogni di personale è stata elaborata sulla base di:

- 1) Analisi funzionale delle aree di servizio: le attuali dotazioni organiche non coprono pienamente le funzioni e i processi critici, in particolare nei settori della pianificazione urbana, della gestione dei servizi locali in ambiti ottimali e dell'attuazione del PNRR;
- 2) Evoluzione normativa: le normative statali e regionali richiedono figure professionali specifiche (RUP, responsabili paesaggistici, project manager PNRR, responsabili digitalizzazione), non presenti nell'attuale organico;
- 3) Ricambio naturale e turnover: la stima conservativa delle cessazioni nel triennio 2026–2028 (3 cessazioni nel 2026) consente di massimizzare le assunzioni nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria;
- 4) Equilibrio di bilancio pluriennale: tutte le assunzioni programmate sono state valutate in termini di sostenibilità strutturale, assicurando il rispetto del rapporto spesa personale/entrate correnti.

d) 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 n. 36 del 17/02/2026;

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

ASSUNZIONI PREVISTE NEL 2026

a) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Area CCNL 16/11/22	cat. Vecchio ccnl	Profilo	Trattamento Tabellare ed Indennità Fisse	tredicesima	oneri %	oneri	totale	Assunzioni	Costo al netto degli oneri	costo	costo al lordo dell'I-RAP	modalità di reclutamento
Area Istruttori	C1	Istruttore Amministrativo	23.138,75 €	25.066,98 €	26,68 %	6.687,87 €	31.754,85 €	1	25.066,98 €	31.754,85 €	33.885,54 €	scorrimento graduatoria
Area Funzionari ed elevate qualificazioni	D1	Funzionario amministrativo	25.114,11 €	27.206,95 €	26,68 %	7.258,81 €	34.465,77 €	1	27.206,95 €	34.465,77 €	36.778,36 €	concorso
Area Istruttori	C1	Agente di Polizia Locale	24.249,59 €	26.270,39 €	26,68 %	7.008,94 €	33.279,33 €	1	26.270,39 €	33.279,33 €	35.512,31 €	Mobilità/scorrimento graduatoria/concorso.
Area Istruttori	C1	Istruttore Tecnico	23.138,75 €	25.066,98 €	26,68 %	6.687,87 €	31.754,85 €	1	25.066,98 €	31.754,85 €	33.885,54 €	Mobilità/scorrimento graduatoria/concorso.
totali								4	103.611,30 €	131.254,90 €	140.061,75 €	

b) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Area CCNL 16/11/22	catego- ria vec- chio ccnl	Profilo	Tratta- mento Ta- bellare ed Indennità Fisse	tredice- sima	oneri %	oneri	totale	Assun- zioni	Costo al netto de- gli oneri	costo	costo al lordo dell'I- RAP	modalità di reclutamento
Area Fun- zionari ed elevate qualifica- zioni	D1	Funzionario Tecnico	4.185,69 €	4.534,50 €	26,68 %	1.209,8 0 €	5.744,30 €	1	4.534,50 €	5.744,30 €	6.129,73 €	Comma 557 L. 311/14, 6 ore settimanali
Area Istrut- tori	C1	Agente P.L.	6.062,40 €	6.567,60 €	26,68 %	1.752,2 4 €	8.319,84 €	1	6.567,60 €	8.319,84 €	8.923,43 €	Mobilità/scor- rimento gra- duatoria/con- corso. Durata 3 mesi
Area Istrut- tori	C1	Agente P.L.	8.083,20 €	8.756,80 €	26,68 %	2.336,3 1 €	11.093,1 1 €	2	17.513,60 €	22.186,22 €	24.061,71 €	Mobilità/scor- rimento gra- duatoria/con- corso. Durata 4 mesi
Area Istrut- tori	C1	Istruttore Amministra- tivo	9.641,15 €	10.444,58 €	26,68 %	2.786,6 1 €	13.231,1 9 €	1	10.444,58 €	13.231,19 €	14.119,00 €	Mobilità/scor- rimento gra- duatoria/con- corso. Durata 5 mesi
totali								5	39.060,28 €	49.481,55€	53.233,87€	

ASSUNZIONI PREVISTE NEL 2027

- **NON sono previste assunzioni a Tempo Determinato**
- **NON sono previste assunzioni mediante stabilizzazione di personale**

ASSUNZIONI PREVISTE NEL 2028

- **NON sono previste assunzioni a Tempo Determinato**
- **NON sono previste assunzioni mediante stabilizzazione di personale**

SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA PLURIENNALE E CONCLUSIONI

Verifica della compatibilità con i vincoli normativi

La programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2026–2028 è stata verificata nel rispetto dei seguenti vincoli normativi:

1. Vincolo di capacità assunzionale (DPCM 17 marzo 2020): ✓ Conforme
 - Spesa attuale < soglia massima 26,90%
 - Spesa programmata entro i limiti
2. Vincolo di tetto della spesa di personale (L. 296/2006, art. 1 comma 557): ✓ Conforme
 - Spesa 2026 entro limite storico con esclusioni normative applicate
3. Vincolo sul lavoro flessibile (D.L. 78/2010, art. 9 comma 28): ✓ Conforme
4. Assenza di eccedenze di personale: ✓ Conforme
 - Nessuna situazione di sovradimensionamento
5. Equilibrio strutturale di bilancio: ✓ Conforme
 - Rapporto spesa corrente/entrate correnti sostenibile nel medio periodo
 - Programmazione finanziaria coerente con il DUP

Monitoraggio e aggiornamento

La presente programmazione sarà monitorata continuativamente e potrà essere aggiornata in sede di Nota di Aggiornamento del DUP, qualora si verificassero significative variazioni nelle seguenti circostanze:

- Eccedenze inaspettate di entrate correnti o variazioni strutturali;
- Cessazioni di personale superiori alle stime effettuate;
- Nuovi obblighi normativi che richiedano figure professionali ulteriori;
- Modifiche nei vincoli di spesa di livello centrale;
- Variazioni negli equilibri di bilancio complessivi dell'ente.

Conclusioni

Il Comune, sulla base della presente programmazione strategica e operativa, procede alla programmazione dei fabbisogni di personale del triennio 2026–2028 nel pieno rispetto della normativa vigente e con l'obiettivo di garantire:

- Funzionalità organizzativa nella erogazione dei servizi pubblici locali;
- Sostenibilità finanziaria pluriennale degli oneri di personale;
- Efficienza operativa attraverso il reclutamento di figure professionali qualificate e specializzate;
- Continuità amministrativa nel perseguimento degli obiettivi strategici definiti nella Sezione Strategica del DUP e nella programmazione generale dell'ente.