

Comune di Quarto d'Altino

Città Metropolitana di Venezia



**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO
DI PERSONALE
2025 – 2027**

All. 3.3 del PIAO 2025-2027

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025 – 2027

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni
- d) Le scelte organizzative
- e) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- f) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- g) Quantificazione risorse decentrate
- h) I costi del fabbisogno di personale
- i) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

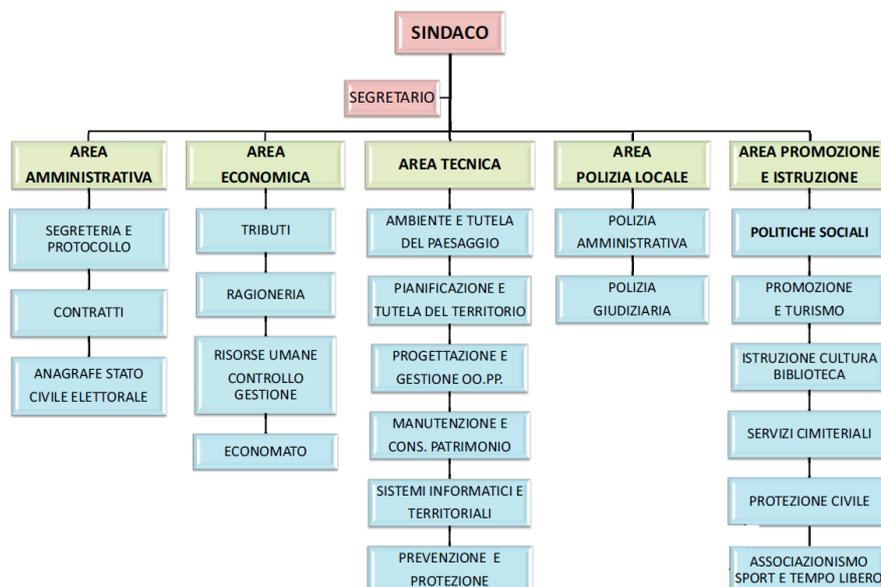
a) Premessa

Le previsioni di spesa per il fabbisogno di personale stimate per il triennio 2025-2027, tenuto conto che la dinamica della spesa di personale dell'anno 2027 non presenterà scostamenti rispetto a quanto previsto per l'anno 2026, sono state approvate con il verbale di deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 31/07/2024, recante "Presentazione ed approvazione del DUP Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2025-2027 ai sensi dell'art. 151 e dell'art. 170, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2000" e successivamente aggiornato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 40 del 23/12/2024, recante "Presentazione ed approvazione della nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2025-2027 ai sensi dell'art. 151 e dell'art. 170, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000".

L'attuale quadro normativo contenuto nell'art. 33 del D.L. 34 del 30 aprile 2019, convertito con la Legge 28 giugno 2019 n. 58 e il conseguente Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione del 17 marzo 2020 nonché la circolare esplicativa dello stesso Ministero del giugno 2020, ha delineato nuove e importanti possibilità nelle modalità di assunzione del personale per i Comuni italiani, imponendo la sistematica periodica revisione ed eventuale aggiornamento dei piani programmatici di fabbisogno del personale per aggiornare e monitorare i parametri assunzionali di spesa ridefiniti dal D.M. 17/03/2020.

b) L'organizzazione dell'ente

La struttura è stata da ultimo ridefinita con DGC n. 9 del 27/01/2022 di seguito rappresentata. Anche in relazione alla nuova macrostruttura si rende necessario aggiornare e rivisitare la programmazione del personale.



c) Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica alle assunzioni di personale.

La complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

ADEMPIMENTO	SANZIONE	RIFERIMENTI NORMATIVI
Piano Triennale dei fabbisogni di personale	Le P.A. che non provvedono all'adozione del piano triennale dei Fabbisogni "non possono assumere nuovo personale"	Art. 39 c. 1 L. 449/97 Art. 91 D.Lgs 267/2000 Art. 6 D.Lgs 165/2001 comma 557quater L. 296/2006
Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le P.A. che non effettuano la ricognizione annuale delle eccedenze di personale "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere".	Art. 33 c. 1 D.Lgs 165/2001 Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 28.04.2014 n. 4
Adozione del Piano triennale azioni positive	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette.	Art. 48 D.Lgs 198/2006
Adozione annuale di un documento programmatico triennale denominato "Piano della Performance". L'art. 169 c. 3 bis TUEL specifica che per gli enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione.	Art. 169 c. 3 bis D.Lgs 267/2000
Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale.	Art. 1 c. 557 e ss L. 296/2000 Art. 3 c. 5 bis D.L. 90/2014 Circolare RGS 5/2016 Corte Conti Sez. Autonomie Delibera n., 25/2014
Rispetto dei termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche.	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli Enti)	Art. 9 c. 1 quinquies D.L. 113/2016
Mancata certificazione di un credito nei confronti delle P.A.	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9 c. 3-bis D.L. 185/2008
Assenza dello stato di deficiarietà strutturale e di dissesto. Per gli Enti deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL) presso il Ministero dell'Interno.		Art. 243 c. 1 D.Lgs 267/2000
Obbligo, a partire dal 20.04.2020 del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi.		Art. 33 c. 2 D.L. 30.04.2019 n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28.06.2019 n. 58

Si dà atto che il Comune di Quarto d'Altino:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 30/04/2024 ha approvato il rendiconto della gestione esercizio finanziario 2023 (ultimo approvato);
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 31/07/2024 ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 ai sensi dell'art. 151 e dell'art. 170, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 del 23/12/2024 ha approvato la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025-2027 ai sensi dell'art. 151 e dell'art. 170, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 23/12/2024 ha approvato il bilancio di previsione 2025-2027;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 09/01/2025 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione finanziario 2025/2027;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 27/02/2025 ha approvato il piano della Performance 2025-2027, con approvazione degli obiettivi di P.E.G. assegnati ai Responsabili di Area;
- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che, dall'ultimo Conto Consuntivo approvato, non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- ha attestato l'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente;

TEMPO INDETERMINATO

AREA AMMINISTRATIVA				
Segreteria e Protocollo, Gare e Contratti, Anagrafe Stato civile Elettorale				
Area Professionale	Profilo Professionale	Assunto		note
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amministrativo	1	matr.244	
Istruttori	Istruttore Amministrativo	0		
Operatori Esperti	Operatori Amministrativo esperto	5	matr.29-matr.72- matr.96-matr.211- matr.252	
TOTALE		6		

AREA ECONOMICA				
Ragioneria, risorse umane controllo di gestione, Tributi, Economato				
Area Professionale	Profilo Professionale	Assunto		note
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amministrativo	1	matr.58	
Istruttori	Istruttore Amministrativo	3	matr.249-matr.254- matr.71	
Operatori Esperti	Operatore Amministrativo esperto	1	matr.237	
TOTALE		5		

AREA TECNICA				
Ambiente, Tutela del Paesaggio, Pianificazione urbanistica, Lavori Pubblici, Manutenzioni, Sistema Informatico e Territoriale, Prevenzione e Protezione				
Area Professionale	Profilo Professionale	Assunto		note
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico	3	matr.9-matr.259- matr.260	
Istruttori	Istruttore Tecnico	2	matr.256-matr.88	
Istruttori	Istruttore Amministrativo	1	matr.264	
Operatori Esperti	Operatore Tecnico esperto	2	matr.215-matr.253	
TOTALE		8		

AREA POLIZIA LOCALE				
Polizia Amministrativa e Giudiziaria				
Area Professionale	Profilo Professionale	Assunto		note
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario di Vigilanza	2	matr.39-matr.257	
Istruttori	Istruttore di Vigilanza	2	matr.236-matr.247	
Operatori Esperti	Operatore Amministrativo Esperto	1	matr.81	
TOTALE		5		

AREA PROMOZIONE E ISTRUZIONE				
Politiche sociali, Promozione e Turismo, Istruzione e Cultura, Servizi Cimiteriali, Protezione Civile				
Area Professionale	Profilo Professionale	Assunto		note
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amministrativo	1	matr.78	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Socio-Assistenziale	2	matr.26-matr.261	
Istruttori	Istruttore Tecnico	1	matr.95	
Istruttori	Istruttore Amministrativo	3	matr.233-matr.250-matr.262	
Operatori Esperti	Operatore Amministrativo Esperto	1	matr.52	
TOTALE		8		

TOTALI PER AREA PROFESSIONALE		
Area Professionale	Personale Assunto	note
Operatori esperti	10	
Istruttori	12	
Funzionari ed elevata qualificazione	10	
TOTALE	32	

d) Le scelte organizzative

L'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance. L'obiettivo dell'Amministrazione è di proseguire in continuità con la programmazione da ultimo stabilita con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 31/07/2024 recante "Presentazione e approvazione del DUP Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2025-2027 ai sensi dell'art. 151 e dell'art. 170, comma 1, del D.Lgs n. 267/2000" e successivo aggiornamento effettuato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 del 23/12/2024 recante "Presentazione ed approvazione della nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027 ai sensi dell'art. 151 e dell'art. 170, comma 1. Del D.Lgs. . 267/2000", nel rispetto dei vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

Nella determinazione delle scelte organizzative si è ritenuto prioritario:

- dare copertura alle cessazioni maturate e maturande nel corso del triennio di riferimento per dimissioni volontarie e/o per collocamento a riposo;
- integrare l'organico delle diverse aree come maggiormente necessario, anche tenendo conto delle valutazioni espresse dai responsabili di area, ai sensi dell'art. 33 d.lgs. 165/2001 ed acquisite agli atti dell'ufficio risorse umane, in occasione della ricognizione annuale delle eccedenze di personale;
- valorizzare le competenze del personale dipendente già in forza all'ente utilizzando l'istituto della mobilità interna tra aree.

A fronte di quanto sopra esposto, si precisa che il comune di Quarto d'Altino ha effettuato le assunzioni di seguito elencate, **previste nel PTFP 2024-2026 per l'anno 2024**, con assegnazione presso i seguenti uffici:

- Area Promozione ed Istruzione: n. 1 istruttore amministrativo con decorrenza 2/5/2024 (matr.262);
- Area Tecnica: n. 1 istruttore amministrativo con decorrenza 2/9/2024 (matr.264);
- Area Tecnica: n. 1 istruttore tecnico con decorrenza 1/1/2025 (matr.265);
- Area Tecnica: n. 1 progress. verticale da Area Istruttori a Funzionari decorrenza 01/01/2025 (matr.88);
- Area Economica: n. 1 progress. verticale da Area Istruttori a Funzionari decorrenza 01/01/2025 (matr.71);
- Area Tecnica: n. 1 istruttore tecnico decorrenza 03/03/2025 (matr.266);
- Area Tecnica: n. 1 istruttore tecnico decorrenza 03/03/2025 (matr.267);

Si evidenzia infine che le procedure assunzionali già previste per l'anno 2024, nella precedente programmazione del fabbisogno di personale e non concluse, proseguiranno nel corso dell'anno 2025 come di seguito specificato:

- Area Economica: n. 1 istruttore amministrativo;

Inoltre, al fine di delineare il fabbisogno di personale del triennio 2025-2027 si riportano di seguito le cessazioni intercorse successivamente all'approvazione del precedente PIAO 2024-2026 nonché le cessazioni previste, elencando i profili da sostituire nei vari anni:

- In data 27/06/2024 è cessato dal servizio un dipendente a tempo pieno e indeterminato, con profilo professionale di **istruttore amministrativo assegnato all'Area Promozione e Istruzione** (matr.245);
- In data 15/08/2024 è cessato dal servizio un dipendente a tempo pieno e indeterminato, con profilo professionale di **istruttore amministrativo assegnato all'Area Amministrativa** (matr.210);
- In data 31/07/2024 è cessato dal servizio un dipendente a tempo pieno e indeterminato, con profilo professionale di **istruttore tecnico assegnato all'Area Tecnica** (matr.258);
- In data 15/09/2024 è cessato dal servizio un dipendente a tempo pieno e indeterminato, con profilo professionale di **istruttore tecnico assegnato all'Area Tecnica** (matr.240);
- In data 31/07/2025 è prevista la cessazione dal servizio per collocamento in quiescenza di un dipendente a tempo pieno e indeterminato, con profilo professionale di **Funzionario di Vigilanza assegnato all'Area Polizia Locale** (matr.39);
- Nel 2026 si prevede la cessazione dal servizio per collocamento in quiescenza di un dipendente a tempo pieno e indeterminato, con profilo professionale di **Funzionario Socio-Assistenziale assegnato all'Area Promozione e Istruzione** (matr.26);

e) Fabbisogno di personale a tempo INDETERMINATO triennio 2025-2027

Il fabbisogno di personale dell'Ente viene stabilito come di seguito indicato, stabilendo in via preventiva che potranno essere attuate modifiche nella distribuzione del personale tra le aree, conseguenti a sopravvenute esigenze organizzative, con priorità e modalità fornite con specifico atto di indirizzo giuntale.

Si dà atto altresì che la copertura dei posti già in dotazione organica attualmente ricoperti e che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifiche del presente PIAO – sezione 3.3, nel rispetto dell'Area e del Profilo Professionale, dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia, fermo restando le procedure per il medesimo posto da ricoprire. Pertanto il Responsabile di Area Economica cui compete il Servizio Risorse Umane è autorizzato alla sostituzione del dipendente cessato nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza modificare il PIAO – sezione 3.3.

AREA AMMINISTRATIVA

Area Professionale	Profilo professionale	Organico Attuale (1/1/2025)	Organico previsto 2025	Organico Previsto 2026	Organico previsto 2027	Note
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amministrativo	1	1	1	1	• matr.244
Istruttori	Istruttore Amministrativo	0	1	1	1	+1 Sostituzione per dimissioni (matr.210) Modalità ass.: scorrimento graduat. altro Ente
Operatori esperti	Operatore Amm.tivo esperto	5	5	5	5	• matr. 29 • matr.72 • matr.96 • matr.211 • matr.252
TOTALE		6	7	7	7	

AREA ECONOMICA

Area Professionale	Profilo professionale	Organico Attuale (1/1/2025)	Organico previsto 2025	Organico Previsto 2026	Organico previsto 2027	Note
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amministrativo	2	2	2	2	• matr.58 • matr.71
Istruttori	Istruttore Amministrativo	2	3	3	3	• matr.249 • matr.254 + 1 sostituzione mobilità interna (matr.210) modalità ass. mobilità/ scorrimento graduat.
Operatori esperti	Operatore Amm.tivo esperto	1	1	1	1	• matr.237
TOTALE		5	6	6	6	

AREA TECNICA

Area Professionale	Profilo professionale	Organico Attuale (1/1/2025)	Organico previsto 2025	Organico Previsto 2026	Organico previsto 2027	Note
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico	4	4	4	4	• matr.9 • matr.259 • matr.260 • matr.88
Istruttori	Istruttore Tecnico	2	4	4	4	• matr.256 • matr.265 • matr.266 (3/3/25) • matr.267 (3/3/25)
Istruttori	Istruttore Tecnico P/T	0	1	1	1	+ 1 modalità ass.: scorr. graduatoria
Istruttori	Istruttore Amministrativo	1	1	1	1	• matr.264
Operatori Esperti	Operatore Tecnico Esperto	2	2	2	2	• matr.215 • matr.253
TOTALE		9	12	12	12	

AREA POLIZIA LOCALE

Area Professionale	Profilo professionale	Organico Attuale (1/1/2025)	Organico previsto 2025	Organico Previsto 2026	Organico previsto 2027	Note
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario di Vigilanza	2	2	2	2	<ul style="list-style-type: none"> • matr.39 fino al 31/07/2025 • matr.257 -1 dimissioni per pensionamento +1 mobilità esterna
Istruttori	Istruttore di Vigilanza	2	2	2	2	<ul style="list-style-type: none"> • matr.236 • matr.247
Operatori Esperti	Operatore Amministrativo Esperto	1	1	1	1	<ul style="list-style-type: none"> • matr.81
	TOTALE	5	5	5	5	

AREA PROMOZIONE E ISTRUZIONE

Area Professionale	Profilo professionale	Organico Attuale (1/1/2025)	Organico previsto 2025	Organico Previsto 2026	Organico previsto 2027	Note
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amministrativo	1	1	1	1	<ul style="list-style-type: none"> • matr.78
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Socio-Assistenziale	2	2	2	2	<ul style="list-style-type: none"> • matr.26 • matr.261
Istruttori	Istruttore Amministrativo	3	4	4	4	<ul style="list-style-type: none"> • matr.233 • matr.250 • matr.262 +1 Sostituz. dimissioni matr.245 (scorrimento graduat. altro Ente)
Istruttori	Istruttore Tecnico	1	1	1	1	<ul style="list-style-type: none"> • matr.95
Operatori Esperti	Operatore Ammi.vo esperto	1	1	1	1	<ul style="list-style-type: none"> • matr.52
	TOTALE	8	9	9	9	

Consistenza Fabbisogno di personale a tempo indeterminato per Area professionale:

Area Professionale		Organico Attuale (al 01/01/2025)	Organico previsto 2025	Organico Previsto 2026	Organico previsto 2027	Note
Funzionari ed elevata qualificazione		12	12	12	12	
Istruttori		11	16	17	17	
Istruttore P/T		0	1	1	1	
Operatori esperti		10	10	10	10	
	TOTALE	33	39	39	39	

f) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro

Per l'area polizia locale si prevede l'assunzione di un istruttore di vigilanza per il periodo maggio - ottobre 2025 a fronte del maggiore carico di lavoro per controllo della viabilità stradale nel periodo estivo determinata dai flussi turistici diretti verso il mare.

Area Professionale	Profilo professionale	Organico Attuale (al 01/01/2025)	Organico previsto 2025	Organico Previsto 2026	Organico previsto 2027	Note
Istruttori	Istruttore di Vigilanza	0	1	-	-	Tempo determinato (etero-finanziato)
	TOTALE	0	1	-	-	

Sarà inoltre possibile, nelle more dell'assunzione del personale, anche in sostituzione di quello cessato ovvero in congedo per maternità e per sopperire ad esigenze temporanee di maggior carico di lavoro, procedere ad assunzione di personale a tempo determinato mediante le varie tipologie di lavoro flessibile previste e secondo la normativa vigente, anche mediante utilizzo di lavoro somministrato, fatto comunque salvo il rispetto dei limiti di spesa del personale e dei vincoli finanziari di bilancio.

g) Quantificazione risorse decentrate

Il Fondo per le risorse decentrate per il 2025 è in fase di costituzione e sarà oggetto di destinazione, previa contrattazione decentrata. La determinazione delle risorse decentrate di parte variabile da allocare nel fondo sarà oggetto di specifico provvedimento di giunta comunale.

h) I costi del fabbisogno di personale

I costi a carico del Bilancio 2025-2027 sono riportati nell'ultima tabella e riportano la spesa ricompresa nel macroaggregato 101.

Tali importi comprendono la spesa del personale in servizio nonché dei nuovi dipendenti da assumere.

i) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

❖ Verifica del rispetto del limite di spesa dettato dal DM 17 marzo 2020

Le previsioni iscritte in bilancio sono compatibili con la programmazione del fabbisogno di personale, come da tabella sottostante. Il quadro delle norme in materia di spese di personale degli enti che sono sottoposti al Saldo di Finanza Pubblica è ispirato al principio della riduzione della spesa del personale rispetto ad un tetto massimo consentito costituito dalla media della spesa di personale per gli anni 2011/2013 (legge 296/2006 commi 557, modificato dal D.l.90/2014). Con il decreto ministeriale del 17/03/2020 (attuativo dell'art. 33 comma 2 del decreto legge n. 34/2019 - decreto crescita) sono stati stabiliti nuovi criteri che commisurano cioè le capacità assunzionali all'effettiva capacità di copertura della spesa. I comuni vengono suddivisi in 3 fasce: bassa (comuni virtuosi), media, alta (comuni che devono attuare un piano di rientro della spesa di personale).

I calcoli del prospetto sotto indicato si riferiscono ai dati definitivi relativi al Rendiconto della gestione 2023.

ENTRATE	2021	2022	2023
PRIMO TITOLO	2.660.787,28	2.421.997,00	2.673.301,92
SECONDO TITOLO	1.736.964,56	1.854.789,00	1.692.879,22
TERZO TITOLO	752.935,84	946.175,38	967.153,56
TARI/PEF	1.259.322,00	1.262.698,00	1.344.744,00
Totale	6.410.009,68	6.485.659,38	6.678.078,70
Media ultimi tre anni			6.524.582,59
FCDE			58.850,00 –
Entrate che finanziano la spesa del personale:			
d) rimborsi assistente sociale cap. E_3169/2			24.000,00 –
e) rimborsi personale in convenzione cap. E_3169			25.132,02 –
f) quota introiti art. 208 cds cap. E_3008 pers. TD			21.220,09 –
g) salario accessorio funzioni tecniche cap. E_3171			8.935,27 –
A- Totale entrate (media ultimo triennio)			6.386.445,21
Spese del personale (escluso IRAP)	1.372.117,00	1.502.815,81	1.567.861,54
Altre spese di personale (segretario 1029/9 – personale PL 1278/9)			
Interinale (1.03.02.12.001-002-003 e 999)			
Economie			

Totale personale (escluso IRAP)	1.372.117,0	1.502.815,81	1.567.861,54
Costi etero finanziati da escludere in quanto non direttamente a carico del bilancio			
- spese retribuzione etero finanziate per n.1 assistente sociale (cap. U_1911 - E_3169/2)			24.000,00-
- quota spese personale in convenzione P.L rimborsate dai comun i (cap. U_1261/0 /3 /5 – E_3169)			25.132,02-
- spesa personale P.L. a tempo det., finanziato da risorse art. 208 cds (cap. U_1262/0 /3 /5 - E_3008)			21.220,09-
- salario accessorio incentivi funzioni tecniche (cap. U_1084/3)			8.935,27-
B- Totale spesa del personale anno 2023 al netto dei costi esclusi (ed IRAP) da considerare			1.488.574,16
B/A Rapporto SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE (ultimo triennio)			23,31%
Rapporto soglia massima spesa del personale - art. 4 DM 17/03/2022			26,90%
Limite massimo spesa del personale ammissibile (media entrate ultimo triennio x soglia 26,90%)			1.717.953,76
Incremento massimo ammissibile di spesa del personale 2025 rispetto al 2023 (al netto dei costi esclusi)			229.379,60

Attualmente il Comune di Quarto d'Altino si colloca nella fascia dei **comuni virtuosi** e può pertanto procedere con assunzioni di personale nel rispetto dei limiti stabiliti dal DM 17.03.2022:

il Comune potrebbe espandere la propria spesa del personale fino al rapporto del 26,90% della media entrate ovvero fino ad un massimo di Euro 1.717.953,76 (+Irap) consentendo di aumentare la spesa complessiva, rispetto al 2023, di Euro 229.379,60 (fatte salve le risorse complessive di bilancio dell'Ente).

Tale valore non può più essere confrontato con l'incremento di spesa massima ammissibile prevista dall'art. 5 del citato DM in quanto non risulta valorizzato l'anno 2025.

Secondo il disposto del più volte citato DM, la spesa massima da considerarsi è la seguente:

- anno 2025 SPESA MASSIMA DEL PERSONALE AMMISSIBILE (DM 17.03.2020) **Euro 1.717.953,76**

Verifica spesa iscritta a bilancio 2025

La spesa complessiva del personale al netto di irap, prevista a bilancio per il 2025, è pari ad euro 1.662.900,00 (dato assestato al 01/01/2025).

Secondo confermata giurisprudenza contabile ed orientamenti applicativi, dalla spesa complessiva risultante dal macroaggregato 101 devono essere esclusi i seguenti costi per complessivi Euro 138.500,00:

- le spese per retribuzione etero finanziate per n. 1 assistente sociale (cap. E_3169/2 – U_1911 Euro 25.000,00)
- la quota spese di personale in convenzione (cap. E_3169 – U_1263 Euro 30.000,00)
- la spesa del personale di polizia locale a tempo det., finanziato da risorse art. 208 (cap. U_1262) Euro 18.500,00
- gli incentivi per funzioni tecniche iscritte nei capitoli del salario accessorio (cap. E_3171 - U_1084/3 Euro 65.000,00)

Spesa complessiva del personale al netto di Irap – macroaggr. 101	+ Euro 1.662.900
Costi escludibili:	
- retribuzione etero finanziate per n. 1 assistente sociale (cap. E_3169/2 – U_1911)	- Euro 25.000,00
- quota spese di personale polizia locale in convenzione (cap. E_3169 – U_1263)	- Euro 30.000,00
- retribuz. pers. polizia locale a TD, finanziato da risorse art. 208 CDS (cap. E_3008 - U_1262)	- Euro 18.500,00
- incentivi funzioni tecniche iscritte nei capitoli salario accessorio (cap. E_3171 - U_1084/3)	- Euro 65.000,00
→ Spesa complessiva da considerare ai fini del rispetto dei limiti DM 17.03.2020	= Euro 1.524.400,00

La spesa complessiva di personale per l'anno 2025 risulta inferiore al limite massimo di spesa ammissibile sopra indicato di Euro 1.717.953,76, stabilito dal DM 17 marzo 2020

La seguente proiezione di spesa iscritta a bilancio nel macroaggr. 101, attesta il rispetto pluriennale del limite di spesa:

anno 2026 Spesa macroaggr. 101 Euro 1.601.300,00
 – costi escludibili Euro 73.700,00
 = Spesa complessiva 1.527.600,00 (< limite DM 17.03.2020)

anno 2027 Spesa macroaggr. 101 Euro 1.606.220,00

- costi escludibili Euro 71.620,00
- = Spesa complessiva 1.534.600,00 (< limite DM 17.03.2020)

❖ **Verifica del valore soglia annuo della programmazione del personale:**

Si espone di seguito la verifica del limite di spesa annua, disposto dall'art. 5 del DM 17 marzo 2020, a seguito incremento dotazione organica dell'ente rispetto all'anno 2018

Incremento massimo di spesa ammissibile, valore cumulato		Spesa di personale anno 2018 € 1.354.953,00 Dotazione organica n. 33 unità			
2020	2021	2022	2023	2024	
17%	21%	24,00%	25,00%	26,00%	
230.342,00	284.540,12	325.188,71	338.738,24	352.287,77	

	Incremento progressivo spesa di personale come da piano dei fabbisogni					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Tot. dotaz. organica	34	35	37	38	39	39
Spesa con Irap esclusa	+31.138,90	+60.297,51	+151.710,65	+184.521,48	+193.295,48	+193.295,48
Spesa con Irap inclusa	+33.198,88	+64.286,30	+161.832,84	+196.519,83	+207.503,83	+207.503,83

- Si attesta il rispetto dei limiti di spesa di cui al DM 17/3/2020.

❖ **Verifica del rispetto del limite disposto dal c. 557 dell'art. 1 della legge n. 296/2006**

La media della spesa 2011/2013 corrispondente a **Euro 1.157.538,61**

Ai fini del calcolo, la spesa del personale rilevata a bilancio è comprensiva di oneri ed irap e vengono sottratte alcune voci escluse quali gli incrementi stipendiali da CCNL del personale in servizio, le spese etero finanziate, i rimborsi ricevuti da altri enti per il personale in convenzione, la spesa per il personale rientrante nelle quote d'obbligo Legge 68/989 e quote del salario accessorio relative ad incentivi per funzioni tecniche e incentivi recupero evasione IMU.

Inoltre, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del DM 17 marzo 2020, viene detratta la maggior spesa (rispetto al 2018) per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 dello stesso decreto, come di seguito determinata:

rispetto alla dotazione organica dell'anno di riferimento, ovvero 2018, l'ente ha programmato di effettuare n. 6 nuove assunzioni, di cui 1 parzialmente etero finanziata (assistente sociale, contributo previsto da Legge 178/2020 art. 1 comma 797) che determinano complessivamente un utilizzo di capacità assunzionale pari ad Euro 207.503,83 (irap inclusa) inferiore al valore soglia previsto.

Tabella di verifica del rispetto del limite disposto dal c. 557 dell'art. 1 della legge n. 296/2006

DATI DA BILANCIO 2025/2027	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spesa macro 101	1.662.900,00	1.601.300,00	1.606.220,00
Spesa macro 102 (IRAP)	101.900,00	102.400,00	102.400,00
Altre spese del personale (macroaggr.109):			
- Segretario (cap. 1029/9) – Personale P.L. (1278/9)	45.000,00	45.000,00	45.000,00

Totale spesa del personale		1.809.800,00	1.748.700,00	1.753.620,00
Componenti escluse:				
rinnovi contrattuali		312.796,74	305.947,37	305.947,37
personale Legge 68/1999		32.523,00	33.000,00	33.000,00
personale servizi sociali (rimborsi)		25.000,00	25.000,00	25.000,00
personale P.L. a TD (art. 208 cds)		18.500,00	20.700,00	20.700,00
personale P.L. in convenzione (rimborsi)		52.000,00	51.000,00	52.000,00
progetti obiettivo finanziati da art. 208cds		3.822,00	3.822,00	3.822,00
diritti rogito segretario		10.000,00	10.000,00	10.000,00
spese formazione del personale e spese missione		11.200,00	7.800,00	7.800,00
salario accessorio escluso dalla spesa (incentivi tecnici ed evasione entrate)		40.000,00	18.835,00	10.223,00
Totale costi esclusi		488.727,43	469.804,94	469.804,94
Utilizzo previsto capacità assunzionale art 7 DM 17.03.2020		207.503,83	207.503,83	207.503,83
Componenti assoggettate al limite di spesa		1.086.188,74	1.106.581,23	1.106.581,23
Media spesa del personale 2011-2013 (al netto delle componenti escluse)		1.157.538,61	1.157.538,61	1.157.538,61

L'importo annuo della spesa del personale risulta inferiore al limite di cui sopra, garantendo i vincoli di finanza pubblica imposti dal richiamato art. 1, comma 557 Legge 296/2006.

❖ **verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Si dà atto che la spesa di personale assunto mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 73.811,63
Spesa lavoro flessibile per l'anno 2025 Euro 55.730,54

❖ **quantificazione costo progressioni verticali tra aree - art. 13 commi 6 CCNL 16.11.2022:**

Il costo della progressione tra aree con la procedura transitoria prevista dall'art. 13 commi 6 e 7 del CCNL 16.11.2022, da imputare allo 0,55% monte salari anno 2018, è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione (ricalcolata su base annua per 12 mensilità) e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza:

Risorse finanziarie destinabili alle progressioni:

Monte salari 2018 (al netto di oneri riflessi)	€ 1.053.197,73
Budget complessivo 0,55% per progressioni tra le aree	€ 5.792,58
Budget residuo al netto di precedenti progressioni	€ 1.835,74

Costo progressione da area Istruttori ad area Funzionari ed EQ

Area Funzionari: $(23.212,35/12*13) = \text{Euro } 25.146,71 + ((4,95*12=59,40)$	Tot. 25.206,11
Area Istruttori: $(21.392,87/12*13) = \text{Euro } 23.175,61 + (4,34*12=52,08)$	Tot. 23.227,69
Area Collaboratori: $(19.034,51/12*13= \text{Euro } 20.620,72 + (3,73*12=44,76)$	Tot. 20.665,48
Costo progressione da collaboratori a istruttori	Euro 2.562,21
Costo progressione da istruttori e funzionari	Euro 1.978,42

❖ **verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente, con DGC n. 6 del 18/01/2024 ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

❖ **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;

il Comune di Quarto d'Altino non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.