



# COMUNE DI MEOLO

Città Metropolitana di Venezia

ORIGINALE

Deliberazione N. 115  
in data 10-12-2021

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Oggetto: PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE CON APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE 2022 - 2024**

L'anno **duemilaventuno** il giorno **dieci** del mese di **dicembre** alle ore **18:00**, nella Residenza Municipale, per determinazione del Sindaco, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano

PAVAN DANIELE	SINDACO	P
VIO GIULIA	ASSESSORE	P
BENETTON ALICE	ASSESSORE	A
BENEDETTI STEFANO	ASSESSORE	P
PERUFFO DANIELA	ASSESSORE	P

Assiste alla seduta il Sig. Fattori Pierfilippo Segretario.

Il/La Signor/ra PAVAN DANIELE nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
PAVAN DANIELE

*(firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 D. Lgs. 39/1993)*

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Fattori Pierfilippo

*(firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 D. Lgs. 39/1993)*

Soggetta a controllo	N	Soggetta a ratifica	N	Immediatamente eseguibile	S
<b>REFERTO DI PUBBLICAZIONE</b>  N. Reg. .Pubbl.  Si certifica che copia della presente delibera viene oggi affissa all'Albo Pretorio e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.  <i>Addi</i>  IL RESPONSABILE DI SEGRETERIA <i>Alberto Peretti</i> <i>(firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 D. Lgs. 39/1993)</i>			<b>CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ</b>  Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio senza riportare, nei primi dieci giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta ESECUTIVA ai sensi del 3° comma, art. 134 T.U. n. 267/2000  <i>Addi</i>  IL RESPONSABILE DI SEGRETERIA <i>Alberto Peretti</i> <i>(firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 D. Lgs. 39/1993)</i>		

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000, dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'articolo 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, dispone che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6 -ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste, a legislazione vigente, e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- i recenti provvedimenti normativi hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n. 118/2011, D.Lgs. n. 126/2014) introducendo un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di Programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;
- l'articolo 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità";
- l'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. con cui è previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) approvato ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs.n. 165/2001;

Preso atto che nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 sono state pubblicate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018;

Considerato che il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge è:

alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 103 del 13.11.2020 "Revisione struttura organizzativa dell'Ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale con approvazione del piano triennale 2021/2023";

Visto l'art. 1 comma 557, 557-bis e 557- quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 in materia di spesa di personale;

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art.1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe);

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai Comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali;

Visto il parere favorevole espresso dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19 comma 8 della L. n. 448/2001 - prot. n. 12184 del 06.12.2021;

Preso atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Responsabili attraverso le quali si evince che non sono individuate situazioni di eccedenza o soprannumero nell'Ente;

Acquisiti sulla proposta di deliberazione i prescritti pareri di regolarità tecnica e contabile previsti dall'art. 49, comma 1 e dall'art. 147 bis del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267;

Con votazione favorevole unanime, espressa in forma palese dai presenti;

## **DELIBERA**

- Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
- Di approvare l'allegato Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) relativo al triennio 2022/2024.
- Di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'Ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da prospetto inserito nell'allegato piano.

- Di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale.
- Di dare atto che, per il periodo coperto dalla presente programmazione, nel caso si verificassero cessazioni dal servizio per dimissioni volontarie o mobilità esterna, si potrà provvedere alla sostituzione del personale cessato senza modificare il presente piano.
- Di dare atto che il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2024 in corso di formazione.
- Di provvedere ad inviare Piano Triennale del Fabbisogno di Personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *“Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”*
- Di trasmettere il presente atto alle RSU e alle rappresentanze sindacali territoriali.

Con separata votazione favorevole unanime, espressa in forma palese, il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs n. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere alle procedure di reperimento delle risorse umane.

Allegato alla delibera nr . 115 del 10-12-2021

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**Oggetto: PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE CON  
APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE 2022 - 2024**

**ESTENSIONE DEL PARERE**

(Art. 49- comma 1 e art. 147 bis, come introdotto dall'art. 3, comma 1 lett. d) L. 213/2012 del D.Lgs n. 267/2000 T.U.  
delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali)

Vista la proposta di deliberazione e la documentazione di supporto ed istruttoria, i sottoscritti esprimono il seguente parere:

**PARERE:** Favorevole IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ TECNICA

li, 03-12-2021

Il Responsabile di Settore  
SPITALERI VIVIANA

*(firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 D. Lgs. 39/1993)*

**PARERE:** Favorevole IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ CONTABILE

li, 03-12-2021

Il Responsabile di Settore  
SPITALERI VIVIANA

*(firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 D. Lgs. 39/1993)*

## PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

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 fabbisogno del 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 Dipartim. 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 deficitarietà 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 Meolo:

- con deliberazione di G.C. n. 142 del 29.12.2020, ha definito il Piano Esecutivo di Gestione (PEG);
- con deliberazione di G.C. n. 5 del 16.02.2021 ha approvato il Piano triennale delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2021/2023;
- con deliberazione di C.C. n. 66 del 29.12.2020 ha approvato il bilancio di previsione 2021/2023;
- con deliberazione di C.C. n. 22 del 07.05.2021 ha approvato il rendiconto dell'esercizio 2020;
- con deliberazione di C.C. n. 46 del 28.07.2021 ha provveduto alla rettifica del rendiconto dell'esercizio 2020;
- 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;

## **PARAMETRI DI VIRTUOSITA' DELL'ENTE E INDIVIDUAZIONE DELLE FACOLTA' ASSUNZIONALI**

L'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate del turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individua i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva di tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- per le entrate correnti si considera la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai Comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

La circolare 13 maggio 2020, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 del 11.09.2020, contenente essenziali indirizzi applicativi, ha poi chiarito che:

- al fine della determinazione della spesa complessiva del personale, gli impegni di competenza da considerare, sono quelli relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.
- per «entrate correnti» si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Deve essere, altresì evidenziato che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.
- nel caso dei comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'art. 1, comma 668, della legge n. 147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da Tari va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.

In data 08.06.2021, la circolare del Ministro per la PA (prot. n. 1374) di concerto con il Ministro dell'Interno e con il MEF, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del DL 34/2019, ha ribadito gli indirizzi applicativi della circolare del 13 maggio 2020.

Si rileva, altresì, che l'art. 7 del decreto ministeriale 17 marzo 2020 prevede che “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 2, commi 557-quarter e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296”.

Per il Comune di Meolo, il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della Legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a **€ 1.143.876,93**.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 dispone che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:



- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3 (di seguito riportate):

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti.
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024.
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

**TABELLA 1**

FASCE DEMOGRAFICHE	VALORI SOGLIA
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%

**TABELLA 2**

COMUNI	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20%	25%	28%	29%	30%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19%	24%	26%	27%	28%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17%	21%	24%	25%	26%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9%	16%	19%	21%	22%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7%	12%	14%	15%	16%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3%	6%	8%	9%	10%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	1,5%	3%	4%	4,5%	5%

**TABELLA 3**

FASCE DEMOGRAFICHE	VALORI SOGLIA
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	33,50%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,60%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,20%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,90%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,00%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,60%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	32,80%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	29,30%

Dato atto che, sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

#### FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

#### FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

#### FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Dato atto che il Comune di Meolo si trova nella fascia demografica di cui alla lettera E (comuni da 5.000 a 9.999 abitanti) della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE) pari a **26,90%**;

Ai fini della determinazione delle entrate, si dà atto che:

- il Comune di Meolo dall'anno 2018 ha esternalizzato il servizio di igiene ambientale affidandolo alla ditta Veritas SpA di Venezia, incaricando la stessa anche della riscossione dei tributi TARIP;

- la ditta Veritas SpA ha provveduto a comunicare gli importi relativi alle entrate derivanti dalle riscossioni della TARIP negli anni 2018-2019-2020 (note assunte ai protocolli comunali n. 10555 del 28.10.2020 e n. 11684 del 23.11.2021).

Come si evince dal prospetto che segue, il Comune di Meolo, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera E e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **21,95%**, si colloca nella **FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

	2018	2019	2020
ENTRATE	4.061.611,00	4.283.627,00	4.730.432,00
MEDIA ENTRATE CORRENTI	4.358.556,67		
FCDE assestato anno 2020	188.221,00		
A) MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	4.170.335,67		
B) SPESA DI PERSONALE ANNO 2020 (ultimo rendiconto approvato – anno 2020)	915.274,00		
C) RAPPORTO SPESA PERSONALE/ ENTRATE CORRENTI (B/A)	21,95%		
D) VALORE SOGLIA PERCENTUALE Tabella 1 decreto attuativo	26,90%		
E) LIMITE MASSIMO DI SPESA DI PERSONALE (A X D)	1.121.820		

Come indicato nell'articolo 4 comma 1 del Decreto attuativo, ai Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore di soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali, determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018, indicati nell'articolo 5 del decreto ministeriale e qui di seguito riportati, fermo restando il rispetto del valore soglia

	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
F) % massima di incremento annuo spesa personale (rispetto alla spesa Anno 2018)	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
G) SPESA PERSONALE ANNO 2018	962.684,00					

H) incremento massimo spesa personale (FxG)	231.044,16	240.671,00	250.297,84
I) Spesa personale anno 2018+incremento massimo spesa personale (G+H)	1.193.728,16	1.203.355,00	1.212.981,84
L) LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE (minor valore tra I e E)	1.121.820,00	1.121.820,00	1.121.820,00

Da tutto ciò ne consegue che **lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni**, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

Media entrate netto FCDE x 26,90% (percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2020 (€ 4.170.335,67 x 26,90%)- € 915.274,00 = € **206.546,29**.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma **solo entro** il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite **non rilevano** ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

Ne consegue che l'incremento potenziale effettivo per ulteriori assunzioni per questo Ente sarebbe il seguente:

Spese di personale 2018 pari ad € 962.684,00 x 24% (Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente riferito all'anno 2022) = € 231.044,16.

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo Ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico; il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico pari a € **206.546,29**.

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente, ai comuni che si collocano nella "fascia 1", per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

Come si evince dalla tabella che segue, il Comune di Meolo, per l'anno 2022, non ha resti assunzionali di cui all'art. 5 comma 2 del DM 17 marzo 2020 in quanto già completamente utilizzati .

#### CALCOLO RESTI ASSUNZIONALI

ANNO	2015 (cessati 2014)	2016 (cessati 2015)	2017 (cessati 2016)	2018 (cessati 2017)	2019 (cessati 2018)
Spesa cessato	0,00	0,00	0,00	0,00	112.391,00
percentuale	60%	75%	25%	25%	100%
Budget assunzioni	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Resto anno prima	-----	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale anno	0,00	0,00	0,00	0,00	112,391,00
Assunzioni 2015	0,00	0,00	0,00	0,00	112.391,00
<b>Resto</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>

## **PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024**

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta a seguito valutazione di quanto esposto dalle Posizioni Organizzative che hanno:

- indicato i profili professionali necessari nel loro settore per poter garantire il regolare funzionamento degli uffici e dei servizi;
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33 commi 1 e 2 del D.Lgs 30.03.2001 n. 165), tramite apposite certificazioni, agli atti dell'Ufficio Personale, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

Si considerano, inoltre, eventuali cessazioni dal servizio per dimissioni, mobilità o pensionamento:

- nel triennio 2022 – 2024 non sono previste cessazioni dal servizio per collocamento in quiescenza.
- è prevista la cessazione per dimissioni volontarie, con decorrenza 16.12.2021 (ultimo giorno di servizio 15.12.2021), di un dipendente del Settore III, con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, assegnato al Settore III “Infrastrutture e Urbanistica” con qualifica di Istruttore Amministrativo (cat. C1 - p.e. C3).

Il dipendente, vincitore di concorso presso altra Amministrazione Pubblica, ha richiesto, ai sensi dell'art. 20 comma 10 CCNL comparto Funzioni Locali, la conservazione del posto di lavoro per la durata del periodo di prova.

Ad oggi l'organico del Comune di Meolo, diviso per settori, è il seguente:

### PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Categoria giuridica	Posizione economica	Profilo professionale		POSTI COPERTI		
				tempo pieno N°	tempo parziale N°   %	
<b>SETTORE I</b>						
D3	D7	Funzionario amministrativo contabile	1	1		
D1	D1	Istruttore direttivo contabile	1	1		
C	C5	Istruttore amministrativo contabile	1	1		
C	C1	Istruttore amministrativo contabile	1	1		
C	C6	Istruttore bibliotecario	1	1		
<b>SETTORE II</b>						
D1	D4	Istruttore direttivo amministrativo	1	1		
D1	D6	Istruttore direttivo assistente sociale	1	1		
C	C6	Istruttore amministrativo	1	1		
C	C6	Istruttore amministrativo	1	1		
C	C2	Istruttore amministrativo	1	1		
C	C3	Istruttore amministrativo	1	1		
B3	B6	Collaboratore amministrativo	1		1	83,33
B1	B1	Esecutore amministrativo L. 68/99	1		1	33,33
<b>SETTORE III</b>						
D1	D1	Istruttore direttivo	1	1		
D1	D5	Istruttore direttivo amministrativo	1	1		
C	C6	Istruttore tecnico	1	1		
C	C3	Istruttore amministrativo (cessazione 16.12.2021)	1	1		
B3	B5	Collaboratore tecnico - operaio	1	1		
B3	B3	Collaboratore tecnico - operaio	1	1		
B3	B3	Collaboratore tecnico	1	1		
<b>SETTORE IV</b>						
C	C3	Agente di Polizia locale	1	1		
C	C1	Agente di Polizia locale	1	1		
<b>TOTALI</b>			<b>22</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Dipendenti in servizio</b>				<b>22</b>		

### PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Categoria giuridica	Posizione economica	Profilo professionale		POSTI COPERTI		
				tempo pieno N°	tempo parziale N°   %	
<b>SETTORE IV</b>						
C	C1	AGENTE POLIZIA LOCALE	1	1		
<b>TOTALI</b>			<b>1</b>	<b>1</b>		

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO di cui al D.L. 34/2019 art. 33 comma 2**

Si prevede l'acquisizione delle seguenti figure non dirigenziali:

**ANNO 2022**

<b>UNITA'</b>	<b>CAT.</b>	<b>PROFILO RAPPORTO LAVORO</b>	<b>SETTORE</b>	<b>MODALITA' ASSUNZIONE</b>	<b>COSTO ANNUO al lordo contributi (escluso IRAP)</b>	<b>ASSUNZIONE</b>	<b>COSTO 2022 al lordo contributi (escluso IRAP)</b>
1	C1	Istruttore contabile tempo pieno	I	- mobilità - scorrimento graduatoria concorsuale altro ente	€ 27.925,00	01.01.2022	€ 27.925,00
1	C1	Istruttore tecnico tempo pieno	III	- mobilità - scorrimento graduatoria concorsuale altro ente	€ 27.925,00	01.01.2022	€ 27.925,00
1	C1	Istruttore amministrativo tempo pieno	III	- mobilità - scorrimento graduatoria concorsuale altro ente	€ 27.925,00	01.07.2022	€ 13.962,50
					<b>€ 83.775,00</b>		<b>€ 69.812,50</b>

**ANNO 2023**

<b>UNITA'</b>	<b>CAT.</b>	<b>PROFILO RAPPORTO LAVORO</b>	<b>SETTORE</b>	<b>MODALITA' ASSUNZIONE</b>	<b>COSTO ANNUO al lordo contributi (escluso IRAP)</b>	<b>ASSUNZIONE</b>	<b>COSTO 2023 al lordo contributi (escluso IRAP)</b>
1	C1	Istruttore Polizia Locale	IV	- mobilità - scorrimento graduatoria concorsuale altro ente	€ 27.925,00	01.07.2023	€ 13.962,50
					<b>€ 27.925,00</b>		<b>€ 13.962,50</b>

**ANNO 2024****NESSUNA ASSUNZIONE**

## ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale".

L'art. 23 del D.Lgs n. 81/2015 prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

L'art. 50 comma 3 del CCNL siglato il 21 maggio 2018, ha confermato la suddetta soglia del 20%.

L'art. 9 comma 28 del D.Lgs 31 maggio 2010 n. 78, convertito in Legge 30.07.2010 n. 122, prevede per gli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

Nell'anno 2009 il Comune di Meolo ha sostenuto la spesa per un dipendente a tempo determinato cat. C1 con qualifica di agente di polizia locale.

Attualmente nel Comune di Meolo è presente un solo dipendente a tempo determinato, cat. C1, assegnato al settore IV – Polizia Locale il cui contratto scade in data 30.06.2022.

Pertanto, al netto degli aumenti contrattuali, la spesa sostenuta nel 2009 per il lavoro flessibile risulta pari alla spesa prevista per il 2022 e 2023 dato atto che trattasi della medesima categoria contrattuale.

Si prevede il rinnovo contrattuale, per un anno, del dipendente sopra indicato o in alternativa, in caso di impossibilità, per qualunque causa, di procedere al rinnovo del contratto in essere, di valutare dal 01.07.2022 l'assunzione di analoga figura con contratto a tempo indeterminato.

Non sono previste, nel presente piano, assunzioni di altro personale a tempo determinato.

## CATEGORIE PROTETTE

Ai sensi dell'art. 3 comma 6 del DL 90/2014 i limiti assunzionali non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette (di cui alla legge 68/1999).

La quota di riserva dei lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art 1 - della legge 68/1999 per questo Comune risulta coperta.

## PREVISIONE SPESA DEL PERSONALE 2022-2024

Per il calcolo della previsione per il triennio 2022-2024, l'anno di riferimento è il 2020 (ultimo consuntivo approvato). In tale anno la spesa è stata pari ad € 915.274,000.

	2022	2023	2024
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 con nuove assunzioni	€ 1.076.000,00	€ 1.090.000,00	€ 1.090.000,00
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE	€ 1.121.820,00	€ 1.121.820,00	€ 1.121.820,00



Per il periodo coperto dalla presente programmazione, nel caso si verificassero cessazioni dal servizio per dimissioni volontarie o mobilità esterna, si potrà provvedere alla sostituzione del personale cessato senza modificare il presente piano.