



Città metropolitana
di Venezia

DUP 2026-2028

ALLEGATO E)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2027-2028 – PARTE FINANZIARIA

1. Premesse.

Con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 22 del 20 dicembre 2024 è stato aggiornato il Documento Unico Programmatico (DUP) nel cui ambito trovasi allocato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) per il corrispondente periodo, redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997 e dell'art. 91 del d.lgs n. 267/2000 e s.m.i. ed è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2025-2026-2027

Con decreto del Sindaco Metropolitan n. 6 del 31 gennaio 2025 è stato approvato il Piano Integrato delle attività e Organizzazione (PIAO). All'interno del PIAO è presente, per quanto qui di interesse, la sezione "valore pubblico, performance e anticorruzione" e la sezione "organizzazione e capitale umano" sottosezione "Piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027".

2. Principali elementi utili a comporre il complessivo quadro ricognitorio del fabbisogno in esame.

Lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno è indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche del personale e del reclutamento di nuove risorse.

Secondo l'art. 39, comma 1, legge 449/1997, l'adozione del Piano costituisce un preciso obbligo normativo finalizzato alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse "per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio" oltre a rappresentare il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento ai sensi dell'art. 35, comma 4, d.lgs n. 165/2001.

L'art. 91 del TUEL stabilisce espressamente che *"gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*.

Tale programmazione deve avvenire nel rispetto dei seguenti principi:

- l'art. 6 del d.lgs. 30.03.2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del d.lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle

facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. In sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 19, comma 8, della legge 28.12.2001, n. 448, il quale stabilisce 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 di cui all'art. 39 della legge n. 449/97;

- l'art. 1, comma 557, della legge 27.12.2006, n. 296, come modificato dall'art. 14, comma 7, del d.l. n. 78 del 31.05.2010, convertito in l. n. 122/2010, nonché dall'art. 16 della l. n. 160/2016 che impone agli enti locali l'obbligo di assicurare la riduzione delle spese di personale garantendo, tra l'altro, il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale;

- altresì l'art. 1, comma 557-quater, della medesima legge 27.12.2006, n. 296, in forza del quale, ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione;

- l'art. 76, comma 4, d.l. n. 112 del 25.06.2008, convertito in l. n. 133/2008, il quale stabilisce che, in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente, è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale.

Il citato d.lgs. n. 75/2017 ha, altresì, riscritto l'art. 6 bis ed introdotto l'art. 6 ter, prevedendo il progressivo superamento della c.d. "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui reali fabbisogni e non più sui posti vacanti con l'obiettivo di reclutare le professionalità utili al miglioramento dei servizi; l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento; la previsione di un regime transitorio per superare il precariato storico; la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata; la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra categorie omogenee e l'accelerazione delle procedure negoziali.

pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;

In data 27 luglio 2018 nella Gazzetta ufficiale n. 173 è stata pubblicata la Direttiva della Presidenza del Consiglio di Ministri, prot. n. 4257 del 19 marzo 2018, contenente le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.

A partire dal 2019, per effetto del susseguirsi delle disposizioni normative sopra richiamate, gradualmente le capacità assunzionali delle Città metropolitane sono state via via ampliate fino a giungere all'emanazione del D.M. 11.01.2022, che estende a Province e Città Metropolitane la disciplina in materia di capacità assunzionali già prevista per Regioni e Comuni dall'art. 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34, definendo le fasce demografiche, i valori soglia e le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per gli enti che si collochino al di sotto del valore soglia.

Di fatto anche Province e Città metropolitane, dopo Regioni e Comuni, entrano nel meccanismo della "sostenibilità finanziaria" delle assunzioni. Non ci saranno più reclutamenti legati alle cessazioni di personale, ma individuazione di parametri di "virtuosità" che, se rispettati, consentono di aumentare la dotazione organica. Questo, però, sempre in coerenza con la programmazione triennale dei fabbisogni di personale e nel rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio, asseverato dal collegio dei revisori dei conti.

Con il d.l. 14 marzo 2025, n. 25, convertito con modificazioni in legge 9 maggio 2025, n. 69, all'articolo 12 viene prevista l'introduzione di una sottosezione dedicata al fabbisogno di personale per la transizione digitale, l'innovazione tecnologica con particolare riferimento all'intelligenza artificiale, la sicurezza informatica e la gestione dei big data.

Pertanto, in sede di approvazione del PIAO per il triennio 2026/2028 dovrà tenersi conto della suindicata disposizione normativa prevedendo l'attivazione delle relative procedure per l'acquisizione di detto personale.

3. Verifica dei limiti e condizioni posti dalla vigente normativa

- **la disciplina delle facoltà assunzionali per il lavoro a tempo determinato** non ha subito sostanziali variazioni e, ai sensi dell'art 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010 la spesa impegnata nell'anno per tutte le tipologie di lavoro flessibile deve essere inferiore alla spesa sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009. Pertanto, ai sensi del sopra citato art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, convertito con legge 30 luglio 2010, n. 122, la Città metropolitana di Venezia potrà avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009, pari ad euro **1.148.553,05**. Sono esclusi da tali limiti i contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del TUEL in quanto coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche (vedi art. 16, comma 1 quater, del d.l. n,

113/2016); pertanto, detratto il costo imputabile all'esercizio 2026 delle assunzioni ex art. 90 d.lgs. n. 267/2000 e s.m.i., (per un valore annuo lordo pari ad euro **76.000,00**) e per assunzioni per esigenze particolari derivanti da assenze del personale con diritto alla conservazione del posto (per un valore annuo pari ad euro 20.000) , restano disponibili euro **1.052.553,05** per esigenze da motivare specificamente nei relativi avvisi di reclutamento.

– **il tetto di spesa** derivante dall'applicazione dell'art 1, comma 421, della legge n. 190/2015, è stato stabilito, sulla scorta di quanto indicato nella circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie n. 1 del 29 gennaio 2015, con deliberazione del Commissario nella competenza della Giunta Provinciale di Venezia n. 15 del 12/02/2015, **in complessivi euro 11.236.297,49**, pari alla riduzione del 31,74% della spesa annua per il personale di ruolo sostenuta dalla Provincia di Venezia alla data dell'8 aprile 2014 (pari a complessivi euro 16.462.200,67);

– **il valore finanziario** della dotazione di personale a tempo indeterminato della Città metropolitana di Venezia, calcolato con i criteri della Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie n. 1/2015 e detratto il personale di vigilanza ai sensi di quanto stabilito dall'art 5, comma 3, del d.l. 19 giugno 2015 n. 78, così come integrato dalla legge di conversione 6 agosto 2015 n. 125, ammonta ad Euro 10.778.164,47 e, quindi, non è superiore ai limiti di cui al precedente alinea;

– **il rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti:** l'art. 1 del d.m. 11 gennaio 2022, in attuazione dell'art. 33, comma 1-bis, del d.l. n. 34 del 2019, è volto ad individuare 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 citato d.m. prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, 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;

b) entrate correnti: 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.

Prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2022/2023/2024, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio di previsione:

TABELLA B

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2022	2023	2024
Da consuntivi approvati	152.180.405,19	146.884.187,67	155.404.835,85
FCDE SU BILANCIO DI PREVISIONE 2024			1.588.950,60
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati)	149.900.858,97		

Per le spese di personale del Bilancio di previsione 2026, calcolate ai sensi del DM che ammontano ad € 15.433.513, il rapporto è, dunque, il seguente:

15.433.513

= 10,30%

149.900.858,97

Ai sensi del D.M. 11.01.2022 la Città metropolitana di Venezia si colloca nella fascia demografica lett. b) per cui è fissata la soglia al 14,2%.

Il valore soglia della spesa di personale in termini di sostenibilità finanziaria è pari ad € 21.285.921,97.

– è rispettato il **tetto di spesa derivante dall'art. 1, comma 557 quater**, della legge n. 296/2006, che recita: *"..... a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione "(triennio 2011-12-13), pari ad € 22.154.386,53, ciò risultando dalla seguente tabella C:*

TABELLA C

	ARTICOLO	DESCRIZIONE ARTICOLO	Previsione 2026
1	DIVERSI	RETRIBUZIONE IN DENARO	€ 10.748.555,00
2	DIVERSI	AUMENTI CONTRATTUALI	€ 376.507,00
3	DIVERSI	ONERI RIFLESSI	€ 2.869.270,00
4	1010004	FONDO INCENTIVANTE FUNZIONI TECNICHE	€ 936.181,00
5	1090027	PERSONALE COMANDATO	€ 143.000,00
6	1010036	QUOTE CONCORSO, FONDO LEGGE 336/70 ED ELENCHI SUPPLETTIVI	€ 10.000,00
7	1010039	I.N.A.I.L.	€ 90.000,00
8	DIVERSI	IRAP	€ 982.220,00
10	1010225	BUONI PASTO	€ 180.000,00
11	1030060	INTERINALE	€ 80.000,00
12	TOTALE SPESA (SOMMA RIGA DA 1 A 11)		€ 16.415.733,00
13	RECUPERO SOMME PERSONALE COMANDATO PRESSO ALTRI ENTI		-€ 50.000,00
14	SPESA PERSONALE (DIFFERENZA RIGA 12 e 13)		€ 16.365.733,00
15	SPESA PER CATEGORIE PROTETTE		-€ 550.000,00
17	TRASFERIMENTI DALLA REGIONE PER CFL VIGILI		
18	TOTALE SPESA PERSONALE (DIFFERENZA RIGA 16 e 17)		€ 15.815.733,00

Spese macroaggregato 101	€ 15.210.513,00
Spese macroaggregato 102	€ 982.220,00
Spese macroaggregato 103	€ 80.000,00
Spese personale comandato di altro ente	€ 143.000,00
Totale spese di personale	€ 16.415.733,00
(-) Componenti escluse (B)	-€ 600.000,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 15.815.733,00
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006 o comma 562)	

Per quanto riguarda la spesa del personale le somme stanziare nel triennio sono le seguenti:

ANNO 2026 euro 15.210.512,27

ANNO 2027 euro 15.094.331,45

ANNO 2028 euro 15.094.331,45

- è stato rispettato l'obbligo del pareggio di bilancio previsto dall'art. 1, comma 475 e successivi, della legge n. 232/2016, ciò risultando dal conto consuntivo dell'esercizio 2024, approvato in via definitiva con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 7 del 09 maggio 2025;
- la certificazione dei crediti verso la Città metropolitana viene gestita attraverso la piattaforma elettronica richiesta dall'art. 27, II° comma, d.l. n. 66/2014, convertito con l. 23 giugno 2014, n. 89;
- sono stati approvati in via definitiva il Bilancio di Previsione per gli esercizi 2025-2027 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 22 del 20 dicembre 2024), il Rendiconto di gestione 2024 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 7 del 09 maggio 2025), il Bilancio consolidato 2023 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 16 del 27 settembre 2024) nonché rispettati i termini

nell'invio delle relative informazioni alla banca dati delle pubbliche amministrazioni – BDAP (le relative note di ricevuta sono agli atti dell'Area economico finanziaria – Servizio economico finanziario) come richiesto dall'art. 9, comma 1 *quinquies*, d.l. n. 113/2016, convertito con l. 7 agosto 2016, n. 160;

– **la copertura finanziaria**, comprensiva di retribuzioni in denaro, oneri riflessi e IRAP del fabbisogno individuato nel presente Piano, richiesta dall'art 6, comma 2, ultimo periodo del d.lgs n. 165/2001 e s.m.i, è assicurata attraverso le risorse stanziare ai capitoli del bilancio di previsione 2026 e ss allocati nel macroaggregato di spesa “redditi da lavoro dipendente” ed “imposte e tasse”.