

ALLEGATO A

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2027-2028

1. Premesse.

Con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 31 del 19 dicembre 2025 è stato aggiornato il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2026/2028 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. e con delibera del Consiglio Metropolitan n. 32 del 19 dicembre 2025 è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2026-2027-2028.

Con decreto del Sindaco Metropolitan n. 6 del 02 febbraio 2026 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 2026-2028".

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; le pari opportunità, la 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.

In relazione al piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2027-2028 con riferimento alle funzioni già delegate dalla Regione Veneto alla Città metropolitana di Venezia si precisa che, allo stato attuale, rimangono di competenza, in regime di delega, le funzioni in materia di cultura e di formazione professionale, oltre che, per quanto riguarda la materia di caccia e pesca, la relativa vigilanza. Per quanto riguarda quest'ultima materia la riallocazione in Regione Veneto, già disposta dalla L.R. n. 30/2016 e successivamente più volte confermata, è stata sospesa con deliberazione di GRV 26 marzo 2019 n. 357. Più precisamente, la definitiva riallocazione in Regione delle funzioni amministrative in materia di caccia e pesca è stata attuata con decorrenza 1° ottobre 2019, mentre l'esercizio della relativa vigilanza viene rimesso a regime convenzionale per un periodo di tempo non definito, in attesa di modifiche al quadro legislativo nazionale che non sono ancora state calendarizzate. A seguito del mantenimento dell'espletamento delle attività di vigilanza ittico venatoria in capo alla Città metropolitana di Venezia ed alla contrazione di personale per l'effettuazione delle stesse, la Regione Veneto ha dato mandato alle Province venete ed alla Città metropolitana di Venezia di procedere ad assunzioni di personale per implementare l'organico e, allo stesso tempo, dato indicazioni affinché, in termini numerici, il relativo personale non scenda mai al di sotto di quello stabilito dalla Regione stessa nell'ambito del regime convenzionale in atto con tutte le Province del Veneto e la Città metropolitana di Venezia. Spetterà, quindi, alla Città metropolitana di Venezia, se necessario, adottare gli atti e definire le procedure per l'assunzione

del personale da inserire nel servizio di polizia ittico venatoria, oltre a sostenerne i costi che saranno in seguito rimborsati dalla Regione Veneto.

Nell'anno 2026 la Città metropolitana di Venezia sarà interessata dall'acquisizione, da parte della Regione Veneto, della delega per l'espletamento delle funzioni relative alla difesa del suolo. La Regione Veneto ha stabilito di stanziare una somma pari a circa 400.000 € per ciascuna provincia e per la Città metropolitana di Venezia, assicurandone la continuità negli anni, al fine di poter procedere all'assunzione, anche a tempo indeterminato, di figure professionali idonee da parte degli enti.

Pertanto, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale dovrà tenere conto della necessità di prevedere l'inserimento nell'organico della Città metropolitana di Venezia di n. 1 unità da destinarsi all'espletamento della sopracitata nuova funzione delegata con profilo professionale di coordinatore tecnico. A tale scopo, però, dovrà essere effettuata una precisa valutazione in merito agli effettivi nuovi compiti attribuiti in sede di avvio della delega e delle conseguenti risorse assegnate per poterli esercitare.

Tenuto conto, inoltre, delle funzioni in capo alla Città metropolitana di Venezia in materia di protezione civile, così come delegate dalla Regione Veneto e per la cui attuazione sono state distaccate numero 4 unità di personale, per far fronte al sempre maggior carico di incombenze specifiche del servizio legate a manifestazioni climatiche ecc., si ritiene di implementare l'organico con n. 1 unità con profilo di coordinatore tecnico i cui oneri saranno supportati direttamente dalla città metropolitana di Venezia.

Il PTFP che si intende approvare dovrà tenere conto:

- a) degli esiti della ricognizione richiesta ai dirigenti della Città metropolitana con nota del dirigente dell'Area risorse umane prot. n. 29262 del 06/05/2025 per la verifica di situazioni eccedentarie o soprannumerarie di personale e circa la necessità di ulteriori nuovi profili professionali o di nuova dotazione per lo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, come previsto dagli articoli 6 e 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.. Tali esiti sono stati considerati, per quanto compatibili, con le esigenze di contenimento della spesa ed il generale equilibrio delle risorse;
- b) delle modifiche apportate alla macrostruttura della Città metropolitana di Venezia così come approvate con decreto del Sindaco Metropolitano n. 79 del 27 dicembre 2023 precisando che tale nuovo modello organizzativo intervenuto ha comportato anche la necessaria riallocazione del personale, a cura del dirigente dell'Area risorse umane, nelle corrispondenti aree/servizi come modificate;
- c) della nuova funzione delegata dalla Regione Veneto alla Città metropolitana di Venezia in materia di difesa del suolo con la precisazione che dovrà essere effettuata una precisa valutazione in merito agli effettivi nuovi compiti attribuiti in sede di avvio della delega e delle conseguenti risorse assegnate per poterli esercitare.

d) dell'implementazione dell'organico del personale dell'Area protezione civile.

Rimangono, infine, parametro di riferimento:

- le linee di indirizzo della PCM – Dipartimento FP per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale (decreto 8 maggio 2018) e della direttiva del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione sulle procedure concorsuali delle pubbliche amministrazioni (direttiva n. 3 del 24 aprile 2018), che, sulla scorta della riforma degli artt. 6 e 6 bis e dell'introduzione dell'art. 6 ter del D.Lgs n. 165/2001 da parte del D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, confermano il superamento di modelli fondati sulla logica delle dotazioni organiche storicizzate, discendenti dalle rilevazioni dei carichi di lavoro, non più in linea con l'evoluzione normativa ed organizzativa, ed invitano ad individuare nuove figure professionali effettivamente utili alle amministrazioni reclutando i candidati migliori;
- le disposizioni di cui al D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con la Legge 6 agosto 2021, n. 113, recante *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*;
- le disposizioni di cui al D.L. 30 aprile 2022, n. 36, recante *"Ulteriori misure urgenti per l'attivazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)"*;
- le disposizioni di cui al Decreto 22 luglio 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, recante *"linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche"*.

3. Definizione del fabbisogno per il prossimo triennio 2026/2028.

Sulla scorta del contesto definito al precedente punto 2, a conferma di quanto già approvato con deliberazioni di Consiglio Metropolitano n. 31/2025, il fabbisogno di personale a tempo indeterminato previsto per il prossimo triennio è definito dalla copertura:

- a. dei posti di cui alla sottostante tabella A motivata da esigenze funzionali ed organizzative volte ad accrescere il grado di competenze del personale nel limite della relativa sostenibilità finanziaria definita ai sensi delle disposizioni di cui al D.M. 11/01/2022 nei confronti della Città Metropolitana di Venezia, come da specifica quantificazione rappresentata al successivo punto n. 4. Alcuni di questi posti sono riportati solo per comodità di visualizzazione essendo gli stessi già previsti nel Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027 e per i quali è in fase avanzata la relativa copertura;
- b. degli ulteriori posti che si renderanno vacanti negli esercizi 2026, 2027 e 2028 per effetto di turn over, anche con analoga riconversione in altre categorie, aree e profili in base a sopravvenute esigenze, purché senza complessivo aumento di spesa e nel rispetto della sostenibilità finanziaria definita ai sensi delle disposizioni di cui al D.M. 11.01.2022;

- c. degli eventuali posti di categoria dirigenziale da reclutarsi a tempo determinato ai sensi degli articoli n. 108 e n. 110, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 267/2000 o a tempo indeterminato in relazione a necessità che si dovessero verificare nell'arco del triennio 2026-2028 a seguito di cessazione dal servizio, a qualunque titolo, del dirigente titolare del posto oppure per incarichi di particolare rilevanza in relazione ad aree/servizi ritenuti strategici per l'amministrazione e sempre in stretta correlazione con gli stanziamenti di bilancio;
- d. degli eventuali posti che si dovessero rendere vacanti nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione all'interno del servizio di polizia metropolitana ittico venatoria da reclutarsi attivando anche le procedure di formazione e lavoro di cui all'articolo 3 del CCNL del comparto Regioni e Autonomie Locali del 14 settembre 2000 per l'area degli istruttori (dando atto che, trattandosi di funzione non fondamentale in capo alla Città metropolitana di Venezia, la spesa sostenuta sarà rimborsata dalla Regione Veneto) oltre ad eventuali assunzioni con ricorso anche ai contratti di formazione lavoro per posti vacanti nella dotazione organica del servizio di polizia metropolitana ambientale della Città metropolitana di Venezia (in questo caso avendo cura di preservare la capacità assunzionale, in termini di sostenibilità finanziaria, necessaria alla relativa conversione a tempo indeterminato in competenza dell'esercizio di riferimento);
- e. delle assunzioni da effettuare per l'Area amministrazione e transizione digitale di figure destinate a coprire il fabbisogno di personale per la transizione digitale, l'innovazione tecnologica con particolare riferimento alla intelligenza artificiale, la sicurezza informatica e la gestione dei big data;
- f. del posto destinato al reclutamento di una figura idonea per lo svolgimento delle nuove funzioni delegate dalla Regione Veneto alla Città metropolitana di Venezia in materia di difesa del suolo. A tale scopo, però, dovrà essere prioritariamente effettuata una precisa valutazione in merito agli effettivi nuovi compiti attribuiti in sede di avvio della delega e delle conseguenti risorse assegnate per poterli esercitare;
- g. del posto destinato al reclutamento di una figura idonea per lo svolgimento delle funzioni in materia di protezione civile e da inserirsi nell'Area protezione civile;
- h. ai sensi dell'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 200.500,00) 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 928.053,05 per esigenze da motivare specificamente nei relativi avvisi di reclutamento. In

particolare, tali risorse, oltre che per le assunzioni di cui alla lettera e), nel caso di assunzioni a mezzo contratti di formazione e lavoro, saranno prioritariamente destinate a:

- soddisfare il fabbisogno che potrà verificarsi nel caso e per tutto il periodo di assenza temporanea dal servizio di personale di ruolo, con diritto alla conservazione del posto, allo scopo utilizzando, ove possibile, le graduatorie concorsuali per la copertura di posti di pari area contrattuale e profilo, ove disponibili, anche di enti diversi con i quali sia stata sottoscritta apposita convenzione, oppure ricorrendo a richieste di avviamento a selezione dai Centri per l'Impiego ai sensi dell'art. 16 della Legge 28.02.1987, n.56, per i posti il cui titolo di studio per l'accesso dall'esterno non sia superiore a quello della scuola dell'obbligo;
 - all'attivazione di progetti di rilevanza strategica per la Città metropolitana di Venezia ai quali non possa farsi fronte, per complessità delle procedure e quantità di lavoro da svolgere, con il solo personale di ruolo;
 - all'assunzione a tempo determinato ex art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 di tre figure di riferimento del Sindaco Metropolitano per supportare lo stesso in tutte le attività di carattere istituzionale proprie della Città metropolitana di Venezia (una unità era già prevista nel PIAO approvato con decreto del Sindaco Metropolitano n. 6 del 02/02/2026);
- i. ai sensi dell'art. 23 bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 16.11.2022, la Città metropolitana di Venezia potrà avvalersi di personale in assegnazione temporanea da altre pubbliche amministrazioni sulla base di appositi protocolli di intesa e per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione, così come sottoscrivere convenzioni ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000 al fine di svolgere in modo coordinato funzioni e servizi determinati;
- j. secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, la Città metropolitana di Venezia si riserva la possibilità di stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato previa indizione di apposita gara di appalto;
- k. in relazione alla disciplina di cui all'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 che detta disposizioni relativamente alle progressioni tra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, verranno previste, in applicazione della norma succitata, delle procedure comparative o valutative sempre nel limite del 50% dei posti copribili dall'esterno. Al fine di dare risposta alle richieste dei dirigenti della Città metropolitana di Venezia in un'ottica di valorizzazione del personale dipendente all'interno delle varie aree, viene istituito nella dotazione organica dell'ente il relativo posto, come da sottostante tabella A bis. Il posto che si renderà vacante per effetto della progressione tra le aree ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 16.11.2022, sarà soppresso e ciò al fine di non incrementare la dotazione organica stessa mantenendo quale spesa di personale esclusivamente la differenza tabellare del passaggio

dall'area degli istruttori all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione. Tale differenza viene quantificata in Euro 1.819,48.

In relazione alla sottostante tabella A si forniscono, di seguito, i seguenti elementi esplicativi:

- 1) i posti indicati ai numeri 1/4/7/21 afferiscono a posti previsti in copertura nel piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027 e per i quali le relative procedure di reclutamento sono già state attivate;
- 2) i posti indicati dagli altri numeri, al netto di quelli sopra indicati, costituiscono il piano assunzionale di personale per l'anno 2026. Per gli anni 2027 e 2028 si prevede la copertura del turnover collegato ai processi di cessazione a qualsiasi titolo del personale dipendente.

TABELLA A

	AREA/SERVIZIO	PROFILO PROFESSIONALE	AREA PROFESSIONALE	
1	Ufficio di staff del Sindaco – Ufficio Comunicazione	Coordinatore Amministrativo	Area dei Funzionari e della E.Q.	posto vacante PTFP 2025-2027 copertura a mezzo mobilità
2	Ufficio di staff del Sindaco – Ufficio Comunicazione	Coordinatore Amministrativo	Area dei Funzionari e della E.Q.	posto vacante
3	Ufficio di staff del Sindaco – Ufficio Comunicazione	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori	posto vacante
4	Direzione Generale	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori	posto vacante PTFP 2025-2027 copertura a mezzo mobilità
5	Area Affari Generali - Servizio agli Organi Istituzionali	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori	posto vacante
6	Area Affari Generali - Servizio agli Organi Istituzionali	Collaboratore Servizi Ausiliari	Area degli Operatori Esperti	posto vacante
7	Area Economico Finanziaria – Servizio Economico Finanziario	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori	posto vacante PTFP 2025-2027 copertura a mezzo mobilità
8	Servizio Gestione Soluzioni Software, Transizione Digitale e Trasparenza Servizio Forniture Informatiche e Servizi Web	Coordinatore Tecnico Sistemi Informativi	Area dei Funzionari e della E.Q.	posto vacante
9	Servizio Gestione Soluzioni Software, Transizione Digitale e Trasparenza Servizio Forniture Informatiche e Servizi Web	Coordinatore Tecnico	Area dei Funzionari e della E.Q.	posto vacante
10	Servizio Gestione Soluzioni Software, Transizione Digitale e Trasparenza Servizio Forniture Informatiche e Servizi Web	Istruttore Tecnico Sistemi Informativi	Area degli Istruttori	posto vacante
11	Servizio Gestione Soluzioni Software, Transizione Digitale e Trasparenza Servizio Forniture Informatiche e Servizi Web	Coordinatore Amministrativo	Area dei Funzionari e della E.Q.	posto vacante copertura a mezzo mobilità
12	Area Mobilità	Collaboratore Tecnico	Area degli Operatori Esperti	posto vacante da 01.03.2026

13	Area Mobilità	Collaboratore Tecnico	Area degli Operatori Esperti	posto vacante da 01.04.2026
14	Area Mobilità - Servizio Manutenzione Impianti Stradali	Coordinatore Tecnico	Area dei Funzionari e della E.Q.	posto vacante da 01.01.2026 (conservazione del posto)
15	Area Mobilità - Servizio Manutenzione Impianti Stradali	Coordinatore Amministrativo	Area dei Funzionari e della E.Q.	posto vacante copertura a mezzo mobilità
16	Area Mobilità - Servizio Trasporti Eccezionali, Ponti E Piste Ciclabili	Coordinatore Tecnico	Area dei Funzionari e della E.Q.	posto vacante
17	Area Mobilità - Servizio Trasporti Eccezionali, Ponti E Piste Ciclabili	Coordinatore Tecnico	Area dei Funzionari e della E.Q.	posto vacante
18	Area Istruzione, Cultura, Servizio Sviluppo Economico e Sociale	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori	posto vacante copertura a mezzo mobilità
19	Area Protezione Civile	Coordinatore Tecnico	Area dei Funzionari e della E.Q.	posto vacante
20	Area Tutela Ambientale - Servizio Bonifiche e Rifiuti	Coordinatore Tecnico	Area dei Funzionari e della E.Q.	posto vacante (conservazione del posto)
21	Area Vigilanza – Servizio Polizia Metropolitana Ambientale	Coordinatore Specialista di Vigilanza	Area dei Funzionari e della E.Q.	posto vacante PTFP 2025-2027 copertura a mezzo mobilità
22	Area Patrimonio Edile – Servizio Edilizia Zona Venezia	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori	Posto vacante copertura a mezzo mobilità

TABELLA A BIS

N. PROGRESSIONI VERTICALI	AREA MACROSTRUTTURA	NUOVO PROFILO PROFESSIONALE	AREA CONTRATTUALE	NOTE
1	Area Patrimonio Edile	Coordinatore tecnico	Area dei Funzionari e della E.Q.	Soppressione posto di Istruttore tecnico
TOTALE N. 1				
N. 1 COORDINATORE TECNICO				

Nella seguente tabella A TER viene indicato per il triennio 2026/2028 il personale in servizio suddiviso per area contrattuale e profili professionali.

TABELLA A TER

Area contrattuale	Profilo professionale	personale in servizio al 22/06/2026	posti coperti anno 2026	posti coperti anno 2027	posti coperti anno 2028
DIRIGENTI	DIRIGENTE	9	9	9	9
FUNZIONARI ED E.Q.	FUNZIONARIO	9	9	9	9
	COORDINATORE	88	94	94	94
	COORDINATORE¹	2	2	2	2
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE	104	106	107	107
	ISTRUTTORE²	16	16	16	16
OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE	49	50	50	50
		277	* 286	287	287
Note ¹ 2 coordinatore specialista di vigilanza ittico venatorio ² di cui 15 agenti di polizia ittico venatorio e 1 istruttore amministrativo * comprese le unità amministrative assunte ai sensi ex art. 90 D.Lgs. 267/2000 e le nuove assunzioni programmate					

4. Verifica dei limiti e condizioni posti dalla vigente normativa

– **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 2023/2024/2025, 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	2023	2024	2025
Da consuntivi approvati	146.884.187,67	155.404.835,85	160.651.961,59
FCDE 2025			12.094.477,27
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati)	142.219.184,43		

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

15.433.513

= 10,85%

142.219.184,43

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 che viene definita per il triennio 2026/2028:

TABELLA C

	ARTICOLO	DESCRIZIONE ARTICOLO	Previsione 2026	Previsione 2027	Previsione 2028
1	DIVERSI	RETRIBUZIONE IN DENARO (di cui per spese accessorie al personale)	€ 10.748.555,00 (€ 378.175,00)	€ 10.718.555,00 (€ 348.175,00)	€ 10.718.555,00 (€ 348.175,00)
2	DIVERSI	AUMENTI CONTRATTUALI	€ 376.507,00	€ 376.507,00	€ 376.507,00
3	DIVERSI	ONERI RIFLESSI	€ 2.869.270,00	€ 2.869.270,00	€ 2.869.270,00
4	1010004	FONDO INCENTIVANTE FUNZIONI TECNICHE	€ 936.181,00	€ 850.000,00	€ 850.000,00
5	1090027	PERSONALE COMANDATO	€ 143.000,00	€ 143.000,00	€ 143.000,00
6	1010036	QUOTE CONCORSO, FONDO LEGGE 336/70 ED ELENCHI SUPPLETTIVI	€ 10.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00
7	1010039	I.N.A.I.L.	€ 90.000,00	€ 90.000,00	€ 90.000,00
8	DIVERSI	IRAP	€ 982.220,00	€ 982.220,00	€ 982.220,00
10	1010225	BUONI PASTO	€ 180.000,00	€ 180.000,00	€ 180.000,00
11	1030060	INTERINALE	€ 80.000,00	€ 80.000,00	€ 80.000,00
12	TOTALE SPESA (SOMMA RIGA DA 1 A 11)		€ 16.415.733,00	€ 16.299.552,00	€ 16.299.552,00
13	RECUPERO SOMME PERSONALE COMANDATO PRESSO ALTRI ENTI		-€ 50.000,00	-€ 50.000,00	-€ 50.000,00
14	SPESA PERSONALE (DIFFERENZA RIGA 12 e 13)		€ 16.365.733,00	€ 16.249.552,00	€ 16.249.552,00
15	SPESA PER CATEGORIE PROTETTE		-€ 550.000,00	-€ 550.000,00	-€ 550.000,00
17	TRASFERIMENTI DALLA REGIONE PER CFL VIGILI				
18	TOTALE SPESA PERSONALE (DIFFERENZA RIGA 16 e 17)		€ 15.815.733,00	€ 15.699.552,00	€ 15.699.552,00

Spese macroaggregato 101	€ 15.210.513,00	€ 15.094.332,00	€ 15.094.332,00
Spese macroaggregato 102	€ 982.220,00	€ 982.220,00	€ 982.220,00
Spese macroaggregato 103	€ 80.000,00	€ 80.000,00	€ 80.000,00
Spese personale comandato di altro ente	€ 143.000,00	€ 143.000,00	€ 143.000,00
Totale spese di personale	€ 16.415.733,00	€ 16.299.552,00	€ 16.299.552,00
(-) Componenti escluse (B)	-€ 600.000,00	-€ 600.000,00	-€ 600.000,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B (ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006 o comma 562)	€ 15.815.733,00	€ 15.699.552,00	€ 15.699.552,00

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

Per gli anni 2027/2028 la differenza rispetto all'anno 2026, quantificata in Euro 116.180,82, è dovuta alle differenze della previsione per spese accessorie del personale.

- 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 2025, approvato in via definitiva con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 7 del 08 maggio 2026;
- 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 2026-2028 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 32 del 19 dicembre 2025), il Rendiconto di gestione 2025 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 7 del 08 maggio 2026), il Bilancio consolidato 2024 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 24 del 26 settembre 2025) 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".
- macroaggregato di spesa "redditi da lavoro dipendente" ed "imposte e tasse".

5. Modalità attuative.

Il reclutamento del personale necessario a soddisfare il fabbisogno individuato in sede di Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2026/2028 che è stato inserito, quale allegato, nel DUP per il medesimo triennio e all'interno del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO); e la sua collocazione all'interno della dotazione organica, avverrà a cura del dirigente dell'Area risorse umane, che opererà con proprie determinazioni, individuando, sulla scorta delle esigenze funzionali rappresentate dai dirigenti di riferimento, le procedure selettive ed i requisiti di accesso ritenuti più idonei. Il dirigente dell'Area risorse umane è, altresì, incaricato di apportare modifiche alla dotazione organica dell'ente prevedendo la riconversione in altre aree contrattuali e/o profili e/o lo spostamento in altre/i aree/servizi dei posti previsti nella dotazione organica stessa, di quelli vacanti o che si renderanno vacanti, in base a sopravvenute esigenze, nel rispetto della consentita sostenibilità finanziaria

ricorrendo:

- a procedure di mobilità compartimentale ed intercompartimentale tenendo presente, in questo caso, che, l'acquisizione di personale da enti assoggettati alla normativa introdotta dall'art. 33, comma 2, del D.L. 30.04.2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28.06.2019, n. 58, potrà essere effettuata solo nei limiti della relativa sostenibilità finanziaria;
- a procedure concorsuali con le modalità ammesse dalla vigente normativa, se del caso con riserva alle categorie riservatarie e con ricorso, ove occorra, a modalità preselettive esterne ed a tracce o quesiti di tipo problematico;
- ad assunzioni a tempo determinato nei limiti della sostenibilità finanziaria e per le motivazioni indicate al precedente punto n. 3;
- alla copertura degli eventuali posti che si dovessero rendere vacanti nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione all'interno del servizio di polizia metropolitana ittico venatoria da reclutarsi attivando anche le procedure di formazione e lavoro di cui all'articolo 3 del CCNL del comparto Regioni e Autonomie Locali del 14 settembre 2000 per l'area degli istruttori (dando atto che, trattandosi di funzione non fondamentale in capo alla Città metropolitana di Venezia, la spesa sostenuta sarà rimborsata dalla Regione Veneto) oltre ad

eventuali assunzioni con ricorso anche ai contratti di formazione lavoro per posti vacanti nella dotazione organica del servizio di polizia metropolitana ambientale della Città metropolitana di Venezia (in questo caso avendo cura di preservare la capacità assunzionale, in termini di sostenibilità finanziaria, necessaria alla relativa conversione a tempo indeterminato in competenza dell'esercizio di riferimento);

- ad eventuali assunzioni con ricorso anche ai contratti di formazione lavoro per posti vacanti nella dotazione organica della Città metropolitana di Venezia (in questo caso avendo cura di preservare la capacità assunzionale, in termini di sostenibilità finanziaria, necessaria alla relativa conversione a tempo indeterminato in competenza dell'esercizio di riferimento);
- previa convenzione, a concorsi banditi da altri enti, oppure, ove possibile, a graduatorie di altre P.A. in grado di soddisfare i requisiti richiesti, nel rispetto dell'ordine di collocazione dei candidati ancora disponibili, ai sensi dell'art. 3, comma 61, L. n. 350/2003;
- ad attivazione di procedure per assunzione di dirigenti a tempo determinato ex articoli n. 108 e n. 110, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 267/2000 o a tempo indeterminato in relazione a necessità che dovessero verificarsi nell'arco del triennio 2026-2028 a seguito di cessazione dal servizio, a qualunque titolo, del dirigente titolare del posto oppure per incarichi di particolare rilevanza in relazione ad aree/servizi ritenuti strategici per l'amministrazione e sempre in stretta correlazione con gli stanziamenti di bilancio;
- all'assunzione a tempo determinato ex art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 di tre figure (di cui una già prevista nel PIAO approvato con decreto del Sindaco Metropolitano n. 6 del 02/02/2026) di riferimento del Sindaco Metropolitano per supportare lo stesso in tutte le attività di carattere istituzionale proprie della Città metropolitana di Venezia;
- a richieste di avviamento a selezione dai Centri per l'Impiego ai sensi dell'art. 16 della Legge 28.02.1987, n. 56, per i posti il cui titolo di studio per l'accesso dall'esterno non sia superiore a quello della scuola dell'obbligo;
- allo scorrimento delle vigenti graduatorie relative ai concorsi pubblici banditi dalla Città metropolitana di Venezia;
- inoltre, ai sensi dell'art. 23 bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 16.11.2022, la Città metropolitana potrà avvalersi di personale in assegnazione temporanea da altre pubbliche amministrazioni sulla base di appositi protocolli di intesa e per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione, così come sottoscrivere convenzioni ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000 al fine di svolgere in modo coordinato funzioni e servizi determinati;
- secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, la Città metropolitana di

Venezia si riserva la possibilità di stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato;

- in relazione alla disciplina di cui all'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 che detta disposizioni relativamente alle progressioni tra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, verranno previste, in applicazione della norma succitata, delle procedure comparative e/o valutative sempre nel limite del 50% dei posti copribili dall'esterno. Tali progressioni verticali potranno essere effettuate sia in relazione a quanto stabilito dall'art. 13, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 16.11.2022 nella fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31.12.2025, sia con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 52, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 165/2001, avuto riguardo alle specifiche disposizioni in materia;
- ad eventuali assunzioni da effettuare per l'Area amministrazione e transizione digitale di figure destinate a coprire il fabbisogno di personale per la transizione digitale, l'innovazione tecnologica con particolare riferimento alla intelligenza artificiale, la sicurezza informatica e la gestione dei big data;
- in relazione allo svolgimento delle nuove funzioni delegate dalla Regione Veneto alla Città metropolitana di Venezia in materia di difesa del suolo si prevede l'assunzione di una figura con profilo di coordinatore tecnico. A tale scopo, però, dovrà essere effettuata prioritariamente una precisa valutazione in merito agli effettivi nuovi compiti attribuiti in sede di avvio della delega e delle conseguenti risorse assegnate per poterli esercitare.
- in relazione all'implementazione delle attività in capo alla protezione civile si prevede l'assunzione di una figura con profilo di coordinatore tecnico da inserirsi nell'Area protezione civile.

nonché curando:

- a. la salvaguardia delle aliquote dedicate per legge alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 e riservatarie di cui al D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66, come meglio precisato nel D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 così come aggiornato con D.P.R. 16 giugno 2023, n. 82;
- b. la pubblicizzazione delle conseguenti procedure di reclutamento finalizzata ad assicurarne la massima diffusione con le più moderne tecnologie e a suscitare l'interesse delle migliori professionalità sul mercato, con particolare attenzione alle istituzioni preposte alla formazione ed all'incontro della domanda/offerta nel mercato del lavoro, quali le Università e le scuole di istruzione superiore, le riviste specializzate, i centri per l'impiego e le reti degli enti locali, ecc.;
- c. la risoluzione, con un preavviso di sei mesi, del rapporto di lavoro con un dipendente che abbia compiuto i 65 anni di età e che possa già fruire della liquidazione del trattamento pensionistico anticipato in base al requisito generale di anzianità contributiva, pari a 42 anni 10 mesi per gli uomini e a 41 anni 10 mesi per le donne. Tale risoluzione dovrà essere motivata con riferimento alle

esigenze organizzative e potrà riguardare una quota massima pari al 15% (con arrotondamento all'unità superiore) dei dipendenti che, in relazione ai loro dati anagrafici e contributivi, rientrano nell'abito potenziale di applicazione della risoluzione medesima. Si tratta di una disciplina transitoria disposta dall'articolo 12, comma 11, del D.L. 14.03.2025, n. 25, convertito con modificazioni dalla L. 09.05.2025, n. 69, che trova applicazione che trova applicazione, allo stato attuale, solo per gli anni 2025 e 2026.

Quanto previsto al precedente paragrafo 3, nel rispetto dei presupposti sopra richiamati, modifica ed integra il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2026-2027 approvato con decreto del Sindaco Metropolitano n. 6 del 31.01.2025.