

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### Sottosezione di programmazione – Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

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 C.C. n.3 del 26.01.2023 ha approvato il bilancio di previsione 2023/2025;
- con deliberazione di C.C. n. 15 del 30.04.2022 ha approvato il rendiconto dell'esercizio 2021 (ultimo approvato);
- 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-quarter, 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:

- comuni con meno di 1.000 abitanti
- comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai 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 2019-2020-2021 (note assunte ai protocolli comunali n. 10555 del 28.10.2020 n. 11684 del 23.11.2021 e n. 8673 del 19.08.2022).

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 **22,03%**, si colloca nella **FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

	2019	2020	2021
ENTRATE	4.283.627,00	4.730.432,00	4.518.924,00
MEDIA ENTRATE CORRENTI	4.510.994,33		
FCDE assestato anno 2020	246.077,60		
<b>A) MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE</b>	4.264.916,73		
<b>B) SPESA DI PERSONALE ANNO 2021</b> (ultimo rendiconto approvato – anno 2021)	939.436,00		
<b>C) RAPPORTO SPESA PERSONALE/ ENTRATE CORRENTI (B/A)</b>	22,03%		
<b>D) VALORE SOGLIA PERCENTUALE</b> Tabella 1 decreto attuativo	26,90%		
<b>E) LIMITE MASSIMO DI SPESA DI PERSONALE (A X D)</b>	1.147.262,60		

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 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
<b>F)</b> % massima di incremento annuo spesa personale (rispetto alla spesa Anno 2018)	5000-9999		24,00%	25,00%	26,00%
<b>G) SPESA PERSONALE 2018</b>			<b>962.684,00</b>		
<b>H)</b> incremento massimo spesa personale (FxG)			231.044,16	240.671,00	250.297,84
<b>I)</b> Spesa personale anno 2018+incremento massimo spesa personale (G+H)			1.193.728,16	1.203.355,00	1.212.981,84
<b>L) LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE 2023</b> (minor valore tra I e E)			1.121.820,00	<b>1.147.262,60</b>	1.147.262,60

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 2021 (€ 4.264.916,73 x 26,90%)- € 939.436,00 = **€ 207.826,60**.

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 25% (Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente riferito all'anno 2023) = € 240.671,00.

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 **€ 207.826,60**.

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.

Il Comune di Meolo non ha resti assunzionali di cui all'art. 5 comma 2 del DM 17 marzo 2020 in quanto già completamente utilizzati .

#### **PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025**

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:

- In data 15 ottobre 2022 è avvenuta la cessazione dal servizio, per dimissioni volontarie, di un dipendente assegnato al Settore I Servizi Amministrativi e Finanziari, categoria D – posizione economica D1 con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato e qualifica di Istruttore Direttivo Contabile.  
Il dipendente, vincitore di concorso presso altra Amministrazione Pubblica, ha diritto, ai sensi dell'art. 20 comma 10 CCNL comparto Funzioni Locali alla conservazione del posto di lavoro per la durata del periodo di prova.
- In data 31.12.2022 è prevista la cessazione dal servizio del dipendente assegnato al Settore Polizia Locale, cat. C – posizione economica C1, con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato, per naturale scadenza dello stesso che non può essere ulteriormente rinnovato.
- nel triennio 2023–2025 è prevista la cessazione dal servizio per collocamento in quiescenza di un dipendente assegnato al Settore III – Servizi Infrastrutture ed Urbanistica – categoria B, posizione economica B6, con contratto a tempo pieno ed indeterminato.

Si fa presente che in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL Funzioni Locali che prevede una rideterminazione della retribuzione tabellare e una nuova classificazione del personale con articolazione in quattro aree che corrispondono a 4 differenti livelli e saranno denominate:

- Area degli operatori (attuale categoria A)
- Area degli Operatori esperti (attuale categoria B)
- Area degli Istruttori (Attuale categoria C)
- Area dei Funzionari (Attuale categoria D) e dell'Elevata Qualificazione (attuali Posizioni Organizzative).

Il nuovo “ordinamento professionale” entrerà in vigore il 1° giorno del 5° mese successivo alla sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL.

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

#### PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2022

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		
C	C6	Istruttore amministrativo contabile	1	1		
C	C1	Istruttore amministrativo contabile	1	1		
C	C1	Istruttore amministrativo contabile	1	1		
C	C6	Istruttore bibliotecario	1	1		
<b>SETTORE II</b>						
D1	D5	Istruttore direttivo amministrativo	1	1		
D1	D7	Istruttore direttivo assistente sociale	1	1		
C	C6	Istruttore amministrativo	1	1		
C	C6	Istruttore amministrativo	1	1		
C	C3	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	C1	Istruttore tecnico ( <b>assunzione 2022</b> )	1	1		
C	C1	Istruttore amministrativo ( <b>assunzione</b> )	1	1		

		<b>2022)</b>				
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>23</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Dipendenti in servizio</b>				<b>23</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 (fine servizio 31.12.2022)	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 2023**

UNITA'	CAT.	PROFILO RAPPORTO LAVORO	SETTORE	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO al lordo contributi (escluso IRAP)	ASSUNZIONE	COSTO 2023 al lordo contributi (escluso IRAP)
1	D1	Istruttore contabile tempo pieno	I	- mobilità - scorrimento graduatoria concorsuale altro ente - concorso	€ 30.378,00	01.05.2023	€ 20.132,00
1	D1	Istruttore Polizia Locale tempo pieno	IV	- mobilità - scorrimento graduatoria concorsuale altro ente - concorso	€ 30.378,00	01.03.2023	€ 25.158,00
1	C1	Agente Polizia Locale	IV	mobilità - scorrimento graduatoria concorsuale altro ente - concorso	€ 27.920,00	01.01.2023 (assunzione già effettuata)	€ 27.920,00
					<b>€ 88.675,00</b>		<b>€ 73.210,00</b>

## ANNO 2024

### NON SI PREVEDONO ASSUNZIONI

## ANNO 2025

UNITA'	CAT.	PROFILO RAPPORTO LAVORO	SETTORE	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO al lordo contributi (escluso IRAP)	ASSUNZIONE	COSTO 2025 al lordo contributi (escluso IRAP)
1	B1	Collaboratore tempo pieno	III	- mobilità - scorrimento graduatoria concorsuale altro ente	€ 26.163,00	01.01.2025	€ 26.163,00
					<b>€ 26.741,00</b>		<b>€ 26.741,00</b>

### 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 31.12.2022 e non potrà essere rinnovato.

Per il triennio 2023-2025 si prevede l'assunzione di un agente di polizia locale con contratto a tempo determinato a carattere stagionale per il periodo maggio-ottobre. Per tale assunzione si prevede di procedere mediante scorrimento di graduatorie di altri enti o in via subordinata mediante concorso pubblico.

Si dà atto che, nel rispetto dell'articolo 9 comma 28 del D.Lgs 31 maggio 2010 n. 78, convertito in Legge 30.07.2010 n. 122, il numero di dipendenti a tempo determinato che sarà possibile assumere, sulla base della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, è pari a una unità e, pertanto, non potranno coesistere 2 dipendenti a tempo determinato nello stesso periodo.

### 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.

Si dà atto che da gennaio 2023, ai sensi dell'art. 4 della Legge 68/99 e ss.mm.ii e dell'art. 3 commi 2 e 4 del DPR n. 333/2000, è stata riconosciuta l'invalidità in costanza di rapporto di lavoro a una dipendente del settore II – Servizi alla Persona inquadrata in cat. B – posizione economica B6. Tale lavoratrice viene

pertanto conteggiata nella quota di riserva, cioè nel numero di persone disabili formalmente riconosciute come tali ai fini dell'assolvimento degli obblighi di assunzione di cui alla Legge 68/99.

Peranto, da gennaio 2023, i lavoratori del Comune di Meolo di cui alla Legge 68/99 risultano 2.

### **PREVISIONE SPESA DEL PERSONALE 2023-2025**

Per il calcolo della previsione per il triennio 2023-2025, l'anno di riferimento è il 2021 (ultimo consuntivo approvato). In tale anno la spesa è stata pari ad € 939.436,00.

	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 con nuove assunzioni	€ 1.070.000,00	€ 1.070.000,00	€ 1.070.000,00
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE	€ 1.147.262,60	€ 1.147.262,60	€ 1.147.262,60

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.

Dal 01.04.2023, per effetto del nuovo CCNL 16.11.2022, le qualifiche, del personale, tenuto conto delle assunzioni previste fino al 31.03.2022, saranno le seguenti:

### **PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO – Nuovo CCNL 16.11.2022**

		<b>POSTI COPERTI</b>		
		<b>tempo pieno</b> N°	<b>tempo parziale</b> N°    %	
<b>SERVIZI AMMINISTRATIVI E FINANZIARI</b>				
Elevata Qualificazione	1	1		
Istruttore	4	4		
<b>SERVIZI ALLA PERSONA</b>				
Elevata Qualificazione	1	1		
Funzionario	1	1		
Istruttore	4	4		
Operatore Esperto L. 68/99	1		1	83,33
Operatore Esperto L. 68/99	1		1	33,33
<b>INFRASTRUTTURE E URBANISTICA</b>				
Elevata Qualificazione	1	1		
Funzionario	1	1		
Istruttore	3	3		
Operatore Esperto	3	3		
<b>POLIZIA LOCALE</b>				
Funzionario (Polizia Locale)	1	1		
Istruttore (Polizia locale)	2	2		
	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
		<b>24</b>		