

## Allegato C - Programma triennale di fabbisogno del personale 2017-2019

### (Le risorse umane nel prossimo triennio)

Il presente allegato aggiorna e sostituisce quello approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 78 del 23/11/2016. In assenza di modifiche normative, le considerazioni inerenti i budget assunzionali restano invariate. Vengono, invece, aggiornati i dati numerici, sulla base delle modifiche intervenute alla data del 1 aprile 2017; viene inoltre tenuto conto di quanto stabilito con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 14 del 9/3/2017.

L'obbligo di programmazione triennale del fabbisogno del personale è previsto dall'art. 39 L. 449/1997, previa rideterminazione della dotazione organica (art. 6 D.Lgs. 165/2001), secondo l'assetto degli uffici disciplinato dal Regolamento d'ente (art. 89 c. 5 D.Lgs. 267/2000) e nell'adeguamento ai principi di riduzione complessiva delle spese (art. 20 L. 488/1999).

L'attuale dotazione organica della Città Metropolitana ha subito una drastica riduzione nell'applicazione del complesso percorso avviato dal comma 421 della legge 23.12.2015 n. 190, secondo il significato da tale norma attribuito, quello cioè di **"dotazione di fatto"** comprensiva del solo personale a tempo indeterminato ed in servizio alla data dell'8 aprile 2014.

Con provvedimento ricognitivo della Direzione Generale n. 1551 del 25 agosto 2016 si è dato contezza della **conclusione del percorso di riorganizzazione** introdotto dalla Legge Del Rio, certificando le risorse umane presenti come assegnate ai settori e funzioni di competenza, a conferma della mancanza di situazioni di soprannumero ovvero di eccedenza di personale (art. 33 c. 2 D.Lgs. 165/2001 nel testo modificato dall'art. 16 L. 183/2011) successivamente alla dichiarazione di esuberi già operata on line secondo quanto disposto dal d.p.c.m. 14/09/2015.

Alla data del 1 aprile 2017 i dipendenti a tempo indeterminato risultano così suddivisi:

RISORSE UMANE STABILI al 1° aprile 2017							
Qualifiche	Area profilo prof.	F.T. uomini	F.T. donne	P.T. uomini	P.T. donne	Totale uomini	Totale donne
Dirigenti	Q.D.U.	4	3			4	3
Cat. A	tecnica	2				2	0
Cat. B1	tecnica	24	11	2	1	26	12
	amministrativa	6	8	1	3	7	11
Cat. B3	tecnica	52		4		56	0
	amministrativa	18	39		12	18	51
	informatica	1				1	0
Cat. C	tecnica	28	7	3	3	31	10
	amministrativa	26	72	1	10	27	82
	vigilanza	18	13			18	13
	informatica	8		1		9	0
Cat. D1	legale		1			0	1
	tecnica	13	3			13	3
	amministrativa	6	27	1	5	7	32
	vigilanza	6		1		7	0
	informatica	1				1	0
Cat. D3	legale		3			0	3
	tecnica	9	5			9	5
	amministrativa	1	4			1	4
	vigilanza	1				1	0
	informatica	1	1		1	1	2
Operai forest.	comp. agricolo-fores	14		1		15	0
		239	197	15	35	254	232
		<b>Totale Full Time n. 436</b>		<b>Totale Part Time n. 50</b>		<b>Totale generale Dipendenti n. 486</b>	

La Città Metropolitana ha garantito anche per l'anno 2016, come confermato dall'inoltro on line del prospetto informativo al Ministero del Lavoro nel gennaio 2017, la **c.d. copertura d'obbligo ex Legge 68/1999** nel collocamento al lavoro sia dei soggetti con disabilità per una quota di riserva pari al 7%, sia dei soggetti normodotati appartenenti alle categorie protette (vittime del lavoro, del servizio, di

guerra, della criminalità e del dovere) per una quota aggiuntiva dell'1%.

La cd. "base imponibile", necessaria ai fini della determinazione del numero delle carenze ovvero del rispetto nel numero delle assunzioni effettuate, viene calcolata, ai sensi del combinato disposto art. 4 Legge 689/1999 e art. 2 D.P.R. 333/2000, decurtando dal personale complessivamente occupato al 31/12/2016 i dipendenti già inquadrati ai sensi Legge 68/1999, i dipendenti con contratto a tempo determinato di durata non superiore a 9 mesi, i dirigenti, nonché il personale "operativo" di polizia e protezione civile - servizi nei quali il collocamento dei disabili è previsto nei soli ruoli amministrativi (art. 2 DPR 333) – ed in quota parte il personale in prestazione part time.

Secondo un nuovo criterio di calcolo introdotto, i dipendenti disabili qualora abbiano regime orario parziale, non valgono più come una unità lavorativa intera ai fini della copertura della quota, ma vengono riproporzionati tra sé a seconda della percentuale di part time goduta, per cui il numero dei posti "garantiti coperti ex L. 68" risulta inferiore al numero dei dipendenti che li occupano.

Questo ulteriore principio di calcolo, se da un lato persegue la condivisibile finalità sociale di garantire più collocazioni possibili nel pubblico impiego di soggetti disagiati, dall'altro pare non tener conto che spesso la concessione di part time, suggerita anche dai medici referenti, risulta necessaria a fronte di condizioni personali molto gravi e che l'integrazione di dipendenti con forti disabilità richiede lo stesso costante impegno da parte della struttura di assegnazione, sia che essi siano ad orario pieno piuttosto che parziale.

<b>PROSPETTO ex L. 68/1999 al 31/12/2016</b>	
base imponibile	418
7% quota disabili	29,26
1% quota categorie protette	4,18
n. dipendenti disabili in servizio	34
n. dipendenti cat. prot. in servizio	5
n. posti coperti da disabili	33
n. posti coperti da cat. prot.	5
<b>rispetto quota disabili</b>	<b>più 4</b>
<b>rispetto quota categ. prot.</b>	<b>più 1</b>

**L'insussistenza di eccedenze di personale**, dal punto di vista funzionale, deriva quindi non solo dalle conseguenze della riforma istituzionale nazionale e dal precedente costante blocco assunzionale, ma anche dalla circostanza che l'Amministrazione non ha programmato allo stato processi di esternalizzazione di servizi, ulteriori rispetto agli attuali, con la conseguenza che le risorse umane attualmente impiegate, fatto salvo quanto appresso si specificherà sul mercato del lavoro, risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard correnti e che i processi di riorganizzazione posti in essere hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità.

La redazione del piano triennale del fabbisogno, confermato a livello locale dall'art. 91 Tuel laddove si sottolinea ancora una volta la necessità di ottimizzare le risorse umane compatibilmente con le disponibilità finanziarie, deve necessariamente tener conto di una serie di vincoli derivanti dalle normative che si sono succedute nel corso degli anni.

Discende il divieto assoluto per l'ente di assumere qualora:

- non vi sia stata l'adozione del Piano delle Azioni Positive (art. 48 D.Lgs. 198/2006),
- non sia stato approvato il Piano delle Performance (art. 10 c. 5 D.Lgs. 150/2009),
- non siano stati rispettati i termini nell'invio delle relative informazioni alla banca dati delle amministrazioni pubbliche – BDAP sui bilanci approvati (art. 9, c. 1 *quinquies*, D.L. 113/2016).

Tra le sanzioni a natura finanziaria che comporta anch'essa il divieto assoluto di assumere rileva l'art. 31

comma 26 lett. d) Legge 183/2011 come sostituito dall'art. 1 comma 439 Legge 228/2012, che impone all'ente inadempiente per il **mancato rispetto del patto di stabilità interno** di non procedere, nell'anno successivo all'avvenuta violazione, ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, quest'ultima intesa nell'accezione più ampia avuto riguardo non tanto alla natura formale dell'atto quanto alla sostanza del medesimo, ricomprendendo quindi ogni fattispecie che consista in un'ulteriore prestazione lavorativa instaurata a favore dell'ente (*Corte dei Conti Puglia delib. n. 203/2015*) come l'utilizzo di personale in comando, il ricorso a convenzioni ex art. 14 CCNL 22/01/2004 e il rinnovo dei contratti a termine (*Corte dei Conti Liguria delib. n. 81/2015*), fatte salve specifiche norme sopravvenute in deroga.

Sono stati invece nel tempo eliminati: il vincolo del rispetto del parametro del 50% nel rapporto tra spesa di personale e spesa corrente (*art. 3 D.L. 90/2014*), la sanzione per gli enti "cattivi pagatori" (*art. 41 c. 2 D.L. 66/2014*) dichiarata incostituzionale dalla Corte Costituzionale nonché l'obbligo di riduzione annuale dell'incidenza della spesa di personale rispetto alla spesa corrente di cui alla lett. a) art. 1 c. 557 Legge 296/2006 (*D.L. 113/2016*).

Questa Amministrazione non ha garantito il rispetto del Patto di Stabilità 2015 e nell'esercizio 2016 ha subito gli effetti sanzionatori dell'art. 31.

Pur tuttavia, al di là della sanzione punitiva, assoluta ed operante nell'anno 2016, si può fondatamente ipotizzare che - alla luce di quanto disposto dal comma 420 dell'articolo unico Legge 23/12/2014 n. 190, che limita il divieto di assunzione di personale alle sole province, ed avendo il Dipartimento della Funzione Pubblica comunicato per la Regione Toscana con nota del 10/10/2016, ai sensi dell'art. 1 comma 234 Legge 208/2015, il completamento del processo di ricollocazione dei dipendenti degli enti di area vasta - questo Ente abbia riacquisito per il futuro le **ordinarie capacità assunzionali**, secondo il turn over calcolato con le percentuali vigenti, essendo venuto meno il blocco *ad tempus* imposto dall'art. 16, comma 9, del D.L. 95/2012.

Ritenendo fondato che dall'anno 2017 potranno nuovamente concretizzarsi facoltà assunzionali anche per la Città Metropolitana di Firenze, si dovrà innanzitutto procedere ad individuare il contingente di reclutamento possibile, che in generale è dato dalla somma di una quota di competenza e di una quota a residuo.

Il continuo sovrapporsi di regole ha creato una situazione di calcoli e di percentuali complessa, a cui i chiarimenti offerti dalle sezioni regionali della Corte dei Conti non hanno potuto dare completa soluzione.

La norma di calcolo per la **quota di competenza** alla quale far riferimento è oggi contenuta *nell'art. 1 comma 228 Legge 208/2015 (di stabilità 2016)* che intervenendo sull'art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 senza modificarne la disciplina, ha riformulato le quote delle assunzioni negli enti locali, prevedendo in particolare per gli anni 2016, 2017 e 2018 un tetto di spesa pari al 25% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente.

Meno agevole l'individuazione della **quota a residuo**, cioè il cumulo dei resti ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (*art. 4 c. 3 D.L. 78/2015*).

La Sezione delle Autonomie con deliberazione del 28/07/2015 n. 28 ha espresso l'avviso che il triennio deve essere inteso in senso "dinamico", a ritroso rispetto all'anno in cui si intendono effettuare le assunzioni, sempre nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e degli obblighi previsti in materia di programmazione finanziaria, contabile e di fabbisogno.

Avendo a riferimento come anno di competenza il 2016, la Corte di Conti Lombardia con deliberazione n. 188 del 15 luglio 2016 prospetta di conteggiare con riferimento al triennio precedente (anni 2013 – 2014 – 2015) sia i residui derivanti dalle cessazioni intervenute nel biennio 2012/2013 che concorrono, rispettivamente, alle capacità assunzionali del 2013 e del 2014, sia i resti delle cessazioni 2015; mentre i

resti derivanti dalle cessazioni del 2014, costituenti il budget assunzionale del 2015, sono vincolati al riassorbimento del personale degli enti di area vasta ed all'assunzione di vincitori da graduatoria.

Tali indicazioni non possono essere applicate in maniera diretta a questa Città Metropolitana. Infatti la giurisprudenza contabile si rivolge in via esclusiva agli "altri enti pubblici" che non siano le ex province, le quali hanno vissuto già dal 2012 un storia diversa, dapprima con il blocco assoluto nel turn over e poi nelle veste passiva di ente riformato, con i dipendenti da ricollocare presso diverse amministrazioni.

La dottrina e la giurisprudenza (*Corte dei Conti Sez. Sardegna risol. n. 32/2015*) concordano nell'affermare che è possibile recuperare i resti ancora disponibili, delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente, soltanto di ciò che è stato programmato anche se non realizzato. In sostanza "un resto", calcolato in linea con le normative in vigore nell'anno della cessazione, deve derivare da piano di fabbisogno formalmente adottato ma i cui fini non sono stati, in tutto o in parte, attuati nel periodo della programmazione.

Non essendovi stata nel corso degli anni 2012, 2013 e 2014 alcuna facoltà assunzionale per le province e per le città metropolitane non appare possibile disporre di "resti da utilizzare" riferiti a quegli anni.

La suddetta interpretazione potrebbe tuttavia essere ritenuta eccessivamente rigorosa sulla base delle considerazioni che seguono.

Con il 1° gennaio 2015 infatti la Città Metropolitana si sostituisce, quale ente locale territoriale di secondo livello, alla ex Provincia di Firenze subentrando ad essa in tutti i rapporti ed in tutte le funzioni. La stessa Legge di Stabilità 2015 ne specifica la natura stabilendo che i vincoli dettati, d'ora innanzi, per le province delle regioni a statuto ordinario non si debbano applicare alle città metropolitane (commi 420/425 Legge 190/2014) che utilizzeranno pertanto la normativa relativa agli enti locali. Quindi si pone il dubbio se, almeno in linea teorica, una città metropolitana avrebbe potuto, già nell'anno 2015, procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, al pari degli altri enti locali ai quali è stata definitivamente assimilata. Ipotizzare infatti che dall'anno 2015 questo ente avrebbe potuto redigere un piano operativo di fabbisogno, per quanto in seguito sospeso, significherebbe attivare la questione degli eventuali resti a residuo derivanti da programmazione in linea teorica possibile anche se non realizzata. Ciò innalzerebbe in maniera significativa le facoltà assunzionali della Città Metropolitana che potrebbe beneficiare, per il calcolo del budget assunzionale, delle cessazioni anni 2014 e 2015.

Per contro si ricorda che l'articolo unico, comma 421, della legge 23.12.2015 n. 190 imponeva una riduzione della dotazione organica di fatto di almeno il 30%.

Al fine di perseguire tale obiettivo, con Atto del Sindaco Metropolitanano n. 7 del 17/03/2015 è stato dichiarato in soprannumero il personale in possesso, entro il 31 dicembre 2016, dei requisiti anagrafici e contributivi che avrebbero comportato la decorrenza del trattamento pensionistico in base alla disciplina vigente prima dell'entrata in vigore dell'articolo 24 del D.L. 6/12/2011 n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22/12/2011, n. 214, secondo la procedura di cui all'art. 33, del D.Lgs 30/3/2001, n. 165 per la dichiarazione di esubero finalizzata al prepensionamento per motivi funzionali e finanziari di cui all'art. 2, comma 14, del D.L. 6/7/2012, n. 95.

Per effetto della dichiarazione del soprannumero del personale della Città Metropolitana nei termini predetti, le posizioni dichiarate tali non possono essere sostituite mediante nuove assunzioni di personale a qualsiasi titolo per tutta la durata del soprannumero né la loro cessazione potrà essere considerata come risparmio utile ai fini del calcolo del turn-over.

Al termine della suddetta disamina ed in estrema sintesi, potrebbe essere ipotizzabile parlare di facoltà assunzionali negli anni 2015 e 2016 (e quindi di resti assunzionali derivanti dalle cessazioni 2014 e 2015) in linea teorica, ma l'analisi di contesto (obbligo di riduzione della dotazione organica e dichiarazione di soprannumero) pone seri dubbi in tal senso.

Durante l'istruttoria sono emersi anche altri dubbi: l'uno in merito alla "utilizzabilità" del budget 2016

(derivante dalle cessazioni 2015) come anno di sanzione per l'effetto punitivo dell'art. 31 c. 26 lett. d) Legge 183/2011 che vieta le assunzioni; l'altro sulla inclusione o meno, nel tetto di spesa per la formazione dei budget, delle unità dirigenziali cessate negli anni precedenti a fronte del divieto di ricoprire posti dirigenziali per il periodo 2016/2018 di cui al comma 228 art. 1 Legge 208/2015. Tali dubbi resterebbero assorbiti nell'impossibilità di utilizzare resti assunzionali relativi alle annualità pregresse.

Pare invece da considerarsi risolta positivamente la perplessità se la spesa di un lavoratore con ultimo giorno di servizio al 31 dicembre di un certo anno possa essere conteggiata tra i cessati di tale anno: questo non solo per il metodo da sempre adottato nel Conto Annuale del Personale, per cui un dipendente con ultimo giorno contrattuale al 31 dicembre deve essere considerato nell'anno in esame e non del successivo, ma anche alla luce della deliberazione Corte dei Conti Puglia n. 79/2011 la quale afferma che *"la cessazione è da considerarsi quale effetto istantaneo che coincide con lo spirare dell'ultimo istante del giorno lavorativo finale del dipendente"*.

Tuttavia poiché il Mef per la redazione del Conto Annuale negli ultimi due anni ha escluso tra i cessati, con ultimo giorno di servizio al 31 dicembre, coloro che transitano in mobilità su altro ente con effetto giuridico dal 1° gennaio, nelle verifiche istruttorie dell'ufficio tali situazioni sono state riportate all'anno successivo, per quanto non incidenti nel calcolo del budget.

Proseguendo nell'esame delle problematiche, emergono anche termini finali inerenti il vincolo di procedere all'assunzione dei vincitori di concorso (*art. 1 comma 424 L. 190/2014*) entro il 2016 che non può essere garantito da questo ente per quanto già illustrato; le graduatorie vigenti presso l'amministrazione, tutte approvate prima del 31.08.2013 allorché entrò in vigore il cd. decreto D'Alia, sono state ulteriormente prorogate al 31/12/2017 in virtù dell'art. 1, c. 1, D.L. 30.12.2016 n. 244, non rientrando esse nelle ipotesi previste dal comma 426 della Legge 190/2014.

E' comunque opportuno puntualizzare che le uniche graduatorie tuttora vigenti per le quali non sono stati assunti i vincitori riguardano esclusivamente i dirigenti, mentre per le altre graduatorie si tratterebbe di scorrimenti di idonei, in quanto i vincitori sono già stati assunti.

Anche il nuovo tipo di contabilità in merito al **pareggio di bilancio** di competenza finale, introdotto nei commi dal 707 al 729 della legge di Stabilità 2016 che sopprime dopo 17 anni di vigenza il regime del patto di stabilità interno, potrebbe avere riflessi notevoli sull'utilizzo della mobilità dei dipendenti pubblici e sul calcolo delle risorse assunzionali per l'ente ricevente.

Da tempo la mobilità è considerata operazione neutra ai fini finanziari, non incidendo sulle risorse disponibili per le assunzioni in quanto nella logica del vecchio patto di stabilità a competenza mista non mutava la spesa pubblica complessiva, spostandosi la relativa spesa dall'ente di provenienza all'ente di destinazione. Nel momento in cui però le spese finali concorrono a garantire l'equilibrio con le entrate finali, poiché al trasferimento corrisponde comunque una spesa di parte corrente per l'amministrazione cessionaria, emerge ora l'incertezza se continuare a considerare la mobilità azione neutra, cioè ininfluente sul piano finanziario.

Da tenere inoltre presente, soprattutto nell'influenza dei numeri, il processo in itinere di trasferimento delle **funzioni in materia del mercato e delle politiche del lavoro**, per cui ad oggi tutti i dipendenti ad esso dedicati – n. 72 ruoli e n. 54 a tempo determinato - sono ancora inseriti nel continente di personale della Città ed alla dipendenza organica di questa, ma assegnati, mediante gli istituti dell'avvalimento e del comando, alla Regione Toscana (*art. 1 c. 427 Legge 190/2014*).

Altro tema fondamentale di recente riproposto all'attenzione del pubblico impiego è dato dalla incompatibilità della legge italiana sui contratti a termine nella p.a. con la direttiva 1999/70/CE del 28.06.1999, come evidenziata dalla stessa Corte Europea di Giustizia (Terza Sezione sent. del 26.11.2014), poi ripresa sia dalla Corte di Cassazione (sentenza 23.12.2014 n. 27363) sia dalla Corte Costituzionale (sentenza 20/07/2016 n. 187), laddove il legislatore nazionale ha consentito di rinnovare

i rapporti di lavoro ben oltre i 36 mesi complessivi, favorendo una diffusa situazione di precarietà.

Il disegno di politica legislativa di contrasto al **precariato nel lavoro pubblico**, dopo le esperienze introdotte dalle Finanziarie 2007 e 2008 quando la ex Provincia di Firenze ebbe ad esaurire la platea dei soggetti aventi i requisiti tramite definitivo reclutamento, ha trovato nuova formula nei percorsi dell'art. 4, commi 6 e 8, D.L. 101/2013 nonché nella dilazione temporale per l'espletamento delle relative procedure, prevista dal comma 426 della Legge di Stabilità 2015.

Al termine di questa complessa e non esaustiva disamina, rimane interesse e volontà di questa Amministrazione, nei limiti di legge consentiti, dare priorità alla qualificazione del sistema, particolarmente per specialistici apparati operativi come il servizio di protezione civile, attraverso la valorizzazione delle professionalità esistenti e la stabilizzazione dei rapporti lavorativi, come recentemente contenuto nell'ordine del giorno del Consiglio Metropolitan di Firenze approvato con DCM n. 72 del 21/09/2016.

Tenuto conto delle perplessità interpretative sinora espresse, allo stato delle norme e delle informazioni ad oggi conosciute e conoscibili, una prima **ipotesi di piano assunzionale 2017/2019** tiene conto delle sole "quote di competenza", riservandosi di incrementare o modificare tale ipotesi qualora norme o autorevoli interpretazioni sopravvenute lo consentano.

ANNI DI COMPETENZA 2017/2019					
	Anno di cessazione	n. dipendenti cessandi conteggiabili al momento	Totale tabellari dei conteggiati	% applicata sull'anno	Quota assunzionale
Budget 2017	2016	7	152.774,63	25%	38.193,66
Budget 2018	2017	3	57.870,86	25%	14.467,72
Budget 2019	2018	1	19.749,08	25%	4.937,27
<b>TOTALE</b>					<b>57.598,65</b>

Si precisa che nella verifica delle unità che verranno a cessazione per pensionamento negli anni 2016/2018 non sono state conteggiate le unità lavorative che a far data dal 1/01/2016 risultano in avvalimento presso la Regione Toscana, in virtù appunto di specifica Convenzione ed i cui nominativi sono contenuti nell'elenco costituente allegato A) all'atto del Sindaco Metropolitan n. 89 del 30/12/2015 (personale del mercato del lavoro, che contribuisce a determinare la percentuale obbligatoria della dotazione organica di cui al comma 421 della legge 190/2014), i dipendenti facenti parte delle categorie protette, il personale cessato per mobilità volontaria ovvero ex lege presso altro ente ed il personale cessato dal servizio sulla base della normativa cd. pre-Fornero.

Sulla base della volontà espressa dal Consiglio Metropolitan in merito alla necessità di salvaguardare le professionalità che operano presso i servizi di protezione civile e tenuto conto dei calcoli sopra effettuati, **il budget assunzionale viene prioritariamente destinato alla assunzione con contratto a tempo indeterminato di due unità di cat. C, una nell'annualità 2017 e l'altra nell'annualità 2018.**

Con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 14 del 9/3/2017, le cui premesse integralmente si richiamano andando ad integrare il presente piano di fabbisogno, è stata disposta l'integrazione del piano di fabbisogno approvato con la previsione di assunzione con contratto a tempo indeterminato di un funzionario di cat. D da destinare stabilmente all'Avvocatura metropolitana, non appena se ne verificheranno le condizioni normative, attualmente legate all'esiguo budget assunzionale disponibile.

In merito alla possibilità di procedere ad assunzioni con contratto a tempo determinato, si rileva quanto segue:

a) in merito al rispetto del tetto di spesa previsto per le assunzioni con contratto a tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010

- come riportato nelle relazioni riguardanti il rispetto dei tetti di spesa allegati ai documenti programmatici dell'ente e richiamata la deliberazione della Corte dei Conti N. 14/SEZAUT/2016/QMIG del 15 aprile 2016 la quale ha adottato il seguente principio di diritto "Le spese riferite agli incarichi dirigenziali conferiti ex art. 110, primo comma, del D. Lgs. n. 267/2000 devono essere computate ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2010", il tetto di spesa per i rapporti di lavoro a tempo determinato e di collaborazione coordinata e continuativa per l'annualità 2016 e quindi anche per il 2017 ammonta complessivamente ad Euro 1.364.947,14 comprendendo nello stesso anche i contratti dirigenziali stipulati ai sensi dell'art. 110, comma 1, TUEL (cosiddetti contratti dirigenziali in dotazione organica);
- attualmente il Bilancio di previsione per l'anno 2017 prevede il finanziamento della spesa di n. 4 contratti a tempo determinato, cat. C profilo tecnico, ed il rimborso per comando parziale di n. 3 artt. 90 TUEL per l'intero anno; la spesa è finanziata come segue, oltre oneri ed irap di legge:

Missione/Programma	Cap.	Descrizione capitolo	Bilancio 2017
1101 - Sistema di protezione civile	18945	RETRIBUZIONI IN DENARO- SERVIZI DI PROTEZIONE CIVILE - td	84.934,00
0101 - Organi istituzionali	17485	RIMBORSO SPESE PERSONALE COMANDATO	94.970,00

Per completezza di informazione si segnala che sono attivi anche n. 54 contratti di lavoro a tempo determinato, cat. C amministrativo, sulla funzione del "Mercato del lavoro", il cui finanziamento è garantito con trasferimenti regionali a valere sul fondo sociale europeo e quindi esclusi dal limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010.

#### b) in merito alla limitazione della spesa di personale

In questa fase ogni proposta assunzionale muove dalla volontà dell'Amministrazione di non incrementare la spesa di personale già prevista con il Bilancio di previsione approvato con D.C.M. n. 5 dell'11/1/2017 ed intende individuare, all'interno delle esigenze espresse dalle Direzioni, quelle prioritarie tenendo conto del finanziamento disponibile, derivante da cessazioni impreviste. Richieste eccedenti tale disponibilità vengono rinviate ad un momento successivo quando se ne verificheranno le condizioni, legate proprio al finanziamento della spesa.

Si riporta il prospetto di comparazione della spesa di personale approvata, all'interno della quale attualmente ci si muove, elaborato al netto delle spese relative al personale riallocato per effetto del trasferimento di funzioni (Regione, Stato). Al fine di rendere omogenea la comparazione delle spese, la media del triennio 2011-2013 è stata ridotta del 30%, percentuale di riduzione obbligatoria prevista dal comma 421 della legge di stabilità per l'anno 2015.

Le spese di personale come definite dall'art. 1 comma 557-quater della legge 296/2006 così come integrato dall'art. 3 comma 5bis del DL90/2014, subiscono pertanto la seguente variazione:

	Media triennio 2011-2013	Media 2011- 2013 ridotta del 30%	Previsionale 2017
Spesa Macroaggregato 101-Redditi da lavoro dipendente	34.324.107,60		20.174.577,53

Spesa Macroaggregato 109- Altre spese correnti	578.981,08		207.649,00
Spesa Macroaggregato 102- irap	2.292.590,00		1.186.605,49
Totale spesa di personale (A)	<b>37.195.678,68</b>		<b>21.568.832,02</b>
- Componenti escluse (B)	6.813.566,63		4.803.754,61
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (art.1 comma 557 l.296/2006) (A)-(B)	<b>30.382.112,05</b>	<b>21.267.478,44</b>	<b>16.765.077,41</b>

Si segnala infine che l'Unione Empolese Valdelsa, con l'atto nel quale ha finanziato la spesa per il "comando" dei due amministrativi di cat. C presso l'Unione medesima, ha richiesto l'attivazione del "prestito di personale (dietro rimborso)" dell'art. 1, comma 557 Legge 311/2004 a favore SOLTANTO di Comuni inferiori a 5.000 abitanti, Consorzi di enti locali e Unioni di Comuni. Dall'applicazione di tale norma deriva che la spesa, ancorchè rimborsata, resta in carico all'Ente cedente per quanto riguarda il rispetto dei tetti e della progressiva riduzione della spesa di personale.

Essendo tali tetti piuttosto elevati e l'utilizzo da parte della Città Metropolitana al momento limitato, l'adesione a tale richiesta (ad oggi riferita a quattro mesi) non inficia quanto sopra esposto.

Tenuto conto delle suddette considerazioni, con la DCM n.14/2017 sono state previste le seguenti assunzioni con contratto a tempo determinato:

- assunzione per il periodo di due anni con contratto a tempo determinato di n. 2 funzionari di cat. D3 "Avvocato" per curare i contenziosi ancora aperti in materia di funzioni trasferite, nonché l'assunzione di un funzionario di cat. D da destinare stabilmente a tale ufficio;
- assunzione con contratto a tempo determinato di un amministrativo di cat. C da assegnare alla Direzione "Gare e contratti" per supportare il personale negli adempimenti relativi alla realizzazione del piano delle opere pubbliche, secondo le criticità che il Dirigente di tale direzione riterrà di individuare;
- assunzione di un Consigliere Diplomatico del Sindaco Metropolitan - Dirigente ex art. 110, comma 2, TUEL (quindi fuori dotazione organica) - da individuare fra i funzionari di ambasciata collocati fuori ruolo, da destinare all'Ufficio per i rapporti internazionali ed il reperimento di finanziamenti europei, avvalendosi delle disposizioni contenute nell'art. 274 (collocamento fuori ruolo) del D.P.R. 05/01/1967, n. 18, così come modificato dal decreto legislativo n. 85 del 24 marzo 2000 (art.15).

La tempistica di tali assunzioni è legata al finanziamento disponibile, facendo ricorso alle economie sulla spesa di personale verificatesi nel corso dei primi mesi del 2017 e quindi successivamente alla data di predisposizione del bilancio di previsione 2017/2019.

Pertanto è prevista l'assunzione immediata del Consigliere Diplomatico, che ha preso servizio il 27/03/2017, l'imminente assunzione di un funzionario di cat. D3 "Avvocato" e di un amministrativo di cat. C; l'assunzione del secondo funzionario di cat. D3 "Avvocato" risulta, invece, legata al reperimento di ulteriori risorse provenienti da altre poste di bilancio oppure da ulteriori economie sulla spesa di personale.

Con le presenti assunzioni la spesa per personale con contratto tempo determinato rimane ampiamente inferiore rispetto al limite di legge, sia per l'annualità 2017 che per quelle successive; non muta invece la situazione legata alla spesa complessiva di personale, in quanto utilizza le economie verificatesi in corso d'anno.