

PIANO DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019-2021.

Premesse

La Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 del 7/06/2017), in vigore dal 22 giugno 2017.

Tra le principali misure introdotte dal decreto troviamo il progressivo superamento della cd. "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono 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.

Tenuto conto delle principali novità introdotte dal Decreto di Riforma, con deliberazione del Consiglio n. 61 del 26/07/2017 è stato approvato il Piano di fabbisogno del personale 2018-2020 che consta delle seguenti sezioni:

- Gli interventi a sostegno della disabilità
- La nuova dotazione costruita sulle professionalità
- Il ripristino del risparmio utile da pre-pensionamento
- L'ulteriore regime transitorio per le stabilizzazioni
- Progressioni verticali
- Fabbisogno di personale e definizione del Piano assunzionale 2018/2020
- Una accelerazione sull'annualità 2017.

Il Piano di fabbisogno 2018-2020, quale allegato al DUP 2018-2020, è stato approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 61 del 26/07/2017 e aggiornato in sede di aggiornamento del DUP 2018-2020 con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 101 del 20/12/2017. Con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 26 del 18/04/2018 è stato approvato un secondo aggiornamento del DUP 2018/2020 e del Piano di fabbisogno 2018-2020, in ultimo integrato con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 34 del 30/05/2018 relativa alle assunzioni flessibili anno 2018.

La definizione del Piano di fabbisogno 2019/2021, che costituisce allegato obbligatorio al DUP 2019/2021, dovrà tener conto, da un lato, dei contenuti delle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6ter del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. 75/2017 e, dall'altro lato, delle ricadute sugli assetti organizzativi dell'Ente che potranno derivare dal definitivo trasferimento delle funzioni del Mercato del Lavoro, previsto per il 28 giugno 2018. Tali ricadute risulteranno più evidenti negli anni futuri in quanto la Regione Toscana ha richiesto che le Province e la Città Metropolitana continuino a garantire alcuni aspetti gestionali, quali, ad esempio, la manutenzione delle sedi dei Centri per l'Impiego.

Trattandosi di programmazione triennale risulteranno rilevanti anche le eventuali modifiche che potrebbero intervenire a seguito di una definizione/evoluzione delle funzioni attribuite alle Città Metropolitane, dopo la Riforma introdotta dal 2015 con la legge n. 56/2014.

Si ricorda che l'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017 testualmente, recita:

Dopo l'articolo 6-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è inserito il seguente:

«Art. 6-ter (Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale).

1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella

predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. *Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*

3. ***Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.***

4. *Le modalita' di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonche' i dati correlati ai fabbisogni.*

5. *Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalita' definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani e' effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, e' fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.*

6. *Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalita' di cui al comma 3.»*

L'art. 22 del D.Lgs. 75/2017 "Disposizioni di coordinamento e transitorie" prevede che ***“Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”.***

In tema di entrata in vigore della suddetta disciplina si richiama anche il punto 3.2.2. della Circolare n. 3/2017 del Ministro per la Semplificazione e la Funzione Pubblica riguardante le stabilizzazioni il quale, nel ribadire che le procedure di reclutamento speciale di cui all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 devono svolgersi in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, precisa che nelle more della adozione delle linee di indirizzo e di orientamento nella predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, le amministrazioni possono comunque procedere all'attuazione delle misure di stabilizzazione, tenendo conto dei limiti derivanti dalle risorse finanziarie a disposizione e delle figure professionali già presenti nella pianta organica. **Infatti, ai sensi dell'art. 22, comma 1, del D.Lgs. 75/2017, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di 60 gg. dalla pubblicazione delle Linee di indirizzo sopra citate.**

Alla data di redazione del presente Piano il testo delle Linee di Indirizzo è reso noto sul sito del Ministero della Funzione Pubblica, in attesa dell'esame da parte degli organi di controllo.

In ogni caso sono fatti salvi i Piani di Fabbisogno già adottati relativamente alla prima annualità e cioè per l'anno 2018. Di esse si dovrà invece tener conto per le annualità successive dal 2019 in poi.

In attesa della loro entrata in vigore e dell'avvio dei processi per la verifica dei fabbisogni dell'Ente secondo gli indirizzi in esse contenuti, il presente Piano si limiterà a fornire spunti di riflessione e indicazioni che potranno essere utilizzati in sede di effettiva redazione del Piano di fabbisogno 2019/2021.

Si anticipa che la Città Metropolitana, da conteggi effettuati, conferma il rispetto delle quote d'obbligo imposte dalla Legge 68/1999 anche per l'anno 2019.

Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.

Come ricordato nelle premesse del presente Piano, le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno previste dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017 che ha introdotto nel D.Lgs. 165/2001 l'articolo 6-ter, sono pubblicate sul sito del Ministero della Funzione Pubblica, in attesa dell'esame da parte degli organi di controllo; il loro testo non è pertanto definitivo, anche se può essere considerato attendibile.

In estrema sintesi, esse sono volte ad orientare le PP.AA. nella predisposizione del Piano Triennale Fabbisogno Personale (PTFP) e prevedono che esso debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari richiamati nel paragrafo precedente e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell'ente, in armonia con gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale.

Devono inoltre:

- privilegiare le professionalità infungibili
- evitare logiche di mera sostituzione
- essere caratterizzate da una maggiore inclinazione verso le nuove professioni e le competenze professionali innovative
- privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell'ente, piuttosto che quelle di back office

Il PTFP deve svilupparsi in una prospettiva triennale, ma viene adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno potrà essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale; se ne sconsiglia tuttavia modifiche ripetute in corso d'anno, proprio perché si tratta di uno strumento di programmazione dell'ente, la cui definizione richiede approfondimenti e verifiche preventive anche in relazione alle proposte e segnalazioni della Dirigenza, come stabilito dall'art. 16, comma 1 lett. a-bis), D.Lgs. 165/2001 che così recita:

1. I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:

a);

a-bis) propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4.

Per la definizione del PTFP, le Linee di indirizzo suggeriscono una attenta attività di analisi "quantitativa", anche con riferimento ai cd. fabbisogni standard, e "qualitativa", cioè riferita a tipologie di professioni e competenze maggiormente rispondenti alle esigenze di ogni Amministrazione.

In questa ottica il concetto di "dotazione organica", costituita dal personale in servizio e da quello di cui si prevede l'assunzione nel PTFP, si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata e che deve rispettare i tetti previsti dalla normativa vigente per l'ente considerato.

All'interno dei tetti citati, la declinazione delle categorie, profili e professionalità trova la sua definizione nel PTFP triennale ed annuale.

E' evidente come questa attività di analisi, che dovrà tener conto di molti fattori e quindi sarà di estrema complessità oltre che innovativa rispetto al contesto previgente, impegnerà l'Amministrazione per alcuni mesi.

Il Piano di fabbisogno 2018 è stato elaborato avendo come riferimento la "dotazione organica" teorica approvata con DCM n. 75 del 18/19/2017, che muove da proposte avanzate dalla Dirigenza, sintetizzate e verificate dagli uffici della Direzione Generale dell'Ente nell'anno 2017 e rispettosa dei tetti di spesa sopra descritti. Tale dotazione dovrà essere tuttavia rivista alla luce delle Linee di indirizzo, di prossima approvazione.

Sono disponibili inoltre statistiche sul personale in servizio relative al genere, all'età e al titolo di studio posseduto, che vengono **allegate al presente documento sub A**); questi dati, molto utili per programmare il futuro fabbisogno di personale, potranno essere integrati sulla base delle necessità legate agli obiettivi dell'ente e all'andamento delle cessazioni programmate.

Una ulteriore linea di analisi dovrà essere rivolta verso l'attivazione di strumenti di valorizzazione e riqualificazione del personale, quali progressioni verticali o percorsi di formazione mirati agli effettivi fabbisogni.

Ne consegue l'opportunità:

- **di confermare** l'attuazione del Piano di fabbisogno di personale anno 2018, che appare sostanzialmente conforme agli indirizzi sopra descritti in quanto prevede l'assunzione di figure specialistiche con profili anche innovativi, non segue la logica della mera sostituzione del personale cessato, è orientato all'attuazione degli obiettivi specifici dell'Ente, rispetta i limiti di spesa al momento vigenti ed utilizza lo strumento delle assunzioni flessibili per far fronte ad esigenze temporanee. Quindi l'attività degli uffici si concentrerà nell'esecuzione del Piano di fabbisogno approvato per l'annualità 2018, con l'obiettivo di rispettare le tempistiche auspiccate;
- **di rinviare** la definizione del Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2019/2021 ad un momento successivo, allorché l'attività di analisi qui sinteticamente descritta si troverà in una fase più avanzata di quella attuale e potrà fornire le indicazioni necessarie.

Piano di fabbisogno 2019/2021 e vincoli di spesa di cui tener conto

Con l'aggiornamento del Piano di fabbisogno 2018/2020 si prendeva atto che la legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di stabilità 2018) all'art. 1, comma 845, prevedeva quanto segue:

*“A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20% delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25%. E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. **Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014**”.*

Pertanto, una volta verificato che l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20% delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III, il budget assunzionale per l'annualità 2018 è stato elevato dal 25% al 100% delle cessazioni dell'annualità precedente a cui si aggiunge la possibilità di ripristino del risparmio utile da pre-pensionamento, ed infatti la previsione assunzionale 2018 tiene conto di questo nuovo limite.

Al momento non vi sono informazioni tali da far ipotizzare un cambiamento in merito; tuttavia appare del tutto incerto il budget assunzionale che sarà disponibile per le assunzioni 2019/2021, a fronte dell'incertezza sul numero e categoria di personale che effettivamente cesserà dal servizio negli anni 2018, 2019 e 2020.

I dati più attendibili fanno riferimento al ripristino del risparmio utile da pre-pensionamento riportato nell'aggiornamento del Piano di fabbisogno 2018/2020, approvato con D.C.M. n. 101/2017, a cui

si aggiungono i dati riferiti all'annualità 2021. Tali budget saranno integrati con quelli derivanti dalle cessazioni correnti, ad oggi difficilmente prevedibili. Occorre tuttavia rilevare che, prima di procedere al loro utilizzo, sarà necessario seguire le procedure previste dalle Linee di indirizzo in corso di adozione con particolare riferimento all'esclusione di criteri di mera sostituzione e tenendo sempre in evidenza le regole di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità della spesa.

Di seguito il prospetto che non tiene conto del personale del Mercato del lavoro, in quanto funzione trasferita alla Regione, e neppure del personale cessato appartenente alle categorie protette, che non concorre al budget assunzionale:

	anno di cessazione virtuale	numero dipendenti da considerare	totale tabellare dei conteggiati
Budget 2019	2018 (pre-fornero)	13	279.959,80
Budget 2020	2019 (pre-fornero)	4	84.830,33
Budget 2021	2020 (pre-fornero)	3	64.233,84

Ulteriore vincolo di cui occorre tener conto è riferito alla necessità che la spesa complessiva di personale rispetti i limiti di spesa definiti in applicazione del citato **art. 1, comma 421, della legge n. 190/2014**. A questo proposito è stata calcolata la spesa della dotazione organica stimata al 1 gennaio 2019 costituita come segue: è stato individuato il personale in servizio alla data del 01/06/2018, detratte le cessazioni previste fino alla fine dell'anno secondo quanto ad oggi conosciuto e sommate le assunzioni con contratto a tempo indeterminato e quelle a tempo determinato previste nel piano di fabbisogno 2018 stimate in servizio all'1/1/2019, con il seguente risultato:

Cat.	Personale in servizio T.I. + T.D. al 1/6/2018	Cessazioni previste e conosciute entro il 31/12/2018	Assunzioni previste (T.I. e T.D.)	C.F.L.	Poliziotti T.D.	TOTALE 1/1/2019
A	2					2
B	47					47
B3	105	-3	1			103
C	161	-2	1		4	164
D	54	-1	9	4		66
D3	29					29
DIR	9					9
Operai forestali	15					15
	422	-4	11	4	4	435

Per il calcolo della spesa, gli importi di riferimento sono quelli alla data dell'8 aprile 2014; non viene al momento tenuto conto dell'incremento contrattuale che solitamente è "neutro" nella verifica dei tetti di spesa, mentre rileva nei limiti legati al rapporto fra l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le entrate correnti relative ai titoli I, II e III.

Per il calcolo della spesa e la verifica del rispetto del tetto di cui all'art. 1, comma 421, della legge n. 190/2014 si rinvia **all'allegato sub B)** che tiene conto anche dei n. 15 operai forestali dipendenti della Città Metropolitana con contratto di lavoro privatistico.

Ulteriore limite è legato al rispetto **dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006** come integrato dall'art. 3, comma 5bis, del DL90/2014. A tal proposito si riportano i dati calcolati in sede di relazione sugli equilibri di bilancio 2018, che tengono conto anche delle nuove assunzioni finanziate sull'annualità in corso e delle cessazioni al momento conosciute.

Si ricorda che il bilancio 2018 finanzia il personale in servizio o in corso di assunzione e quindi è stabilmente ridotto per effetto delle spese, non più sostenute, relative al personale riallocato a seguito del trasferimento di funzioni (Regione, Stato) avvenuta successivamente al 2013.

Al fine di rendere omogenea la comparazione delle spese, la media del triennio 2011-2013 è stata quindi ridotta del 30%, percentuale di riduzione obbligatoria prevista dal comma 421 della legge di stabilità per l'anno 2015. Preso atto inoltre del trasferimento del personale assegnato al Mercato del Lavoro a decorrere dal 28/6/2018, la media del triennio viene ulteriormente ridotta, per il solo anno 2018, della metà della percentuale di incidenza della spesa sostenuta per tale personale al 01/01/2018 sul totale dei dipendenti in servizio. Tale percentuale è stata calcolata nel 21,01% a base annua, pari al 10,50% per il primo semestre.

Le spese di personale 2018 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%	Equilibri 2018
Spesa Macroaggregato 101-Redditi da lavoro dip	34.324.107,60		19.869.348,00
Spesa Macroaggregato 103-Redditi da lavoro interinale			130.000,00
Spesa Macroaggregato 109- Altre spese correnti	578.981,08		431.016,43
Spesa Macroaggregato 102- irap	2.292.590,00		1.221.489,94
FPV Spesa macro 1.01 (BPS)	435.692,00		461.376,39
- FPV Entrata Macro 1.01 (BPE)	0,00		-849.582,97
Totale spesa di personale (A)	37.631.370,68		21.263.647,79
- Componenti escluse (B)	-6.813.566,63		5.081.625,08
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (art.1 comma 557 legge n. 296/2006) (A)-(B) TETTO CON RIDUZIONE MdL (10,50%)	30.817.804,04	21.572.462,83	16.182.022,71
		19.306.280,78	-16,18%

Dal prospetto di sintesi emerge l'assenza di criticità anche in merito al rispetto di tale tetto "teorico" di spesa, anche se i margini si ridurranno nel 2019 allorché la percentuale di riduzione derivante dal mercato del lavoro dovrà essere applicata per intero.

Lo stato di attuazione del Piano di fabbisogno 2018

Il Piano di fabbisogno del personale 2018, per la parte non ancora realizzata, prevede le seguenti assunzioni con contratto a tempo indeterminato, da effettuare per mobilità o attingendo da graduatorie di altri Enti o attraverso progressione verticale:

per mobilità:

- n. 1 B3 Amministrativo
- n. 1 C Tecnico
- n. 2 D Tecnico
- n. 1 D Amministrativo

per concorso pubblico:

- n. 1 D Tecnico Geologo
- n. 1 D Tecnico – Ingegnere
- n. 2 D Amministrativi

per progressione verticale:

- n. 1 D amministrativo

Prevede inoltre le seguenti assunzioni/proroghe con contratto a tempo determinato:

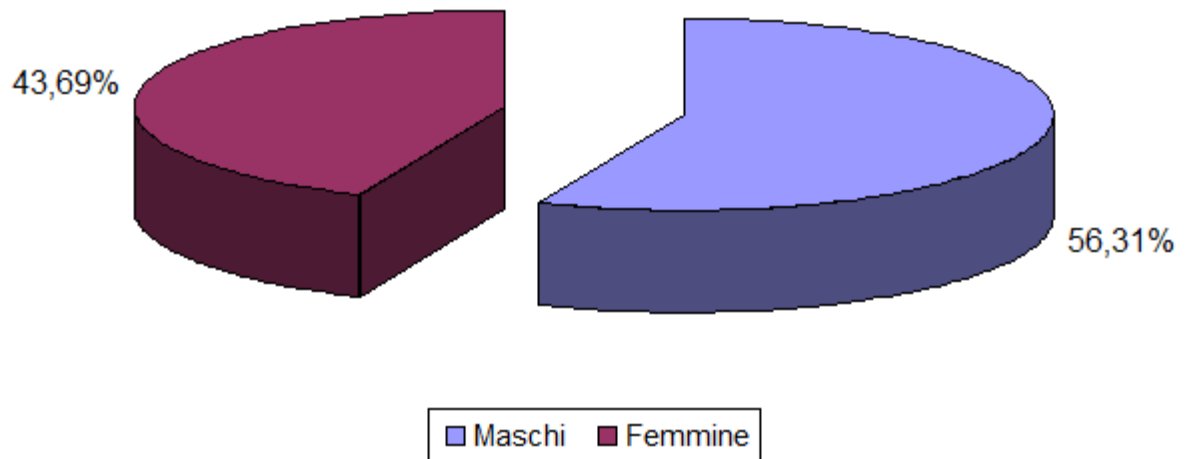
- n. 4 C polizia provinciale
- n. 4 D con contratto formazione lavoro per profili professionali specialistici (ingegnere gestionale, ingegnere impiantista, ingegnere dei trasporti, ingegnere informatico)

- n. 1 D3 Avvocato (Si precisa che con nota prot. n. 1083 del 13 giugno 2018 l'Avvocatura ha segnalato la necessità di procedere alla proroga del contratto in essere per il periodo massimo consentito e cioè fino al 30/06/2020, stante il protrarsi delle difficoltà connesse al contenzioso legato alle funzioni trasferite alla Regione; di tali difficoltà è opportuno tener conto in quanto la materia è in continua evoluzione – vedi Sentenza C.C. n. 110/2018 e ulteriore giudizio pendente presso la Corte Costituzionale in ambito analogo, ma non coincidente, che fanno ipotizzare un incremento del contenzioso e un passaggio di consegne cui l'Avvocatura dovrà tener conto – e quindi la richiesta trova riscontro nel presente aggiornamento)

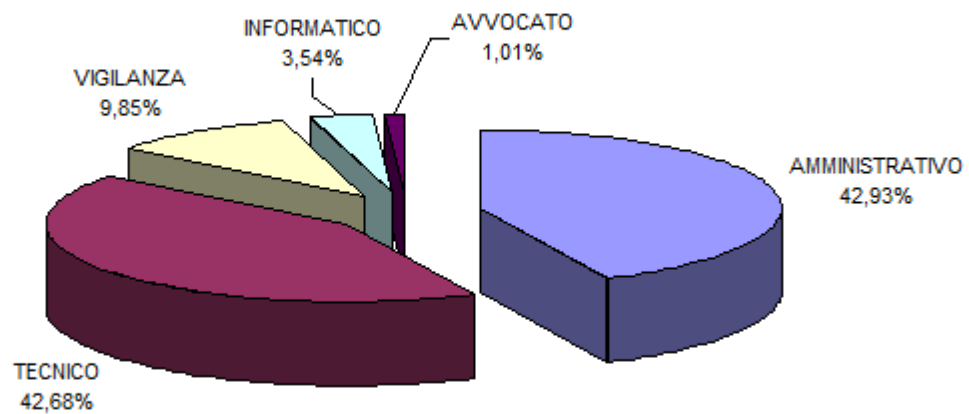
Finanzia inoltre l'attivazione di circa 8/9 contratti di somministrazione lavoro in cat. C/D area amministrativa o tecnica. Tali contratti saranno attivati in assenza di disponibilità di altre modalità assunzionali, ad esempio per la mancata presenza di graduatorie attive o per l'assenza di idonei disponibili ad accettare assunzioni con contratto a termine. A tal proposito si anticipa che, per una delle assunzioni flessibili previste si procederà mediante utilizzo di graduatoria di altro Ente, vigente per la cat. D amministrativa.

Si ricorda infine che è autorizzato lo scorrimento delle graduatorie per mobilità a copertura di posti che si rendessero vacanti per cessazioni improvvise o per motivata mobilità in uscita; sono inoltre valutate positivamente le cosiddette "mobilità a scambio" fra dipendenti della stessa categoria e profilo.

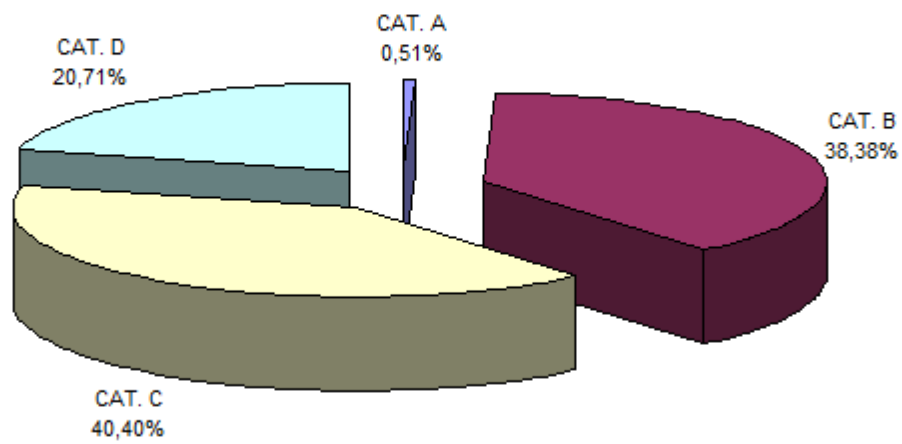
Dipendenti di ruolo distribuiti per sesso



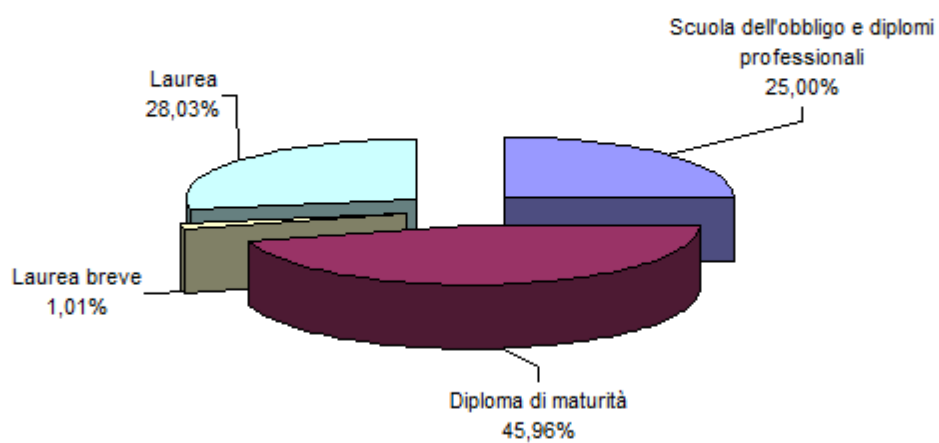
Dipendenti di ruolo distribuiti per profilo



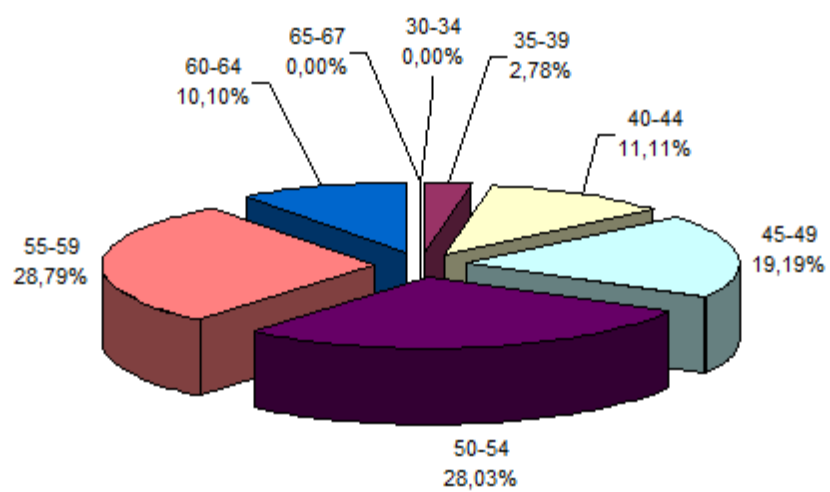
Dipendenti di ruolo distribuiti per categoria



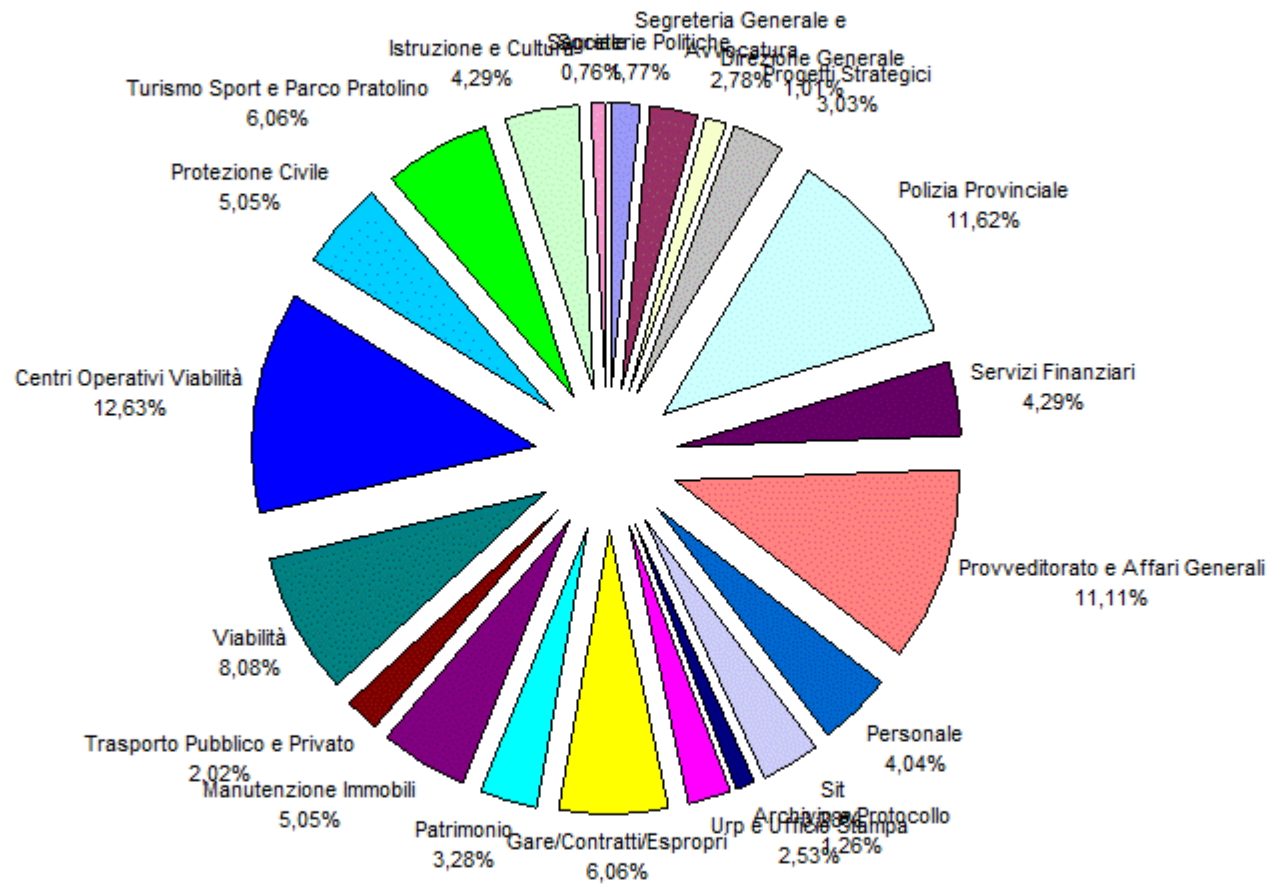
Dipendenti di ruolo distribuiti per titolo di studio



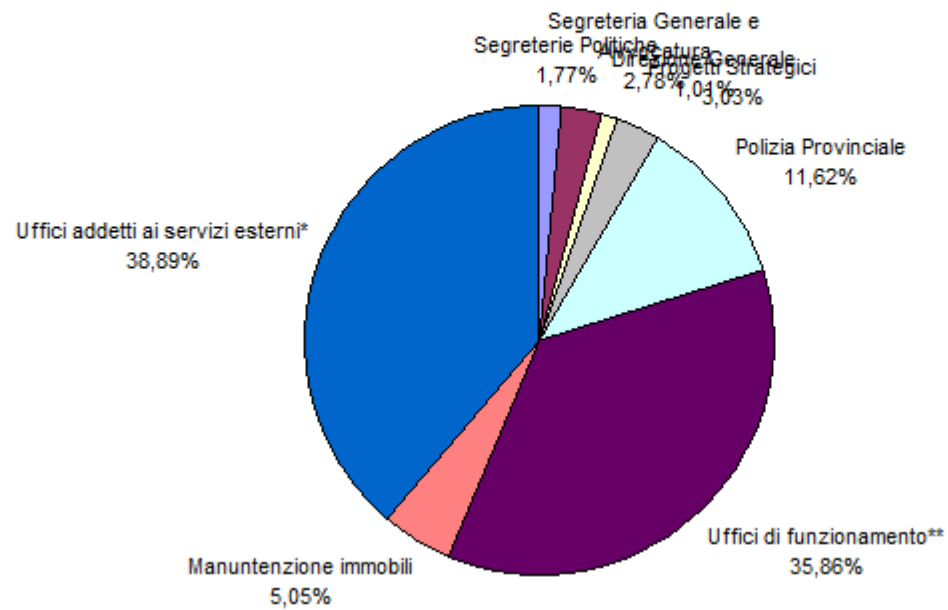
Dipendenti di ruolo distribuiti per fascia d'età



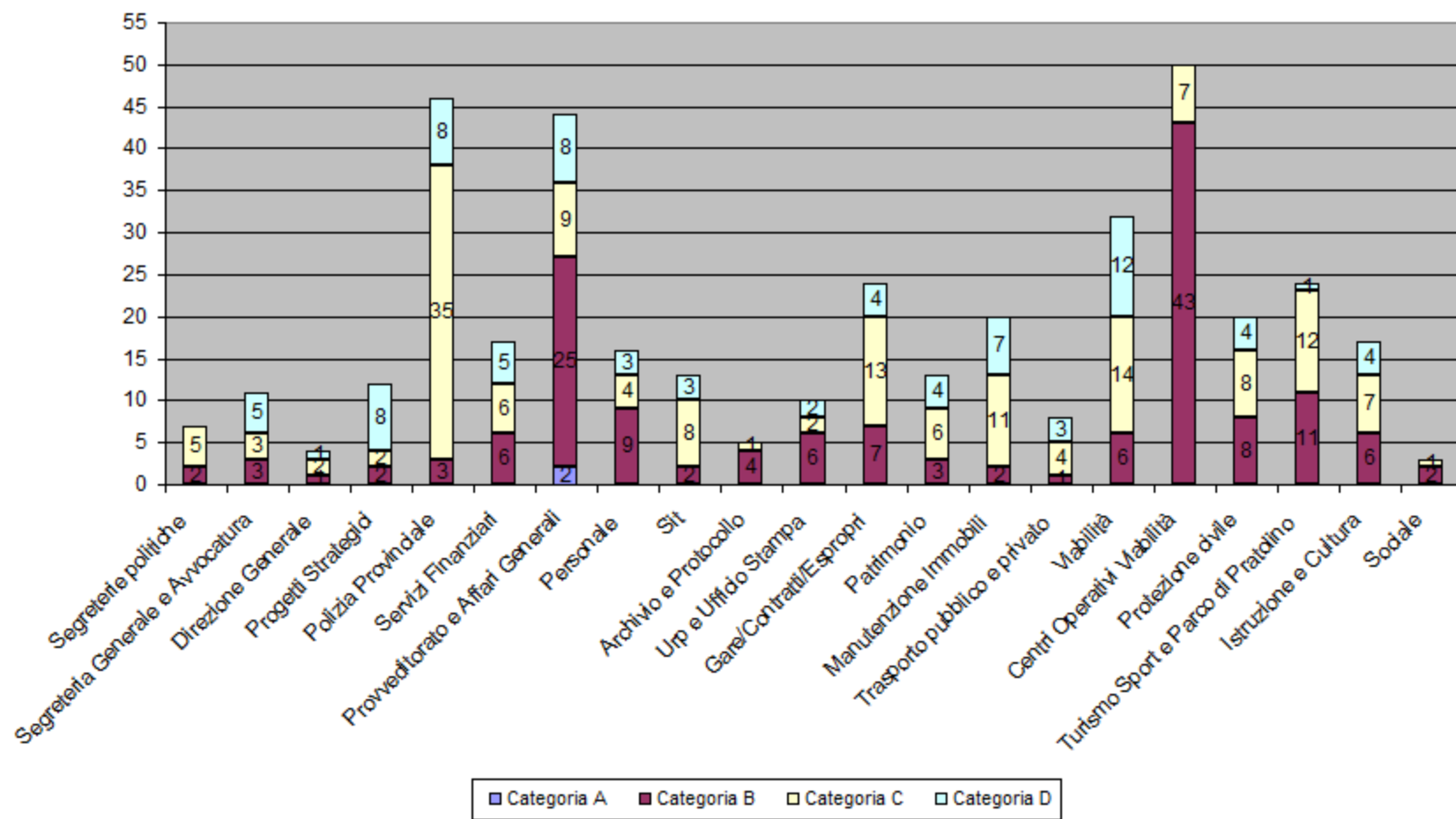
Dipendenti di ruolo per Settore di attività



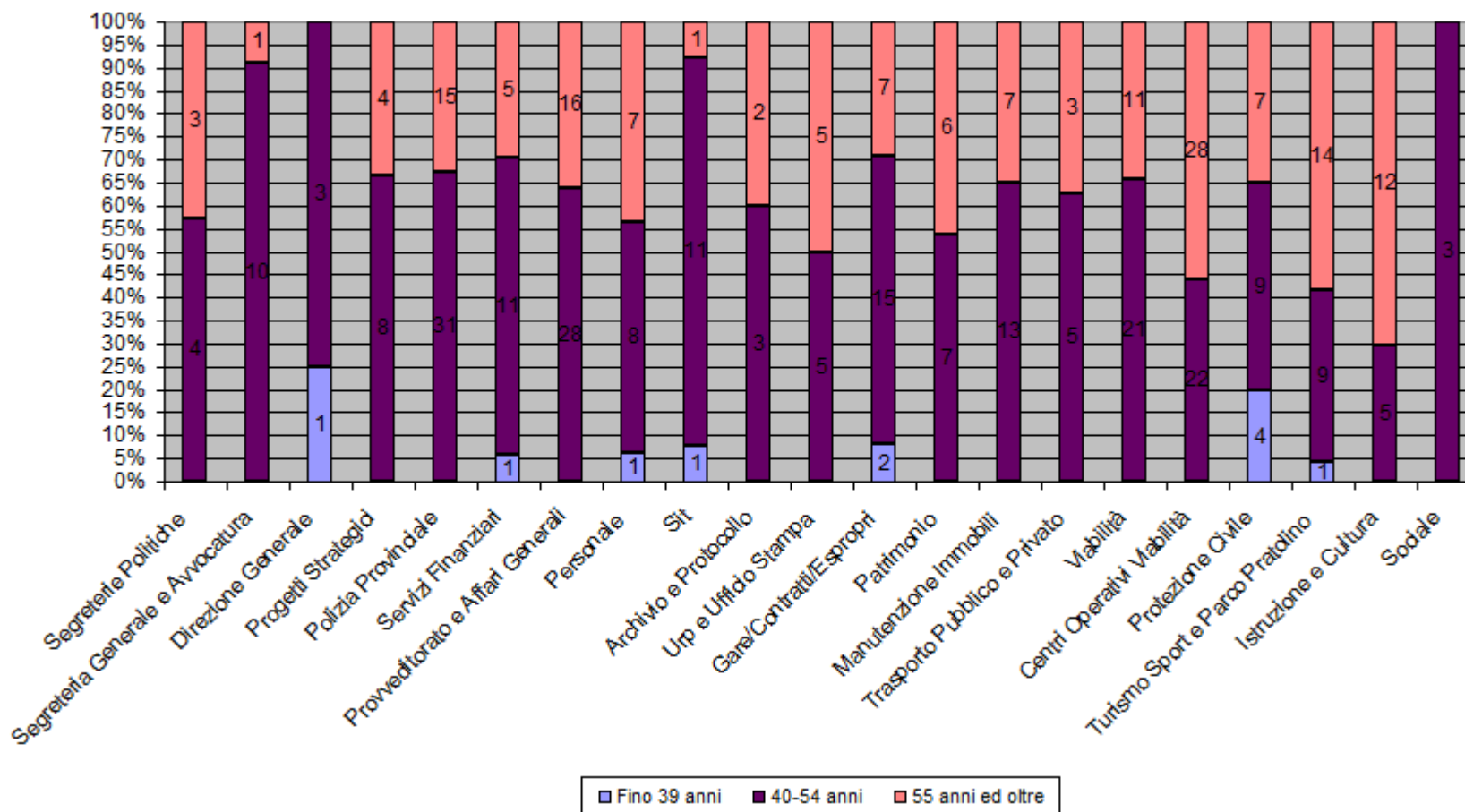
Dipendenti di ruolo per Area Operativa



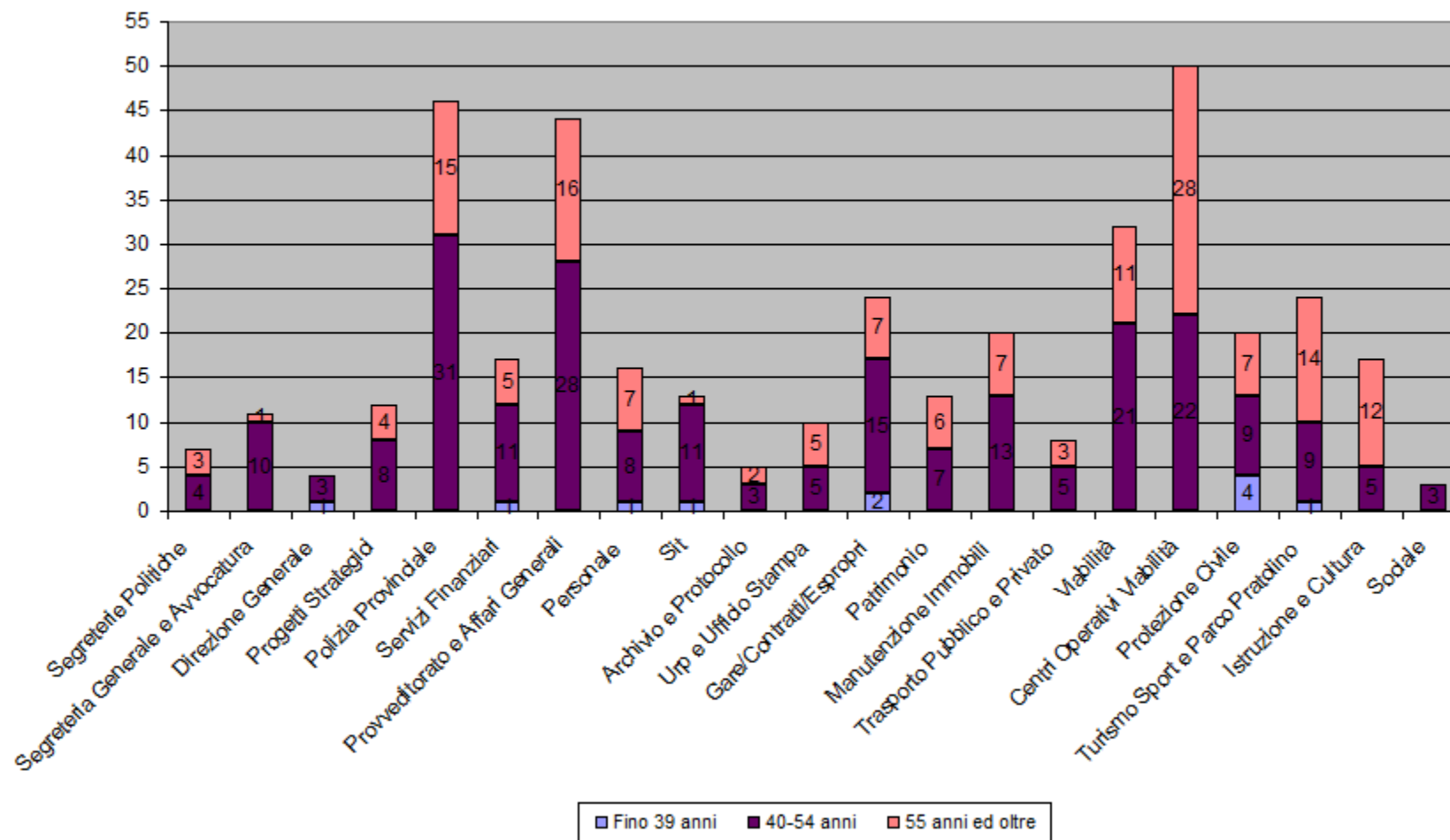
Categorie dei dipendenti di ruolo nei diversi Settori



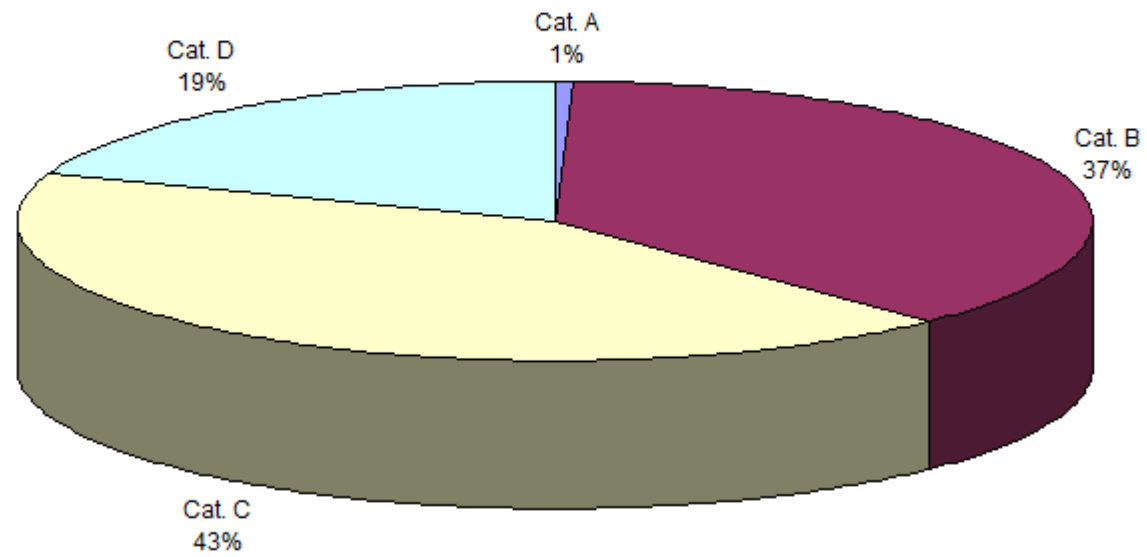
Distribuzione per età nei Settori di riferimento dei dipendenti di ruolo raffigurati in % sul Settore



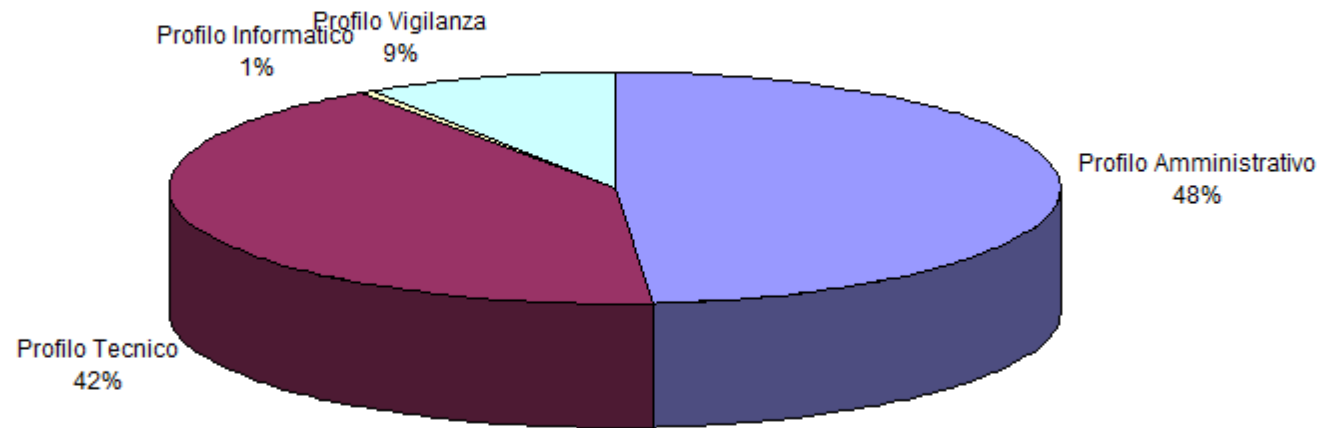
Distribuzione per età nei Settori di riferimento dei dipendenti di ruolo in unità di personale



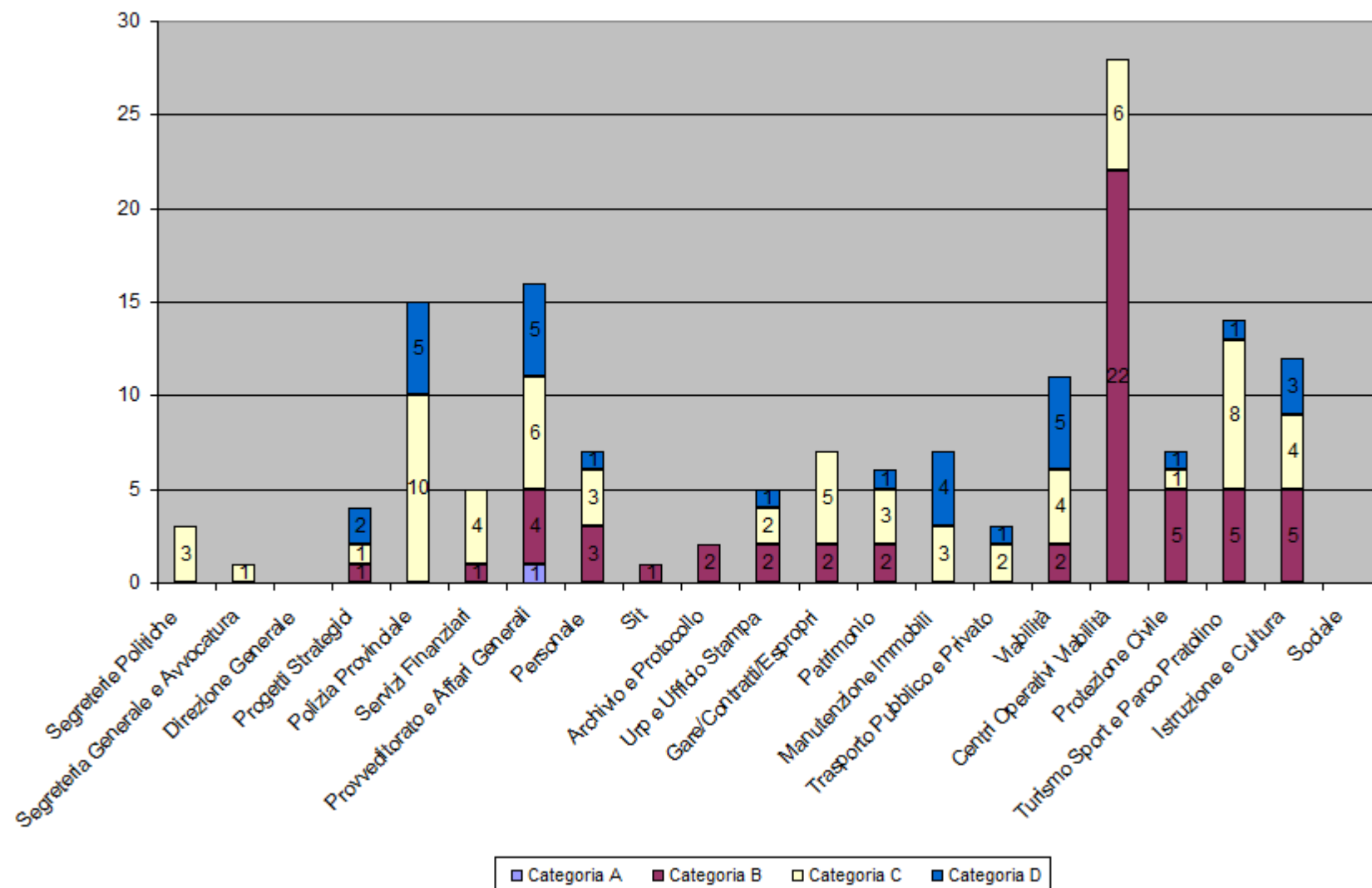
Dipendenti di ruolo con età uguale o superiore ai 55 per categoria



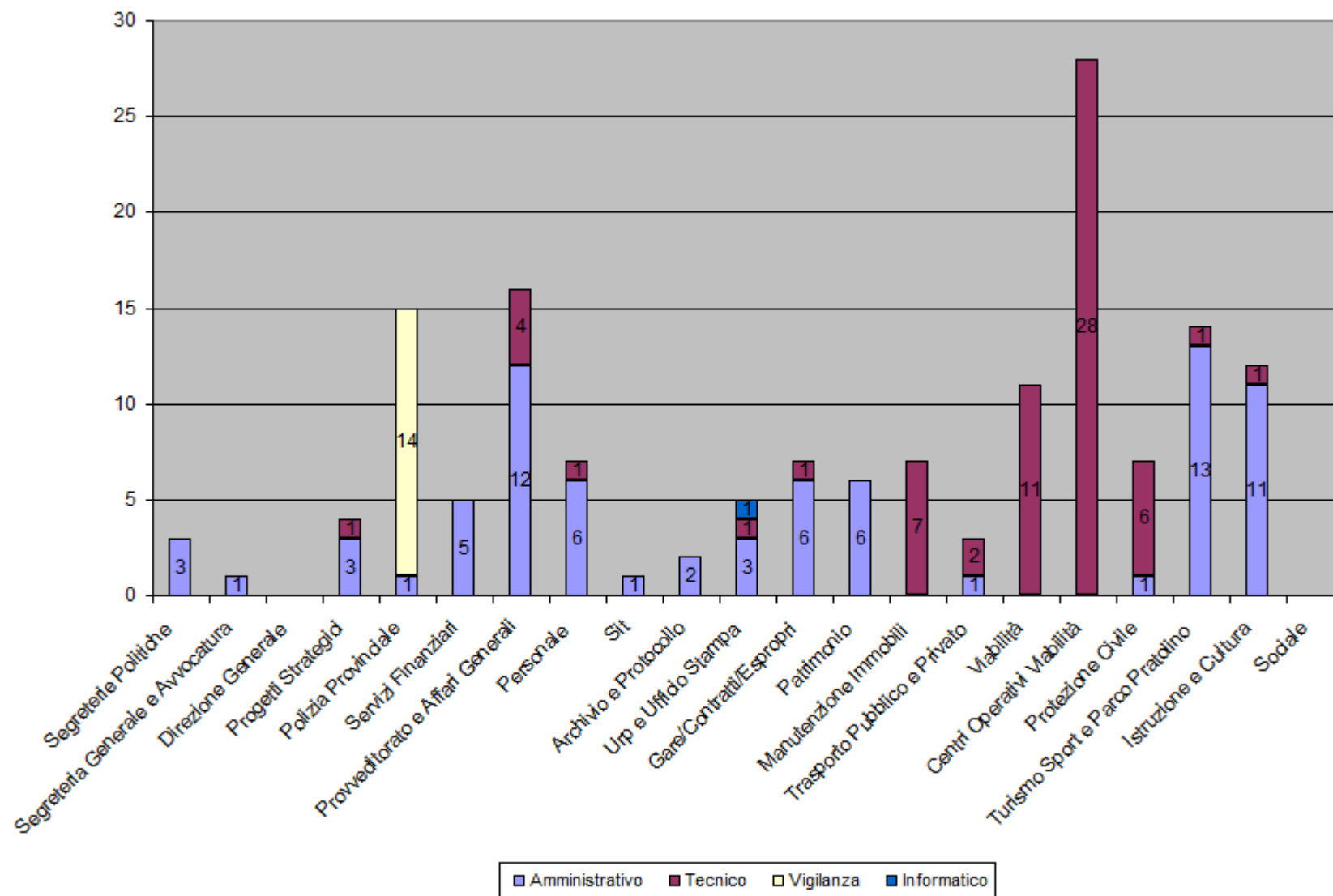
Dipendenti di ruolo con età uguale o superiore ai 55 anni per profilo



Dipendenti di ruolo di età uguale o superiore ai 55 anni distribuiti per categoria e Settore di attività



Dipendenti di ruolo di età uguale o superiore ai 55 anni distribuiti per profilo e Settore di attività



CATEGORIA	COSTO INDIVIDUALE ANNUO *	Personale 08/04/2014 Senza Mercato del Lavoro (90 unità)**	COSTO COMPLESSIVO ANNUO	Dotazione Ottimale senza Mercato del Lavoro	COSTO COMPLESSIVO ANNUO Dotazione Ottimale senza Mercato del Lavoro
profilo vigilanza					
C	37.494,00	34	1.274.796,00	35	1.312.290,00
D1	40.057,00	8	320.456,00	7	280.399,00
D3	44.771,00	1	44.771,00	1	44.771,00
altro					
A	31.297,00	2	62.594,00	2	62.594,00
B1	32.684,00	70	2.287.880,00	47	1.536.148,00
B3	34.055,00	147	5.006.085,00	103	3.507.665,00
C	35.905,00	238	8.545.390,00	129	4.631.745,00
D1	38.420,00	102	3.918.840,00	59	2.266.780,00
D3	43.112,00	71	3.060.952,00	28	1.207.136,00
dirigenza					
DIR	125.409,00	10	1.254.090,00	9	1.128.681,00
TOT. COMPARTO		683	25.775.854,00	420	0,00
FORESTALI (FUORI DOTAZIONE ORGANICA)	33.423,87	15	501.358,00	15	501.358,00
TOTALE PERSONALE		698	26.277.212,00	435	16.479.567,00
RIDUZIONE DELLA DOTAZIONE OTTIMALE RISPETTO AL COSTO COMPLESSIVO ANNUO DEL PERSONALE ALL'8/04/2014					-37,29

* il costo individuale annuo è stato così determinato (Spesa teorica della dotazione organica - per confrontare dati omogenei dobbiamo utilizzare lo stesso costo unitario della dotazione all'08/04/2014 individuato come indicato dalla circolare e sotto specificato):
la ex 3° e 4° qualifica.

Per il personale profilo vigilanza anche la relativa indennità.

La quota del fondo ex art 32 è attribuita sulla base della semisomma del personale in servizio, ai sensi della circolare MEF 12/2011 sull'art. 9

Con la stessa metodologia si attribuisce la quota relativa allo straordinario art. 38 CCNL 2000

Aliquota inail come media ponderata delle aliquote delle singole posizioni. Aliquota inail per il profilo vigilanza è quella propria del profilo

b) personale dirigente: si considera quale trattamento economico il tabellare ed una quota del fondo determinata come valore medio