

AGGIORNAMENTO PIANO DI FABBISOGNO 2020/2022

Il Piano triennale di Fabbisogno del personale 2020/2022, allegato al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020/2022 approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 68 del 27/11/2019, è stato redatto in conformità alle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche formalizzate con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018.

Come il precedente Piano di Fabbisogno 2019/2021, che era stato approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 50 del 27/6/2018 ed aggiornato con dCM n. 111 del 19/12/2018, dCM n. 44 del 24/4/2019 e con Atto del Sindaco Metropolitan n. 28 del 19/7/2019 (ratificato con dCM n. 60 del 23/10/2019), il Piano 2020/2022 si sviluppa nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell'ente, in armonia con gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche della Città Metropolitana di Firenze e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale.

Per la redazione del Piano si è proceduto, come indicato nelle citate Linee di indirizzo, ad un'attività di analisi "quantitativa", anche con riferimento ai cosiddetti fabbisogni standard, e "qualitativa", cioè riferita a tipologie di professioni e competenze maggiormente rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione. In questo contesto il concetto di "dotazione organica", costituita dal personale in servizio e da quello di cui si prevede l'assunzione nel Piano triennale, 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. All'interno di questi tetti, la declinazione delle categorie, profili e professionalità ha trovato la sua definizione nel Piano triennale ed annuale.

Per semplicità di esposizione di seguito si riporta quanto era stato stabilito con il **Piano di fabbisogno vigente**.

Anno 2019

- n. 2 B Tecnico - concorso
- n. 1 C Geometra - concorso
- n. 3 C Amministrativo – concorso
- n. 2 C Vigilanza – mobilità
- n. 4 C Vigilanza – concorso
- n. 2 D Amministrativo – concorso
- n. 1 D Informatico – concorso
- n. 2 C Amministrativo – progressione verticale
- n. 1 D Tecnico – progressione verticale
- n. 2 D Amministrativo CFL
- n. 3 D Tecnico – Ing. Civile CFL

Anno 2020

- n. 4 C Geometra – concorso
- n. 3 C Amministrativo – mobilità
- n. 4 C Amministrativo – concorso
- n. 1 C Tecnico specialista protezione civile – concorso
- n. 1 C Tecnico – concorso
- n. 4 C Vigilanza – mobilità
- n. 1 C Vigilanza – concorso
- n. 1 C Informatico - mobilità
- n. 1 C Informatico - concorso

- n. 1 D Tecnico – mobilità
- n. 2 D Tecnico / impiantista – concorso
- n. 1 D Amministrativo - mobilità
- n. 1 C Tecnico – progressione verticale
- n. 2 D Amministrativo CFL
- n. 1 D Tecnico – Ing. Civile CFL

Anno 2021

- n. 1 C Geometra – concorso
- n. 7 D Amministrativo – concorso (di cui n. 4 ex CFL)
- n. 4 D Tecnico – concorso (ex CFL)
- n. 2 D Informatico – concorso (ex CFL)

Anno 2022

- n. 1 C Informatico – concorso
- n. 1 C Amministrativo – concorso
- n. 3 D Amministrativo – concorso (di cui n. 2 ex CFL)
- n. 1 D Tecnico – concorso (ex CFL)

In merito alla sua **attuazione** si riassume quanto segue:

- n. 2 B Tecnico (anno 2019) e n. 2 D Tecnico / impiantista (anno 2020): gli schemi di bando di concorso sono stati predisposti, ma la procedura di pubblicazione si è interrotta per effetto della disposizione contenuta nell'art. 87, comma 5, del D.L. 17/3/2020, n. 18 “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”, il quale recita - *Lo svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego, ad esclusione dei casi in cui la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica, sono sospese per sessanta giorni a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto.*
- n. 6 C Vigilanza (anno 2019): n. 1 risulta assunto per mobilità con decorrenza 1° febbraio 2020, mentre per gli altri cinque è stata rinnovata la richiesta di assunzione al Comune di Firenze, in forza della convenzione sottoscritta in data 18 luglio 2018, come da schema approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 37 del 30/5/2018 e con deliberazione della Giunta Comunale n. 179 del 15/05/2018.
- n. 2 D Amministrativo CFL e n. 3 D Tecnico – Ing. Civile CFL (anno 2019): i contratti individuali di lavoro sono stati sottoscritti con individuazione delle rispettive date di assunzione, secondo le disponibilità dei candidati e tenuto conto della eccezionale situazione di pandemia che stiamo vivendo.
- ulteriori n. 2 D Amministrativo CFL e n. 1 D Tecnico – Ing. Civile CFL (anno 2020): sono in corso di sottoscrizione i contratti individuali di lavoro con individuazione delle rispettive date di assunzione.
- n. 1 D Tecnico e n. 1 D Amministrativo (anno 2020): sono in corso le rispettive procedure di mobilità.

Tutte le altre procedure assunzionali sono sospese a causa della situazione emergenziale in atto; peraltro, dopo l'approvazione del Piano di fabbisogno sopra citato è intervenuta la modifica dell'art. 33 del D.L. 30/4/2019, n. 34 convertito, con modificazioni, con la Legge 28 giugno 2019, n. 58 mediante l'inserimento disposto dall'art. 17, comma 1, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8 (in vigore dal 1 marzo 2020) del comma 1.bis il quale recita: *A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad 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 per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, 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 ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Tale disposizione, già prevista per le Regioni ed i Comuni ai commi 1 e 2, viene estesa alle Province e Città Metropolitane con decorrenza dall'entrata in vigore del Decreto che individuerà i parametri di virtuosità.

Purtroppo l'attuale situazione di pandemia non consente di prevedere i tempi per l'effettiva entrata in vigore di questa norma che cambia completamente la logica di redazione del piano di fabbisogno, seguendo quella innovativa, già tracciata con le Linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche: eliminazione del cosiddetto budget assunzionale, inteso come tetto alla spesa legato alle cessazioni, e valorizzazione delle effettive esigenze assunzionali, con l'unico limite del rispetto della virtuosità degli indicatori di bilancio, come definiti dal decreto.

Prima di procedere ad un aggiornamento del Piano di Fabbisogno per l'annualità 2020, si rende necessario attualizzare la situazione di contesto andando ad esaminare l'andamento dei posti coperti dal 2015 al 1° luglio 2020; per quanto riguarda la **verifica della copertura** della cosiddetta quota d'obbligo ex legge n. 68/2009 si conferma quanto riportato nel Piano di fabbisogno approvato con dCM n. 68/2019 e quindi il rispetto dei parametri di legge come accertato dal Prospetto informativo inviato ai sensi dell'art. 9 comma 6 Legge 68/1999 e ricevuto dai competenti uffici dell'Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego in data 24/1/2020 prot. 41520.

Per un'analisi sul personale con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data del 1°/1/2020 con particolare riferimento alla distribuzione in categorie, profili, attività di assegnazione, titolo di studio posseduto, fasce di età si rinvia all'**allegato A**.

Andamento dei posti stabilmente coperti e del personale con contratto di lavoro flessibile dal 2015 al 1° luglio 2020.

Nella lettura dei dati relativi alle assunzioni e alle cessazioni nel corso degli anni considerati occorre tener presente che la Provincia, prima, e la Città Metropolitana, dopo, sono state in "blocco assunzionale" dal 2012 al 2016 e che il budget assunzionale per l'anno 2017 era pari al

25% delle cessazioni dell'annualità precedente. Per effetto del blocco, inoltre, non erano presenti "resti assunzionali", di cui invece hanno beneficiato altri Enti Locali. Le assunzioni anno 2017 e 2018 hanno esaurito quasi completamente il budget assunzionale delle rispettive annualità.

Si precisa che i dati tengono conto anche del personale assunto/cessato ex art. 90 TUEL e art. 110, commi 1 e 2, TUEL e i contratti di formazione e lavoro. Non tengono conto del personale in convenzione. Il personale che viene assunto e cessa nello stesso anno viene riportato in entrambe le colonne dell'anno medesimo.

Anno	Assunzioni	Cessazioni	
2015			
comparto ruoli		249	di cui n. 166 trasferiti in Regione (L.R. 70/2015) con decorrenza 1°/1/2016
dirigenti ruolo		3	
comparto T.D.	1		
dirigenti T.D.	1	1	
totali	2	253	
2016			
comparto ruoli		34	
dirigenti ruolo		1	
comparto T.D.		1	
dirigenti T.D.			
totali	0	36	
2017			
comparto ruoli	3	5	
dirigenti ruolo			
comparto T.D.	3	5	
dirigenti T.D.	2	1	
totali	8	11	
2018			
comparto ruoli	14	86	di cui n. 123 trasferiti ad ARTI (L.R. 28/2018) con decorrenza dal 28/6/2018
dirigenti ruolo	1	1	
comparto T.D.	6	58	
dirigenti T.D.			
totali	21	145	
2019			
comparto ruoli	17	32	
dirigenti ruolo	1		
comparto T.D.	6	4	
dirigenti T.D.		2	
totali	24	38	

2020

Aggiornato alla data del 1° luglio 2020
comparto ruoli
dirigenti ruolo
comparto T.D.
dirigenti T.D.

2	7
9	1

totali

11

8

Rapporti lavoro al 1° luglio 2020

dirigenti ruolo	8
dirigenti T.D.	0
ruoli cat. D	86
ruoli cat. C	152
ruoli cat. B	132
ruoli cat. A	1
T.D. cat. D (di cui n. 2 somministrati)	15
T.D. cat. C (di cui n. 6 somministrati)	6
Art. 90	2
totali P.I.	402
operai forestali	14
TOTALE	416

Per effetto della politica assunzionale degli ultimi anni si rileva una riduzione dell'età media del 2,70% dal 1° gennaio 2017 al 1° luglio 2020, come si evidenzia nell'**allegato B**.

La dotazione costruita sui fabbisogni e le professionalità

Al fine di procedere all'aggiornamento del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 in coerenza con il Piano della performance e con gli obiettivi strategici approvati dall'ente, come previsto dalle citate "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", il Direttore Generale con nota prot n. 248 del 30/1/2020 ha richiesto ai Dirigenti di segnalare le necessità di personale all'interno delle rispettive Direzioni, indicando con precisione i profili professionali specifici, le competenze e le conoscenze richieste e illustrando come tali professionalità andrebbero a coniugarsi con il Piano della performance e con gli obiettivi strategici.

Sono pertanto pervenute le seguenti richieste conservate agli atti della Direzione del Personale:

- nota prot. n. 282 del 31/1/2020 della Direzione Comunicazione e Informazione
- nota prot. n. 306 del 3/2/2020 della Direzione Edilizia
- nota prot. n. 334 del 5/2/2020 della Direzione Progetti strategici
- nota prot. n. 336 del 5/2/2020 della Direzione Viabilità
- nota del 5/2/2020 della Direzione Patrimonio e TPL
- nota prot. n. 350 del 6/2/2020 della Direzione Risorse finanziarie e Sistemi

Informativi

- nota prot. n. 386 del 10/2/2020 della Direzione Risorse umane ed Organizzazione
- nota prot. n. 391 dell'11/2/2020 della Direzione Gare, contratti ed espropri

Qualora vi fosse la possibilità di accogliere tutte le segnalazioni avanzate dalla Dirigenza e quindi fosse possibile adottare un Piano di fabbisogno che contenesse tutte le assunzioni richieste, la dotazione dell'ente al termine del periodo considerato e cioè al 31/12/2022 risulterebbe quella di seguito riportata, tenuto conto delle cessazioni ad oggi conosciute:

Inquadramento	Dotazione organica
Dirigenti	8
Categoria D a ruolo	117
Polizia metropolitana cat. D	8
Categoria C a ruolo	159
Polizia metropolitana cat. C	37
Categoria B a ruolo	134
Categoria A a ruolo	1
TOTALI	464

Con finalità esclusivamente cautelative, su tale ipotesi viene effettuata la verifica del rispetto del limite stabilito dall'art. 1, comma 421, Legge 190/2014 (legge di stabilità per l'anno 2015) il quale stabilisce che le Città Metropolitane dovranno ridefinire la dotazione organica in riduzione di almeno il 30% della spesa relativa al personale di ruolo alla data dell'8 aprile 2014, data di entrata in vigore della legge 56/2014 (cd. "legge Delrio"), tenendo conto delle funzioni attribuite dalla medesima legge.

Si ricorda che alla data di entrata in vigore della legge 7/4/2014, n. 56 (8/4/2014) erano in servizio n. 773 dipendenti a tempo indeterminato, così come risultanti dalla ricognizione del personale effettuata con le modalità stabilite dal DPCM emanato in data 26 settembre 2014, a cui si aggiungono n. 15 operai forestali con contratto specifico.

La corrispondente spesa annua, calcolata secondo quanto indicato nella circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie n. 1 del 29 gennaio 2015, è pari a complessivi euro 29.566.647,00, comprensiva dei n. 15 operai forestali; tale somma, ridotta del 30%, (pari ad euro 8.869.994,10) costituisce dunque il limite massimo della consistenza finanziaria della dotazione organica dell'Ente a decorrere dal 1 gennaio 2015, come previsto dall'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014 n. 190.

La verifica di compatibilità della dotazione organica richiesta dalla Dirigenza alla data del 31/12/2022 viene effettuata confrontando i costi del personale in servizio all'8/4/2014 con quelli del personale previsto, calcolati tenendo conto dell'applicazione del CCNL 21/5/2018. Nel calcolo, oltre agli operai forestali, è considerata anche la trasformazione dei CFL previsti nel piano di fabbisogno.

Dal prospetto di seguito riportato risulta una **riduzione del 37,92% e quindi superiore alla percentuale minima di riduzione richiesta dall'art. 1, comma 421, della legge n. 90/2014.**

TABELLA COMMA 421 NEL CASO DI ACCOGLIMENTO DI TUTTE LE RICHIESTE:

CATEGORIA	COSTO INDIVIDUALE ANNUO *	Personale 08/4/2014	COSTO COMPLESSIVO ANNUO	Forza lavoro con dotazione organica ottimale	costo individuale annuo CCNL 2018	COSTO COMPLESSIVO ANNUO
profilo vigilanza						
C	37.494,00	35	1.312.290,00	37	38.039,61	1.407.465,57
D1	40.057,00	8	320.456,00	7	40.554,91	283.884,37
D3	44.771,00	1	44.771,00	1	45.419,19	45.419,19
altro						
A	31.297,00	2	62.594,00	1	31.756,30	31.756,30
B1	32.684,00	78	2.549.352,00	48	33.162,04	1.591.777,92
B3	34.055,00	170	5.789.350,00	86	34.670,01	2.981.620,86
C	35.905,00	281	10.089.305,00	159	36.539,27	5.809.743,93
D1	38.420,00	116	4.456.720,00	93	39.091,02	3.635.464,86
D3	43.112,00	71	3.060.952,00	24	43.896,58	1.053.517,92
dirigenza						
DIR	125.409,00	11	1.379.499,00	8	138.821,14	1.110.569,12
TOT. COMPARTO		773	29.065.289,00	464		17.951.220,04
FORESTALI (FUORI DOTAZIONE ORGANICA)	33.423,87	15	501.358,00	13	30.964,00	402.532,00
TOTALE PERSONALE		788	29.566.647,00	477		18.353.752,04
RIDUZIONE DELLA DOTAZIONE OTTIMALE RISPETTO AL COSTO COMPLESSIVO ANNUO DEL PERSONALE ALL'8/4/2014				30,00%		-37,92

* 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):

a) personale non dirigente: si considera quale trattamento economico della categoria giuridica il tabellare al 31/12/2018 comprensivo dell'elemento perequativo 2 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 c 2bis del DL 78/2010 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

Il Piano assunzionale 2020/2021/2022 si muove all'interno della suddetta dotazione organica, tenuto conto dei budget assunzionali annuali tuttora vigenti e delle effettive disponibilità di bilancio.

Progressioni verticali

L'aggiornamento del Piano di fabbisogno 2020/2022 conferma quanto stabilito con il precedente Piano approvato con dCM n. 68/2019 in merito all'applicazione della disposizione di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 che ha introdotto per il triennio 2018/2020 procedure selettive riservate al personale di ruolo per l'accesso alla categoria superiore, purché nel limite delle vigenti facoltà assunzionali, cioè rientranti all'interno del medesimo budget e per un numero di posti massimo del 20% di quelli di pari inquadramento previsti per i concorsi, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Si segnala che tale disposizione è stata modificata dall'art. 1, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8 ed oggi così recita: *“Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore”*.

Con il piano di fabbisogno 2018 tale opportunità è stata colta con l'attivazione di una procedura di cat. D, area amministrativa, previa introduzione al Titolo IV del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del nuovo art. 26 ter rubricato *“Selezione verticale interna”* come approvato con A.S.M. n. 19 dell'8/11/2018.

Il piano di fabbisogno 2019 ha previsto l'attivazione della procedura per n. 2 unità di cat. C, area amministrativa e per n. 1 unità di cat. D, area tecnica, che vengono confermate. Tali procedure non si sono concretizzate in quanto solo per la cat. D si sarebbero verificate le condizioni per procedere, a seguito dell'avvenuta assunzione di n. 4 figure di cat. D da concorso.

Con l'aggiornamento del Piano viene prevista la conferma delle suddette previsioni e la copertura di ulteriori figure professionali mediante progressione verticale con l'obiettivo di valorizzare le risorse umane in servizio presso la Città metropolitana che ne abbiano i requisiti.

Superamento del precariato nella pubblica amministrazione

Con la conversione in legge del Decreto Milleproroghe 2019 è stata confermata la previsione della posticipazione al 31 dicembre 2021 della scadenza per le amministrazioni pubbliche per assumere a tempo indeterminato il personale non dirigenziale in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20 co. 1 del D.lgs. 75/2017 (decreto Madia).

Oltre a ciò, ai fini della stabilizzazione dei precari di cui all'art. 20, comma 1, del D. Lgs 75/2017, risulta confermata la posticipazione del termine per acquisire i tre anni di servizio dal 31 dicembre 2017 al 31 dicembre 2020. I tre anni devono essere prestati negli ultimi otto anni, cioè dal 1° gennaio 2013.

Nessuna ulteriore, successiva, modifica risulta essere stata apportata al Decreto Madia, in particolare dai DPCM adottati dal Presidente del Consiglio dei Ministri per fronteggiare l'emergenza covid – 19, e, pertanto, la sua versione vigente risulta essere la seguente:

D.Lgs. 25/05/2017, n. 75 - Art. 20. Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni

*1. Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, **fino al 31 dicembre 2021**, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:*

a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124/2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;

b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;

c) abbia maturato, al 31 dicembre 2020, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

2. Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124/2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

3. Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.

4. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non possono essere applicate dai comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica. Le regioni a statuto speciale, nonché gli enti territoriali ricompresi nel territorio delle stesse, possono applicare il comma 1, elevando ulteriormente i limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato ivi previsti, anche mediante l'utilizzo delle risorse, appositamente individuate con legge regionale dalle medesime regioni che assicurano la compatibilità dell'intervento con il raggiungimento dei propri obiettivi di finanza pubblica, derivanti da misure di revisione e razionalizzazione

della spesa certificate dagli organi di controllo interno. Ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali delle predette regioni a statuto speciale, calcolano inoltre la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dalle regioni ai sensi del periodo precedente. I predetti enti possono prorogare i rapporti di lavoro a tempo determinato fino al 31 dicembre 2018, nei limiti delle risorse utilizzabili per le assunzioni a tempo indeterminato, secondo quanto previsto dal presente articolo. Per gli stessi enti, che si trovino nelle condizioni di cui all'articolo 259 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la proroga di cui al quarto periodo del presente comma è subordinata all'assunzione integrale degli oneri a carico della regione ai sensi del comma 10 del citato articolo 259.

5. Fino al termine delle procedure di cui ai commi 1 e 2, è fatto divieto alle amministrazioni interessate di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, per le professionalità interessate dalle predette procedure. Il comma 9-bis dell'articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, è abrogato.

6. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, commi 425 e 426 della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

7. Ai fini del presente articolo non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 165 del 2001 o degli organi politici delle regioni, secondo i rispettivi ordinamenti, né quello prestato in virtù di contratti di cui agli articoli 90 e 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

8. Le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. [...]

Si ricorda che questa Amministrazione ha utilizzato le opportunità offerte dall'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, nella sua stesura iniziale, in sede di attuazione del Piano di fabbisogno 2018/2020 di cui alla Deliberazione del Consiglio Metropolitanano n. 61 del 26/07/2017, aggiornato in sede di aggiornamento n. 1 al DUP 2018-2020 approvato con Deliberazione del Consiglio Metropolitanano n. 101 del 20/12/2017, con l'assunzione di n. 4 dipendenti cat. C, profilo tecnico, assegnati alla sala di protezione civile.

Al fine di valorizzare le professionalità maturate all'interno dell'Ente nel corso di questi anni, con il presente aggiornamento del Piano di Fabbisogno 2020/2022 si intende confermare la volontà di cogliere le opportunità offerte dalla vigente formulazione dell'art. 20 nei confronti del personale con contratto a tempo determinato che ne abbia i requisiti.

Aggiornamento del Piano assunzionale 2020/2021/2022

Esaminate le richieste pervenute dalle Direzioni e le compatibilità di bilancio, nel rispetto dei limiti di spesa sopra descritti, il Piano tiene conto delle seguenti considerazioni.

Per quanto riguarda nuovi rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato le previsioni di bilancio 2020 hanno finanziato l'intero Piano di Fabbisogno così come programmato con la d.C.M. n. 68/2019 sopra citata, con proiezione sulle annualità successive. Quindi, dal punto di vista della spesa, un aggiornamento del Piano di Fabbisogno che si muova all'interno dei budget in precedenza stabiliti o riutilizzi economie derivanti da cessazioni non previste risulta totalmente finanziato.

Per completezza di informazione si riporta la dimostrazione del rispetto del tetto previsto dall'art 557-quater della legge 296/2006 così come integrato dall'art. 3, comma 5bis, del DL90/2014 e secondo le linee guida FP del 8/5/2018, come da Bilancio di previsione 2020 approvato:

	Media triennio 2011-2013	Media 2011-2013 ridotta del 30%	previsionale 2020 SPESA bilancio 557/2006	PREVISIONE 2020 SPESA POTENZIALE DMFP 8/5/18
Spesa Macroaggregato 101-Redditi da lavoro dipendente	34.324.107,60		16.852.329,95	16.852.329,95
Spesa Macroaggregato 103-Redditi da lavoro interinale			433.134,20	433.134,20
Spesa Macroaggregato 109- Altre spese correnti	578.981,08		129.043,00	129.043,00
Spesa Macroaggregato 102- irap	2.292.590,00		1.087.849,95	1.087.849,95
> spesa per dotazione potenziale (DM FP 8/5/18)				460.657,75
FPV Spesa macro 1.01 (BPS)	435.692,00		639.086,00	639.086,00
- FPV Entrata Macro 1.01 (BPE)	0,00		-487.682,93	-487.682,93
		26.341.959,47	18.653.760,17	19.114.417,92
Spesa Macroaggregato 101- BUONI PASTO			193.800,00	193.800,00
Spesa Macroaggregato 101- ANF			139.486,46	139.486,46
Totale spesa di personale (A)	37.631.370,68	26.341.959,47	18.987.046,63	19.447.704,38
- Rimborsi comandi in uscita (B)	-156.010,00	-109.207,00	-39.273,00	-39.273,00
Totale spesa di personale (A) al netto comandi U	37.475.360,68	26.232.752,47	18.947.773,63	19.408.431,38
- Componenti escluse (B)	-6.657.556,63	-4.660.289,64	-2.529.823,47	-2.609.474,78
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (art.1 comma 557 l.296/2006) (A)-(B)	30.817.804,04	21.572.462,83	16.417.950,16	16.798.956,59
			-23,89%	-22,13%

Per quanto riguarda l'effettiva "capacità" di garantire una auspicata celere sottoscrizione del contratto individuale di lavoro e quindi una decorrenza dell'ingresso del dipendente compatibile con le emergenze derivanti dai carichi di lavoro, si segnala che in sede di attuazione delle previsioni inserite nel Piano assunzionale 2020 sono state utilizzate le graduatorie di Ente con gli esiti descritti all'inizio: a normativa attuale tutte le graduatorie del comparto della Città Metropolitana sono scadute e nella gran parte dei casi utilizzate al massimo delle loro possibilità.

Il ricorso alla ulteriore attivazione di contratti di formazione e lavoro, che consentono procedure concorsuali snelle a fronte di possibilità di ingresso di personale giovane (che va a migliorare l'età media del personale in servizio, che seppur in linea con la media nazionale, è decisamente elevata) ed in possesso di profili specialistici che si evolvono all'interno dell'Ente sulla base delle effettive necessità, deve tener conto dei vincoli di legge.

Trattandosi di contratti a termine, che devono soggiacere al limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 e s.m.i. e che concorrono con i contratti in somministrazione, comunque necessari per far fronte ad esigenze specifiche e limitate nel tempo, nonché con le assunzioni che l'Amministrazione ha effettuato ai sensi degli artt. 90 e 110, comma 2, TUEL, esse vengono attentamente valutate e legate alle effettive necessità dell'Ente. In particolare viene effettuata la verifica sull'annualità 2021, che vedrà a regime tutte le assunzioni programmate a questo titolo e che pertanto deve essere attentamente tenuta sotto controllo.

Per l'annualità 2020 è consolidata la data di assunzione delle figure già previste nel Piano di fabbisogno approvato con d.C.M. 68/2020, mentre per le ulteriori figure previste nel presente aggiornamento si stima un ingresso in servizio al 1° ottobre 2020, con slittamento della data prevista per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato al 2022.

Effettuate le verifiche di cui ai paragrafi precedenti, di seguito si riporta la sintesi del Piano di fabbisogno 2020/2021/2022 che integra e sostituisce tutti i Piani in precedenza approvati, ma al tempo stesso conferma tutte le procedure in corso di espletamento o concluse a valere sull'annualità 2020 e ciò al fine di rendere evidente il rispetto dei budget assunzionali tuttora vigenti.

Si precisa inoltre che, laddove è indicato il concorso/progressione verticale, le assunzioni incidono sul budget assunzionale; quindi vi potrà essere fungibilità fra le due procedure solo se il budget assunzionale da un lato ed il fabbisogno dall'altro siano rispettati e verificati, ad esempio per effetto di cessazioni non previste al momento dell'approvazione del presente Piano.

Sulle annualità 2021 e 2022 non si prevedono al momento procedure di mobilità; ci si riserva di valutarne l'attivazione con i futuri Piani di fabbisogno.

Anno 2020

- n. 2 B Tecnico - concorso
- n. 5 C Vigilanza – concorso
- n. 1 C Vigilanza – mobilità
- n. 6 C Amministrativo – concorso
- n. 4 C Amministrativo – mobilità
- n. 2 C Informatico - concorso
- n. 3 C Geometra – concorso
- n. 1 C Tecnico specialista protezione civile - mobilità
- n. 2 D amministrativo – concorso
- n. 2 D Amministrativo - mobilità
- n. 1 D Informatico – concorso
- n. 2 D Tecnico / impiantista – concorso
- n. 1 D Tecnico Ingegnere strutturista – concorso
- n. 2 D Tecnico – mobilità
- n. 1 D Avvocato - concorso
- n. 1 C Tecnico – progressione verticale
- n. 5 C Amministrativo – progressione verticale
- n. 2 D Tecnico – progressione verticale
- n. 1 D Amministrativo – progressione verticale
- n. 7 D Amministrativo CFL (di cui n. 4 confermati dal Piano precedente)
- n. 5 D Tecnico – Ing. Civile CFL (di cui n. 3 confermati dal Piano precedente)
- n. 1 D Tecnico – Ing. dei trasporti CFL (confermato nel Piano precedente)

Anno 2021

- n. 5 C Vigilanza – mobilità
- n. 1 C Geometra – concorso
- n. 2 D Amministrativo – concorso (ex CFL)
- n. 1 D Tecnico – concorso (ex CFL)
- n. 2 D Informatico – concorso (ex CFL)

Anno 2022

- n. 1 C Informatico – mobilità
- n. 1 C Amministrativo – concorso
- n. 7 D Amministrativo – concorso (di cui n. 7 ex CFL)
- n. 7 D Tecnico – concorso (di cui 6 ex CFL)

Di seguito si riportano i prospetti relativi al rispetto dei budget assunzionali con contratto a tempo indeterminato anno 2020, 2021 e 2022 ed il rispetto del tetto del tempo determinato anno 2021, che costituisce l'annualità a regime, in cui tutte le figure previste nel presente piano saranno in servizio. Tale calcolo è effettuato in maniera prudenziale avuto riguardo alla spesa base, calcolata al 2019, e alla spesa attuale, calcolata invece con lo stipendio alla data del 31/12/2018.

Nel budget sono considerate anche le assunzioni ex art. 90 TUEL già attuate e la spesa per la convenzione per l'utilizzo congiunto di figure assunte ex art. 90 TUEL sottoscritta il 31/12/2019.

Si precisa comunque che i budget legati ai diversi utilizzi (tempo determinato, somministrazione, art. 90/110, comma 2, TUEL) potranno essere utilizzati con una certa flessibilità, al verificarsi di economie sulle diverse categorie di spesa.

Rispetto dei budget assunzionali di spesa 2020/2021/2022

N.B. Nell'utilizzo del budget assunzionale 2020, 2021 e 2022 è compresa la copertura con contratto a tempo indeterminato dei posti corrispondenti ai CFL attivati nel corso degli anni 2019 e 2020.

Anno	Budget assunzionale	Resto anno precedente	Budget totale	Utilizzo
2020	€ 596.462,83			
		€ 317.538,65		
			€ 914.001,48	€ 776.795,94
2021	€ 227.542,90			
		€ 137.205,54		
			€ 364.748,44	€ 143.119,86
2022	€ 151.193,17			
		€ 221.628,58		
			€ 372.821,75	€ 360.650,67

Rispetto del tetto di spesa sui contratti di lavoro a tempo determinato anno 2021

Si ricorda che la presente verifica viene effettuata sull'annualità 2021, per la quale tutte le figure previste nel presente piano saranno in servizio (considerate in maniera cautelativa per l'intero anno), mentre sull'annualità 2020 tutte le assunzioni vengono effettuate in maniera progressiva in corso d'anno ed ugualmente sull'annualità 2022 possono incidere solo per una limitata parte dell'anno, come residuo da ritardo sulla assunzione rispetto alla annualità programmata.

Tetto di spesa ex art. 9, c. 28, D.L. 78/2010	€ 897.513,25	
Spesa T.D.		€ 0,00
Spesa C.F.L.		€ 368.800,00
Spesa contratti di somministrazione		€ 2.000,00
Spesa art. 90 TUEL		€ 152.240,00
Totale	€ 897.513,25	€ 523.040,00

Tabella relativa ai Contratti di Formazione Lavoro complessivamente previsti nel presente piano ai fini del calcolo del budget T.D. anno 2020 e dell'ipotesi di conferma di copertura del posto con contratto a tempo indeterminato alla scadenza

	Unità C.F.L.	Direz. Assegnazione	Fase	Quota assunzionale su budget 2021	Quota assunzionale su budget 2022
1	D Ing. Gestionale	Risorse Umane e Org.	Entrato 15/4/2019		
1	D Ing. Informatico	Servizi Finanz. E S.I.	entrato 1°/6/2019		
1	D Ing. Trasporti	Patrimonio e T.P.L.	entrata 17/6/2019		
1	D Economico	Servizi Finanz. E S.I.	entrata 15/7/2019		
1	D Economico	Risorse Umane e Org.	entrata 15/7/2019		
1	D amm.vo	Patrimonio e T.P.L.	entrata 18/5/2020		
1	D amm.vo	Dipart. Territoriale	entrato 18/5/2020		
1	D tecnico	Viabilità	entrato 18/5/2020		
1	D tecnico	Viabilità	entrata 18/5/2020		
1	D tecnico	Viabilità	entrato 3/6/2020		
1	D Economico	Dipart. Finanziario	entrata 3/6/2020		
1	D Ing. Trasporti	Patrimonio e T.P.L.	in ingresso dal 1/7/2020		
1	D Economico	Risorse Umane e Org.	in ingresso dal 1°/7/2020		
2	D Ing. Civili		In fase di attivazione (1° ott. 2020)		
3	D amm.vi		In fase di attivazione (1° ott. 2020)		
18			TOTALE	€ 120.850,45	€ 314.211,17

Tabella relativa ai contratti di somministrazione anni 2020/2021

Unità	Direz. Assegnazione	Anno 2019	Anno 2020
		<i>Scadenza</i>	<i>in proroga fino al ...</i>
C amm.vo	Risorse Umane e Org.	17/10/2019	16/10/2020
C tecnico	Viabilità	17/10/2019	16/10/2020
C tecnico	Viabilità	21/10/2019	20/10/2020
D tecnico	Viabilità	6/11/2019	5/11/2020

C tecnico	Viabilità	18/11/2019	17/11/2020
C tecnico	Viabilità	7/1/2020	6/1/2021
C amm.vo	Patrimonio e T.P.L.	13/1/2020	12/1/2021
D tecnico	Viabilità	18/11/2019	17/11/2020

Alla luce del presente Piano assunzionale è stata elaborata la tabella **allegato C** che tiene conto della dotazione stabile alla data del 1°/1/2020 e dei CFL già previsti nel Piano assunzionale di cui alle dCM n. 111/2018, n. 44/2019 e n. 68/2019; da tale dato vengono sottratte le cessazioni previste nelle annualità 2020, 2021 e 2022. Vengono quindi evidenziate le assunzioni stabilite con il presente Piano.

L'ultima colonna riporta la dotazione prevista al 31/12/2022.

Tale dotazione risulta compatibile con quanto richiesto dalla dirigenza avendo comunque riguardo del rispetto dei vincoli assunzionali. Privilegia le categorie di profilo più elevato, pur mantenendo un'attenzione particolare a profili specialistici di cat. B e C. Si rinvia all'**allegato D** che riporta un breve focus sull'andamento del rapporto fra il personale inquadrato in cat. D e le rimanenti categorie (A,B,C).

Per concludere, si richiama e si conferma integralmente quanto riportato nel paragrafo finale dei Piani di fabbisogno approvati con Atto del Sindaco Metropolitan n. 28 del 19/7/2019 e con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 68 del 27/11/2019 in merito alla **fungibilità in corso d'opera degli strumenti di reclutamento**.

In particolare si conferma che, laddove sia possibile – in corso di attuazione del piano e prima dell'aggiornamento in sede di successivo DUP – acquisire le risorse umane a ruolo più proficuamente da un trasferimento per mobilità piuttosto che dal ricorso ad una graduatoria concorsuale, come in fase preventiva ipotizzato, ovvero viceversa, o, al tempo stesso anticipare una assunzione prevista nell'annualità successiva, debbasi considerare prevalente la realizzazione dell'acquisizione di personale, con qualunque disciplina normativa sia stata poi raggiunta, naturalmente mantenendo invariata l'area delle professionalità ricercate e garantendo il rispetto di vincoli legati ai budget di spesa.

Utilizzo di graduatorie concorsuali concesse da altri Enti

L'art. 3, comma 61, legge 350/2003 ha previsto la possibilità di utilizzare graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni per la copertura di posti previsti nel Piano di Fabbisogno, anche con contratto a tempo indeterminato. Al fine di garantire imparzialità e neutralità nella scelta dell'ente concedente la Corte dei Conti della Sardegna - Sezione di controllo, deliberazione n. 36 del 20/6/2019, ha segnalato l'obbligo di individuare dei criteri di regolamentazione da applicare nella ricerca di vigenti graduatorie derivanti da procedure concorsuali avviate da altre pubbliche amministrazioni.

A tal fine l'art. 26 del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente, approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 94 del 17/6/2014, conteneva disposizioni in tal senso; in considerazione del tempo trascorso e dell'oggettiva difficoltà di esperire procedure concorsuali, i cui tempi di ultimazione sono generalmente assai lunghi, il Piano di fabbisogno approvato con A.S.M. n. 28 del 19/7/2019 recante "Variazione n. 6 al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019/2021" adottava una disciplina di dettaglio per l'utilizzo di graduatorie concorsuali concesse da altri Enti, successivamente confermata in sede di approvazione del Piano di fabbisogno di cui alla d.C.M. n. 68/2019.

Con il presente aggiornamento del Piano Fabbisogno si ravvisa l'opportunità di favorirne l'attuazione, ampliando le opportunità di utilizzazione di graduatorie di altri Enti, fermo restando

che la Direzione del Personale dovrà prioritariamente contattare il Comune di Firenze, stante l'accordo fra la Città Metropolitana di Firenze ed il Comune di Firenze stesso, sottoscritto in data 18 luglio 2018 come da schema approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitanano n. 37 del 30/5/2018 e con deliberazione della Giunta Comunale n. 179 del 15/5/2018.

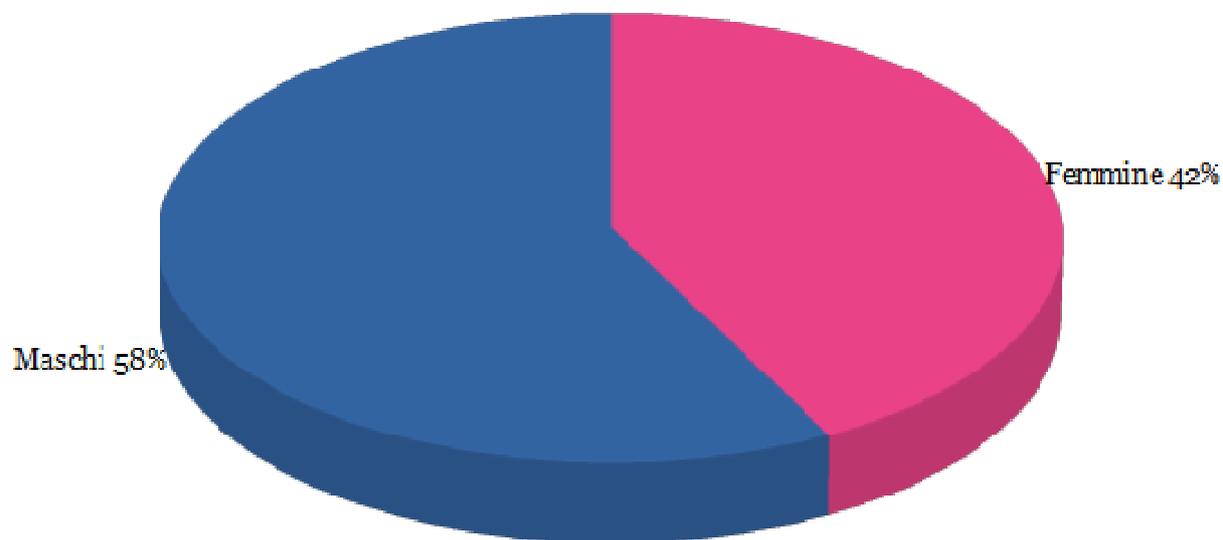
Qualora l'ente Comune di Firenze non fosse titolare di graduatorie afferenti la professionalità ricercata ovvero i candidati non aderissero positivamente all'interpello proposto dalla Città Metropolitana o, infine, il Comune di Firenze non fosse in grado di mettere a disposizione le proprie graduatorie, la Direzione del Personale in seconda fase dovrà rivolgersi alla Regione Toscana in virtù della Legge Regionale 8/1/2009 n. 1 che all'art. 28 comma 7 recita *“Le graduatorie delle selezioni pubbliche per il reclutamento del personale a tempo indeterminato (N.D.R.: di cui la Regione Toscana è titolare) possono essere utilizzate, previa intesa con la Regione Toscana e nel rispetto della normativa generale in materia di selezioni pubbliche, dagli enti, aziende ed agenzie regionali, dagli enti locali della Toscana, dalle aziende USL della Toscana e da altre pubbliche amministrazioni. L'eventuale rifiuto dell'assunzione da parte dell'idoneo non comporta l'esclusione dalla graduatoria”*.

Se anche tale ricerca desse esito negativo e fino a nuove e diverse disposizioni potranno essere utilizzate graduatorie di pubblici concorsi approvate dalle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e smi, privilegiando quelle che appartengono al Comparto di contrattazione “Funzioni Locali”, con priorità per quelle più recenti.

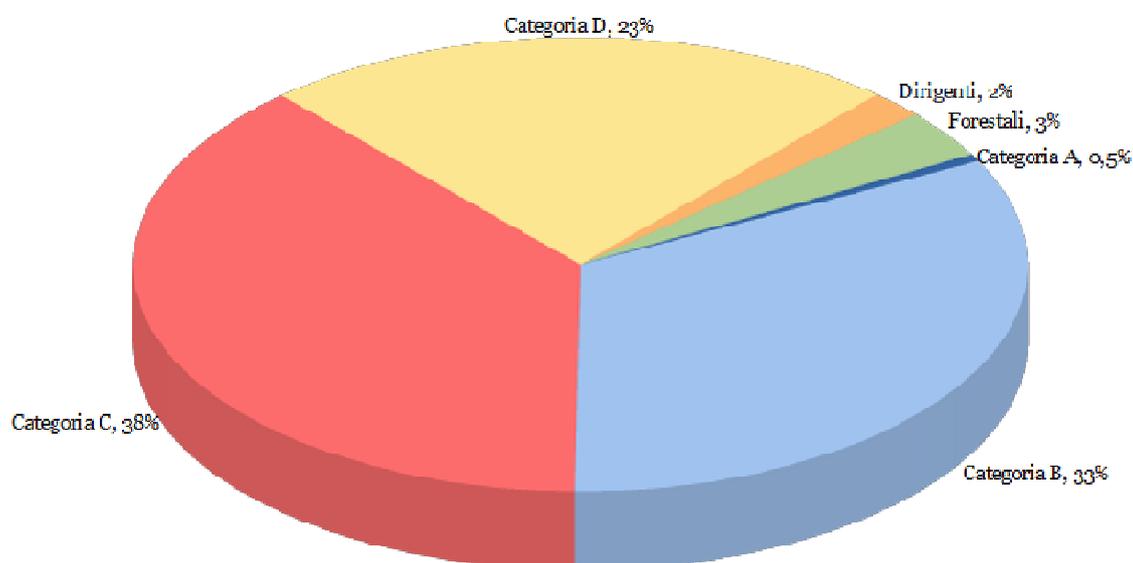
Si ribadisce, infine, che l'attuazione del presente Piano resta comunque subordinata alla verifica della permanenza degli equilibri di bilancio da effettuare richiamando puntualmente i documenti contabili di volta in volta approvati.

Dati aggiornati al 1° gennaio 2020

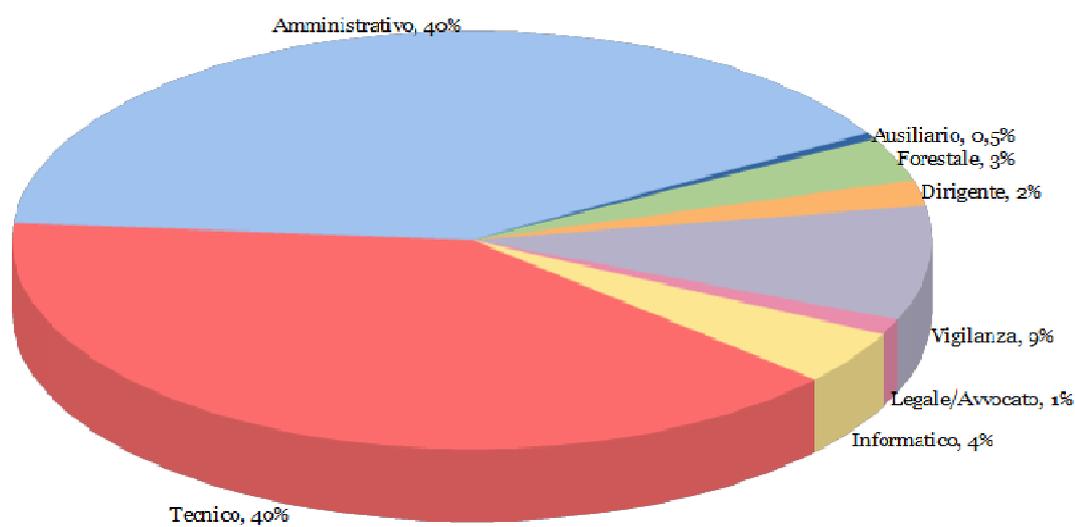
Dipendenti distribuiti per sesso



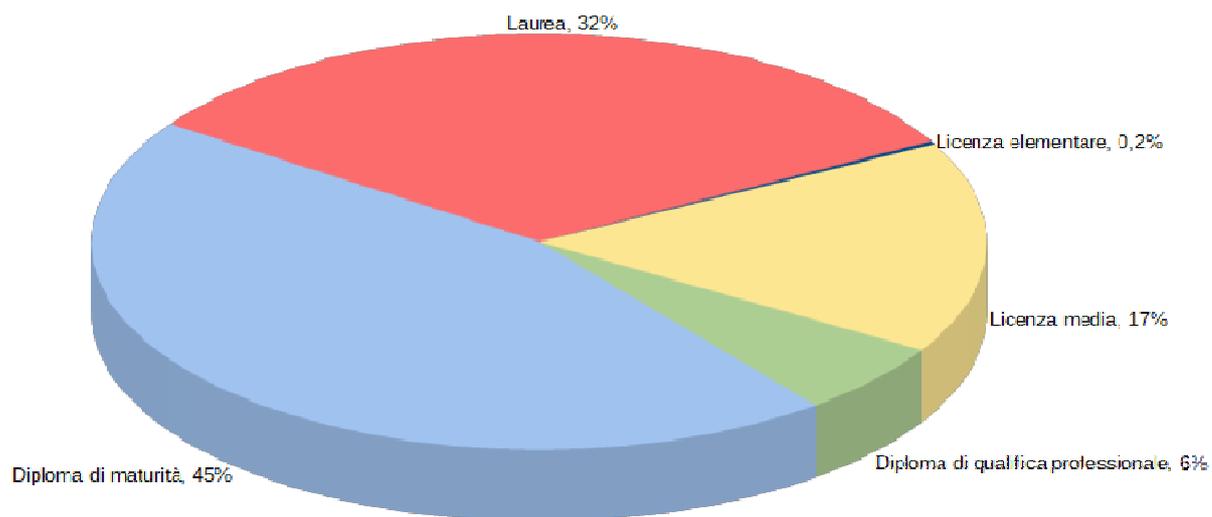
Dipendenti distribuiti per categoria



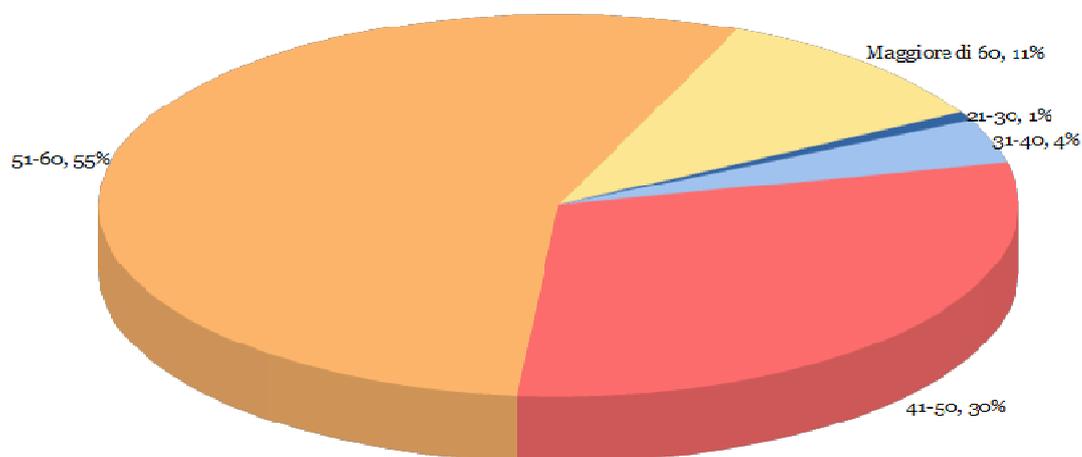
Dipendenti distribuiti per profilo



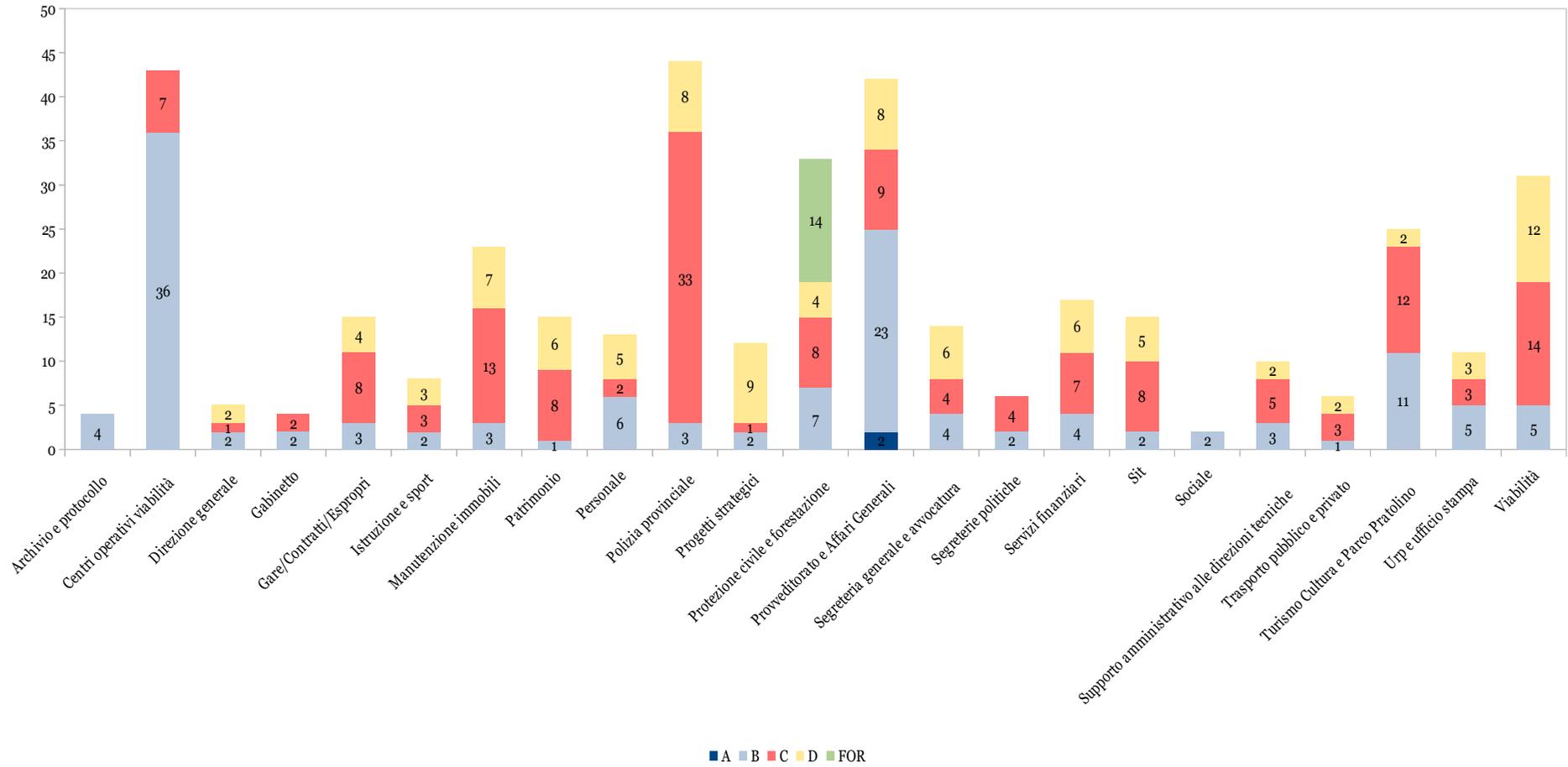
Dipendenti distribuiti per titolo di studio



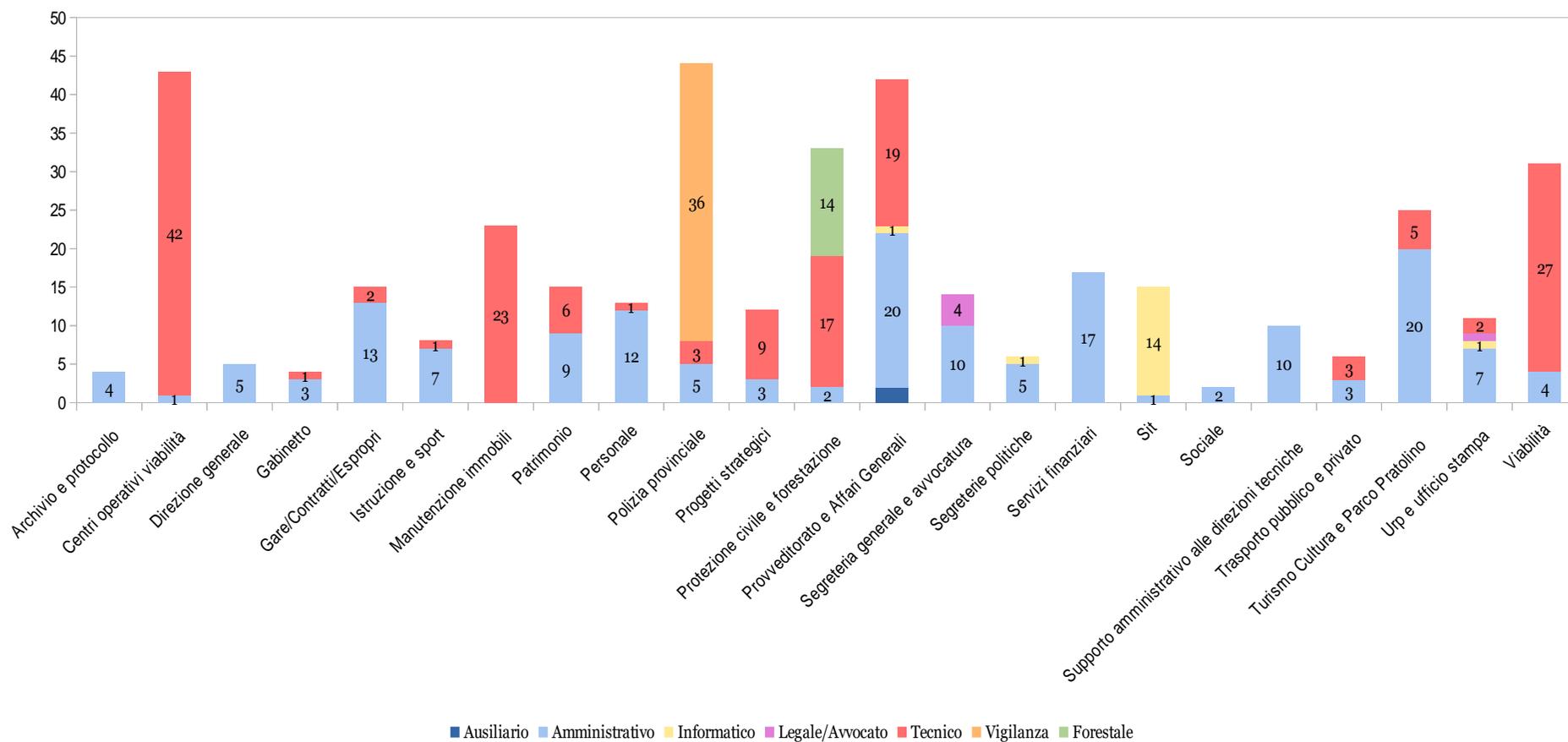
Dipendenti distribuiti per fasce d'età



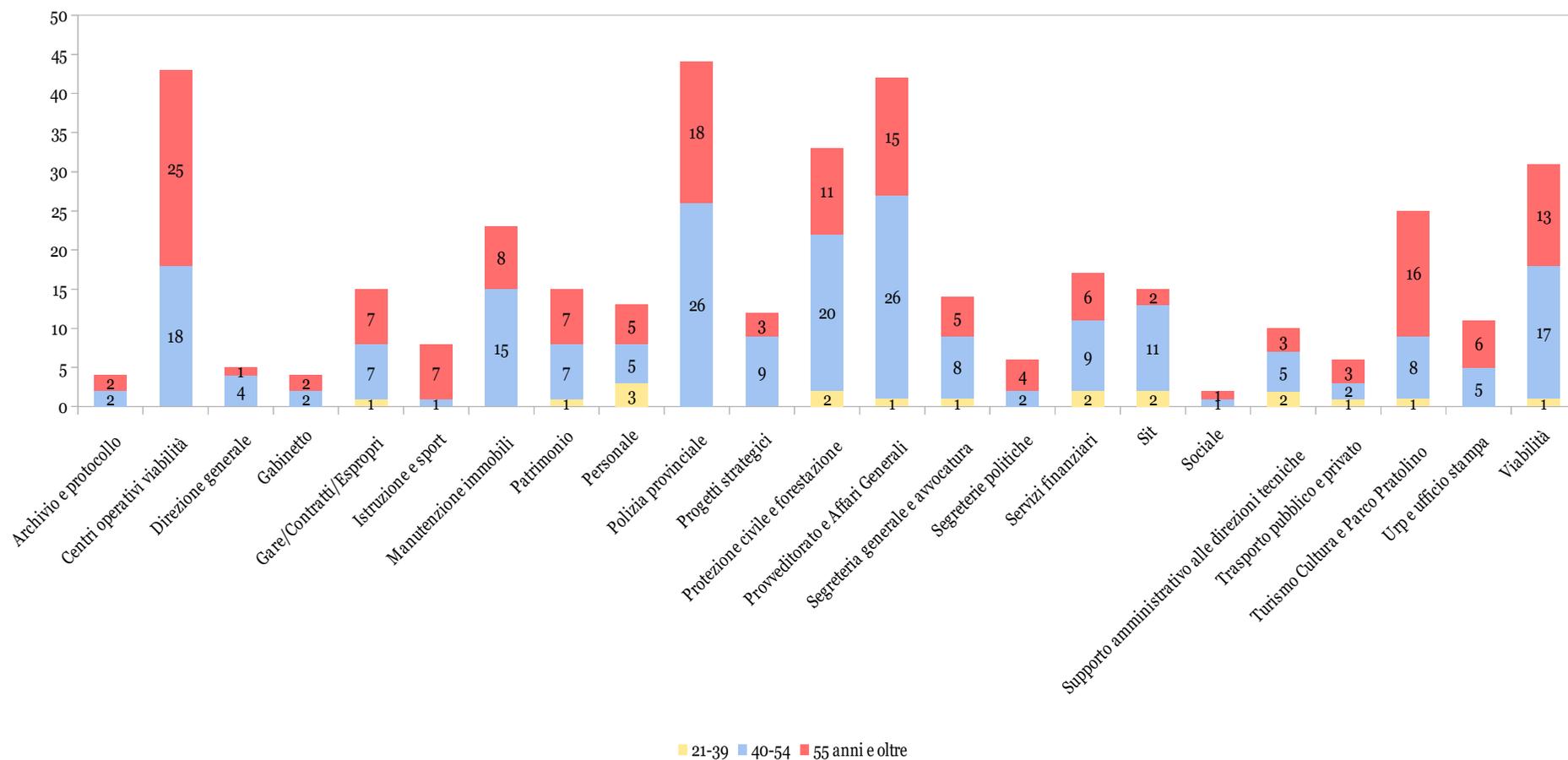
Distribuzione dei dipendenti per categoria e settore di attività



Distribuzione dei dipendenti per profilo e settore di attività



Distribuzione dei dipendenti per fasce d'età nei diversi settori di attività



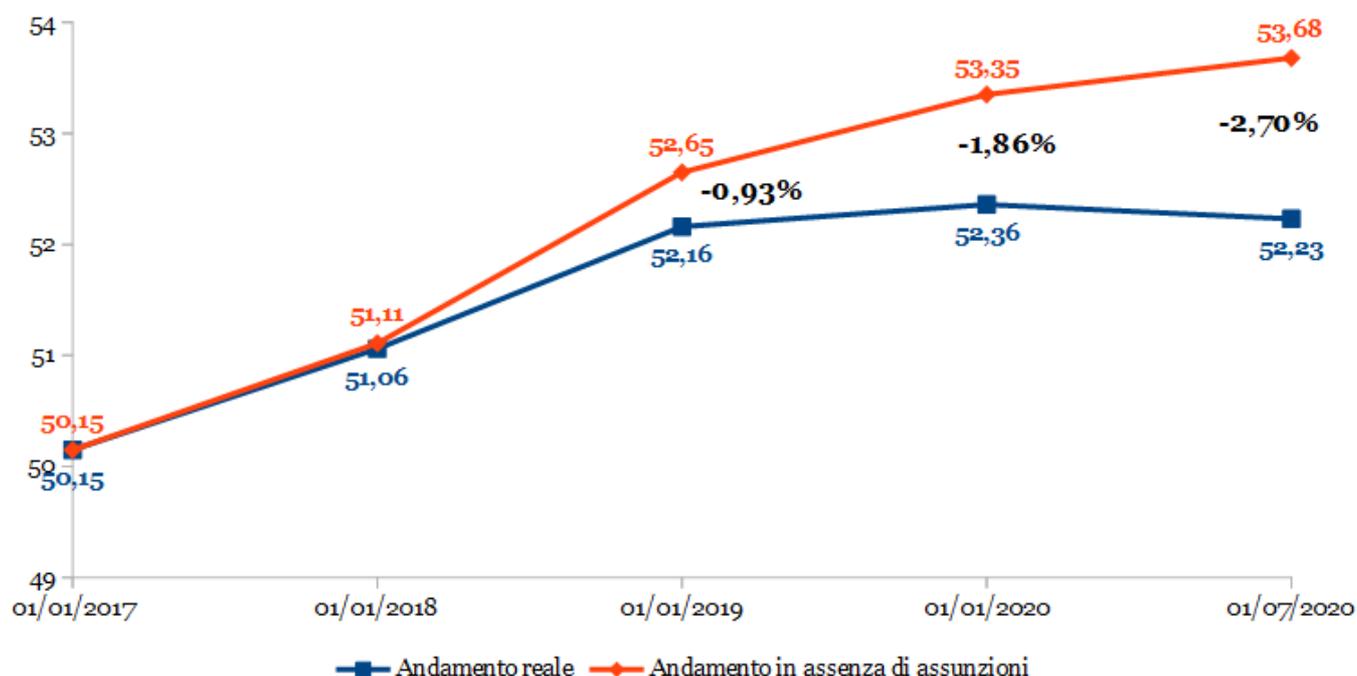
ANALISI DELL'ANDAMENTO DELL'ETÀ MEDIA E DEL RAPPORTO TRA CATEGORIE

Di seguito si propone una breve analisi relativa all'andamento dell'età media dei dipendenti della Città Metropolitana di Firenze, mettendola in relazione alle assunzioni effettuate nel triennio 2017-2019 e nel primo semestre del 2020.

Alla data del	Età media personale
01/01/2017	50,15
01/01/2018	51,06
01/01/2019	52,16
01/01/2020	52,36
01/07/2020	52,23

Pur evidenziando un trend discendente avviato nei primi mesi del 2020, per comprendere il reale impatto delle assunzioni sull'età media del personale dipendente, si è scelto di simulare quale sarebbe stato l'andamento in assenza di nuovi ingressi.

Evolutione dell'età media dei dipendenti della Città Metropolitana



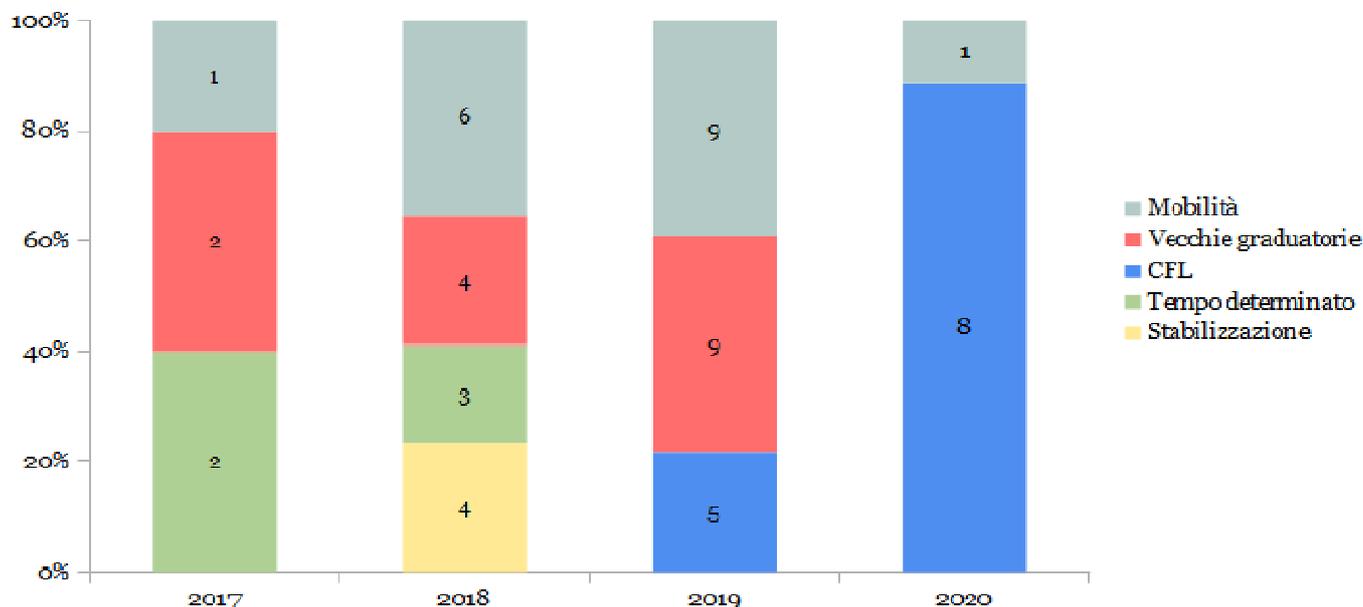
La linea di andamento di colore blu rappresenta l'evoluzione reale dell'età media del personale dal 1° gennaio 2017 fino al 1° luglio 2020, come riportato in tabella. La linea rossa rappresenta l'andamento che si sarebbe ottenuto in assenza di assunzioni ed è stato ottenuto eliminando tutto il personale entrato dal 1° gennaio 2017 fino ad oggi. Comparando le due evoluzioni si osserva che le assunzioni effettuate nel 2018 hanno contribuito ad abbassare l'età media di quasi un punto percentuale, miglioramento che sale al 1,86% nel 2019 e a 2,70% nei primi sei mesi del 2020.

Dal 1° gennaio 2017 sono stati assunti 64 nuovi dipendenti, escludendo gli artt. 90 e 110 del TUEL e non considerando il personale entrato e cessato nel corso dell'anno e le riammissioni in servizio a seguito di richiesta di conservazione del posto, il numero si riduce a 54 unità. Nel grafico seguente sono riportate, per ciascuna annualità, le modalità di accesso nella Città Metropolitana di Firenze.

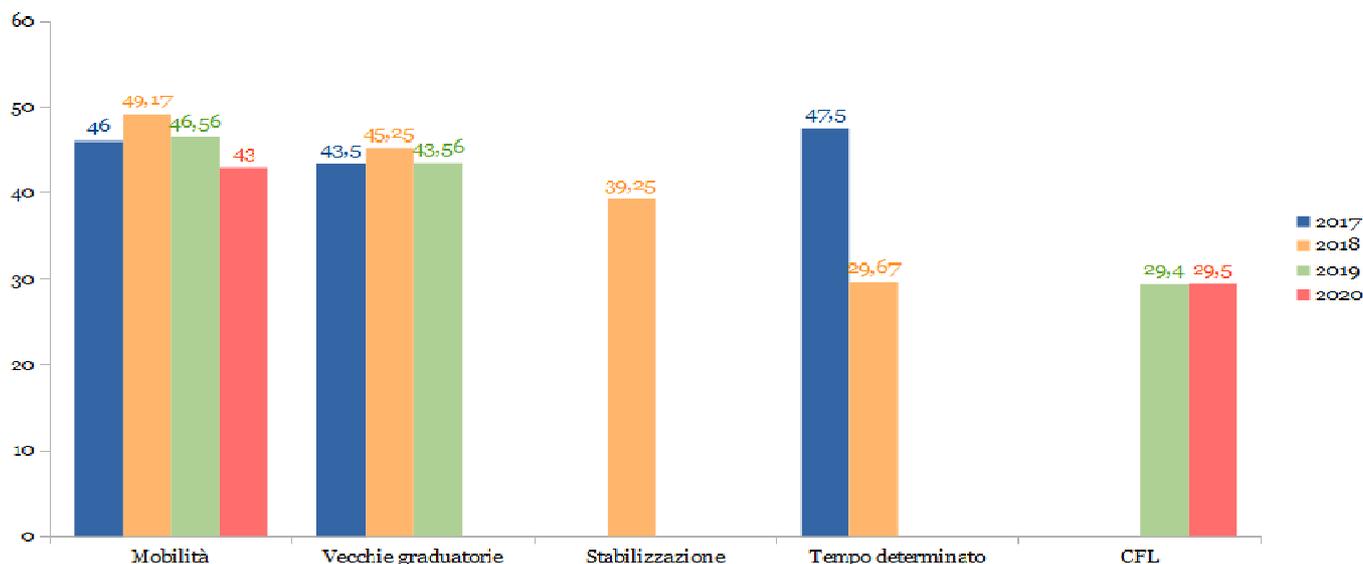
Dal 2019 l'Amministrazione ha scelto di ricorrere nuovamente al Contratto di Formazione e Lavoro (CFL) che per sua caratteristica permette di inserire nel contesto lavorativo nuovi dipendenti con età inferiore a 32 anni. Per l'avvio di questi contratti della durata biennale la Città Metropolitana ha dovuto attivare cinque concorsi formando altrettante nuove graduatorie. Si segnala che per gli altri ingressi da concorso pubblico sono state utilizzate graduatorie vecchie, prolungate o ancora valide, in possesso di questa Amministrazione o di altri enti.

L'incidenza che le nuove graduatorie dei CFL hanno avuto sull'andamento dell'età media rispetto alle altre modalità di ingresso nell'Ente è facilmente comprensibile nel prossimo esempio. Il grafico rappresenta l'età media del personale assunto in ciascuna annualità distinguendo tra le diverse modalità di ingresso (mobilità, ingresso da concorso tramite vecchie graduatorie, stabilizzazioni come da D. lgs 75/2017, contratti a tempo determinato e CFL). Nel caso nei CFL l'età media del personale assunto ha meno di 30 anni mentre per la mobilità e gli ingressi da concorso tramite vecchie graduatorie ancora valide o prolungate, l'età media supera i 40 anni e in alcuni casi tocca quasi 50 anni.

Incidenza delle diverse tipologie di assunzioni



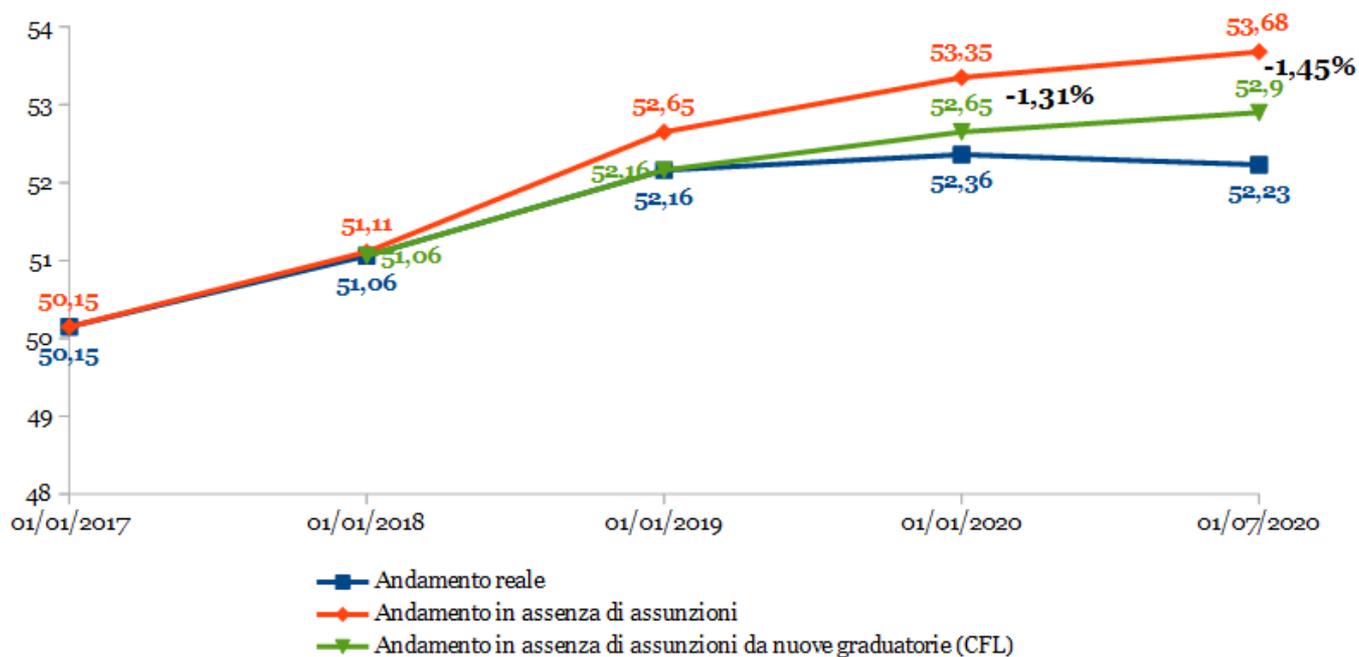
Età media per tipologia d'assunzione



Per quantificare l'impatto dell'utilizzo delle nuove graduatorie sull'andamento dell'età media del personale si osservi il prossimo grafico. La nuova evoluzione, rappresentata con il colore verde, descrive l'andamento dell'età media nel caso in cui non fossero stati fatti ingressi con graduatorie di recente costituzione.

In assenza dei contratti di formazione e lavoro, le altre modalità di assunzione contribuirebbero alla riduzione dell'età media del personale ma in misura più ridotta (1,31% e 1,45%).

Evoluzione dell'età media dei dipendenti della Città Metropolitana



DOTAZIONE ORGANICA PER IL TRIENNIO 2020-2022											
Aree Professionali	Dotazione stabile al 1/1/2020	Dotazione CFL 2020 al 1/7/2020	Ulteriori inserimenti di CFL previsti per il 2020	Cessazioni previste per l'anno 2020	Cessazioni previste per l'anno 2021	Cessazioni previste per l'anno 2022	Assunzioni già effettuate o programmate per l'anno 2020	Assunzioni programmate per l'anno 2021	Assunzioni programmate per gli anni 2022	Procedure verticali programmate per l'anno 2020	Dotazione stabile al 31/12/2022
CAT. D AMMINISTRATIVO	36	6	3	-1	-1		4	2	7	1	48
CAT. D INFORMATICO	5	2					1	2			8
CAT. D AVVOCATO	4						1				5
CAT. D TECNICO	35	5	2	-1		-3	5	1	7	2	46
CAT. D VIGILANZA	8										8
CAT. C AMMINISTRATIVO	68			-3	-1	-1	10		1	4	78
CAT. C INFORMATICO	9						2		1		12
CAT. C TECNICO	49			-1	-1	-1	4	1		-1	50
CAT. C VIGILANZA	28					-1	6	5			38
CAT. B AMM.VO	56									-5	50
CAT. B INFORMATICO	1										1
CAT. B TECNICO	76			-2	-3	-4	2			-1	68
CAT. A AUSILIARIO TECNICO	2			-1							1
Totali	377	13	5	-9	-7	-10	35	11	16	0	413
Extra comparto	14			-1							13
TOTALE	391	13	5	-10	-7	-10	35	11	16	0	426

Andamento del rapporto fra cat. D e le rimanenti categorie (A,B,C)

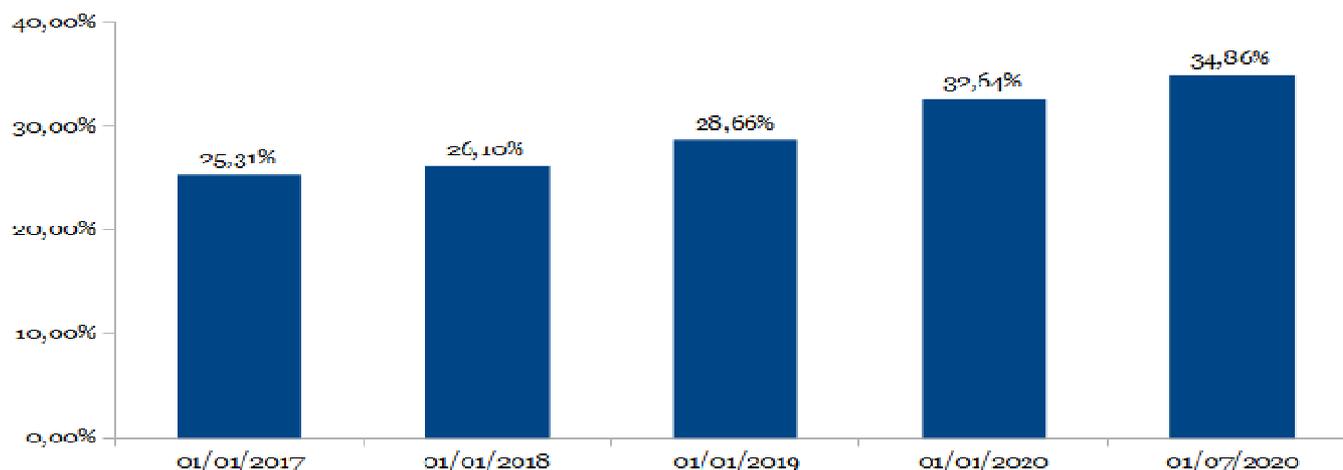
Si propone un breve focus sull'inquadramento del personale della Città Metropolitana di Firenze con l'obiettivo di verificare se esista all'interno dell'Amministrazione un equilibrio ottimale fra le categorie. In particolare è stato scelto di rappresentare l'andamento nel corso del triennio del personale inquadrato nella categoria massima D, senza distinzioni tra profili D1 e D3, e le rimanenti categorie (A, B, C), non includendo né il personale extracomparto né i dirigenti.

Occorre precisare che dal 28 giugno 2018 le competenze del Mercato del Lavoro ed il relativo personale è stato trasferito alla Regione Toscana, per questo motivo, al fine di rendere omogenei i risultati ottenuti, i dati complessivi del personale per gli anni 2017 e 2018 sono stati depurati dei dipendenti dedicati alle attività dei Centri per l'Impiego.

In tale scenario si osserva una costante crescita dei dipendenti inquadrati in categoria D rispetto alla totalità degli altri profili.

Incidenza dei dipendenti in categoria D rispetto al totale delle altre categorie (A,B e C)

(Escluso Mercato del Lavoro)



Un interessante termine di paragone sono i dati governativi del [“Censimento del personale degli enti locali”](#), dal quale si ricava che al 31 dicembre 2017, il numero di dipendenti impiegati negli enti locali inquadrati in categoria D erano 81.356, mentre la somma degli altri tre profili era 256.681 unità. Da ciò si ottiene che alla fine del 2017 il rapporto tra gli inquadrati in categoria D ed il resto del personale di comparto non dirigenziale era del 31,69% che nel nostro caso risultava più basso (26,10%). Solo un anno più tardi, in tutti gli enti locali risultavano inquadrati in categoria D 85.288 unità, di contro la somma delle altre categorie era pari a 286.178, per un rapporto complessivo pari al 29,80%. Anche in questo caso il rapporto tra categorie della Città Metropolitana di Firenze risulta lievemente più basso (28,66%) rispetto al valore nazionale.

In prospettiva considerando la completa attuazione del presente piano, si osserva che al 31 dicembre 2022 il rapporto tra il personale inquadrato in categoria D e quello appartenente alle altre categorie continuerà a crescere nel tempo, raggiungendo il 38,72%.

Incidenza dei dipendenti di categoria D rispetto al totale delle altre categorie (A,B,C)

(Escluso Mercato del Lavoro)

