

PIANO DI FABBISOGNO 2020/2022

Il Piano triennale di Fabbisogno del personale, allegato al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020/2022, viene 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 presente Piano 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 inteso procedere, 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 trova la sua definizione nel Piano triennale ed annuale.

Stato di attuazione del Piano di Fabbisogno 2019/2021

Il **Piano di Fabbisogno 2019** risulta in parte attuato mediante assunzione delle seguenti figure:

- n. 1 D Amministrativo per mobilità
- n. 2 D Vigilanza per mobilità
- n. 1 C Tecnico/Geometra per mobilità
- n. 3 C Amministrativo per mobilità

- n. 1 Dirigente Tecnico per concorso pubblico
- n. 1 D Amministrativo per concorso pubblico
- n. 1 D Tecnico per concorso pubblico
- n. 1 C Amministrativo per concorso pubblico
- n. 1 C Tecnico/Agrario per concorso pubblico
- n. 1 C Tecnico/Chimico per concorso pubblico
- n. 2 B3 Amministrativi per concorso pubblico

- n. 5 D con contratto formazione lavoro per profili professionali specialistici (ingegnere gestionale, ingegnere informatico, ingegnere dei trasporti e due amministrativi in ambito economico) – (assunzioni effettuate nel primo semestre 2019)

Per quanto riguarda l'ingegnere impiantista, la procedura avviata con contratto formazione lavoro per cat. D è andata deserta; con le modifiche successive, il Piano ha trasformato la figura da cat. D a cat. C: la procedura di selezione tenutasi nel corso del 2019 si è conclusa con la rinuncia dell'unico candidato ammesso e risultato vincitore.

E' stata altresì completata l'attivazione di n. 12 contratti di somministrazione lavoro in cat. C/ D area amministrativa o tecnica per far fronte ad indifferibili necessità di personale, 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.

Una parte del **Piano di fabbisogno 2019** resta ancora da attuare, ed in particolare:

- cat. C profilo di Vigilanza: a seguito di procedura di mobilità, con nota prot. n. 47203 del 2/10/2019 è stato richiesto al comune di Firenze la disponibilità al trasferimento per n. 6 unità, ma con esito negativo; con note prot. n. 51263 e n. 51264 del 24/10/2019 è stata richiesta la disponibilità al trasferimento per n. 2 unità ai rispettivi Comuni di provenienza e si è in attesa di risposta; considerando che il piano assunzionale prevedeva l'assunzione per complessive 6 unità, è stato richiesto al Comune di Firenze la disponibilità all'utilizzo di loro graduatoria per n. 4 unità, avvalendosi delle disposizioni in materia di flessibilità contenute nel Piano di fabbisogno vigente;
- cat. D profilo Amministrativo: a seguito di procedura di mobilità senza esito, con note prot. n. 32579 del 26/6/2019, prot. n. 41921 del 27/8/2019 e n. 45637 del 23/9/2019 si è richiesto rispettivamente al Comune di Firenze, a Regione e Comuni del territorio metropolitano e successivamente alle Province e Comuni capoluogo toscani la disponibilità di graduatorie per n. 3 unità, e pertanto n. 1 unità è stata assunta dal 1°/10/2019; sono appena pervenute le disponibilità da parte del Comune di Firenze e di Siena per l'assunzione di una unità ciascuno da loro graduatoria;
- cat. D profilo Informatico: n. 1 unità verrà assunta per mobilità dal 1° gennaio 2020. È prevista inoltre l'assunzione di n. 1 unità da coprire tramite procedura concorsuale;
- cat. C profilo Geometra: a seguito procedura di mobilità una unità è stata assunta con decorrenza 1°/8/2019; per n. 2 unità, non essendovi altri candidati, si è provveduto all'attivazione di nostra graduatoria tuttora vigente, ma senza esito; con note prot. n. 34293 del 4/7/2019, prot. n. 41921 del 27/8/2019 e prot. n. 45637 del 23/9/2019 si è richiesto rispettivamente al Comune di Firenze, a Regione e Comuni del territorio metropolitano ed alle Province e Comuni capoluogo toscani la disponibilità di graduatorie, ma senza esito;
- cat. C profilo Amministrativo: a seguito di procedura di mobilità senza esito, si è provveduto all'attivazione di nostra graduatoria e n. 1 unità è stata assunta; con note prot. n. 32578 del 26/06/2019, prot. n. 41921 del 27/8/2019 e prot. n. 45637 del 23/9/2019 si è richiesto rispettivamente al Comune di Firenze, a Regione e Comuni del territorio metropolitano ed alle Province e Comuni capoluogo toscani la disponibilità di graduatorie per n. 3 unità, ma al momento senza esito; rimangono ancora n. 3 unità da coprire;
- cat. B3 profilo Amministrativo: a seguito procedura di assunzione che ha coperto solo due dei quattro posti disponibili, rimangono da individuare n. 2 unità;
- cat. B profilo Tecnico: per n. 2 unità;

Gli ulteriori n. 2 contratti in somministrazione previsti nel Piano di fabbisogno 2019 non sono stati attivati.

Sono stati invece già banditi 5 nuovi contratti di formazione lavoro per profili professionali specialistici (tre ingegneri civili e due amministrativi in ambito giuridico), il cui bando risulta scaduto in data 5 settembre; è stato già approvato l'elenco dei candidati ammessi ed è stata fissata la data delle prove scritte per il 27 novembre p.v.

Per quanto riguarda i contratti di formazione e lavoro rimangono da bandire un nuovo profilo tecnico di ingegnere e due amministrativi.

Si precisa che l'attivazione delle procedure di copertura dei posti per i quali è stata stabilita la modalità della progressione verticale potranno essere avviate solo dopo l'effettiva assunzione da

concorso delle figure di analoga categoria in numero sufficiente. Al momento tali condizioni non si sono verificate per nessuna delle categorie previste.

Piano di fabbisogno 2020/2022 e vincoli di spesa di cui tener conto

Il budget assunzionale 2020/2021/2022 è stato individuato attenendosi ai criteri già indicati nel Piano triennale 2019/2021 approvato con Atto del Sindaco metropolitano n. 28 del 19/7/2019 (ratificato con dCM n. 60 del 23/10/2019). Preso atto delle modifiche successivamente intervenute, il budget assunzionale 2019/2022 aggiornato è il seguente:

CAPACITA' ASSUNZIONALI						
	Anno di cessazione	n. dipendenti cessati/cessandi	Totale tabellari dei conteggiati	% applicata	Quota assunzionale singola	CAPACITA' ASSUNZIONALE SULL'ANNO
Budget 2019	2018	14	298.817,28	100%	298.817,28	522.812,14
	ripristino prefornero	10	223.994,86	100%	223.994,86	
Utilizzo Budget 2019 alla data del 1° ottobre 2019				quota già utilizzata		156.933,31
				quota rimanente		365.878,83
Budget 2020	2019	19	418.113,35	100%	418.113,35	485.445,30
	ripristino prefornero	3	67.331,95	100%	67.331,95	
Budget 2021	2020	7	150.450,4	100%	150.450,4	198.790,58
	ripristino prefornero	2	48.340,18	100%	48.340,18	
Budget 2022	2021	7	151.193,17	100%	151.193,17	151.193,17
	ripristino prefornero	0				

Nelle capacità assunzionali non sono state riportate le cessazioni del personale dirigente, del personale forestale e quelle relative al personale che ha esercitato il diritto alla conservazione del posto (art. 14-bis comma 9 del CCNL del 6.7.1995) fino al superamento del periodo di prova presso il nuovo Ente e pertanto entrerà nel budget assunzionale una volta superati i mesi di servizio effettivo, senza aver esercitato il diritto alla riassunzione in servizio.

Per quanto riguarda la 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** e che sia garantito **il rispetto dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5bis, del D.L. 90/2014** si riporta il prospetto aggiornato al 30/11/2019 (bilancio in assestamento):

	Media triennio 2011-2013	Media 2011- 2013 ridotta del 30%	assestamento 2019 SPESA bilancio 557/2006	PREVISIONE 2019 SPESA POTEN- ZIALE DMFP 8/5/18
Spesa Macroaggregato 101-Redditi da lavoro dipendente	34.324.107,60		16.569.140,81	16.980.941,18
Spesa Macroaggregato 103-Redditi da lavoro interinale			0,00	582.978,89
Spesa Macroaggregato 109- Altre spese correnti	578.981,08		163.542,00	240.577,00
Spesa Macroaggregato 102- irap	2.292.590,00		1.082.038,32	1.192.957,13
> spesa per dotazione potenziale (DM FP 8/5/18)				544.304,92
FPV Spesa macro 1.01 (BPS)	435.692,00		487.682,93	579.035,85
- FPV Entrata Macro 1.01 (BPE)	0,00		-665.327,39	-527.560,39
		26.341.959,47	17.637.076,67	19.593.234,58
Spesa Macroaggregato 101- BUONI PASTO			182.600,00	198.000,00
Spesa Macroaggregato 101- ANF			124.500,00	124.500,00
Totale spesa di personale (A)	37.631.370,68	26.341.959,47	17.944.176,67	19.915.734,58
- Rimborsi comandi in uscita (B)	-156.010,00	-109.207,00	-55.543,00	-67.043,00
Totale spesa di personale (A) al netto comandi U	37.475.360,68	26.232.752,47	17.888.633,67	19.848.691,58
- Componenti escluse (B)	-6.657.556,63	-4.660.289,64	-2.201.285,03	-2.560.492,70
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (art.1 comma 557 l.296/2006) (A)-(B)	30.817.804,04	21.572.462,83	15.687.348,64	17.288.198,88
			-27,28%	-19,86%

Altro limite è legato al tetto sulle **assunzioni con contratto flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 31/05/2010 n. 78, convertito con modificazioni in Legge 30/07/2010 n. 122.**

Sulla base della normativa vigente il tetto sulle assunzioni cosiddette "flessibili" è pari ad euro **897.513,25**: si tratta dell'importo calcolato sulla base della spesa 2009 senza prendere in considerazione il rinnovo contrattuale.

Andamento dei posti stabilmente coperti e del personale con contratto di lavoro flessibile dal 2015 al 2019

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, del Direttore generale e dei 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	
dirigenti ruolo	
comparto T.D.	
dirigenti T.D.	
totali	

	249	di cui n. 166 trasferiti in Regione (L.R. 70/2015) con decorrenza 1/01/2016
	3	
1		
1	1	
2	253	

2016	
comparto ruoli	
dirigenti ruolo	
comparto T.D.	
dirigenti T.D.	
totali	

	34
	1
	1
0	36

2017	
comparto ruoli	
dirigenti ruolo	
comparto T.D.	
dirigenti T.D.	
totali	

3	5
3	5
2	1
8	11

2018	
comparto ruoli	
dirigenti ruolo	
comparto T.D.	
dirigenti T.D.	
totali	

14	86	di cui n. 123 trasferiti ad ARTI (L.R. 28/2018) con decorrenza dal 28/06/2018
1	1	
6	58	
21	145	

2019	
Aggiornato alla data del 1° ottobre 2019	
comparto ruoli	
dirigenti ruolo	
comparto T.D.	
dirigenti T.D.	
totali	

15	19
1	
6	4
	2
22	25

Rapporti lavoro al 1° ottobre 2019

dirigenti ruolo	8
dirigenti T.D.	0
ruoli cat. D	88
ruoli cat. C	158
ruoli cat. B	139
ruoli cat. A	2
T.D. cat. D (di cui n. 5 somministrati)	11
T.D. cat. C (di cui n. 7 somministrati)	7
Art. 90	1
totali P.I.	414
operai forestali	14
TOTALE	428

Gli interventi a sostegno della disabilità

La Città Metropolitana conferma il rispetto della **c.d. copertura d'obbligo ex Legge 68/1999** 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%, per quanto i lavoratori disabili in regime orario parziale siano riproporzionati in riduzione a seconda della percentuale di part time goduta.

Di seguito il prospetto al 31/12/2019 aggiornato sulla base delle recenti cessazioni/immissioni all'interno delle categorie ex L. 68/2019:

PROSPETTO ex L. 68/1999 presunto al 31/12/2019	
base imponibile	299
7% quota disabili	21
1% quota categorie protette	3
n. dipendenti disabili in servizio	31
n. dipendenti cat. prot. in servizio	4
n. posti coperti da disabili	30
n. posti coperti da cat. prot.	4
rispetto quota disabili	più 10
rispetto quota categ. prot.	più 1

La dotazione costruita sui fabbisogni e le professionalità

Al fine della definizione del piano triennale di fabbisogno 2018/2020 era stato 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.

A seguito delle segnalazioni pervenute dai dirigenti furono individuate le competenze richieste per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e si procedette all'esame dei fabbisogni stabili, legato a funzioni stabilmente attribuite all'Ente, a cui far fronte con assunzioni con

contratto a tempo indeterminato per mobilità o per concorso, ed all'individuazione di situazioni di carattere eccezionale, di breve/medio periodo, a cui far fronte con personale assunto con contratto flessibile.

Con il Piano di fabbisogno approvato con dCM n. 111 del 19/12/2018 la "dotazione ottimale" dell'Ente fu individuata in complessive n. 456 unità. Escludendo le figure dirigenziali e gli operai forestali assunti con contratto privatistico, ai fini della redazione del presente Piano di fabbisogno si confermano n. 2 dipendenti cat. A, n. 157 dipendenti cat. B, n. 195 dipendenti cat. C e n. 93 dipendenti cat. D appartenenti all'area contrattuale "Funzioni Locali".

Il Piano assunzionale 2020/2021/2022 si muove all'interno della suddetta dotazione organica ottimale, che comunque rispetta i vincoli di spesa previsti dall'ordinamento, ma che viene attuata progressivamente avuto riguardo ai budget assunzionali annuali e alle effettive disponibilità di bilancio.

Progressioni verticali

Il Piano di fabbisogno 2020/2022 tiene altresì conto della disposizione di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 che introduce per il triennio 2018/2020 procedure selettive riservate al personale di ruolo per l'accesso alla categoria superiore, purchè 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.

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.

Fabbisogno di personale e definizione del Piano assunzionale 2020/2021/2022 e aggiornamento anno 2019.

Al fine di redigere l'aggiornamento del Piano di fabbisogno viene preliminarmente effettuato un esame del personale con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data del 1°/10/2019. Le risultanze dell'esame sono riportate **nell'allegato A** al presente aggiornamento con particolare riferimento alla distribuzione del personale in categorie, profili, attività di assegnazione, titolo di studio posseduto, fasce di età; è effettuato anche un focus specifico sull'età dei dipendenti appartenenti al Corpo di Polizia Provinciale e alla categoria operaia, per la cui attività si ritiene tradizionalmente necessaria una fisicità superiore rispetto a quella degli altri lavoratori.

Esaminate le richieste pervenute dalle Direzioni e le compatibilità di bilancio, il Piano tiene conto dei limiti previsti dalla legge.

Per quanto riguarda i nuovi rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato le previsioni di bilancio 2019 avevano finanziato un importo pari ad € 400.000,00 oltre oneri ed IRAP.

Nel corso del 2019 le cessazioni non previste, derivanti dall'applicazione delle recenti opportunità di cessazione dal servizio per raggiungimento della cd. "Quota 100" o da altre cause (quali dimissioni volontarie o decesso, nonché ritardi nella effettiva capacità di concludere le

assunzioni stabilite) hanno generato un risparmio complessivo della spesa di personale, liberando risorse di bilancio che sono state diversamente assegnate in sede di assestamento. I Bilanci di previsione delle annualità successive sono stati anch'essi attualizzati sulla base delle ulteriori cessazioni e, al tempo stesso è stato confermato il finanziamento delle assunzioni stabilite con il piano assunzionale vigente per l'annualità 2019/2020/2021.

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 2019 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 tuttavia 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 la nuova Amministrazione intende effettuare 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 2020, che vedrà a regime tutte le assunzioni programmate a questo titolo e che pertanto deve essere attentamente tenuta sotto controllo.

Valutate in particolare le tempistiche tecniche per l'attivazione delle procedure necessarie alla individuazione delle tre figure CFL Tecnico e Amministrativo/Contabile non ancora bandite, nonché la necessità di rispettare i budget assunzionali che insistono sia sulle assunzioni a tempo determinato che indeterminato, si segnala, in particolare, che tali assunzioni slittano all'annualità 2020 per l'attivazione del CFL ed al 2022 per l'assunzione a ruolo.

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.

La sintesi comprende anche l'annualità 2019, per quanto resta da attuare rispetto al Piano approvato con Atto del Sindaco Metropolitan n. 28 del 19/7/2019 (ratificato con dCM n. 60 del 23/10/2019), con alcune modifiche derivanti dalla riconsiderazione di alcune previsioni alla luce delle contingenze sopravvenute o dall'oggettiva impossibilità di concludere le procedure concorsuali entro l'annualità corrente.

Si precisa inoltre che, laddove è indicato il concorso/progressione verticale, le assunzioni incidono sul budget assunzionale; laddove, invece, viene indicata la procedura della mobilità, le assunzioni non incidono sul budget assunzionale e quindi il loro numero non potrà incrementare il numero dei posti da coprire tramite concorso. Viceversa, un maggior numero di posti coperti tramite mobilità potrà ridurre quello dei posti a concorso e quindi liberare risorse sul budget assunzionale.

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.

Le previsioni assunzionali 2019 e 2020 rientrano nelle previsioni contenute nella dotazione organica ottimale di cui alla d.C.M. 111 del 19/12/2018. La verifica per le annualità successive sarà effettuata in seguito, allorché saranno effettive le cessazioni e le assunzioni programmate nel corso delle annualità precedenti.

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)

Di seguito si riportano i prospetti relativi al rispetto dei budget assunzionali con contratto a tempo indeterminato anno 2019, 2020, 2021 e 2022 ed il rispetto del tetto del tempo

determinato anno 2020, che costituisce l'annualità a regime, in cui tutte le figure previste nel presente piano sono in servizio. Tale calcolo è effettuato in maniera prudenziale avuto riguardo alla spesa base, calcolata al 2009, e alla spesa attuale, calcolata invece con lo stipendio alla data del 31/12/2018.

Nel budget è considerata anche un'assunzione ex art. 90 TUEL, già disposta alla data della redazione del presente piano; sono altresì considerate ulteriori assunzioni/convenzioni per l'utilizzo congiunto di figure assunte ex art. 90 TUEL nel limite complessivo pari ad € 154.000,00.

Si precisa comunque che i budget legati ai diversi utilizzi (tempo determinato, comandi in entrata, 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 2019/2020/2021/2022

N.B. Nell'utilizzo del budget assunzionale 2019, 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
2019	€ 522.812,14			
			€ 522.812,14	€ 520.364,95
			Utilizzo del budget al 01/10/2019	€ 156.933,31
2020	€ 485.445,30			
		€ 2.447,19		
			€ 487.892,49	€ 338.953,35
2021	€ 198.790,58			
		€ 148.939,14		
			€ 347.729,72	€ 336.480,58
2022	€ 151.193,17			
		€ 11.249,14		
			€ 162.442,31	€ 141.219,18

Rispetto del tetto di spesa sui contratti di lavoro a tempo determinato anno 2020

Si ricorda che la presente verifica viene effettuata sull'annualità 2020, per la quale tutte le figure previste nel presente piano saranno in servizio (considerate in maniera cautelativa per l'intero anno), mentre sull'annualità 2019 tutte le assunzioni vengono effettuate in maniera progressiva in corso d'anno ed ugualmente sull'annualità 2021 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. e comandi in entrata		€ 38.000,00
Spesa C.F.L.		€ 271.913,51
Spesa contratti di somministrazione		€ 433.134,21
Spesa art. 90 TUEL		€ 154.000,00
Totale	€ 897.513,25	€ 897.047,72

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 15/04/2019		
1	D_Ing. Informatico	Servizi Finanz. E S.I.	entrato 1°/06/2019		
1	D_Ing. Trasporti	Patrimonio e T.P.L.	entrata 17/06/2019		
1	D_ Economico	Servizi Finanz. E S.I.	entrata 15/07/2019		
1	D_ Economico	Risorse Umane e Org.	entrata 15/07/2019		
1	D_amm.vo	Patrimonio e T.P.L.	Prova scritta fissata per il 27/11/2019 Data presunta delle assunzioni dic/2019		
1	D_amm.vo	Dipart. Territoriale			
1	D_tecnico	Viabilità			
1	D_tecnico	Viabilità			
1	D_tecnico	Viabilità			
1	D_tecnico	Edilizia	Procedure da attivare nel 2020 Data presunta delle assunzioni sett/2020		
1	D_ Economico	Dipart. Finanziario			
1	D_amm.vo	Dipart. Territoriale			
14			TOTALE	241.700,90	€ 72.510,27

Tabella relativa ai contratti di somministrazione anni 2019/2020

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	06/11/2019	05/11/2020
C tecnico	Viabilità	18/11/2019	17/11/2020
C tecnico	Viabilità	07/01/2020	06/01/2021
C amm.vo	Patrimonio e T.P.L.	13/01/2020	12/01/2021
D amm.vo	Patrimonio e T.P.L.	21/10/2019	20/10/2020
D tecnico	Viabilità	28/10/2019	27/10/2020
D tecnico	Viabilità	28/10/2019	27/10/2020
D tecnico	Viabilità	18/11/2019	17/11/2020
C amm.vo	Dipart. Territoriale	30/12/2019	29/12/2020

Alla luce del presente Piano assunzionale è stata elaborata la tabella **allegato B** che tiene conto della dotazione stabile alla data del 1°/10/2019 e dei CFL già previsti nel Piano assunzionale di cui alle DCM n. 111/2018 e n. 44/2019; da tale dato vengono sottratte le cessazioni previste nel secondo semestre 2019 e 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 rientra nella dotazione teorica ottimale complessiva riportata nella sezione "dotazione costruita sui fabbisogni e le professionalità", pur privilegiando le categorie di profilo più elevato e mantenendo una attenzione particolare a profili specialistici di cat. B e C.

Verifica rispetto del limite stabilito dall'art. 1, comma 421, Legge 190/2014

Con riferimento alla assunzione di personale come sopra complessivamente individuata si riportano alcune considerazioni esclusivamente tecniche che ne motivano la sostenibilità teorica dal punto di vista del rispetto dei più generali principi di controllo e contenimento della spesa di personale.

In primo luogo si richiama il Decreto del Ministro dell'Interno 10 aprile 2017 "individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019" (pubblicato in G.U. Serie Generale n. 94 del 22/04/2017) il quale stabilisce, per il triennio 2017-2019, i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 244 e seguenti TUEL, e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi dell'art. 243-bis, comma 8, lettera g) TUEL.

La Città Metropolitana di Firenze ha una popolazione di poco superiore al milione di abitanti (1.011.349 a Dicembre 2018 - fonte Demo Istat). Il parametro è sensibilmente diverso se la popolazione è inferiore o superiore al milione: infatti con una popolazione da 500.000 a 999.999 abitanti il parametro è pari a 1/822 mentre con una popolazione da 1.000.000 a 2.000.000 abitanti il parametro è pari a 1/1364.

Rispetto ad entrambi i parametri il numero dei dipendenti complessivamente inseriti nella dotazione organica proposta alla data del 31/12/2022 è ampiamente virtuoso in quanto è pari, nel primo caso a 0,53 e, nel secondo caso, a 0,32.

In secondo luogo si ritiene opportuno confrontare la spesa teorica della dotazione organica proposta alla data del 31/12/2022 con le disposizioni contenute nell'art. 1, comma 421, della 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 proposta alla data del 31/12/2022, che coincide con quella “potenziale” in quanto prende in considerazione i posti coperti a qualunque titolo, 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 21/05/2018. 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 43,32% e quindi superiore alla percentuale minima di riduzione richiesta dall'art. 1, comma 421, della legge n. 90/2014.**

CATEGORIA	COSTO INDIVIDUALE ANNUO *	Personale 08/04/2014	COSTO COMPLESSIVO ANNUO	Forza lavoro in programmazione alla data del 31/12/2022	costo individuale annuo CCNL 2018	COSTO COMPLESSIVO ANNUO
profilo vigilanza						
C	37.494,00	35	1.312.290,00	38	38.039,61	1.445.505,18
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	45	33.162,04	1.492.291,80
B3	34.055,00	170	5.789.350,00	79	34.670,01	2.738.930,79
C	35.905,00	281	10.089.305,00	144	36.539,27	5.261.654,88
D1	38.420,00	116	4.456.720,00	76	39.091,02	2.970.917,52
D3	43.112,00	71	3.060.952,00	22	43.896,58	965.724,76
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	421		16.346.653,91
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	434		16.749.185,91
RIDUZIONE DELLA DOTAZIONE OTTIMALE RISPETTO AL COSTO COMPLESSIVO ANNUO DEL PERSONALE ALL'8/04/2018						-43,35 %

* 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

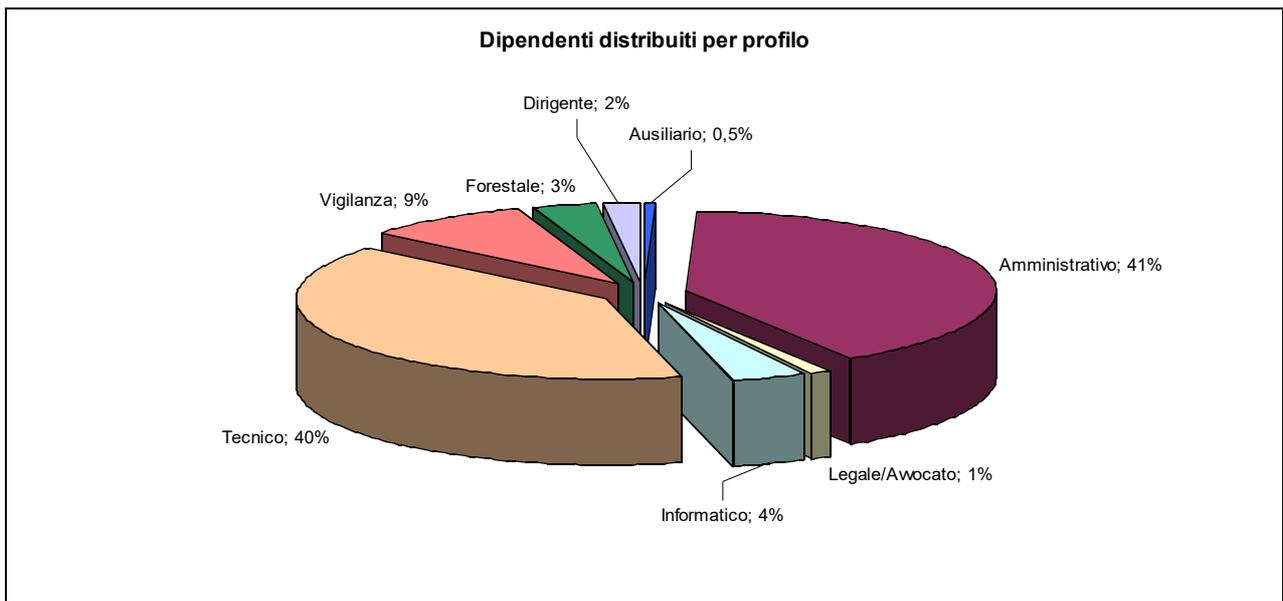
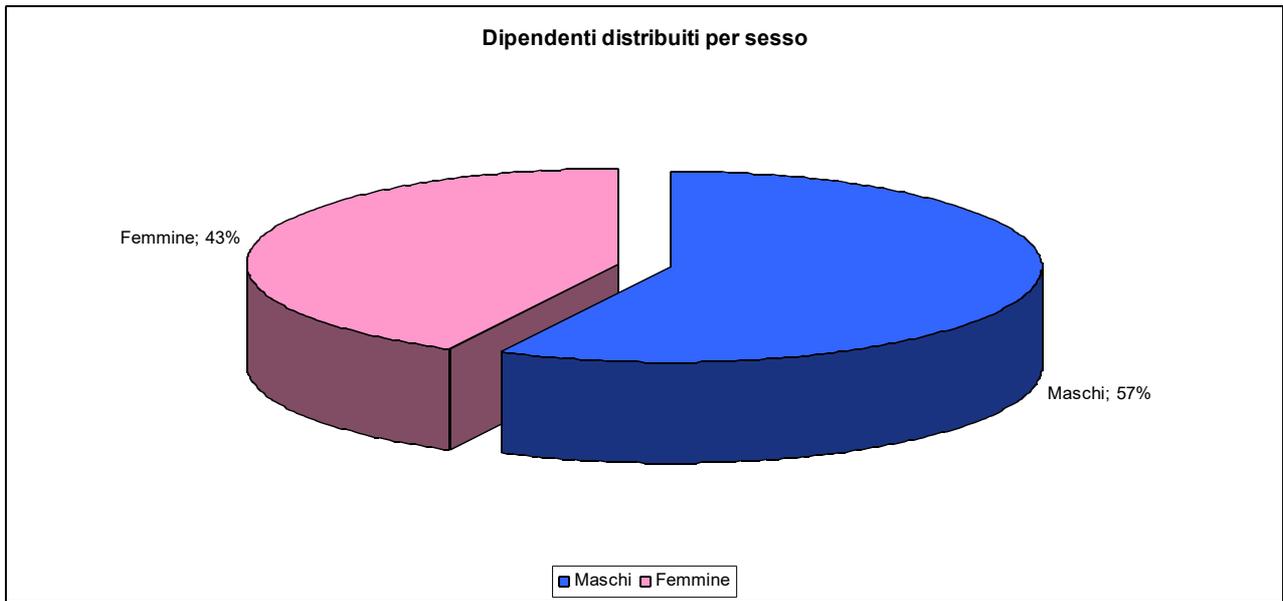
Per concludere, si richiama e si conferma integralmente quanto riportato nei paragrafi finali del Piano di fabbisogno in ultimo approvato con Atto del Sindaco Metropolitano n. 28 del 19/7/2019 in merito alla ***fungibilità in corso d'opera degli strumenti di reclutamento*** e alle modalità di ***utilizzo di graduatorie concorsuali concesse da altri Enti***.

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.

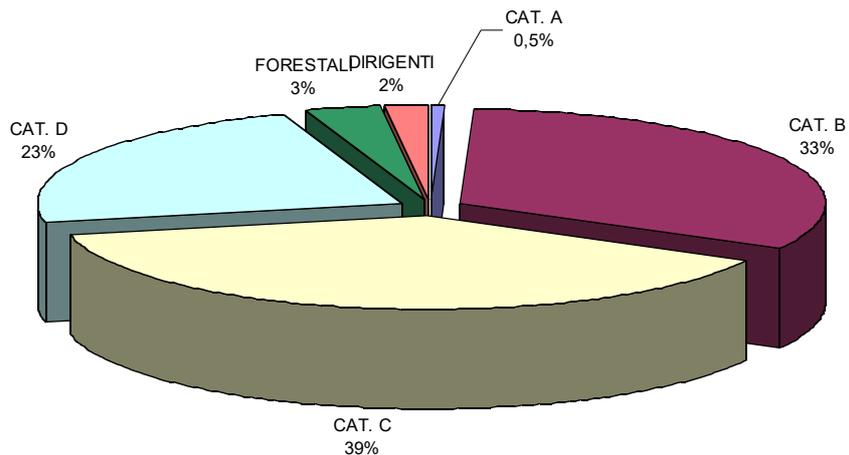
Si ribadisce, infine, che l'attuazione del presente Piano resta comunque subordinata alla **verifica della permanenza degli equilibri di bilancio** da effettuare richiamando puntualmente i documenti contabili di volta in volta approvati.

ALLEGATO A

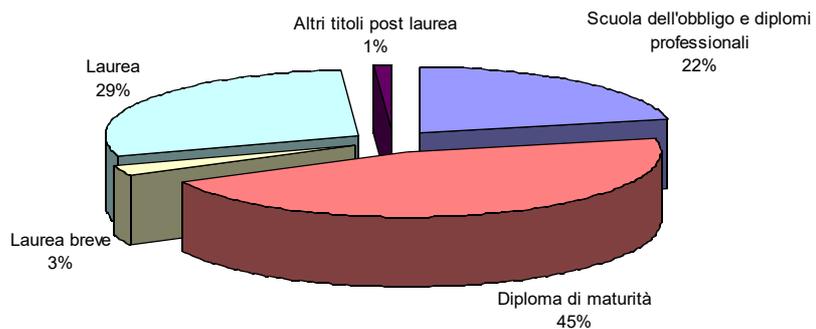
Dati aggiornati al 1° ottobre 2019



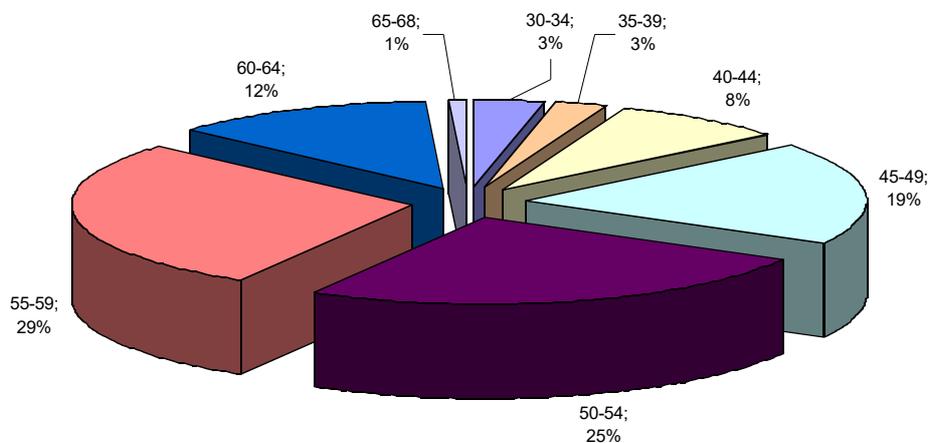
Dipendenti distribuiti per categoria



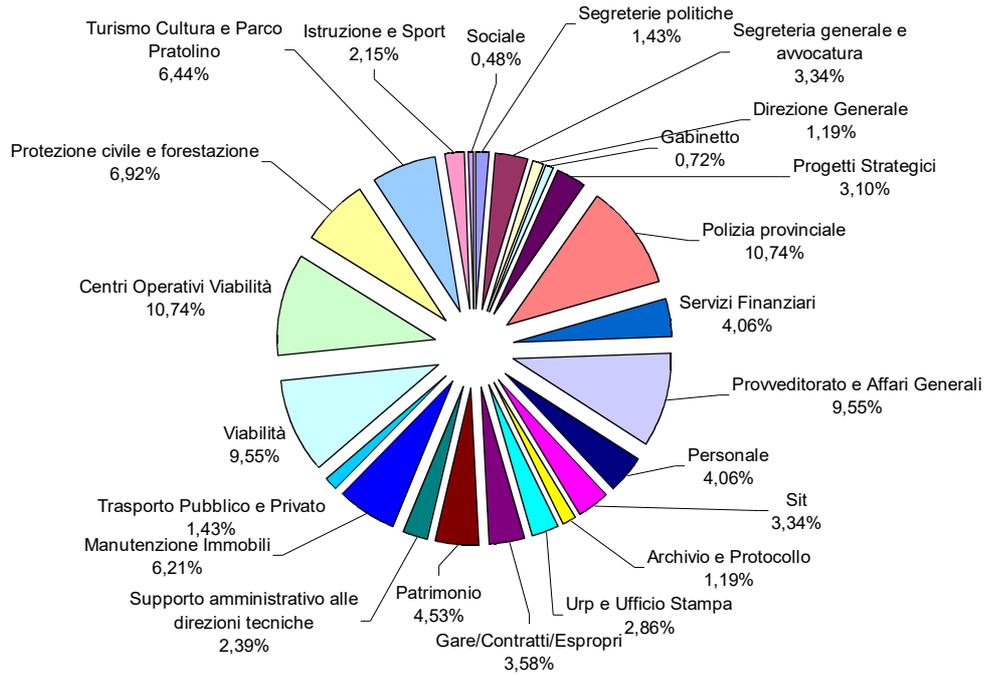
Dipendenti distribuiti per titolo di studio



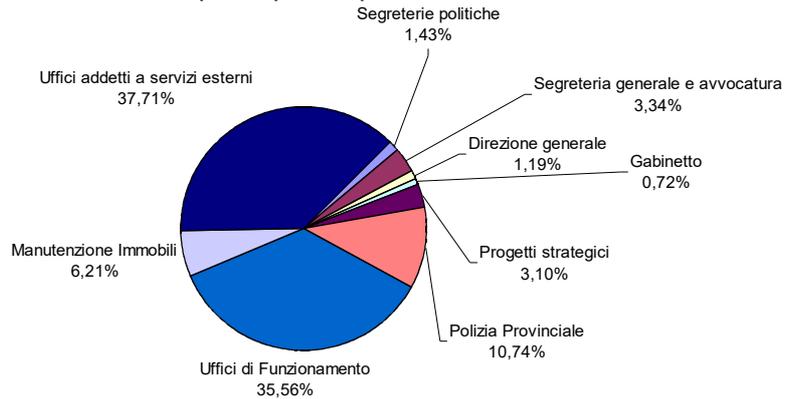
Dipendenti distribuiti per fasce d'età



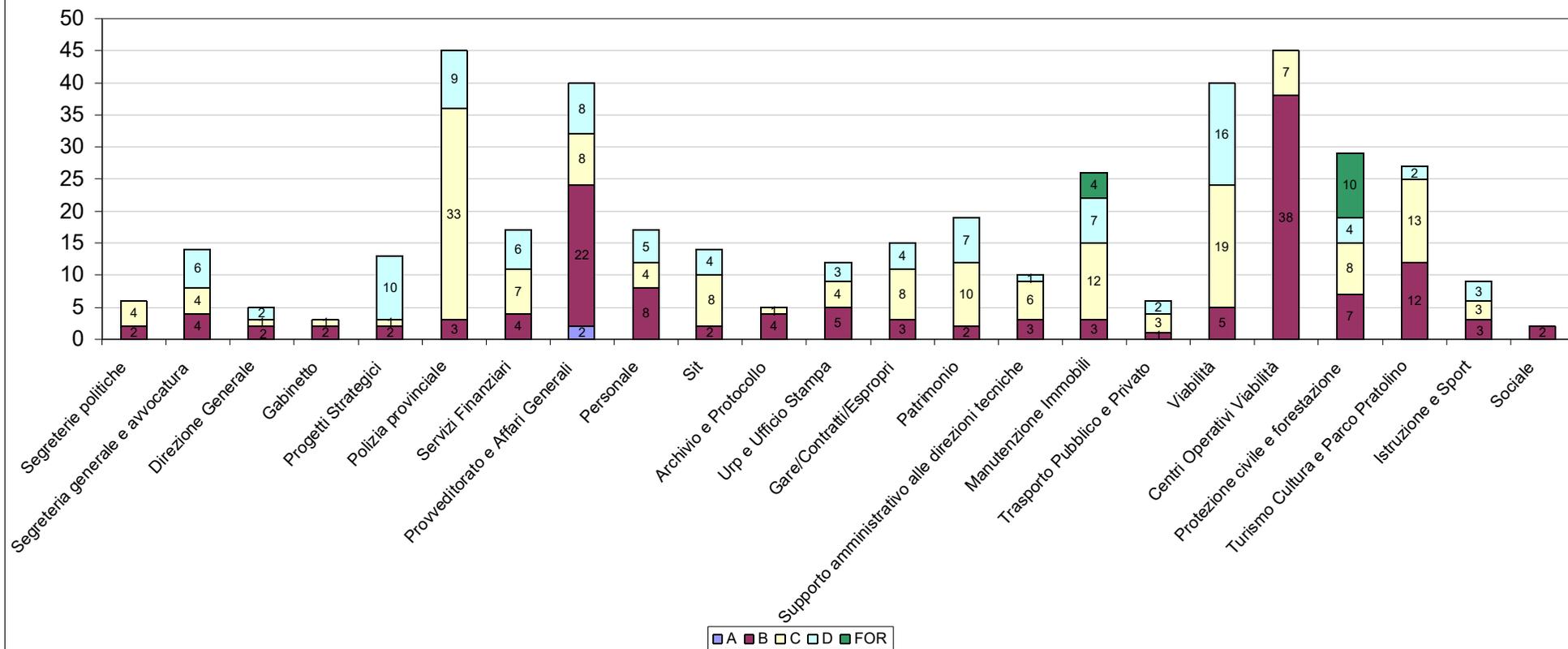
Dipendenti per Settore di attività



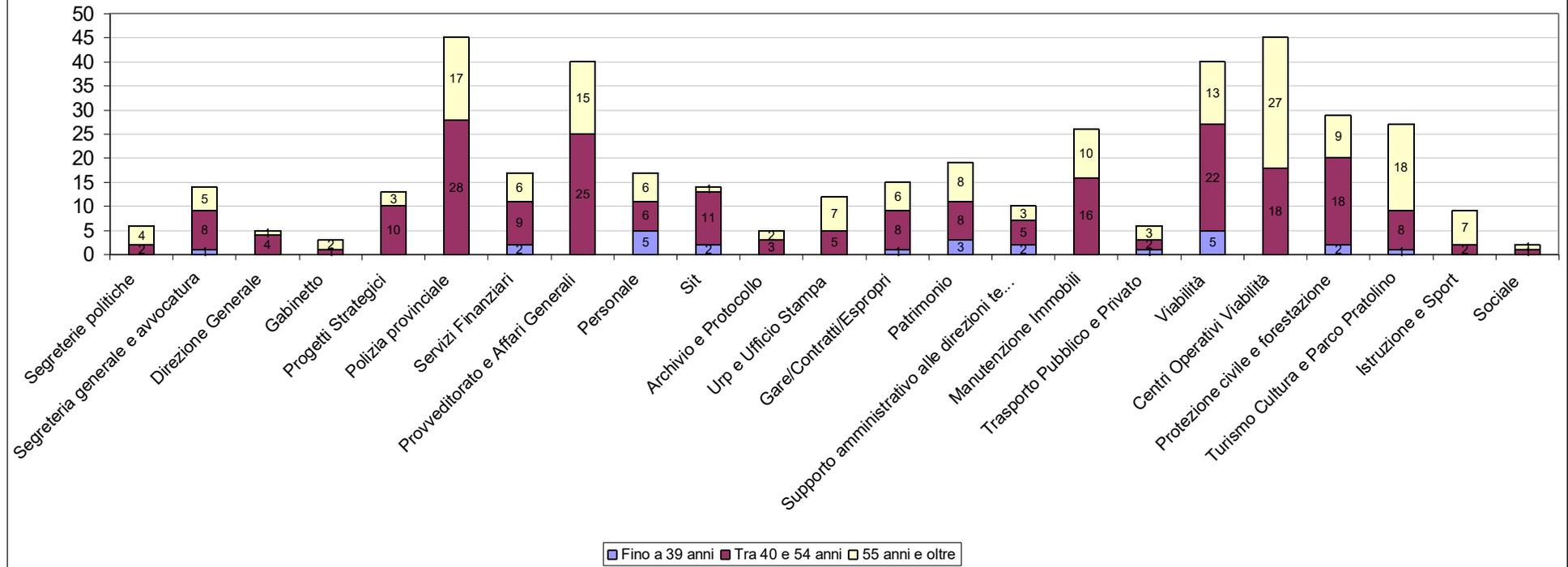
Dipendenti per Area Operativa



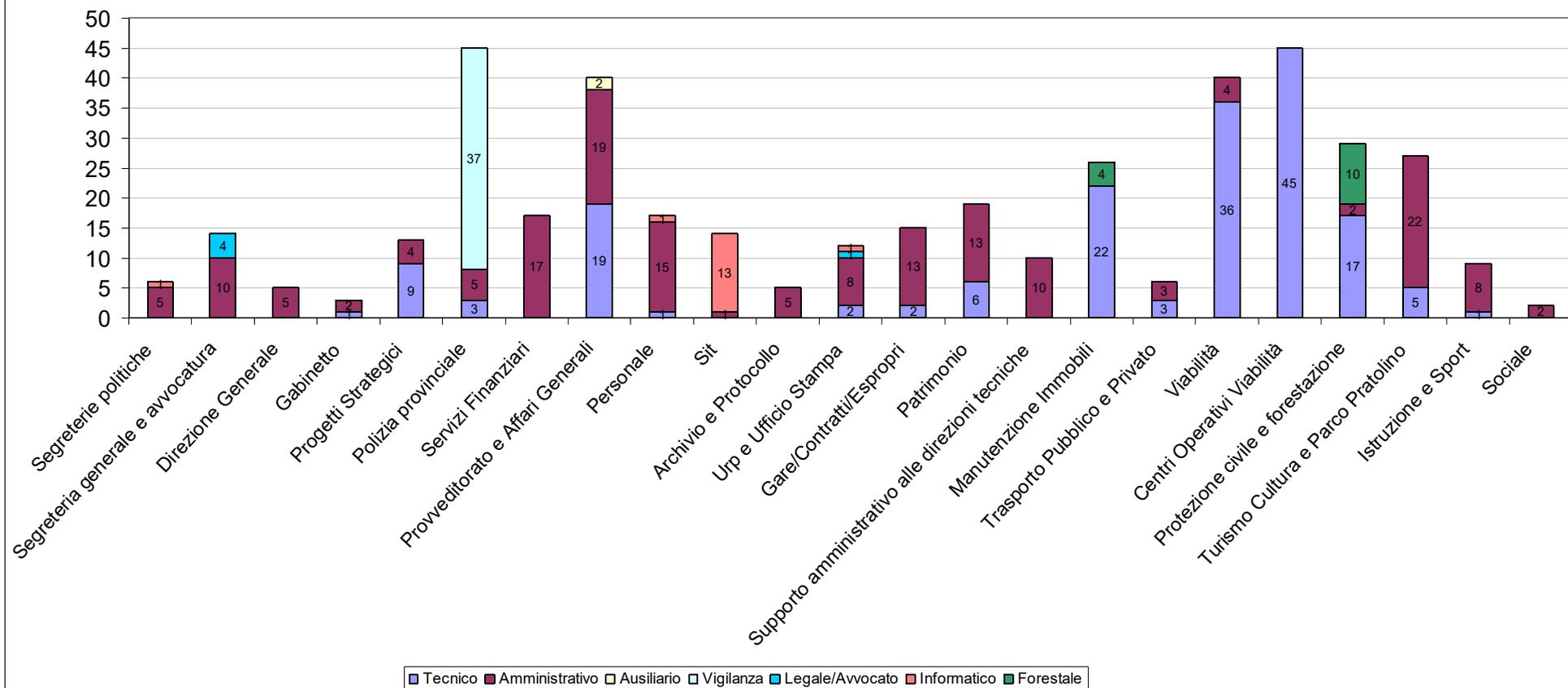
Distribuzione dei dipendenti per categoria nei settori di attività



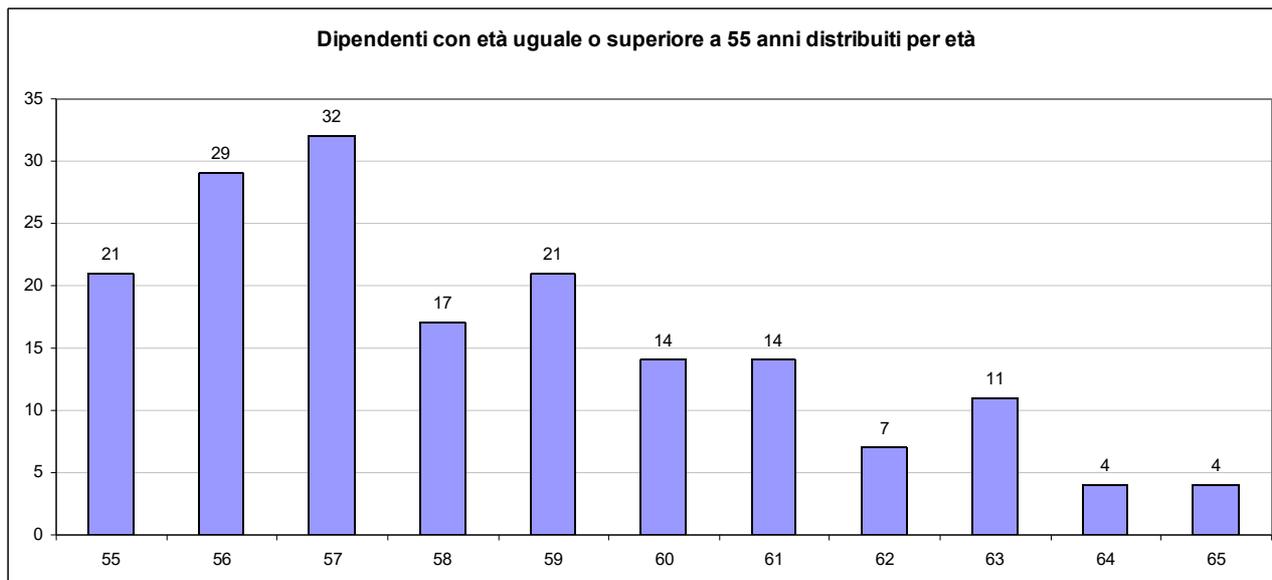
Distribuzione dei dipendenti per età nei settori di attività



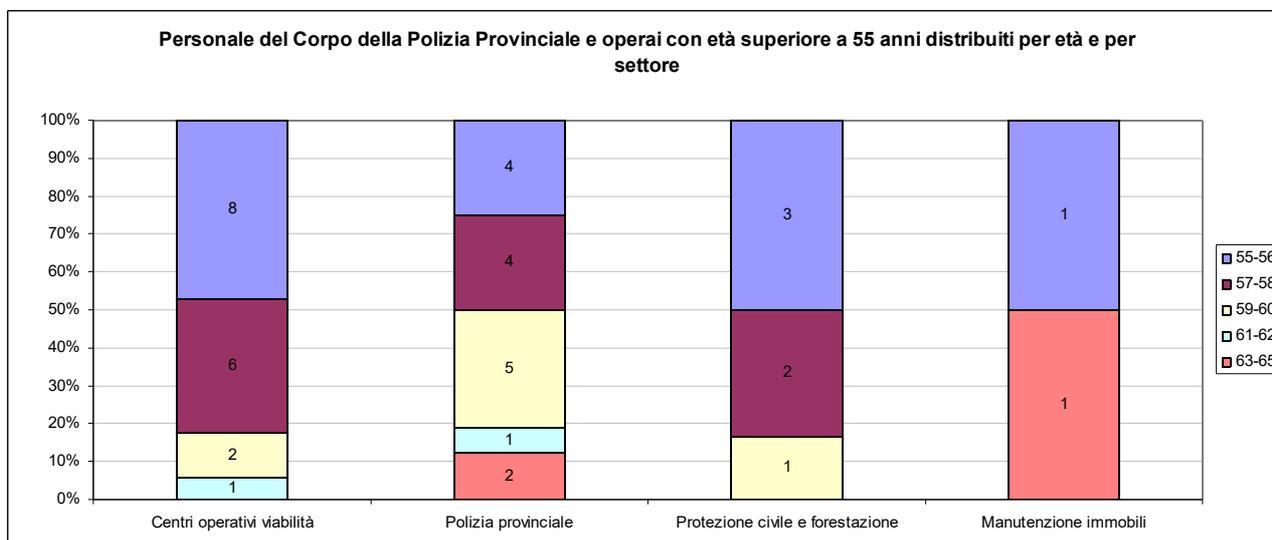
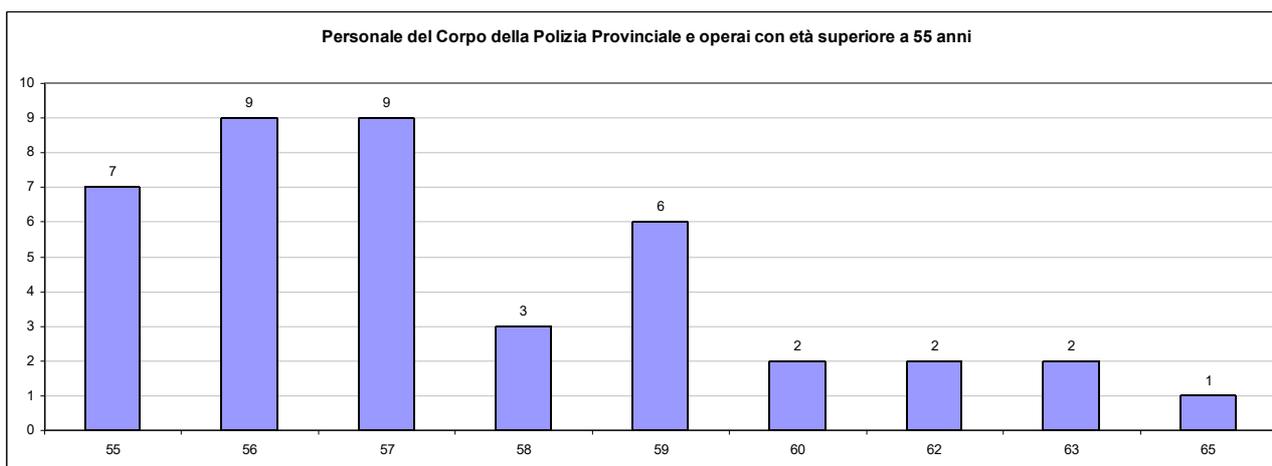
Distribuzione dei dipendenti per profilo nei settori di attività



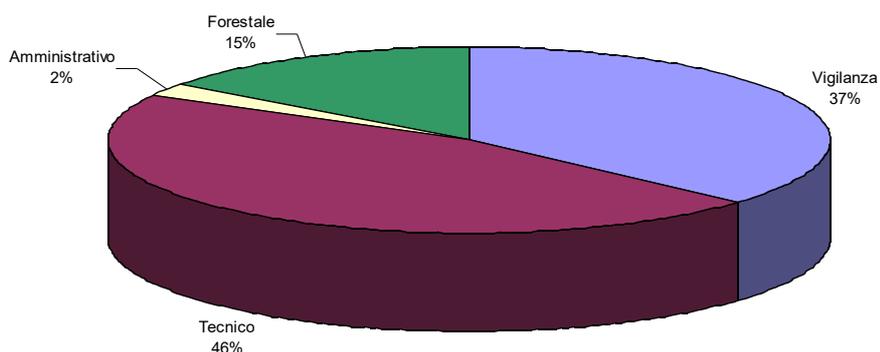
ANALISI DEL PERSONALE CON ETÀ UGUALE O SUPERIORE A 55 ANNI



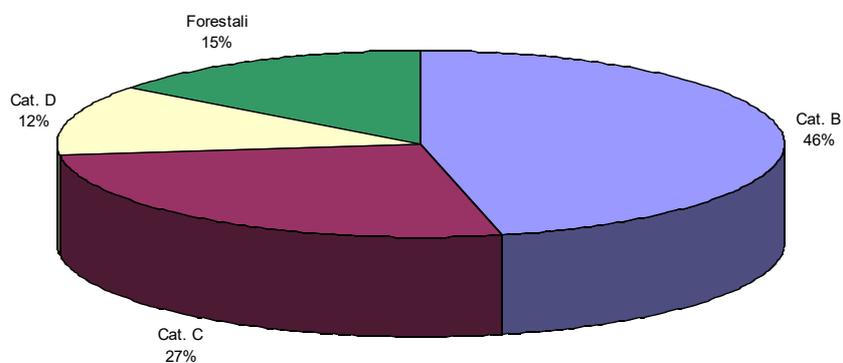
In considerazione dell'attività lavorativa propria della mansione viene effettuato un focus specifico per gli appartenenti al Corpo di Polizia Provinciale e per il personale operaio.



Personale del Corpo della Polizia Provinciale e operai con età superiore a 55 anni distribuiti per profilo



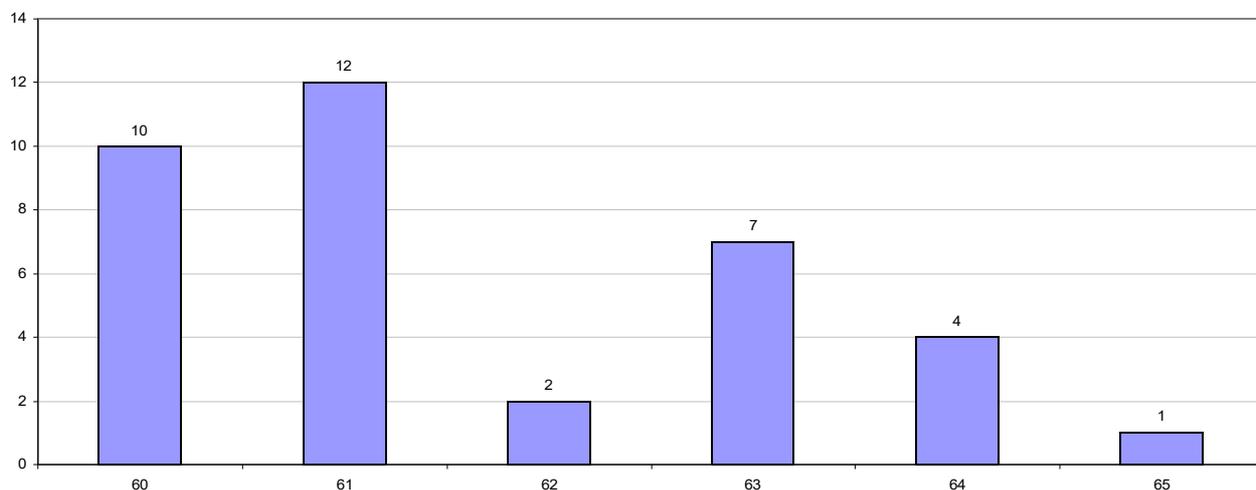
Personale del Corpo della Polizia Provinciale e operai con età superiore a 55 anni distribuiti per categoria



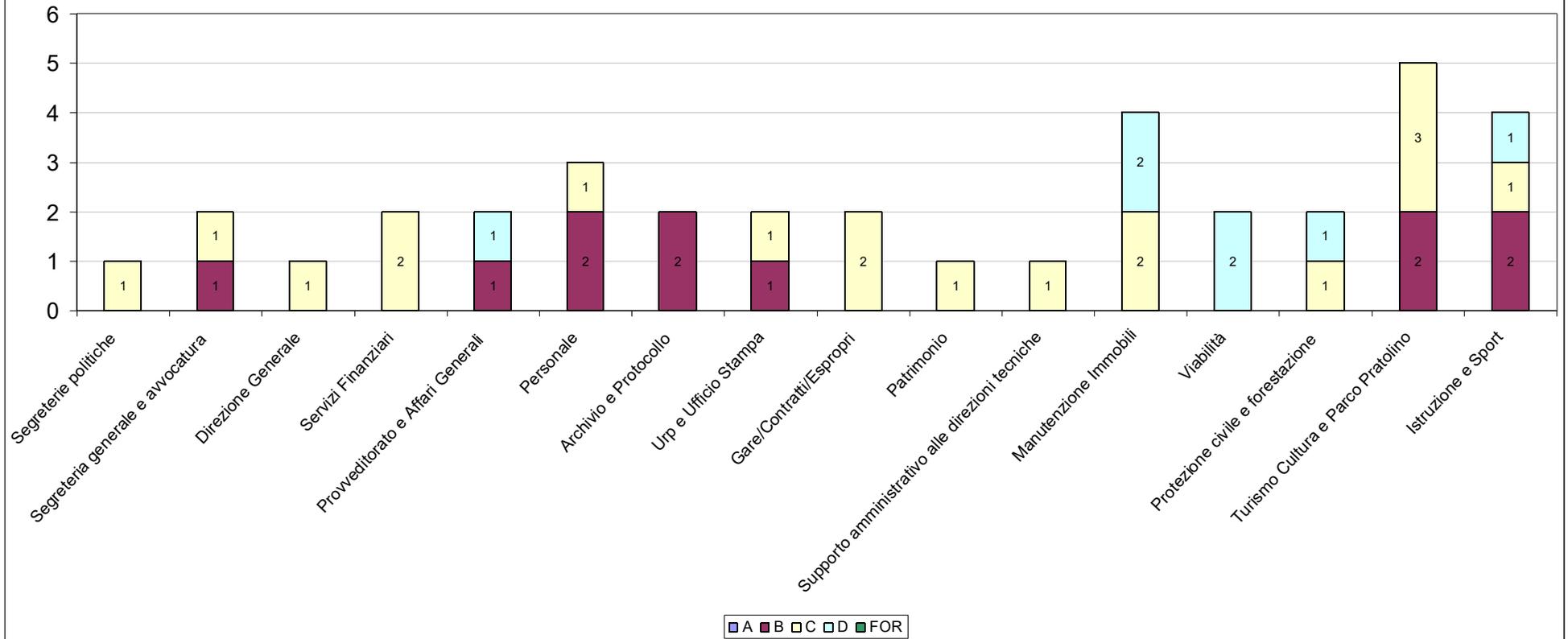
Per tutti gli altri dipendenti viene analiticamente rappresentato il personale con un'età uguale o superiore a 60 anni, al netto dei pensionamenti già preventivati per il triennio 2019-2021.

Si propone per i 36 dipendenti individuati la distribuzione per fascia d'età, per categoria e per profilo.

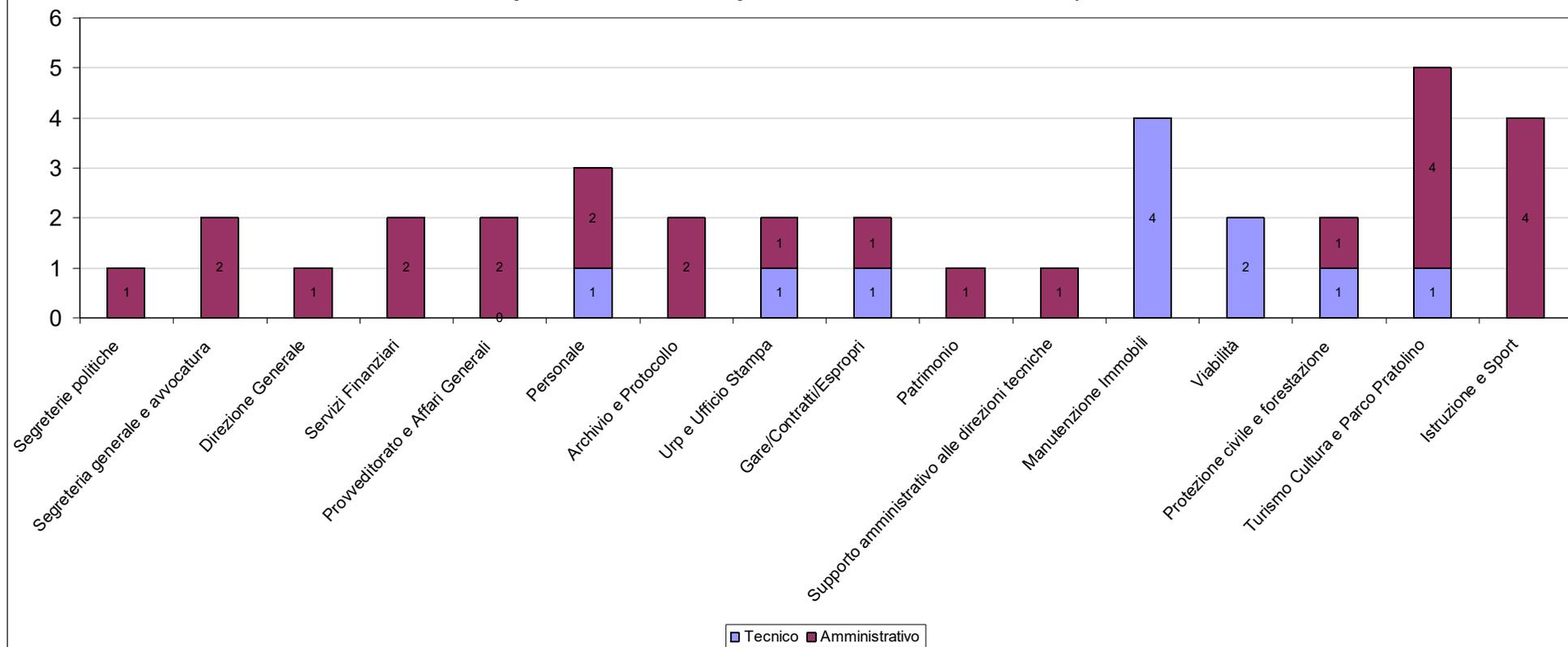
Dipendenti con età uguale o superiore a 60 anni distribuiti per età (esclusi operai e personale del Corpo della Polizia Provinciale)



Dipendenti con età uguale o superiore ai 60 anni distribuiti per categoria e settore (esclusi operai e personale del Corpo della Polizia Provinciale)



Dipendenti con età uguale o superiore ai 60 anni distribuiti per profilo e settore (esclusi operai e personale del Corpo della Polizia Provinciale)



ALLEGATO B

DOTAZIONE ORGANICA PER IL TRIENNIO 2020-2022														
Are Professionali	Dotazione stabile al 01/10/2019	Dotazione CFL 2019	Ulteriori inserimenti di CFL previsti per il 2020	Cessazioni in corso e previste per l'anno 2019	Cessazioni previste per l'anno 2020	Cessazioni previste per l'anno 2021	Cessazioni previste per l'anno 2022	Assunzioni programmate per l'anno 2019	Assunzioni programmate per l'anno 2020	Assunzioni programmate per l'anno 2021	Assunzioni programmate per gli anni 2022	Procedure verticali programmate per l'anno 2019	Procedure verticali programmate per l'anno 2020	Dotazione stabile al 31/12/2022
CAT. D AMMINISTRATIVO	36	4	2	-2		-1		2	1	7	3			46
CAT. D INFORMATICO	4	2						2		2				8
CAT. D AVVOCATO	4													4
CAT. D TECNICO	35	4	1		-1		-3		3	4	1	1		40
CAT. D VIGILANZA	9			-1										8
CAT. C AMMINISTRATIVO	72			-2	-2	-1	-1	3	7		1	2		79
CAT. C INFORMATICO	9								2		1			12
CAT. C TECNICO	49				-1	-1	-2	1	6	1		-1	1	53
CAT. C VIGILANZA	28						-1	6	5					38
CAT. B AMM.VO	59			-2	-1							-2		54
CAT. B INFORMATICO	1													1
CAT. B TECNICO	79			-2	-2	-3	-4	2					-1	69
CAT. A AUSILIARIO TECNICO	2				-1									1
Totali	387	10	3	-9	-8	-6	-11	16	24	14	6	0	0	413
Extra comparto	14				-1									13
TOTALE	401	10	3	-9	-9	-6	-11	16	24	14	6	0	0	426