

AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI FABBISOGNO 2019/2021

Premesse

Come già illustrato nel Piano di Fabbisogno 2019/2021 approvato con Deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 50 del 27/06/2018 in sede di approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019/2021, la Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 del 7/06/2017), in vigore dal 22 giugno 2017.

Tra le principali misure introdotte dal decreto troviamo il progressivo superamento della cd. "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi; l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento; la previsione di un regime transitorio per superare il precariato storico; la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata; la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra categorie omogenee e l'accelerazione delle procedure negoziali.

Già in sede di approvazione del Piano di fabbisogno del personale 2018-2020, intervenuta con deliberazione del Consiglio n. 61 del 26/07/2017, si era tenuto conto delle principali novità introdotte dal Decreto di Riforma; tale Piano constava infatti delle seguenti sezioni:

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

Il **Piano di fabbisogno 2018-2020**, quale allegato al DUP 2018-2020, approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 61 del 26/07/2017, è stato aggiornato in sede di aggiornamento del DUP 2018-2020 con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 101 del 20/12/2017.

Nel corso dell'anno 2018 il Piano di fabbisogno 2018/2020 è stato più volte aggiornato e integrato sia per quanto riguarda le assunzioni stabili che flessibili. Per la prima volta in questo Ente è stata prevista la possibilità di attivare Contratti di Formazione Lavoro e Contratti di Somministrazione, oltre alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato per concorso o mobilità volontaria.

In sede di approvazione del DUP 2019/2021 è stato approvato il **Piano di fabbisogno di personale 2019-2021** di cui alla deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 50 del 26/07/2018, aggiornato in sede di aggiornamento del DUP 2019-2021 con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 111 del 19/12/2018.

Con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 44 del 24/04/2019 è stato infine approvato un adeguamento del Piano di fabbisogno 2019 che tiene conto delle novità introdotte con la Legge di conversione n. 26 del 28 marzo 2019 del D.L. 28/01/2019, n. 4 ed in particolare

dall'art. 14 bis denominato "Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali" che interviene a modificare ed integrare l'art. 3 del D.L. 24/06/2014 n. 90, in specie con l'adozione – per quanto quivi interessa - del nuovo comma 5 sexies:

comma 5 sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn – over.

Si conferma che il Piano di fabbisogno di personale 2019/2021 appare sostanzialmente conforme agli indirizzi contenuti nelle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale in quanto prevede l'assunzione di figure specialistiche con profili anche innovativi, non segue la logica della mera sostituzione del personale cessato, è orientato all'attuazione degli obiettivi specifici dell'Ente, rispetta i limiti di spesa al momento vigenti ed utilizza lo strumento delle assunzioni flessibili per far fronte ad esigenze temporanee.

In particolare il Piano di fabbisogno 2019/2021 tiene conto in maniera dettagliata dei contenuti delle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6ter del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. 75/2017.

Prende atto inoltre del definitivo trasferimento delle funzioni del Mercato del Lavoro, avvenuto in data 28 giugno 2018, con conseguente trasferimento alla Regione di n. 123 unità di personale, di cui n. 69 con contratto a tempo indeterminato e n. 54 con contratto a tempo determinato. Ai fini della determinazione del fabbisogno dotazionale occorre tuttavia rilevare che la Regione Toscana ha richiesto alle Province e alla Città Metropolitana di garantire alcuni aspetti gestionali, quali, ad esempio, la manutenzione delle sedi dei Centri per l'Impiego e pertanto, per l'anno 2019 e, per alcune attività, anche per l'anno 2020, rimarrà invariato il carico di lavoro del personale che se ne occupa.

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

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

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

1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

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

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

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

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

6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da

compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.»

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

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

Infatti, ai sensi dell'art. 22, comma 1, del D.Lgs. 75/2017, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di 60 gg. dalla pubblicazione delle Linee di indirizzo sopra citate.

Alla data di prima approvazione del Piano di fabbisogno 2019/2021 il testo delle Linee di Indirizzo era reso noto sul sito del Ministero della Funzione Pubblica, in attesa dell'esame da parte degli organi di controllo. In ogni caso erano fatti salvi i Piani di Fabbisogno già adottati relativamente alla prima annualità e cioè per l'anno 2018.

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

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

Ad esse si è conformata la redazione del Piano di Fabbisogno 2019/2021 approvato con la deliberazione del Consiglio metropolitano n. 111 del 19/12/2018 e l'aggiornamento di cui alla Deliberazione del Consiglio Metropolitano n. 44 del 24/04/2019.

Le Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale

In estrema sintesi, le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno sono volte ad orientare le PP.AA. nella predisposizione del Piano Triennale Fabbisogno Personale (PTFP) e prevedono che esso debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria dell'ente, in armonia con gli

obiettivi generali che identificano le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale.

Devono inoltre:

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

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

1. I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri: a); a-bis) propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4.

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

In questa ottica il concetto di “dotazione organica”, costituita dal personale in servizio e da quello di cui si prevede l'assunzione nel PTFP, si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata e che deve rispettare i tetti previsti dalla normativa vigente per l'ente considerato. All'interno dei tetti citati, la declinazione delle categorie, profili e professionalità trova la sua definizione nel PTFP triennale ed annuale.

Il Piano di fabbisogno 2019/2021 approvato con DCM. n. 111/2018 e n. 44/2019 tiene conto dei vincoli di spesa vigenti e si muove all'interno della dotazione organica teorica in ultimo contenuta nel Piano di fabbisogno approvato con DCM n. 111/2018, che seppur non più vigente ai fini della logica di mera copertura di posti vacanti, costituisce un valido punto di riferimento per la verifica della spesa sostenibile.

Stato di attuazione del Piano di fabbisogno 2018/2019

Il **Piano di fabbisogno 2018** è per la gran parte attuato mediante assunzione delle seguenti figure:

- n. 2 D Amministrativo per concorso pubblico
- n. 1 D Tecnico Geologo per concorso pubblico
- n. 1 D Tecnico /Ingegnere per concorso pubblico
- n. 1 D Amministrativo per progressione verticale
- n. 3 D con contratto formazione lavoro per profili professionali specialistici (ingegnere gestionale, ingegnere informatico e ingegnere dei trasporti) – (assunzioni effettuate nel primo semestre 2019)

Per quanto riguarda l'ingegnere impiantista, la procedura avviata con contratto formazione lavoro è andata deserta; con le modifiche successive, il Piano ha trasformato la figura da cat. D a cat. C: la procedura avviata nel primo semestre 2019 è in corso di verifica circa la sua prosecuzione, essendo pervenuta una sola candidatura valida.

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.

Il **Piano di fabbisogno 2019** è in corso di attuazione, anche per la parte 2018 non ancora completamente attuata, ed in particolare:

- cat. D profilo di Vigilanza: a seguito di procedura di mobilità, con note prot. n. 31765 e n. 31768 del 20/06/2019 è stato richiesto agli enti di provenienza la disponibilità al trasferimento per n. 2 unità
- cat. D profilo Informatico: a seguito di procedura di mobilità, con nota prot. n. 31408 del 19/06/2019 è stato richiesto all'ente di provenienza la disponibilità al trasferimento per n. 1 unità
- cat. C profilo Geometra: a seguito procedura di mobilità una unità viene assunta con decorrenza 01 agosto 2019; per le altre figure non essendovi altri candidati si è provveduto all'attivazione di nostra graduatoria tuttora vigente, anche in questo caso senza esito; con nota prot. 34293 del 4/7/2019 si è quindi richiesto al Comune di Firenze di utilizzare la graduatoria vigente presso tale ente per n. 2 unità;
- cat. C profilo Amministrativo: a seguito procedura di mobilità senza esito, in quanto dalla procedura attivata nel 2018 non è stato possibile coprire neppure tutti i posti previsti per mobilità dal Piano di fabbisogno 2018/2019, si è provveduto all'attivazione di nostra graduatoria tuttora vigente. Una unità è stata assunta, l'altra unità aveva inizialmente accettato l'assunzione, prevista con la decorrenza del 1 settembre e successivamente ha rinunciato, come peraltro già fatto da tutti gli altri idonei. Con nota prot. n. 32578 del 26/06/2019 si è inoltre richiesto al Comune di Firenze di utilizzare la graduatoria vigente presso tale ente per n. 3 unità ulteriori.
- cat. C profilo Amministrativo: a seguito procedura di mobilità con esito solo parzialmente positivo si è provveduto all'assunzione di n. 3 unità;
- cat. D profilo Tecnico/Ingegnere: a seguito procedura di mobilità senza esito, con nota prot. 26155 del 22/5/2019 si è richiesto al Comune di Firenze di utilizzare la graduatoria vigente presso tale ente per n. 1 unità;
- cat. D profilo Amministrativo: a seguito procedura di mobilità senza esito, con nota prot. 32579 del 26/6/2019 si è richiesto al Comune di Firenze di utilizzare la graduatoria vigente presso tale ente per n. 3 unità; una ulteriore unità è in corso di acquisizione con procedura di mobilità avviata nel 2018 e non ancora conclusa;
- cat. D profilo Amministrativo/contabile: con decorrenza 15 luglio è stata effettuata l'assunzione di n. 2 unità con contratto formazione lavoro;
- cat. D profilo Amministrativo: è prevista l'attivazione della procedura per l'assunzione di n. 2 unità con contratto formazione lavoro mediante pubblicazione del bando in Gazzetta Ufficiale entro il mese di luglio;
- cat. D profilo Tecnico/ingegnere: è prevista l'attivazione della procedura per l'assunzione di n. 3 unità con contratto formazione lavoro mediante pubblicazione del bando in Gazzetta Ufficiale entro il mese di luglio;
- cat. C profilo di Vigilanza: è in corso di pubblicazione l'avviso di mobilità con scadenza 12 luglio 2019 per n. 1 unità;

Sono inoltre in corso di attivazione n. 2 contratti in somministrazione previsti nel Piano di fabbisogno 2019.

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 necessarie figure di analoga categoria.

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

La legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di stabilità 2018), all'art. 1, comma 845, prevedeva quanto segue: *“A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20% delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25%. E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014 ”.*

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

Occorre tuttavia ricordare che con la Legge di conversione n. 26 del 28 marzo 2019 del decreto – legge 28/01/2019 n. 4 è stato introdotto l'art. 14 bis denominato “Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali” che interviene a modificare ed integrare l'art. 3 del D.L. 24/06/2014 n. 90, in specie con l'adozione – per quanto quivi interessa - del nuovo comma 5 sexies:

comma 5 sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn – over.

La norma sopravvenuta ha modificato in parte una disposizione consolidata da almeno 10 anni secondo la quale le capacità assunzionali maturano soltanto a seguito delle cessazioni intervenute nell'anno precedente. Per quanto la facoltà di ampliamento sia limitata ad un solo triennio consente di pianificare le assunzioni nello stesso anno finanziario delle cessazioni programmate - come precisa la norma – che sono pertanto esclusivamente quelle dovute a collocamento in quiescenza.

Di tale opportunità si è tenuto conto con l'aggiornamento del Piano di fabbisogno 2019 approvato con DCM n. 44/2019 al fine di accelerare le procedure assunzionali sull'annualità 2019.

Dovendo procedere alla **verifica del budget assunzionale 2019/2020/2021** al fine di rimodulare il Piano di fabbisogno delle annualità considerate è in primo luogo opportuno individuare in maniera espressa il criterio di calcolo del costo unitario del personale cessato, da un lato, e assumibile, dall'altro.

Per tale calcolo viene preso in considerazione:

- il trattamento tabellare annuo lordo (13 mensilità) in vigore alla data del 31/12/2018 e quindi con l'applicazione a regime degli incrementi di cui al CCNL 21/05/2018 per tutte le cessazioni intervenute (ordinarie o ripristino pre-fornero) e per tutte le assunzioni programmate. Ciò rende omogenea la spesa e risulta conforme agli indirizzi espressi dalla Corte dei Conti Sezione autonomie - con delibera n.16/AUT/2009 del 9 novembre 2009 in merito alla verifica del rispetto del tetto di cui all'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 come integrato dall'art.

3, comma 5bis, del D.L. 90/2014 (neutralizzazione dell'incremento contrattuale). L'importo unitario per ciascuna categoria resterà invariato fino a nuovo CCNL, fatte salve diverse autorevoli interpretazioni.

- un importo differenziato per la cat. B rispetto alla cat. B3, il cui mantenimento viene espressamente previsto dal CCNL 18/05/2018, mentre per la cat. D l'importo di riferimento è unico, sia per le cessazioni che per le assunzioni.

- importo maggiorato dell'indennità pari a € 1.110,84 spettante al profilo di vigilanza, interamente finanziata a bilancio.

Incertezze permangono in merito alle cessazioni che si verificheranno nel corso di tutti gli anni considerati, mentre sono certi i dati che fanno riferimento al ripristino del risparmio utile da pre-pensionamento. A questo proposito si conferma che non viene preso in considerazione il personale cessato sulle funzioni trasferite alla Regione Toscana o appartenente al Mercato del Lavoro, mentre viene considerato il personale riassegnato a funzioni della Città Metropolitana dall'anno 2016.

Di seguito il prospetto dei budget assunzionali degli anni 2019/2020/2021/2022 che non tiene conto del personale cessato appartenente alle categorie protette, che non concorre al budget assunzionale, del personale cessato per mobilità volontaria e del personale cessato nel 2019 per effetto di dimissioni volontarie finalizzate all'assunzione presso altro Ente per vincita concorso. Tale personale infatti 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.

In questa sede il prospetto non tiene conto neppure delle opportunità offerte dalla Legge di conversione n. 26 del 28 marzo 2019 del D.L. 28/01/2019 n. 4 che ha introdotto l'art. 14 bis denominato "Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali" sopra richiamato e ciò allo scopo di garantire la copertura di bilancio delle assunzioni programmate.

Non tiene infine conto della dirigenza, che viene tenuta separata a fronte dell'indicazione espressa dalla Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per il Lazio (deliberazione n. 21/2018/PAR) e fatta salva prossima pronuncia rimessa dalla Corte dei Conti Puglia (deliberazione n. 30/2019) alla Sezione delle Autonomie in ordine alla possibilità di prelevare gli spazi assunzionali provenienti da cessazione dei dipendenti del comparto per assumere figure dirigenziali

Per quanto riguarda il recupero delle capacità assunzionali sui pre-forneri non si tiene conto del personale assegnato alle funzioni trasferite alla Regione Toscana (Mercato del lavoro e funzioni cd. trasferite ex L.R. 22/2015), ad esclusione di quello che alla data dell'1/1/2016 è stato riassegnato a funzioni della Città Metropolitana.

Si precisa che i budget 2017 e 2018 sono stati pressochè interamente utilizzati e quindi non sono riportati "resti assunzionali". Le cosiddette "Stabilizzazioni" si sono esaurite nel 2018 con l'esclusivo utilizzo del budget assunzionale disponibile sull'annualità di riferimento e quindi sul 2018. Viene riportato anche il budget 2022 calcolato sulla base delle informazioni attualmente disponibili, allo scopo di fornire utili indicazioni in una prospettiva più lunga, ancorchè incerta.

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	

Budget 2020	2019	18	397.220,90	100%	397.220,90	464.552,85
	ripristino prefornero	3	67.331,95	100%	67.331,95	
Budget 2021	2020	5	107.507,59	100%	107.507,59	155.847,77
	ripristino prefornero	2	48.340,18	100%	48.340,18	
Budget 2022	2021	9	196.255,71	100%	196.255,71	196.255,71
	ripristino prefornero	0				

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 30/06/2019 (equilibri di bilancio):

	Media triennio 2011-2013	Media 2011-2013 ridotta del 30%	EQUILIBRI 2019 SPESA bilancio 557/2006	PREVISIONE 2019 SPESA POTENZIALE DMFP 8/5/18
Spesa Macro 101-Redditi da lavoro dipendente	34.324.107,60		17.311.549,63	16.980.941,18
Spesa Macroa 103-Redditi da lavoro interinale			582.978,89	582.978,89
Spesa Macroaggregato 109- Altre spese correnti	578.981,08		185.042,00	240.577,00
Spesa Macroaggregato 102- irap	2.292.590,00		1.185.449,13	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		565.672,93	579.035,85
- FPV Entrata Macro 1.01 (BPE)	0,00		-665.327,39	-527.560,39
		26.341.959,47	19.165.365,19	19.593.234,58
Spesa Macroaggregato 101- BUONI PASTO			198.000,00	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	19.487.865,19	19.915.734,58
- Rimborsi comandi in uscita (B)	-156.010,00	-109.207,00	-129.102,00	-67.043,00
Totale spesa di personale (A) al netto comandi U	37.475.360,68	26.232.752,47	19.358.763,19	19.848.691,58
- Componenti escluse (B)	-6.657.556,63	-4.660.289,64	-2.613.628,66	-2.560.492,70
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (art.1 c 557 l.296/2006) (A)-(B)	30.817.804,04	21.572.462,83	16.745.134,53	17.288.198,88
			-22,38%	-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, il quale, a seguito dei numerosi mutamenti nel tempo introdotti, prevede oggi, per la disposizione aggiunta dall'art. 11, comma 4 bis, del D.L. 24/06/2014, n. 90, convertito con modifiche nella Legge 11/08/2014, n. 114, che il tetto di spesa nelle assunzioni a tempo determinato – fissato nella misura del 50% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009 – non si applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 (con esclusione della lett. a) abrogata dall'art. 16 c. 1 D.L. 113/2016) e 562 dell'articolo 1 della legge 27.12.2006 n. 296 e s.m., nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, fermo restando che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Di seguito si riporta l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010:

28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267..... omissis ...Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

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 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 1/01/2016
dirigenti ruolo		3	
comparto T.D.	1		
dirigenti T.D.	1	1	
<i>totali</i>	2	253	
2016			
comparto ruoli		34	
dirigenti ruolo		1	
comparto T.D.		1	
dirigenti T.D.			
<i>totali</i>	0	36	
2017			
comparto ruoli	3	5	
dirigenti ruolo			
comparto T.D.	3	5	
dirigenti T.D.	2	1	
<i>totali</i>	8	11	
2018			
comparto ruoli	14	86	di cui n. 123 trasferiti ad ARTI (L.R. 28/2018) con decorrenza dal 28/06/2018
dirigenti ruolo	1	1	
comparto T.D.	6	58	
dirigenti T.D.			
<i>totali</i>	21	145	
2019			
Aggiornato alla data del 30 giugno 2019			
comparto ruoli	5	10	
dirigenti ruolo			
comparto T.D.	3	4	
dirigenti T.D.		1	
<i>totali</i>	8	15	

Rapporti lavoro al 30 giugno 2019	
dirigenti ruolo	7
dirigenti T.D.	1
ruoli cat. D	86
ruoli cat. C	158
ruoli cat. B	140
ruoli cat. A	2
T.D. cat. D (di cui n. 5 somministrati)	9
T.D. cat. C (di cui n. 7 somministrati)	7
totali P.I.	410
operai forestali	15
TOTALE	425

Gli interventi a sostegno della disabilità

Dopo l'introduzione nel T.U.P.I. a cura del D.Lgs. 75/2017 di ulteriori tre norme a favore dei portatori di handicap, con decreto ministeriale del 6 febbraio 2018 è stata costituita presso il Dipartimento della Funzione Pubblica la Consulta Nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità, insediatasi nel successivo mese di aprile, che avrà tra i suoi compiti principali l'elaborazione di piani e linee di indirizzo per ottemperare agli obblighi della Legge 68/1999, l'effettuazione di monitoraggi sul rispetto dei vincoli, la verifica dello stato di attuazione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno alla disabilità da parte dei datori pubblici oltre alla condivisione con le p.a di proposte e iniziative volte alla valorizzazione delle capacità dei lavoratori disabili nei luoghi di lavoro.

All'Organismo nazionale, previsto dall'art. 39 bis D.Lgs. 165/2001, si aggiunge a livello aziendale, in tale rafforzato sistema di controlli, la figura disciplinata dal successivo art. 39 ter del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità per la Città Metropolitana di Firenze, nominato dall'Amministrazione con atto n. 2561 del 26/11/2018 che in via prevalente curerà i rapporti con i servizi dell'impiego per l'inserimento lavorativo dei disabili, predisporrà gli accorgimenti organizzativi utili in collaborazione con il Medico Competente e verificherà l'attuazione dei processi di inserimento dei dipendenti disabili.

Per l'Amministrazione le ultime limitatissime carenze dei posti riservati emerse nell'anno 2014 sono state ampiamente annullate con i trasferimenti ex lege dei dipendenti collegati alle funzioni del Decreto Del Rio prima e dei dipendenti afferenti il Mercato del Lavoro poi, che hanno ridotto notevolmente la base imponibile sulla quale si calcola il numero dei posti riservati. In prospettiva la Città Metropolitana conferma anche per l'anno 2019 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.

PROSPETTO ex L. 68/1999 presunto al 31/12/2019	
base imponibile	306
7% quota disabili	21
1% quota categorie protette	3
n. dipendenti disabili in servizio	29
n. dipendenti cat. prot. in servizio	4
n. posti coperti da disabili	28
n. posti coperti da cat. prot.	4
<i>rispetto quota disabili</i>	<i>più 7</i>
<i>rispetto quota categ. prot.</i>	<i>più 1</i>

La dotazione costruita sui fabbisogni e le professionalità

Si ricorda come la legge delega aveva riproposto il tema delle assunzioni future sulla base dei fabbisogni delle amministrazioni e non più partendo dai “vuoti” che si sono determinati nelle dotazioni organiche. A tal proposito si richiamano tutte le premesse e considerazioni contenute nei Piani di fabbisogno in precedenza approvati, che già dal 2018 tenevano conto di queste indicazioni.

Al fine della definizione del piano di fabbisogno 2019/2021 il Direttore Generale, con nota docin n. 1736/2018 del 29/9/2018, preso atto dell’entrata in vigore delle “Linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, previste dagli artt. 6 e 6-ter del D. Lgs. 165/2001 come novellati dall’art. 4, comma 3, del D. Lgs 75/2017”, 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 andranno a coniugarsi con il Piano della performance e con gli obiettivi strategici. Ha richiesto di segnalare inoltre le eventuali eccedenze di personale riscontrate e di indicare eventualmente quei servizi che potrebbero essere esternalizzati o internalizzati.

Ad ognuno è stata trasmessa la dotazione organica della propria Direzione aggiornata al 1° settembre 2018.

Il Direttore ha altresì precisato che il Piano di fabbisogno risultante sarà volto all’individuazione delle professionalità prioritariamente necessarie per dare attuazione al nuovo assetto organizzativo. Dovendo rispettare i vincoli sia giuridici che finanziari vigenti in materia di assunzioni, potrà non essere esaustivo rispetto alle necessità evidenziate, dovendo coincidere con il periodo temporale della programmazione economico-finanziaria e con i vincoli della stessa. Tuttavia, se da un lato ciò ne costituisce limite, dall’altro può essere considerato anche punto di forza in quanto consente di adeguare il piano alle esigenze organizzative che nel tempo potranno risultare modificate e alle opportunità in tema di modalità di reperimento delle risorse umane già delineate dalla Riforma.

Con note depositate agli atti della Direzione Organizzazione i Dirigenti hanno risposto alla richiesta mediante presentazione di una relazione di accompagnamento al modello allegato alla richiesta stessa, hanno altresì dichiarato l’assenza di eccedenze all’interno dei propri uffici e l’assenza di processi di esternalizzazione o di re-internalizzazione in atto.

La Direzione Viabilità ha segnalato una difficoltà riguardante i centri operativi dislocati sul territorio, in cui la consistenza numerica di personale si sta progressivamente invecchiando e riducendo. Analoghe difficoltà si riscontrano negli altri ambiti operativi in cui la Città Metropolitana è attiva (protezione civile, forestazione).

In generale tutti i Dirigenti hanno manifestato la necessità che sia data celermente attuazione ai piani assunzionali approvati e che sia mantenuta la consistenza numerica del

personale in servizio con immediate e programmate sostituzioni in caso di cessazioni a vario titolo.

In ogni caso sono state individuate le competenze richieste per il raggiungimento degli obiettivi assegnati; le richieste di nuove assunzioni sono pertanto effettuate rifuggendo dalla logica della “mera sostituzione”, ma indicando le professionalità necessarie, i titoli di studio e la collocazione organizzativa della struttura.

Di particolare rilievo è stato l’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, e l’individuazione di situazioni di carattere eccezionale, di breve/medio periodo, a cui far fronte con personale assunto con contratto flessibile.

Il Piano assunzionale 2019/2020/2021 attualmente in corso di attuazione si muove all’interno della dotazione organica ottimale di cui al Piano approvato con D.C.M. 111/2018, 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. Ad essa si farà quindi riferimento anche con il presente aggiornamento che ne rispetterà i numeri complessivi per categoria.

Tale “dotazione ottimale” è stata individuata in complessive n. 456 unità, di cui n. 9 figure dirigenziali, n. 2 dipendenti cat. A, n. 157 dipendenti cat. B, n.195 dipendenti cat. C e n. 93 dipendenti cat. D. A questi profili appartenenti all’area contrattuale “Funzioni Locali” si aggiungono gli operai forestali, attualmente n. 15, con contratto privatistico.

Progressioni verticali

In sede di aggiornamento del Piano di fabbisogno 2019/2021 si 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 presente Piano di fabbisogno prevede ulteriori progressioni verticali, compatibilmente con i vincoli di legge e le effettive necessità dell’Ente.

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

Al fine di redigere l’aggiornamento del Piano di fabbisogno viene preliminarmente effettuato un esame del personale con contratto a tempo indeterminato attualmente in servizio. 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, 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 2019 hanno finanziato un importo pari ad € 400.000,00 oltre oneri ed IRAP, compreso nel budget assunzionale teorico.

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) stanno liberando risorse di bilancio, anche in proiezione sugli anni successivi.

Inoltre la recente Pronuncia della Corte Costituzionale n. 129/2019, nel dichiarare l'incostituzionalità di alcune disposizioni della L.R. n. 22/2015 in materia di trasferimento di funzioni, ha nuovamente attribuito alla Città Metropolitana funzioni legate ai rifiuti. Si rende pertanto necessario garantire l'assolvimento di tali funzioni con personale qualificato, a fronte del trasferimento alla regione del personale che lo seguiva ante 2016 e quindi totalmente non più presente all'interno dell'Ente.

Occorre inoltre tener conto della richiesta di anticipazione sull'annualità 2019 del programma assunzionale legato alla Polizia provinciale derivante dalla necessità di garantire il servizio di pattuglia in FIPILI.

Per quanto riguarda l'effettiva "capacità" di garantire una auspicata celere sottoscrizione del contratto di lavoro e quindi una decorrenza dell'ingresso del dipendente compatibile con le emergenze derivanti dai carichi di lavoro, si ravvisa l'opportunità di privilegiare figure per le quali sussistono graduatorie proprie dell'Ente, seppur datate ed in fase di cessazione di validità, nonché il ricorso alla ulteriore attivazione di contratti di formazione e lavoro che consentono, da un lato, 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.

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 sarà 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.

Effettuate le verifiche di cui ai paragrafi precedenti, di seguito si riporta la sintesi del Piano di fabbisogno 2019/2020/2021 che integra e sostituisce tutti i Piani in precedenza approvati, ma al tempo stesso conferma tutte le procedure in corso. Riporta anche le procedure che si sono già concluse con l'assunzione alla data di approvazione del presente Piano, ma che insistono sui budget 2019/2020/2021.

Si evidenzia in particolare che nel presente aggiornamento viene in evidenza la conferma della assunzione con contratto a tempo indeterminato di una figura dirigenziale da graduatoria vigente, individuata in questa sede nella professionalità tecnica relativa alla realizzazione e manutenzione immobili, concorso codice n. 59 "Edilizia"- graduatoria approvata con Atto n. 538 del 15/02/2012.

Tenuto conto dell'indicazione espressa dalla Corte dei Conti - Sezione regionale di controllo per il Lazio (deliberazione n. 21/2018/PAR) e fatta salva prossima pronuncia rimessa dalla Corte dei Conti Puglia (deliberazione n. 30/2019) alla Sezione delle Autonomie in ordine alla possibilità di prelevare gli spazi assunzionali provenienti da cessazione dei dipendenti del comparto per assumere figure dirigenziali, tale assunzione insiste su budget separato, a cui viene fatto fronte con cessazione dirigenziale da recupero pre-fornero anno 2015. Essa non è pertanto considerata ai fini del rispetto dei budget assunzionali.

Anno 2019

- n. 1 D Amministrativo – mobilità
- n. 1 D Informatico – mobilità
- n. 2 D Vigilanza – mobilità
- n. 1 C Tecnico Geometra – mobilità
- n. 5 C Vigilanza – mobilità
- n. 3 C Amministrativo – mobilità (già assunti)

- n. 1 Dirigente Tecnico – concorso
- n. 3 D amministrativo – concorso
- n. 1 D Tecnico – concorso
- n. 1 D Tecnico – concorso progressione verticale
- n. 1 D Informatico - concorso
- n. 2 C Geometra – concorso
- n. 1 C Tecnico/Agrario – concorso
- n. 1 C Tecnico/Perito Chimico – concorso
- n. 4 C Amministrativo – concorso (di cui uno già assunto)
- n. 2 C Amministrativo – concorso progressione verticale
- n. 1 C Vigilanza – concorso
- n. 4 B3 Amministrativo – concorso
- n. 2 B Tecnico – concorso

- n. 4 D Amministrativo CFL
- n. 4 D Tecnico – Ing. Civile CFL
- n. 1 D Tecnico – Ing. Informatico CFL (già assunto)
- n. 1 D Tecnico – Ing. Gestionale CFL (già assunto)
- n. 1 D Tecnico – Ing. Trasporti CFL (già assunto)
- n. 2 D Amm.vo/contabile CFL (già assunti)
- n. 1 C Tecnico / impiantista CFL

n. 14 contratti somministrazione

Anno 2020

- n. 1 D Tecnico / impiantista – concorso
- n. 2 C Amministrativo - concorso
- n. 1 C Tecnico / impiantista (ex CFL)
- n. 2 C Vigilanza – concorso
- n. 1 C Tecnico – progressione verticale
- n. 1 C Informatico - concorso

n. 7 contratti somministrazione

Anno 2021

- n. 12 D Amministrativo – concorso (di cui n. 9 ex CFL)
- n. 4 D Tecnico – concorso (di cui n. 4 ex CFL)
- n. 1 C Tecnico – concorso

Di seguito si riportano i prospetti relativi al rispetto dei budget assunzionali con contratto a tempo indeterminato anno 2019/2020 e 2021 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 2019, e alla spesa attuale, calcolata invece con lo stipendio alla data del 31/12/2018.

Nel budget è considerata anche una assunzione ex art. 90 TUEL, già disposta alla data della redazione del presente piano. A tal proposito, il costo riportato nella tabella che segue è arrotondato stimando l'inquadramento in cat. C e l'importo dell'emolumento onnicomprensivo pari ad € 40.000,00 e quindi nei limiti del trattamento dirigenziale. In merito alla determinazione di tale importo, che qui si conferma, si rinvia a quanto riportato nel decreto di individuazione e nelle note tecniche in esso richiamate.

Resta inoltre non utilizzata una quota, necessaria per far fronte ad ulteriori necessità che potrebbero emergere nel corso dei prossimi mesi o per ulteriori assunzioni ex artt. 90 e 110, comma 2, TUEL.

Rispetto dei budget assunzionali di spesa 2019/2020/2021

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

Anno	Budget assunzionale	Resto anno precedente	Budget totale	Utilizzo
2019	€ 522.812,14			
			€ 522.812,14	€ 514.278,51
2020	€ 464.552,85			
		€ 8.533,63		
			€ 473.086,48	€ 182.277,64
2021	€ 155.847,77			
		€ 290.808,84		
			€ 446.656,61	€ 408.990,85

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.		€ 27.662,85
Spesa C.F.L.		€ 336.480,58
Spesa contratti di somministrazione		€ 251.950,00
Spesa art. 90 TUEL		€ 63.000,00
Totale	€ 897.513,25	€ 679.093,43

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	Conservazione quota assunzionale su budget 2020	Quota assunzionale su budget 2021
1	C_Impiantista	Edilizia	in corso di verifica	€ 22.269,41	
1	D_Ing. Gestionale	Risorse Umane e Org.	Entrato 15/04/2019	€ 314.211,17	€ 314.211,17
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.	bando in pubblicazione		
1	D_amm.vo	Dipart. Territoriale	bando in pubblicazione		
1	D_tecnico	Viabilità	bando in pubblicazione		
1	D_tecnico	Viabilità	bando in pubblicazione		
1	D_tecnico	Viabilità	bando in pubblicazione		
1	D_Ing. Ambientale	Rifiuti	Nuovo piano		
1	D_Economico	Servizi Finanz. E S.I.	Nuovo piano		
1	D_amm.vo	Dipart. Territoriale	Nuovo piano		
14			TOTALE		

Tabella relativa ai contratti di somministrazione anni 2019/2020

Unità	Direz. Assegnazione	Anno 2019	Anno 2020
		<i>scadenza</i>	<i>in proroga 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	
D tecnico	Viabilità	28/10/2019	
D tecnico	Viabilità	28/10/2019	
D tecnico	Viabilità	18/11/2019	
C amm.vo	Dipart. Territoriale	30/12/2019	
C/D	da attivare	entro l'anno	
C/D	da attivare	entro l'anno	

Alla luce del presente Piano assunzionale è stata elaborata la tabella **allegato B** che tiene conto della dotazione stabile alla data del 30/06/2019 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 e 2021. Vengono quindi evidenziate le assunzioni stabilite con il presente Piano.

L'ultima colonna riporta la dotazione prevista al 31/12/2021.

Tale dotazione rientra ampiamente nella dotazione teorica ottimale riportata nella sezione "dotazione costruita sui fabbisogni e le professionalità", pari a complessive 456 unità (escluso Operai forestali). Privilegia le categorie di profilo più elevato, pur 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 31/12/2021 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 31/12/2021 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 31/12/2019, 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 43,37% 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 31/12/2021	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	2	31.756,30	63.512,60
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	85	34.670,01	2.946.950,85
C	35.905,00	281	10.089.305,00	136	36.539,27	4.969.340,72
D1	38.420,00	116	4.456.720,00	74	39.091,02	2.892.735,48
D3	43.112,00	71	3.060.952,00	25	43.896,58	1.097.414,50
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	420		16.309.584,20
FORESTALI (FUORI DOTAZIONE ORGANICA)	33.423,87	15	501.358,00	14	30.964,00	433.496,00
TOTALE PERSONALE		788	29.566.647,00	434		16.743.080,20
RIDUZIONE DELLA DOTAZIONE OTTIMALE RISPETTO AL COSTO COMPLESSIVO ANNUO DEL PERSONALE ALL'8/04/2018				30,00%		-43,37

* 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

La fungibilità in corso d'opera degli strumenti di reclutamento

Trattandosi di un Piano di Fabbisogno focalizzato sulla migliore scelta delle professioni e delle relative competenze specialistiche, esso palesa come obiettivo primario l'individuazione delle risorse umane idonee da reclutare, secondo un'ottimizzazione della forza lavoro con la programmazione finanziaria e di bilancio, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di efficienti servizi alla collettività.

Le difficoltà operative rilevate recentemente dagli uffici competenti nell'attuazione dei piani assunzionali hanno messo in evidenza sia lo scarso risultato raggiunto nei trasferimenti per mobilità, a fronte dell'indisponibilità finale degli enti di appartenenza dei candidati ed a seguito, comunque, di lunghe procedure amministrative cadenzate dalla legge, sia le problematiche nel ricorrere a vecchie seppur vigenti graduatorie per la ricerca e l'acquisizione di interesse da parte degli idonei, a distanza di anni già con propria professione stabile, che spesso utilizzano tutto il tempo assegnato per adottare una decisione alla fine quasi sempre negativa.

Dato logicamente atto che gli strumenti assunzionali previsti dal Piano (mobilità, graduatoria per ruoli, CFL, avviamento), secondo le varie fattispecie concesse dal legislatore e nel rispetto degli adempimenti propedeutici per l'utilizzo dell'una o dell'altra, debbano, compatibilmente con il principio di economicità della durata delle istruttorie, essere perseguiti secondo l'assetto programmatico originale, si ritiene tuttavia organizzativamente opportuno ed efficace prevedere una sorta di "fungibilità" delle fattispecie e delle annualità di reclutamento.

Per cui 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

Fermo restando il disposto dell'art. 1, comma 361, Legge 30/12/2018 n. 145 (Bilancio dello Stato) che non consente alle amministrazioni lo scorrimento di proprie graduatorie formatesi su procedure concorsuali bandite successivamente al 1° gennaio 2019 (comma 365) oltre i posti messi a selezione, determinando conseguentemente il divieto di attingimento di eventuali idonei anche per altre pubbliche amministrazioni che quelle graduatorie intendessero utilizzare ai sensi dell'art. 3, comma 61, legge 350/2003, come si evince chiaramente dalla deliberazione n. 36 del 20.06.2019 della Corte dei Conti della Sardegna Sezione di controllo, corre l'obbligo individuare dei criteri di regolamentazione da applicare nella ricerca di vigenti graduatorie derivanti da procedure concorsuali avviate prima del 1/01/2019 da altre pubbliche amministrazioni, al fine di garantire imparzialità e neutralità nella scelta dell'ente concedente.

In via prioritaria la Direzione del Personale dovrà 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 Metropolitan n. 37 del 30.05.2018 e con deliberazione della Giunta Comunale n. 179 del 15.05.2018.

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 Metrocittà 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 8.01.2009 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”*.

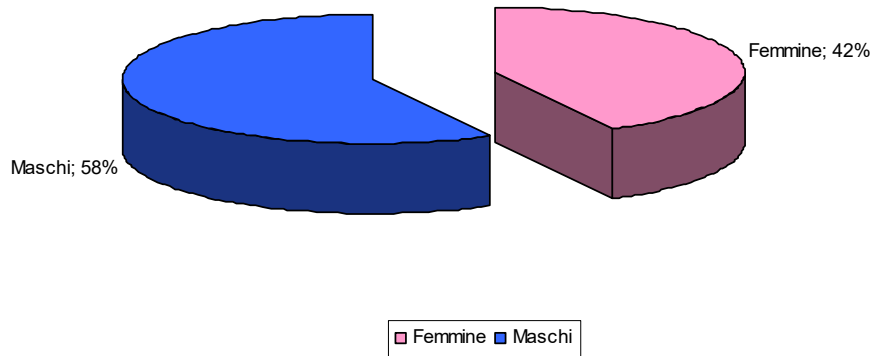
Se anche tale ricerca desse esito negativo, si consulteranno i Comuni del territorio provinciale optando, nell'ipotesi che più amministrazioni si rendessero disponibili, per l'utilizzo delle graduatorie di più recente adozione.

Qualora la ricerca non avesse ancora raggiunto risultati utili e/o completi, è possibile rivolgersi alle Province toscane ed ai Comuni capoluogo toscani, classificati anch'essi in ordine di preferenza delle graduatorie possedute in base alla minor valenza nel tempo delle medesime.

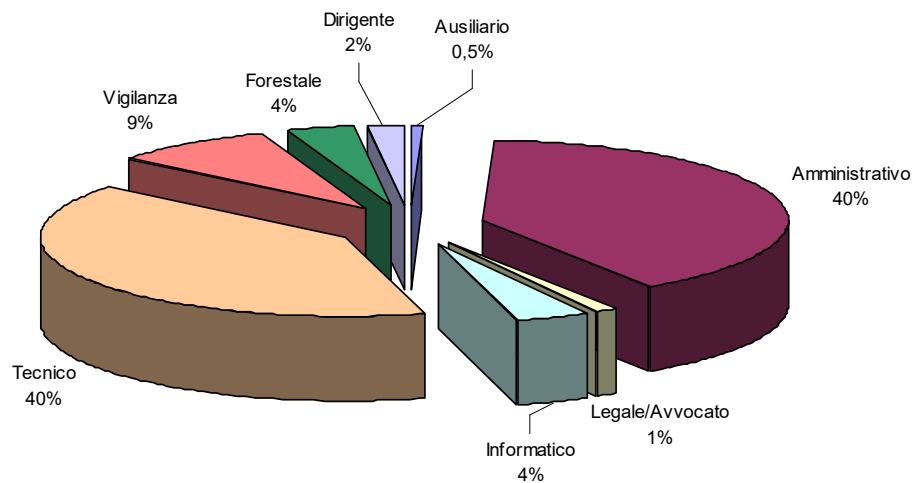
Infine si potrà attingere da graduatorie dei Comuni aventi sede sul territorio regionale, sempre con il criterio di più recente adozione.

ALLEGATO A

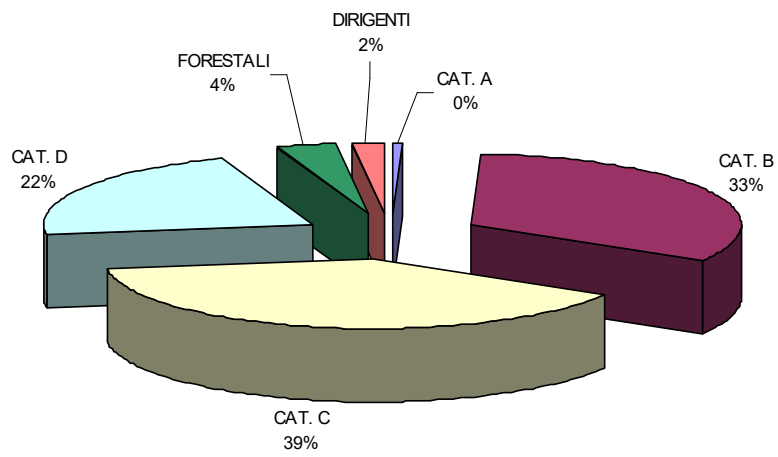
Dipendenti distribuiti per sesso



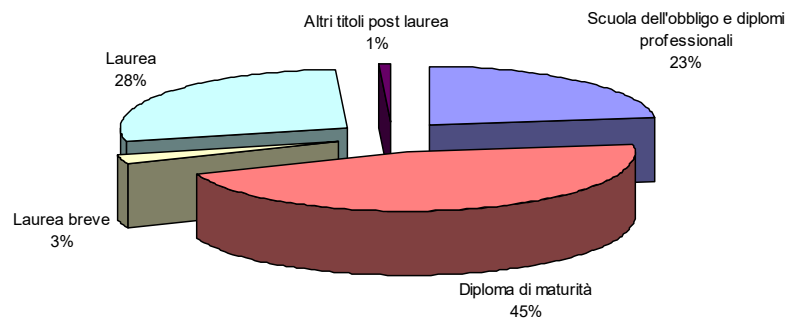
Dipendenti distribuiti per profilo



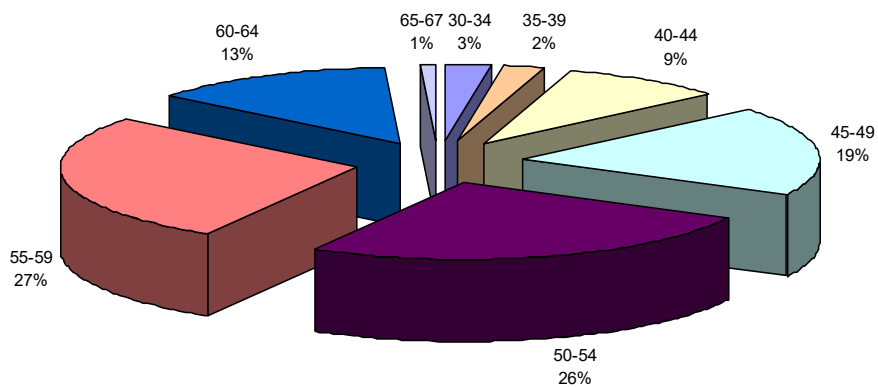
Dipendenti distribuiti per categoria



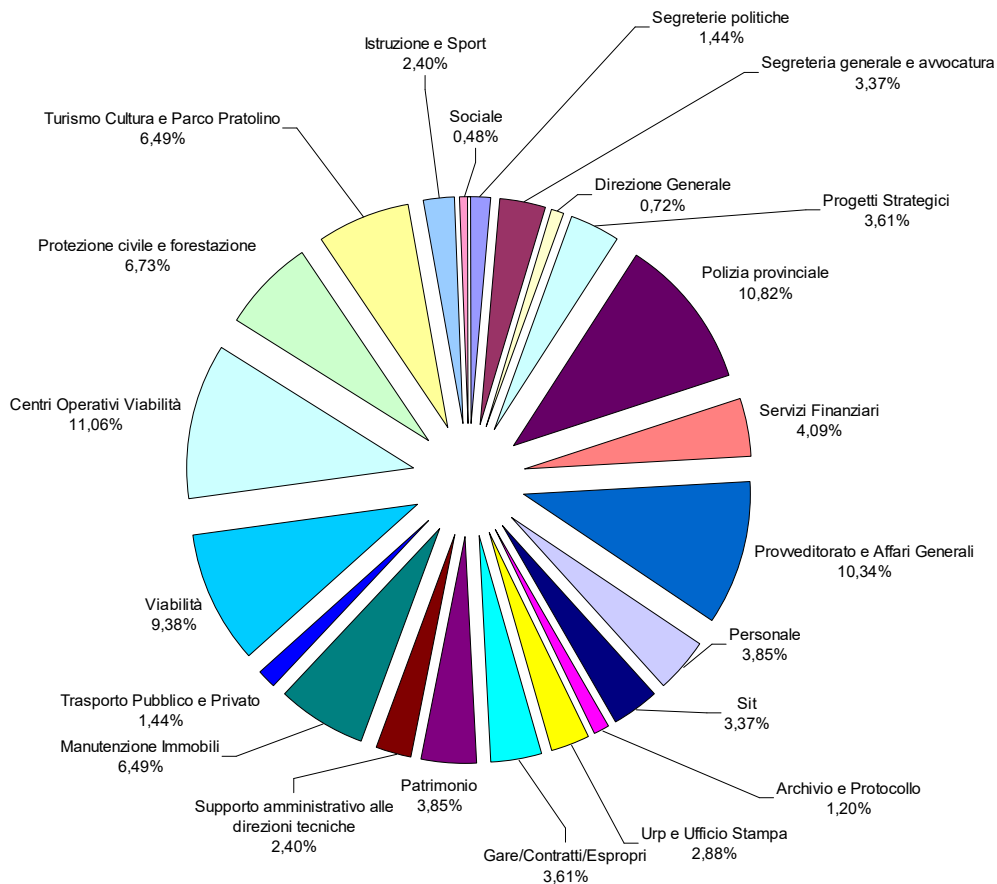
Dipendenti distribuiti per titolo di studio



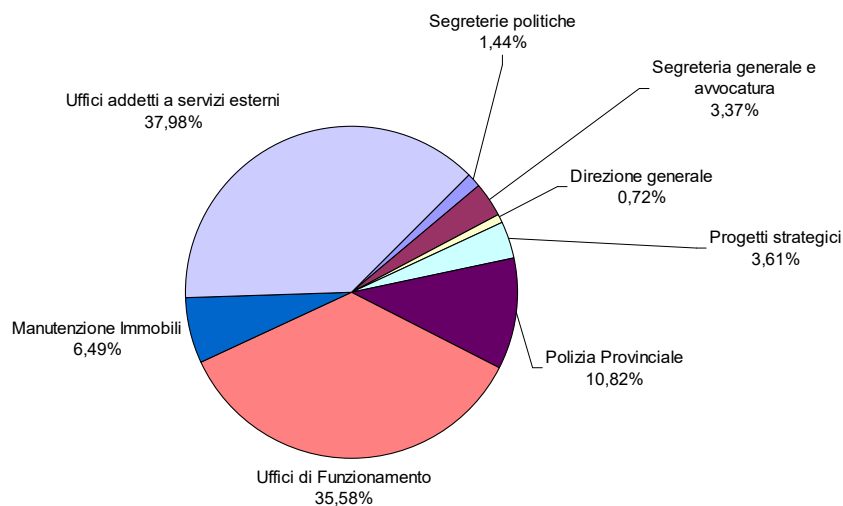
Dipendenti distribuiti per fasce di età



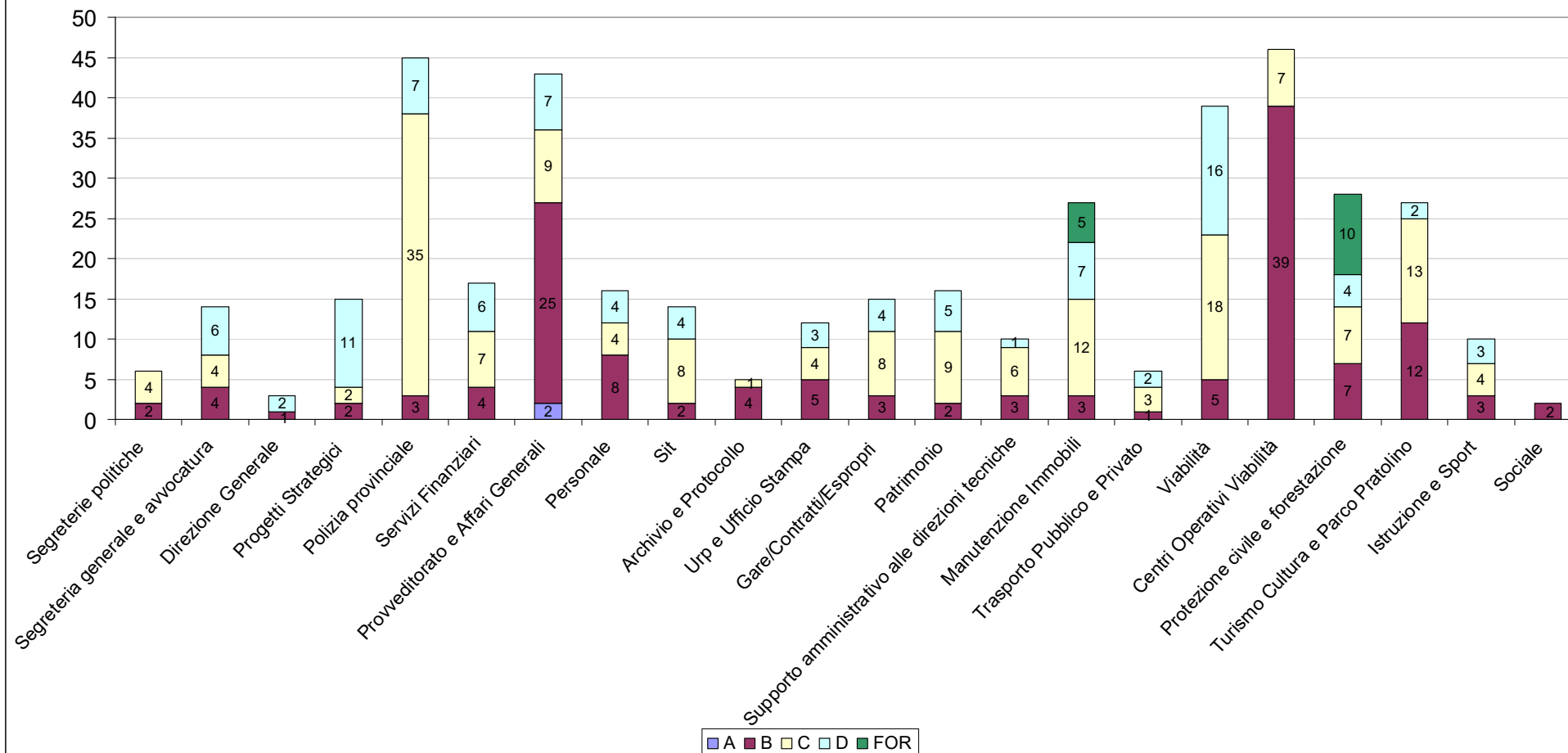
Dipendenti per Settore di attività



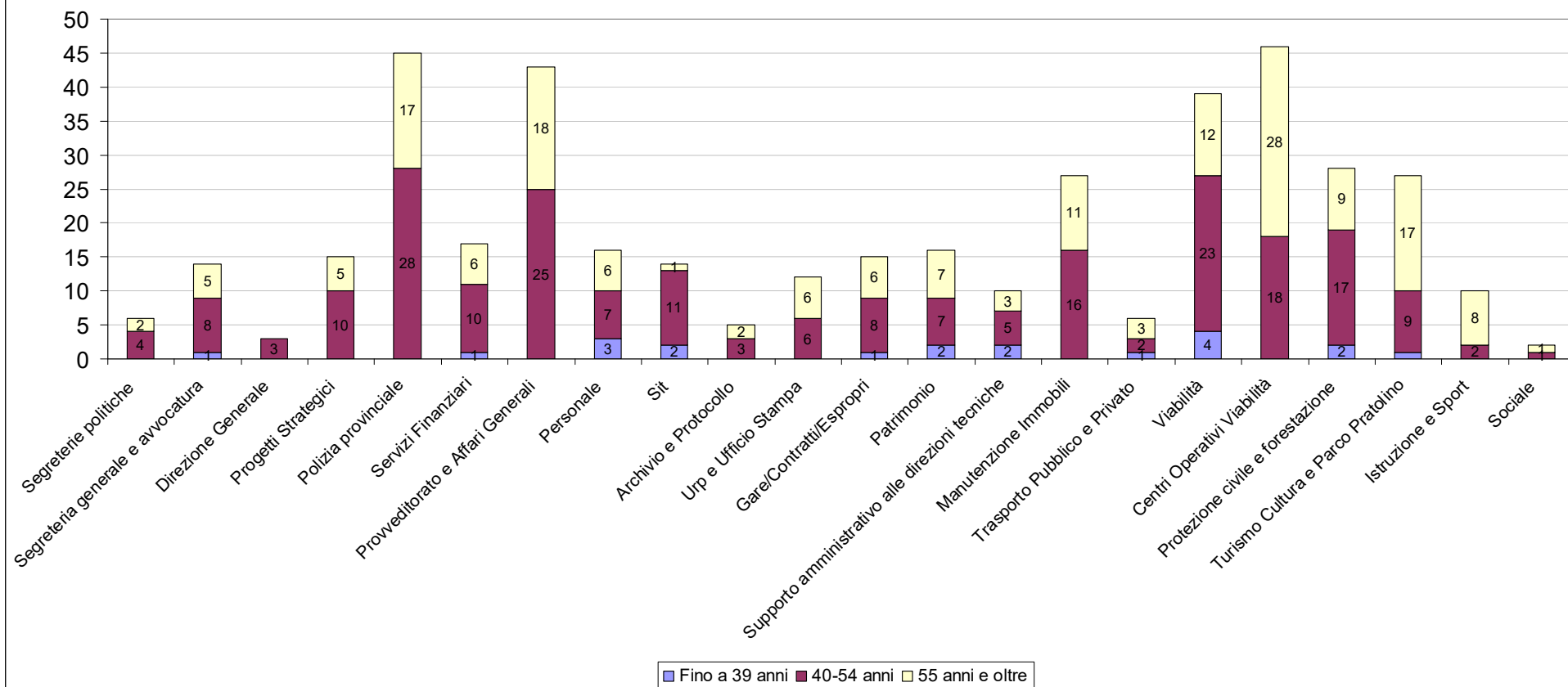
Dipendenti per Area Operativa



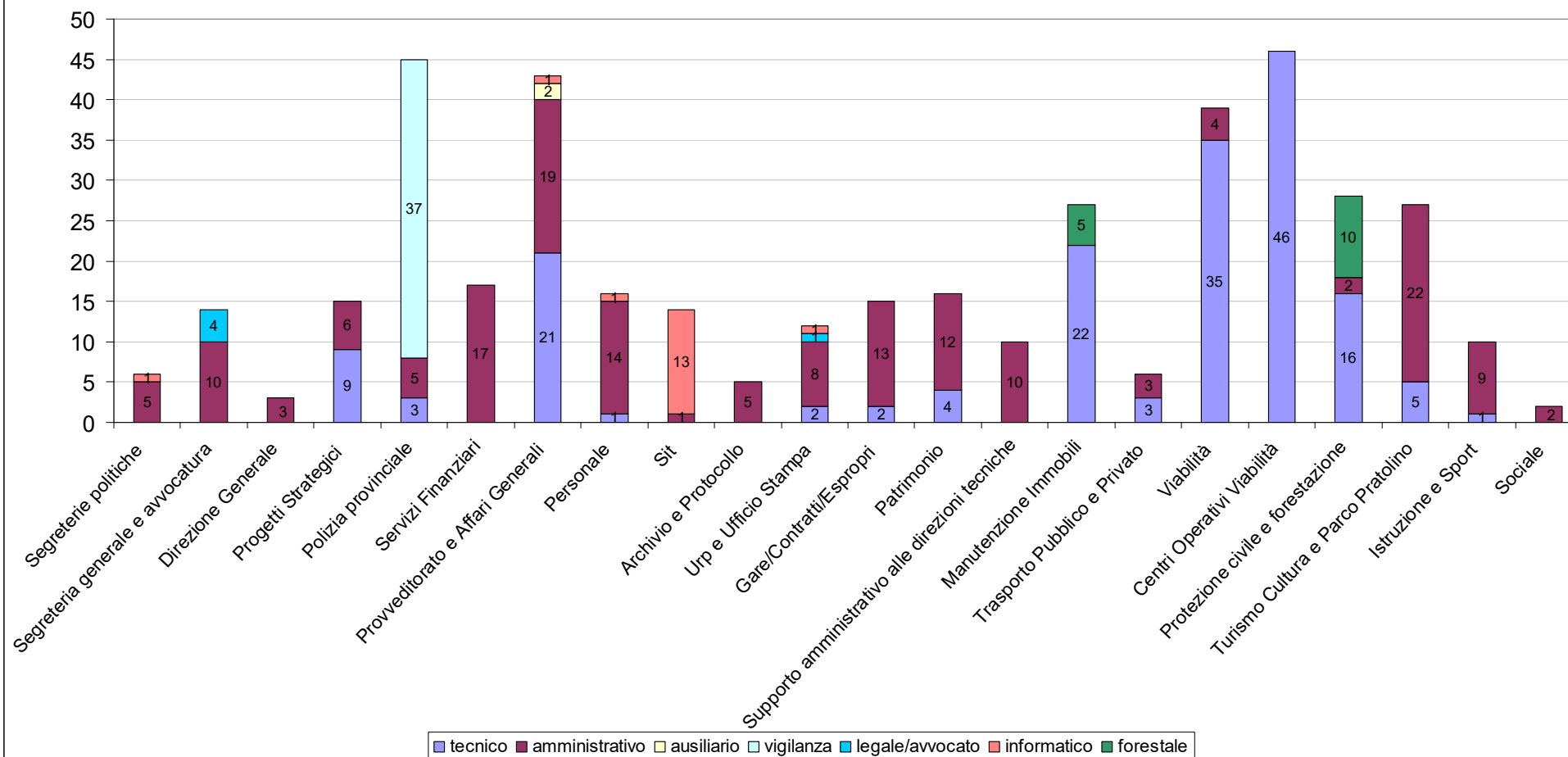
Distribuzione dei dipendenti per categoria nei settori di attività



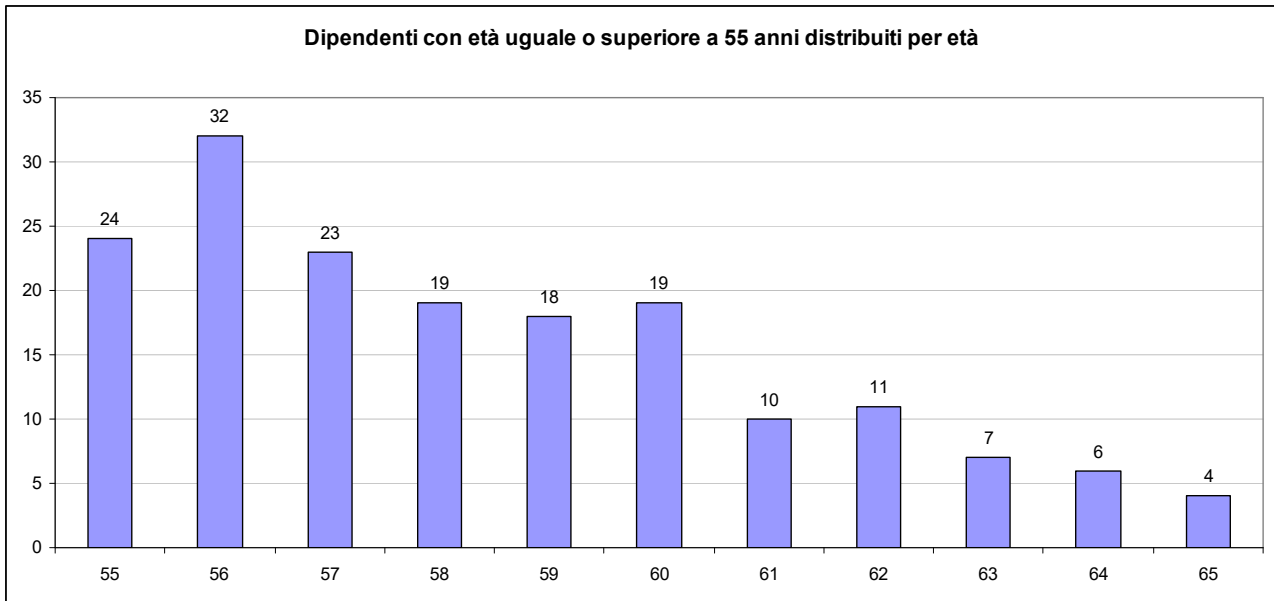
Distribuzione dei dipendenti per età nei settori di attività



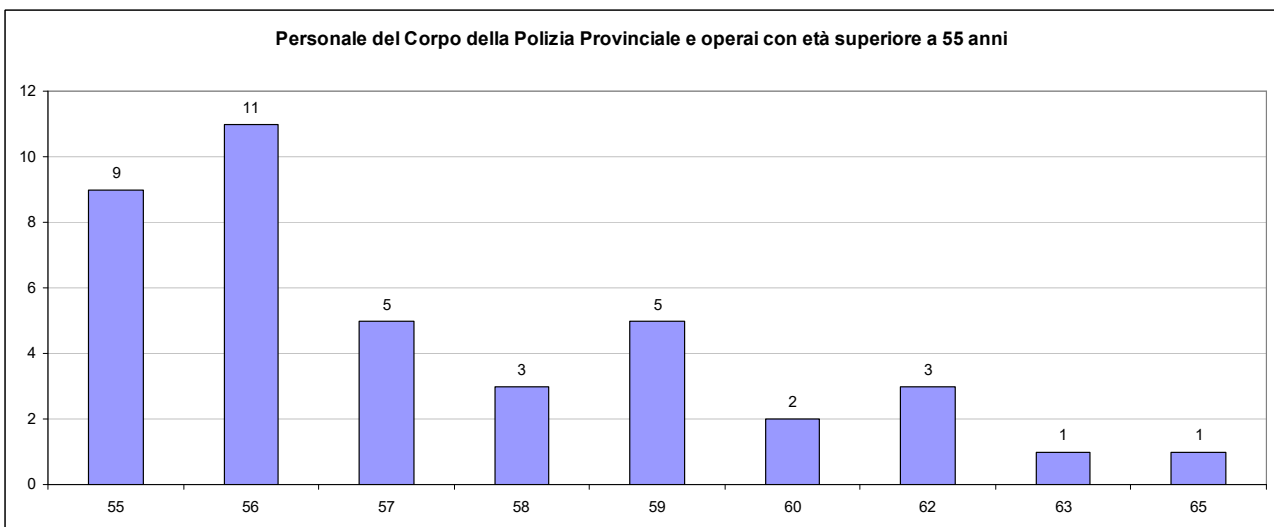
Distribuzione dei dipendenti per profilo nei settori di attività



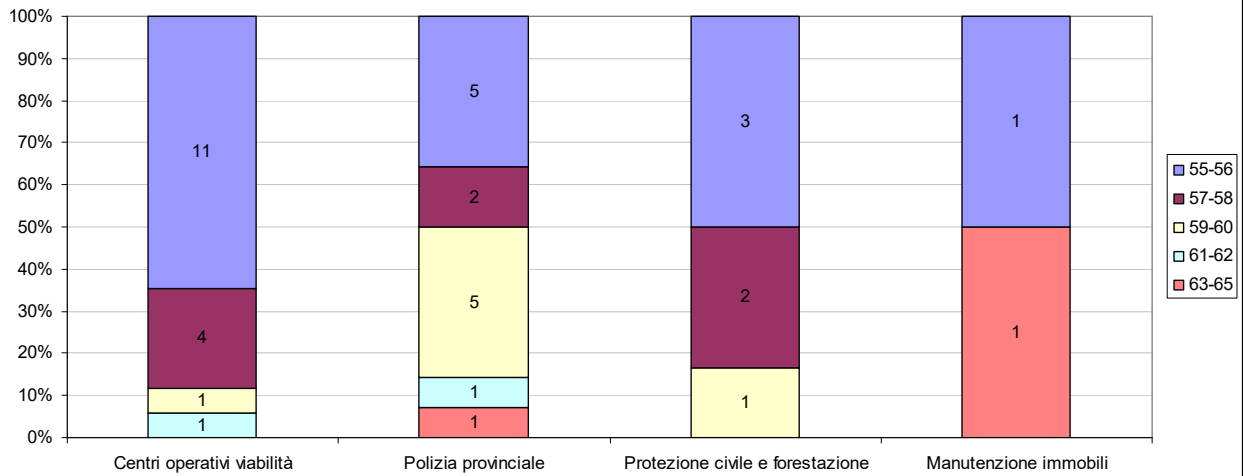
ANALISI DEL PERSONALE CON ETÀ UGUALE O SUPERIORE A 55 ANNI



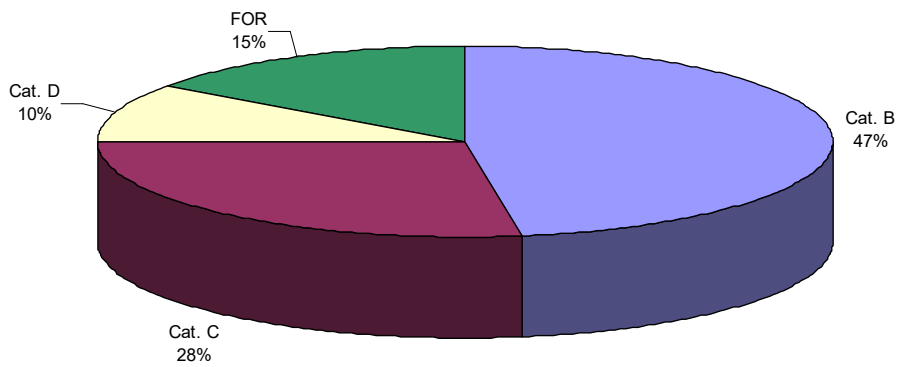
In considerazione dell'attività lavorativa propria della mansione viene effettuato un focus specifico per gli appartenenti al Corpo di Polizia Provinciale e per il personale operaio.



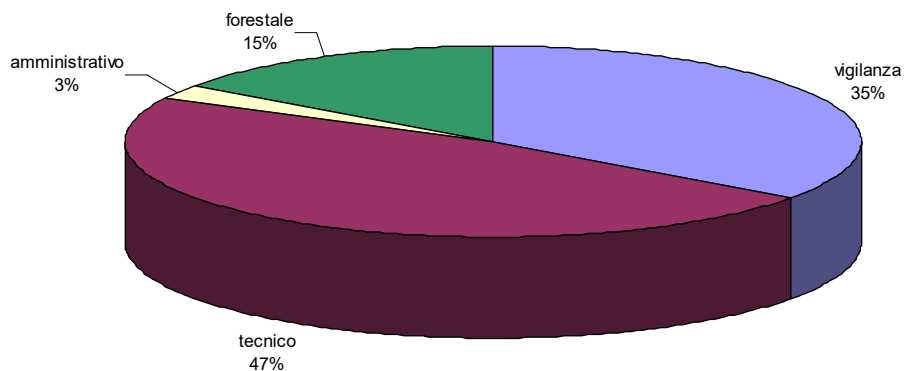
Personale del Corpo della Polizia Provinciale e operai con età superiore a 55 anni distribuiti per età e per settore



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



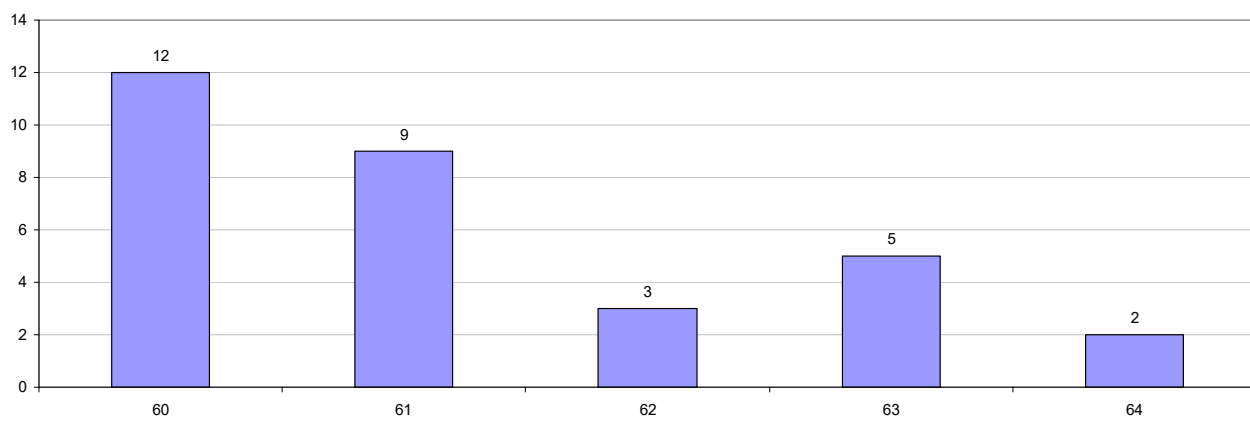
Personale del Corpo della Polizia Provinciale e operai con età superiore a 55 anni distribuiti per profilo



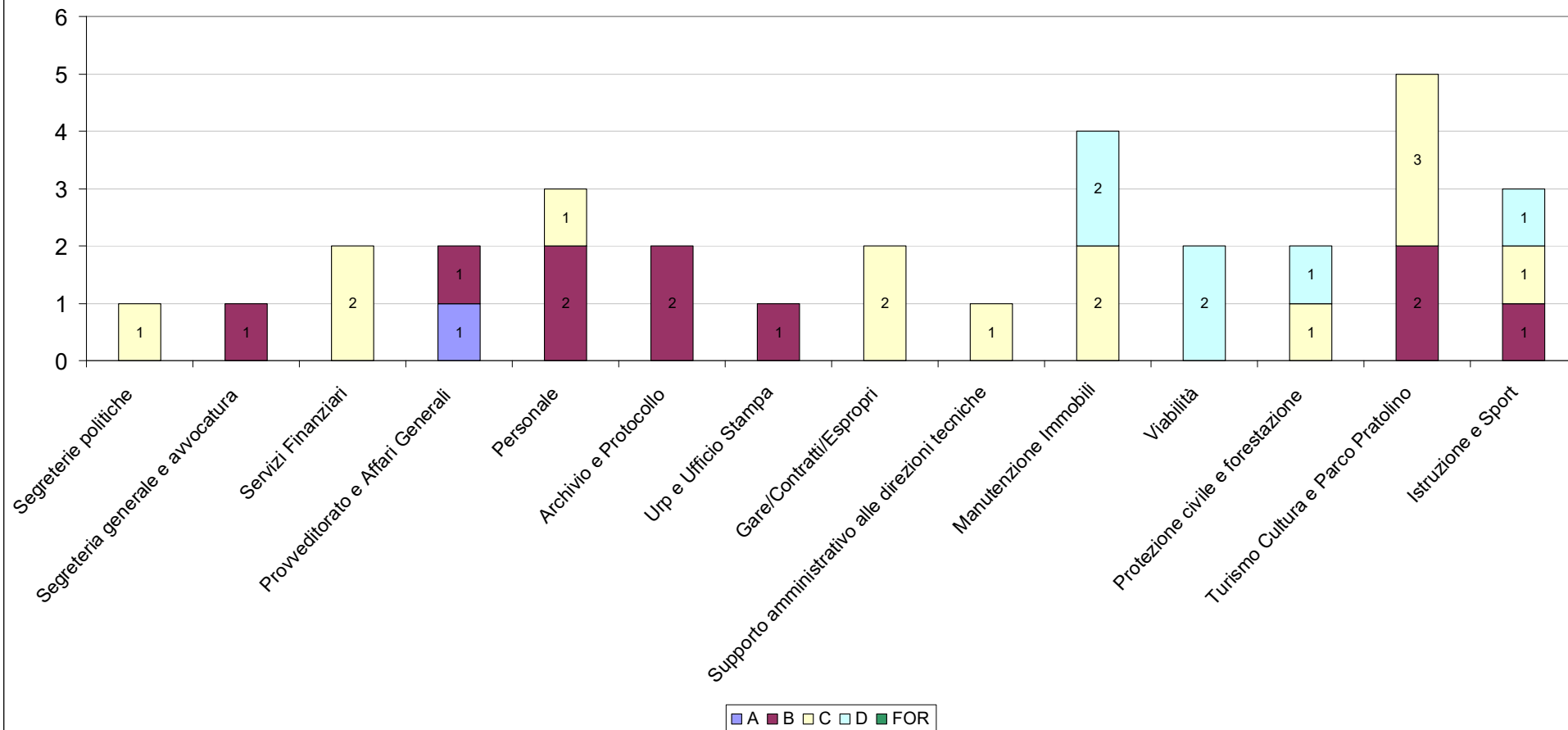
Per tutti gli altri dipendenti viene analiticamente rappresentato il personale con un'età uguale o superiore a 60 anni, al netto dei pensionamenti già preventivati per il triennio 2019-2021.

Si propone per i 31 dipendenti individuati la distribuzione per fascia d'età, per categoria e per profilo.

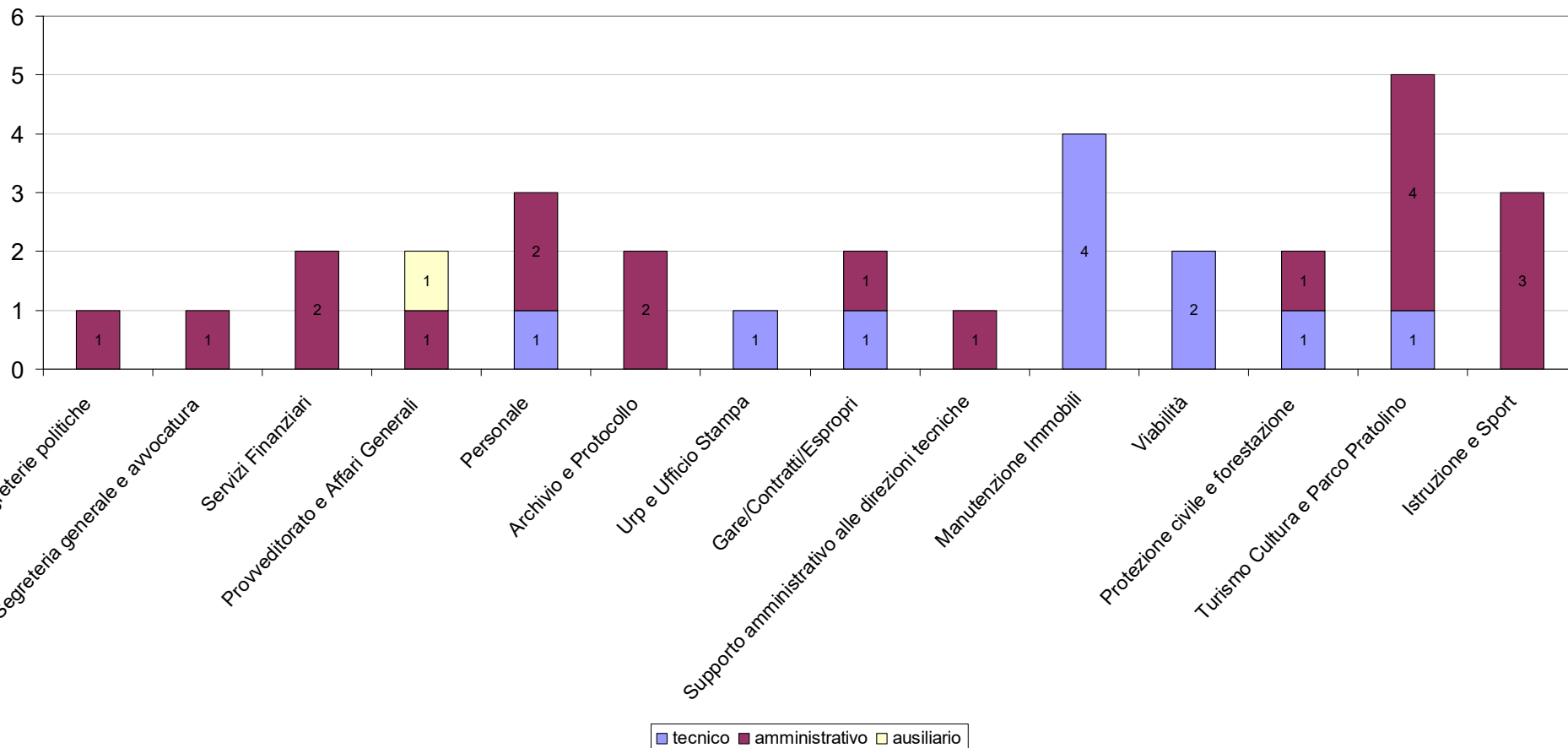
Dipendenti con età uguale o superiore a 60 anni distribuiti per età (esclusi operai e personale del Corpo della Polizia Provinciale)



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 2019-2021									
Aree Professionali	Dotazione stabile al 30/06/2019	Dotazione CFL come da Aggiornamento Piano Fabbisogno 2019	Cessazioni in corso e previste per l'anno 2019	Cessazioni previste per gli anni 2020 e 2021	Assunzioni già effettuate e/o programmate per l'anno 2019	Assunzioni programmate per gli anni 2020 e 2021	Procedure verticali programmate per l'anno 2019	Procedure verticali programmate per gli anni 2020 e 2021	Dotazione stabile al 31/12/2021
CAT. D AMMINISTRATIVO	36	6	-3	-1	4	9			45
CAT. D INFORMATICO	4	2			2	2			8
CAT. D AVVOCATO	4								4
CAT. D TECNICO	35	5		-1	1	6	1		42
CAT. D VIGILANZA	7		-1		2				8
CAT. C AMMINISTRATIVO	73		-3	-2	3	2	2		75
CAT. C INFORMATICO	9					1			10
CAT. C TECNICO	46	1		-2	5	2	-1	1	51
CAT. C VIGILANZA	30		-1		6	2			37
CAT. B AMM.VO	58		-3	-1	4		-2		56
CAT. B INFORMATICO	1								1
CAT. B TECNICO	81		-3	-6	2			-1	73
CAT. A AUSILIARIO TECNICO	2								2
Totali	386	14	-14	-13	29	24	0	0	412
Extra comparto	15		-1						14
TOTALE	401	14	-15	-13	29	24	0	0	426