

PIANO DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2018-2020 E AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2017-2019

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 recentissimo Decreto Legislativo 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 “dotazione organica” come nuovo modello di reclutamento basato sui fabbisogni e non più sulle piante organiche per reclutare le professionalità che davvero servono nel 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.

Prima di delineare la programmazione triennale 2018/2020 occorre brevemente riassumere gli obiettivi assunzionali 2017 fin qui conseguiti, secondo una linea di continuità con l'aggiornamento al Piano triennale 2017/2019 come di recente revisionato con D.C.M n. 29 del 3 maggio 2017.

Per quanto stabilito con D.C.M. n. 78 del 23 novembre 2016 che ha riservato il budget assunzionale per il reclutamento di risorse umane stabili alla salvaguardia delle professionalità operanti presso il servizio di protezione civile, nelle more dell'adozione del decreto su richiamato, le assunzioni finora operate nell'attuale anno finanziario sono state rivolte necessariamente alla stipula di contratti di lavoro a termine, secondo le disposizioni della deliberazione C.M. n. 14 del 9 marzo 2017, ed esattamente:

UNITA' ACQUISITE NEL 1° SEMESTRE 2017					
<i>delibera</i>	<i>atto</i>	<i>durata</i>		<i>fattispecie</i>	<i>professionalità</i>
		<i>da</i>	<i>a</i>		
14/2017	625/2017	23/03/2017	fine legis.	Art. 110 2° c Tuel	alta specializzazione fuori dotazione organica con funzione di Consigliere Diplomatico del Sindaco Metropolitan
14/2017	1006/2017	1°/06/2017	31/05/2018	Art. 36 Tupi	unità a t.d. in cat. C di area amministrativa per la direzione “Gare, Contratti, Espropri”
14/2017	1189/2017	1°/07/2017	30/06/2018	Art. 36 Tupi	unità a t.d. in cat. D3 con profilo avvocato per il settore Avvocatura
UNITA' DA ACQUISIRE NEL 2° SEMESTRE 2017					
<i>delibera</i>	<i>Categoria / profilo</i>	<i>fattispecie</i>		<i>professionalità</i>	
14/2017	cat. giuridica D1 amm.vo	Assunzione dall'esterno previo bando mobilità		Giuridico finanziaria da destinare alla Segreteria Generale / settore Avvocatura	
14/2017	cat. giuridica D3 avv.	Art. 36 Tupi		2° unità a t.d. in cat. D3 con profilo avvocato per il settore Avvocatura	

Gli interventi a sostegno della disabilità

Con il decreto sono state previste tre novità a favore della disabilità: l'istituzione della Consulta Nazionale, la previsione di un responsabile per i processi di inserimento dei soggetti svantaggiati e la previsione di un monitoraggio costante sull'applicazione della Legge 68/1999.

Per garantire la piena inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego il Governo ha corredato l'art. 39 del T.U., che sancisce l'obbligo di assunzioni obbligatorie a favore dei portatori di handicap, di ulteriori tre norme che incidono soprattutto a livello di controllo, pur potenziando disposizioni già esistenti, come l'onere di informazione annuale sulla situazione occupazionale e l'avviamento d'ufficio in caso di inottemperanza nella copertura dei posti riservati.

In sostanza si è sentita l'esigenza di aggiungere due organismi di controllo, uno nazionale presso la Funzione Pubblica l'altro nominato nell'ente, che possono costituire un plus valore soltanto se agilmente strutturati e dotati di norme operative duttili, soprattutto all'interno di un settore come quello generale del mercato del lavoro che attende ancora un assetto definitivo.

In attesa delle discipline di dettaglio per l'avvio del nuovo apparato previsto dagli artt. 39 bis, ter e quater D.Lgs. 165/2001, la Città Metropolitana non può che confermare il rispetto delle quote d'obbligo imposte dalla Legge 68/1999, come anticipato nella D.C.M. n. 29/2017 citata:

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

La nuova dotazione costruita sulle professionalità

E' la stessa legge delega a riproporre il tema delle assunzioni future sulla base dei fabbisogni delle amministrazioni e non più partendo dai "vuoti" che si sono determinati nelle dotazioni organiche.

Dopo l'adozione della bozza del decreto approvato in esame preliminare in data 23 febbraio 2017, allorché venne resa nota la versione novellata dell'art. 6 D.Lgs. 165/2001, si sono manifestati i primi effetti preparatori nel settore del pubblico impiego.

Interessante a questo fine il progetto pilota avviato dal Mef all'interno della rilevazione del Conto Annuale 2016, laddove con la Circolare n. 19 del 27.04.2017 include 26 istituzioni a campione (Asl, Università, Ministeri, Comuni e Regioni) in una indagine sperimentale volta alla rilevazione delle professioni dei dipendenti loro assegnati, prevedendone presumibilmente già dal prossimo anno l'estensione a regime per tutte le amministrazioni.

Nella presentazione del progetto il Mef evidenzia che *"la struttura di rilevazione del conto annuale si fonda sulla classificazione del personale prevista dai contratti collettivi nazionali"*, che se da un lato *"presenta l'indubbio vantaggio di suddividere tutto il personale in un numero contenuto di qualifiche"* uniformi all'interno dello stesso contratto, dall'altro *"tali qualifiche economiche non sono assolutamente informative sul tipo di professione che i dipendenti pubblici sono chiamati a svolgere all'interno del loro ente"*.

La sperimentazione è stata suddivisa in due passaggi, dove nel primo sono coinvolte le amministrazioni, mentre nel secondo agiscono direttamente i singoli dipendenti. La classificazione delle professioni utilizzata è quella internazionale articolata in cinque livelli. La scelta sui cui il dipendente potrà intervenire avviene soltanto al quinto livello e si svilupperà secondo uno dei cinque metodi alternativi proposti dal programma.

Fatte salve le criticità ed i correttivi che il progetto pilota ha il compito di far emergere, desta interesse il campo di analisi e la stessa metodologia applicata tant'è che l'art. 4 del successivo D.Lgs 75/2017 citato riconosce che *"le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nelle predisposizione dei rispettivi piani di fabbisogno di personale (...) anche con riferimento a fabbisogni prioritari e emergenti di nuove figure e competenze professionali"* sono definite anche sulla base del sistema informativo gestito dal Mef e che le modalità di raccolta dei dati sul personale nel sistema del Conto Annuale (art. 60 D.Lgs. 165/2001) verranno implementate *"per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni"*.

Pertanto il progetto pilota avviato dal Mef, e di poi l'implementazione a regime per l'intera P.A. che ne

seguirà, costituiranno un binario guida preferenziale per approdare ad una nuova programmazione del fabbisogno del personale assai più dinamica, calcolata certo sulle funzioni ma soprattutto sulle professionalità di tutti dipendenti dell'amministrazione che vengono censiti dal Conto.

Si tratta comunque di una riforma a tutto tondo nel campo della pianificazione di risorse umane, che inevitabilmente non solo richiederà tempi di adattamento concettuale ed organizzativo, ma soprattutto un coordinamento di gestione tra le nuove professionalità reclutate dall'esterno con il personale già strutturato da anni nelle proprie competenze.

In attesa dei decreti ministeriali, di cui al nuovo art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, che definiranno le linee di indirizzo per la predisposizione dei futuri piani di fabbisogno e con essi la consistenza della dotazione organica nella sua nuova veste, si richiama la **configurazione provvisoria dotazionale** della Metrocittà, adottata con D.C.M. n. 14/2017 citata, aggiornata al 1° luglio 2017 per quanto non vi siano state nel frattempo cessazioni e tenuto conto che sia il Direttore Generale (art. 108 Tuel) che l'Esperta di alta specializzazione (art. 110 2° c Tuel) sono esclusi dal computo:

inquadramento	Dotazione Organica provvisoria al 1/02/2017 (DCM 14/2017)	Posti coperti Metrocittà al 1/02/2017	Posti coperti mercato Lavoro al 1/02/2017	Posti coperti Metrocittà al 1/07/2017	Posti coperti Mercato Lavoro al 1/07/2017	vacanti	Dotazione Organica teorica provvisoria al 1/07/2017
Dirigenti ruolo	7	7	0	7	0	0	7
Cat. A ruolo	2	2	0	2	0	0	2
Cat. B ruolo	188	158	24	158	24	6	188
Cat. C ruolo	190	154	36	154	36	0	190
Cat. D ruolo	97	79	11	79	11	7	97
Cat. C t.d.	59	4	54	5	54		59
Cat. D t.d.	1	1	0	2	0		2
TOTALI	544	405	125	407	125	13	545

Preso atto dei contenuti del DUP 2018/2020, il Direttore Generale ha elaborato una proposta di ottimizzazione dell'assetto organizzativo dell'Ente che, **tenendo conto delle funzioni attualmente attribuite alla Città Metropolitana, con esclusione quindi di quelle legate al "Mercato del lavoro"**, prevede la seguente dotazione organica ottimale (calcolata alla data del 1/1/2018 dopo la cessazione di una unità in C.M. e di un'altra unità sul mercato del lavoro, che però nel prospetto che segue non rileva in quanto non è comprensivo del mercato del lavoro):

inquadramento	Posti stabili coperti Metrocittà al 1/01/2018	INCREMENTO RIMODULATO PER PROFESSIONALITA'	DOTAZIONE OTTIMALE DELLA METROCITTA'
Dirigenti	7	1 dir. tecnico	8
Cat. A ruolo	2		2
Cat. B ruolo	157		157
Cat. C ruolo	154	19 C amm.vi e 18 C tec.	191
Cat. D ruolo	79	8 D amm.vi e 6 D tec.	93
Cat. C t.d.	4 a regime per stabilizzazione		4
TOTALI	403	52	455

Il piano di fabbisogno 2018/2020 sarà quindi 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, in quanto tali necessità ben difficilmente potranno essere compatibili con il periodo temporale della programmazione economico-finanziaria e con il rispetto dei vincoli della stessa. 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 recente Riforma.

In questa sede occorre preliminarmente verificare che la nuova dotazione organica proposta rispetti i vincoli teorici che la normativa impone; essa costituisce infatti la "cornice" all'interno della quale sarà individuato il piano di fabbisogno che dovrà trovare, invece, piena corrispondenza in bilancio.

Per quanto riguarda la dotazione organica, è lo stesso D.Lgs. 165/2001, come modificato ed integrato con il recentissimo D.Lgs. n. 75/2017, a richiamare i principi a cui essa deve essere ispirata (art. 1), le tempistiche di aggiornamento (art. 6) e la sua rimodulazione in base ai fabbisogni programmati sulla base delle necessità, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Di tale coerenza e della procedura seguita per la sua individuazione è dato riscontro nel DUP 2018/2020.

Di seguito si riportano invece 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. 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 è ampiamente virtuoso in quanto è pari, nel primo caso, a 2.198 e, nel secondo caso, a 2.219, tenendo conto della popolazione media 2014/2015 desunta dai dati reali provenienti dalle Anagrafi Comunali, come riportata nel Bollettino mensile di statistica, febbraio 2017, del Comune di Firenze, pari a 1.009.716 abitanti. Da sottolineare che tale numero è destinato ad un leggero incremento annuale, che migliora il rapporto.

In secondo luogo si ritiene opportuno confrontare la spesa teorica della dotazione organica proposta 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 29.565.058,00, 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.

Poiché la dotazione organica proposta non tiene conto delle funzioni legate al Mercato del lavoro e del personale che è attribuito a questa funzione, occorre effettuare la verifica di compatibilità della spesa teorica della nuova dotazione confrontandola con quella alla data dell'8/4/2014, da cui però deve essere detratta la spesa legata al personale assegnato al Mercato del lavoro.

Tale verifica viene effettuata sulla base di due diverse modalità, come risulta dagli **allegati "A" e "B"** al presente piano: la prima modalità calcola il costo del personale in servizio all'8/4/2014 senza quello assegnato al mercato del lavoro e lo confronta con il costo della dotazione organica proposta senza i dipendenti assegnati al mercato del lavoro. Ne deriva una **riduzione del 32,89%**.

La seconda modalità confronta la dotazione all'8/4/2014 con quella attualmente proposta a cui vengono aggiunti i n. 70 dipendenti con contratto a tempo indeterminato assegnati al mercato del lavoro (poiché il calcolo è effettuato al 1/1/2018, non è considerato il dipendente del mercato del lavoro che cesserà nel secondo semestre 2017): ne deriva una **riduzione del 31,94%**.

Il rispetto delle disposizioni inerenti il contenimento della spesa effettiva di personale rispetto al triennio 2011/2013 di cui all'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 così come integrato dall'art. 3, comma 5bis, del DL90/2014 sarà invece verificato in sede di predisposizione del bilancio del personale, secondo i criteri stabiliti dalla Corte dei Conti - Sezione autonomie - con delibera n.16/AUT/2009 del 9 novembre 2009, e quindi in sede di verifica di compatibilità del piano di fabbisogno.

Il ripristino del risparmio utile da pre pensionamento

Nell'ambito di applicazione della cd. Riforma Delrio ed in particolare in adempimento dell'obbligo di riduzione della propria dotazione organica di almeno il 30%, secondo il complesso percorso avviato dal comma 421 della legge 23.12.2015 n. 190, l'Amministrazione ha proceduto alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nei confronti di tutto il personale, anche dirigenziale, in possesso, entro il 31 dicembre 2016, dei requisiti anagrafici e contributivi che avrebbero comportato la decorrenza del trattamento pensionistico in base alla disciplina vigente prima dell'entrata in vigore dell'articolo 24 del D.L. 6/12/2011 n. 201, convertito, con modificazioni dalla legge 22/12/2011 n. 214, secondo la procedura di cui all'art. 33 del D.Lgs 30/3/2001 n. 165 per la dichiarazione di esubero finalizzata al prepensionamento per motivi funzionali e finanziari di cui all'art. 2, comma 14, del D.L. 6/7/2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135.

Le posizioni in tal modo dichiarate eccedentarie non possono essere ripristinate nella dotazione organica dell'amministrazione, come detta l'art. 2 comma 3 D.L. 101/2013; parimenti le cessazioni disposte per pre pensionamento, limitatamente al periodo di tempo necessario per il raggiungimento dei requisiti, non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare della disponibilità finanziaria da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over, come recita l'art. 14 comma 7 D.L. 95/2012.

Pertanto l'applicazione della disciplina dei prepensionamenti - per riassorbire la rilevata eccedenza di personale ed al fine di salvaguardare gli equilibri di finanza pubblica - deve consentire un effettivo risparmio, con una riduzione strutturale della spesa di personale debitamente certificata e i relativi prepensionamenti non possano essere conteggiati nell'immediato come risparmi utili.

Tuttavia questa esclusione della spesa relativa alle unità lavorative cessate per pre pensionamento dal

calcolo della capacità assunzionale non ha valenza definitiva, ma - come introduce lo stesso comma 7 art. 14 e come conferma il Dipartimento della Funzione Pubblica con Circolare n. 4/2014 - tale mancato “*computo come risparmio utile*” viene ripristinato nell’anno in cui il dipendente avrebbe raggiunto i requisiti ex art 24 D.L. 201/2011 se il suo rapporto di lavoro non fosse stato precedentemente risolto ex art. 2 del D.L. 95/2012.

Nel prospettare le spese delle unità cessate con il regime pre Fornero si sono ovviamente applicati gli stessi criteri già adottati per le cd. cessazioni ordinarie, per cui non sono stati conteggiati i dipendenti del mercato del lavoro che al momento della risoluzione del rapporto risultavano in avvalimento presso la Regione Toscana ed i dipendenti che facevano parte delle categorie protette.

Pertanto, volendo offrire un quadro completo dell’ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni dall’esterno (stabilizzazioni, scorrimento graduatorie e concorsi) di questo ente negli anni 2017/2020, alla quota parte di budget derivante dalle cessazioni ordinarie (pensionamento, dimissioni, decesso) si aggiunge la quota parte derivante dal ripristino delle spese per cessazioni da pre pensionamento, collocando queste ultime nell’anno in cui avrebbero raggiunto i requisiti dell’art. 24 D.L. 201/2011:

Capacità assunzionali anni 2017/2020						
	anno di cessazione – reale ovvero virtuale	num. dipendenti cessati - cessandi	totale tabellare dei conteggiati	% applicata	quota assunzionale per fattispecie	quota assunzionale sull’anno
Budget 2017	2016	7	152.774,63	25 %	38.193,66	38.193,66
Budget 2018	2017	2	38.121,78	25%	9.530,45	51.121,67
	2017 (prefornero)	8	166.364,89	25%	41.591,22	
Budget 2019	2018	1	19.749,08	25%	4.937,27	74.927,22
	2018 (prefornero)	13	279.959,80	25%	69.989,95	
Budget 2020	2019	2	40.824,42	25%	10.206,11	31.413,69
	2019 (prefornero)	4	84.830,33	25%	21.207,58	

L’ulteriore regime transitorio per le stabilizzazioni

L’art. 20 del D.Lgs. 75/2017 introduce due nuovi percorsi temporanei ben distinti (comma 1 e comma 2) per la stabilizzazione dei precari (da attuarsi nel periodo 2018/2020), in aggiunta a quelli già conosciuti dall’ordinamento che rimangono in vigore, senza modificare stavolta alcuna norma del Testo Unico.

Quindi il processo dell’art. 20 costituisce una ulteriore scelta per l’amministrazione procedente qualora si realizzino i requisiti soggettivi e le condizioni oggettive delineate dalla norma.

Ricordiamo che gli ultimi percorsi di stabilizzazione in ordine di tempo previsti dal legislatore sono:

- il reclutamento speciale a regime ordinario di cui all’art. 35, comma 3 bis, D.Lgs. 165/2001, che non ha limiti temporali di applicazione e che prevede due diverse modalità di bando, l’una per soli esami con riserva massima al 40% a favore dei tempi determinati anche non più in servizio, l’altra per esami e con valorizzazione dei titoli;
- il reclutamento speciale a regime transitorio di cui all’art. 4, comma 6, D.L. 101/2013, utilizzabile sino al 31/12/2018 (salvo eventuali future proroghe) che prevede un concorso totalmente riservato a favore di tre diversi gruppi di lavoratori a termine, in pratica “ripescando” anche coloro rimasti esclusi dalle stabilizzazioni precedenti e retroagendo nella platea dei

beneficiari sino agli anni 2002/2006, con esclusione espressa degli assunti su scelta fiduciaria ex art. 90 Tuel;

Negli anni 2007/2009 la Provincia di Firenze ha riassorbito il proprio precariato storico ed ha eliminato completamente le collaborazioni iscritte alla cassa separata Inps già dal 2012: quindi possiamo fondatamente ritenere che delle previsioni contenute nell'art. 20 soltanto quelle del comma 1 sono da tenere in considerazione nella presente programmazione assunzionale.

Il comma 1 si differenzia principalmente da ogni altro percorso di stabilizzazione in vigore perché non richiede – per la prima volta dopo le Leggi Finanziarie 296/2006 e 244/2007 - la promulgazione di uno specifico bando, se concorso pubblico v'è stato in origine per i soggetti da stabilizzare.

Quindi è possibile un'assunzione diretta allorquando:

- le unità lavorative in questione risultino in servizio successivamente alla data del 28 agosto 2015 (entrata in vigore della Legge 124/2015), siano state reclutate a tempo determinato con procedure concorsuali ed abbiano maturato al 31.12.2017 almeno tre anni di servizio negli ultimi otto (requisiti comma 1);
- non siano stati assunti ai sensi dell'art. 90 Tuel (requisito comma 7);
- il Collegio dei Revisori certifichi la sostenibilità a regime delle correlate risorse finanziarie che dal tetto di spesa di cui all'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010 transitano definitivamente nei capitoli dei ruoli (condizione comma 3) con contestuale decurtazione dal valore di provenienza, in sostanza che i rapporti di lavoro a tempo determinato da trasformare siano sempre stati finanziati a bilancio e siano sempre stati computati alle spese di personale;

In caso di contestuale sussistenza dei su elencati presupposti le amministrazioni, sempre con riferimento al triennio 2018/2020, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, ferme restando le norme di contenimento della spesa del personale ed al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite pubblico concorso.

Nell'applicare tali criteri ai rapporti di lavoro flessibile in essere emerge che soltanto le quattro unità in cat. C con profilo tecnico, attualmente in servizio presso la Sala di Protezione Civile, possono vantare il possesso simultaneo dei quattro requisiti richiesti e conseguentemente accedere al percorso del comma 1, come evidenziato nel seguente schema:

<i>unità che accedono al percorso 1° comma art. 20</i>	<i>in servizio post 28/08/2015</i>	<i>procedura concorsuale</i>	<i>minimo 3 anni al 31/12/2017</i>	<i>computazione su spese di personale</i>
in ordine di graduatoria: matr. 16737, 16738, 16739 e 16742	servizio mai interrotto dal giorno dell'assunzione a far data dal 1.01.2010	atto n. 1937 del 5.06.2009 approvazione bando di pubblica selezione / atto n. 4133 del 11.12.2009 approvazione graduatoria finale	complessivamente otto anni consecutivi nel contratto di lavoro a tempo determinato comparto Regioni / EE.LL.	capitoli di spesa finanziati a bilancio Titolo I - Intervento 101

Dall'annualità 2018 il Decreto Legislativo 75/2017 consente, al 3° comma dell'art. 20, una accelerazione nell'assorbimento definitivo delle unità a termine tramite l'elevazione temporanea dei limiti assunzionali, utilizzando a tal fine le risorse di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 che devono essere nel contempo ridotte per la parte utilizzata ai fini dell'integrazione del budget per assunzioni a tempo indeterminato.

Il comma 3 dell'art. 20 prevede infatti che *“le amministrazioni nel triennio 2015/2018 possono elevare gli*

ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato(...) al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando al tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile (...) in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015/2017 (...) e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto” di cui all’art. 9 comma 28 D.L. 78/2010.

Si pone tuttavia il dubbio se questa disposizione dia origine ad un binario parallelo e distinto, in base al quale la spesa complessiva per stabilizzazioni farebbe interamente capo al budget di cui all’art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, oppure se l’ente debba in primo luogo utilizzare il budget ordinario e solo per la parte residua, laddove il budget ordinario fosse insufficiente, possa avvalersi del budget dei tempi determinati nel limite stabilito dalla norma che è pari alla media delle spese per il lavoro flessibile nel triennio 2015/2017.

E’ evidente come la diversa interpretazione della norma abbia effetto sulla definizione del piano di fabbisogno 2018/2020.

In questa fase si ritiene opportuno mantenere un atteggiamento prudente in ordine all’interpretazione di questa norma, anche in considerazione del fatto che l’Amministrazione si è più volte espressa nel senso che l’assunzione a ruolo dei n. 4 dipendenti di cat. C attualmente in servizio con contratto a tempo determinato presso la sala operativa di protezione civile costituisce la priorità, a cui il budget assunzionale deve essere in primo luogo destinato.

Quindi applicando letteralmente la norma e riprendendo in parte il quadro delle capacità assunzionali su esposto, si profilerebbero i seguenti passaggi:

- 1) individuazione al 2018 delle facoltà assunzionali ai sensi dell’articolo unico comma 228 Legge 208/2015, pari al 25% della spesa dei cessati nell’anno precedente:

ANNO DI COMPETENZA 2018						
	Anno di cessazione	di	n. dipendenti conteggiati	Totale tabellari dei conteggiati	% applicata	Quota assunzionale
Budget 2018	2017		10	204.486,67	25%	51.121,67
TOTALE						51.121,67

- 2) individuazione del maggior importo necessario per consentire la stabilizzazione:

art. 20 c. 1 e 3 D.Lgs. 75/2017	Stabilizzazione nel 2018	4 unità in cat. C	84.301,36	plus € 33.179,69
---------------------------------------	---------------------------------	--------------------------	------------------	-------------------------

- 3) calcolo della media delle spese per il lavoro flessibile nel triennio 2015/2017:

Anno	importo tabellari	totale	MEDIA sul triennio
2015	€ 147.469,46	€ 732.967,97	€ 244.322,66
2016	€ 260.700,96		
2017	€ 324.797,55		

L’utilizzazione di € 33.179,69 quale plus che rientra nell’ammontare medio nel triennio 2015/2017 delle risorse impiegate per i rapporti flessibili, ai fini dell’elevazione dell’ordinario budget assunzionale pari ad € 51.121,67 risulta quindi rispettosa delle prescrizioni del comma 3 dell’art. 20 ai fini della stabilizzazione delle 4 unità in cat. C.

4) definitiva decurtazione del valore di € 33.179,69 dal tetto di cui all'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010.

Nel momento in cui interverranno chiarimenti ed interpretazioni di dettaglio sul meccanismo di calcolo sopra individuato sarà possibile eventualmente intervenire sull'individuazione del fabbisogno 2018/2020 in sede di aggiornamento del DUP, previsto comunque entro il corrente anno.

Progressioni verticali

Prima di procedere alla definizione del Piano di fabbisogno 2018/2020 e aggiornamento 2017/2019 si ravvisa l'opportunità di segnalare che l'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 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 previsti per i concorsi, presuntivamente di pari inquadramento, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Preso atto dell'esiguità del budget a disposizione e delle notevoli carenze di personale rilevate all'interno della struttura dell'Ente, si ritiene dover rinviare ogni valutazione in merito all'utilizzo di questa opportunità ad una seconda fase, quando sarà più chiaro anche il contesto generale in cui essa si inserisce.

Fabbisogno di personale e definizione del Piano assunzionale 2018/2020.

Secondo la dotazione organica del personale delineata dal Direttore Generale e sopra descritta, alla data dell'1/1/2018 i posti vacanti saranno n. 55, oltre ad una figura dirigenziale. Si ricorda che tali dati non tengono conto del Mercato del lavoro.

Il vigente Piano di fabbisogno prevede già l'assunzione nell'anno 2017 di una figura di cat. D amministrativa e l'assunzione a ruolo di n. 4 figure di cat. C da stabilizzazione che, nell'interpretazione cautelativa sopra esposta, impegnano l'intero budget 2018.

Trattasi quindi di disporre del budget assunzionale 2019, pari ad € 74.927,22 e del budget 2020, pari ad € 31.413,69.

Preso atto che il costo teorico di un dipendente varia da € 19.749,08 per la cat. B3, ad € 21.075,34 per la cat. C, ad € 22.930,57 per la cat. D e ad € 26.366,34 per la cat. D3, il Piano delle assunzioni con procedura esterna 2018/2020 è così composto:

per l'anno 2018: n. 4 cat. C – profilo tecnico – da stabilizzazione – per la sala operativa di protezione civile

per l'anno 2019: n. 2 C amministrativi e n. 1 D3 tecnico

per l'anno 2020: n. 1 D amministrativo

E' necessario considerare che un'interpretazione meno cautelativa dell'art. 20, comma 3, del D.Lgs. 75/2017, nuove cessazioni o modifiche normative potrebbero incrementare i budget a disposizione; al tempo stesso il consolidamento del ruolo istituzionale della Città Metropolitana e la definizione delle funzioni che la caratterizzano potrebbero incidere sulla scelta delle figure professionali da coprire nel medio periodo.

Il presente Piano sarà pertanto soggetto a costante aggiornamento, anche alla luce di quanto stabilito nel paragrafo che segue.

Una accelerazione sull'annualità 2017.

Come riportato all'inizio del presente elaborato, l'aggiornamento al Piano triennale 2017/2019 come di recente revisionato con D.C.M n. 29 del 3 maggio 2017, ha stabilito di procedere con l'assunzione con contratto a tempo indeterminato di n. 1 cat. D amministrativa da destinare agli uffici dell'Avvocatura Metropolitana. Tale assunzione impegna il budget disponibile e non consente, nell'immediato, di procedere ad altre assunzioni con modalità concorsuali.

Tuttavia l'ordinamento offre una ulteriore opportunità per l'acquisizione di nuovo personale. Ciò si verifica attraverso il reclutamento per mobilità all'interno del pubblico impiego, in quanto unica fattispecie che non erode la capacità assunzionale destinata agli esterni.

Il cosiddetto principio di neutralità della mobilità, più volte affermato anche dalla magistratura contabile, nasce con l'articolo 1, comma 47, della legge n. 311/2004 il quale prevede che, in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte a limitazioni.

Tale norma, mai disapplicata dal legislatore, continua ad affermare che qualora vi siano delle limitazioni alle assunzioni è comunque possibile procedere con i trasferimenti dei dipendenti da un ente all'altro tramite la mobilità. Come più volte precisato dalla Funzione Pubblica, l'obiettivo principale della norma è quello di garantire la possibilità che le risorse umane, già esistenti nella pubblica amministrazione, possano essere ridistribuite in un'ottica di miglior efficienza, efficacia ed economicità. Pure dal punto di vista finanziario, l'operazione è neutra in quanto si tratta di personale che già grava sui saldi di finanza pubblica.

Il comma 47 è applicabile anche agli enti locali purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno nell'anno precedente, che adesso, in virtù dell'art. 1 comma 762 della Legge 208/2015, deve intendersi come rispetto del pareggio di bilancio.

Peraltro l'esperimento di procedure di mobilità volontaria, ex art. 30 comma 2bis D.Lgs. 165/2001, o coattiva, ex art. 34bis D.Lgs. 165/2001, sono obbligatorie prima di procedere con l'indizione di qualsiasi procedura concorsuale.

Preso atto della necessità di rinforzare la struttura chiamata ad attuare l'obiettivo di progettazione delle opere, espletamento delle procedure di gara ed affidamento dei lavori connessi agli spazi finanziari attribuiti alla Città metropolitana di Firenze per l'anno 2017, si rende necessario avviare quanto prima le procedure di mobilità volontaria per la copertura dei seguenti posti, tutti destinati agli uffici tecnici e agli uffici amministrativi connessi alle opere pubbliche:

- n. 6 Tecnici cat. C (geometri/periti)
- n. 2 Amministrativi cat. C
- n. 3 Tecnici cat. D (ingegnere/architetto)
- n. 1 Amministrativo cat. D (laurea giurisprudenza, scienze politiche, economia ed equipollenti), che va ad aggiungersi a quello già deliberato

Il totale dei posti dei quali si auspica l'immediata copertura nell'anno 2017 è pari a 13 unità, tutte comprese nella dotazione organica ottimale sopra illustrata, che si intende approvata con effetto immediato con l'approvazione del DUP 2018/2020.

Il costo a regime di tali unità di personale è il seguente:

cat	n.	profilo	competenze	oneri + irap	Totale cadauno	TOTALE
C1	6	tecnici	21.233,41	7.894,58	29.127,99	174.768,00
C1	2	amm.vi	21.233,41	7.576,08	28.809,49	57.619,00
D1	2	amm.vi	23.102,59	8.243,01	31.345,60	62.691,00
D3	3	tecnici	27.532,43	10.214,25	37.746,68	113.240,00
						408.318,00

Il finanziamento di tale personale sarà assicurato con la prossima variazione di bilancio; esso non inficia i principi di contenimento della spesa di personale ed il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 così come integrato dall'art. 3, comma 5bis, del DL. 90/2014.

Al presente piano viene allegato sub "C" un elaborato volto a fornire informazioni in merito alla distribuzione dei dipendenti di ruolo della Città Metropolitana di Firenze per genere, titolo di studio e fasce di età. Tali informazioni costituiscono utile strumento per la programmazione del fabbisogno di personale nel medio/lungo termine e supportano la programmazione di breve periodo sopra delineata.

ALLEGATI AL PIANO DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2018-2020/AGGIORNAMENTO
PIANO DI FABBISOGNO 2017-2019:

Allegato A

CATEGORIA	COSTO INDIVIDUALE ANNUO *	Personale 08/04/2014 Senza Mercato del Lavoro (90 unità)**	COSTO COMPLESSIVO ANNUO	Dotazione Ottimale senza Mercato del Lavoro	COSTO COMPLESSIVO ANNUO Dotazione Ottimale senza Mercato del Lavoro
profilo vigilanza					
C	37.494,00	34	1.274.796,00	31	1.162.314,00
D1	40.057,00	8	320.456,00	7	280.399,00
D3	44.771,00	1	44.771,00	1	44.771,00
altro					
A	31.297,00	2	62.594,00	2	62.594,00
B1	32.684,00	70	2.287.880,00	49	1.601.516,00
B3	34.055,00	147	5.006.085,00	108	3.677.940,00
C	35.905,00	238	8.545.390,00	164	5.888.420,00
D1	38.420,00	102	3.918.840,00	54	2.074.680,00
D3	43.112,00	71	3.060.952,00	31	1.336.472,00
dirigenza					
DIR	125.409,00	10	1.254.090,00	8	1.003.272,00
TOT. COMPARTO		683	25.775.854,00	455	0,00
FORESTALI (FUORI DOTAZIONE ORGANICA)	33.423,87	15	501.358,00	15	501.358,00
TOTALE PERSONALE		698	26.277.212,00	470	17.633.736,00

RIDUZIONE DELLA DOTAZIONE OTTIMALE RISPETTO AL COSTO COMPLESSIVO ANNUO DEL PERSONALE ALL'8/04/2018		-32,89
---	--	--------

* 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, comparto gravante sul bilancio e la ex 3° e 4° qualifica.

Per il personale profilo vigilanza anche la relativa indennità.

La quota del fondo ex art 32 è attribuita sulla base della semisomma del personale in servizio, ai sensi della circolare MEF 12/2011 sull'art.9 c 2bis del DL78/2010

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

** Fotografia del mercato del lavoro all'08/04/2014 decurtata di Riggio e Bruschi che svolgevano attività mista e per i quali è stato accertato che l'attività prevalente era relativa alla Formazione

Allegato B

CATEGORIA	COSTO INDIVIDUALE ANNUO *	Personale 08/04/2014	COSTO COMPLESSIVO ANNUO	Dotazione Ottimale	COSTO COMPLESSIVO ANNUO Dotazione Ottimale
profilo vigilanza					
C	37.494,00	34	1.274.796,00	31	1.162.314,00
D1	40.057,00	8	320.456,00	7	280.399,00
D3	44.771,00	1	44.771,00	1	44.771,00
altro					
A	31.297,00	2	62.594,00	2	62.594,00
B1	32.684,00	78	2.549.352,00	56	1.830.304,00
B3	34.055,00	170	5.789.350,00	124	4.222.820,00
C	35.905,00	282	10.125.210,00	200	7.181.000,00
D1	38.420,00	116	4.456.720,00	65	2.497.300,00
D3	43.112,00	71	3.060.952,00	31	1.336.472,00
dirigenza					
DIR	125.409,00	11	1.379.499,00	8	1.003.272,00
TOT. COMPARTO		773	29.063.700,00	525	19.621.246,00

FORESTALI (FUORI DOTAZIONE ORGANICA)	33.423,87	15	501.358,00	15	501.358,00
--------------------------------------	-----------	----	------------	----	------------

TOTALE PERSONALE		788	29.565.058,00	540	20.122.604,00
-------------------------	--	------------	----------------------	------------	----------------------

RIDUZIONE DELLA DOTAZIONE OTTIMALE RISPETTO AL COSTO COMPLESSIVO ANNUO DEL PERSONALE ALL'8/04/2018					-31,94
---	--	--	--	--	---------------

* il costo individuale annuo è stato così determinato:

a) **personale non dirigente**: si considera quale trattamento economico della categoria giuridica il tabellare, comparto gravante sul bilancio e la ex 3° e 4° qualifica.

Per il personale profilo vigilanza anche la relativa indennità.

La quota del fondo ex art 32 è attribuita sulla base della semisomma del personale in servizio, ai sensi della circolare MEF 12/2011 sull'art.9 c 2bis del DL78/2010

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

Allegato C

Le Risorse Umane della Città Metropolitana di Firenze

Il presente elaborato intende fornire informazioni in merito alla distribuzione dei dipendenti di ruolo della Città Metropolitana di Firenze per genere, titolo di studio e fasce di età.

Tali informazioni possono costituire un utile strumento per la programmazione del fabbisogno di personale nel medio/lungo termine e possono fornire spunti anche per la programmazione di breve periodo.

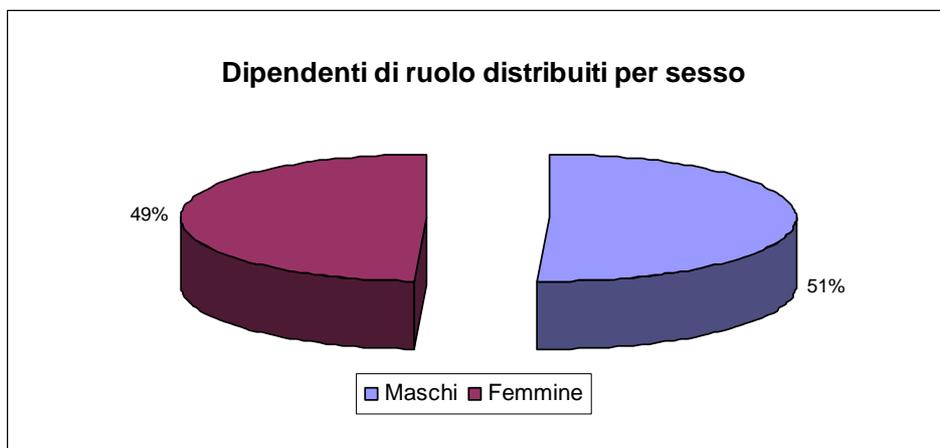
Il presente elaborato non considera le figure dirigenziali che, ad oggi ammontano a 7 unità a ruolo.

Con le informazioni oggi a disposizione si può prevedere che, al 01.01.2018, i dipendenti a tempo indeterminato della Città Metropolitana di Firenze ammonteranno a 484 unità di cui 469 con C.C.N.L. del comparto Regioni ed Autonomie locali e 15 operai forestali con C.C.N.L. del settore privato.

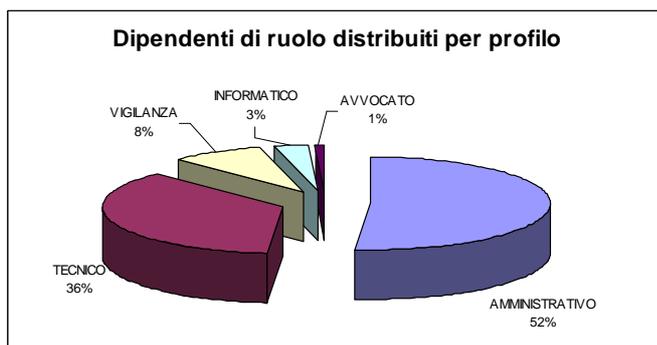
Dei dipendenti del comparto Regioni ed Autonomie locali 462 sono di personale non dirigente e 7 di personale dirigente.

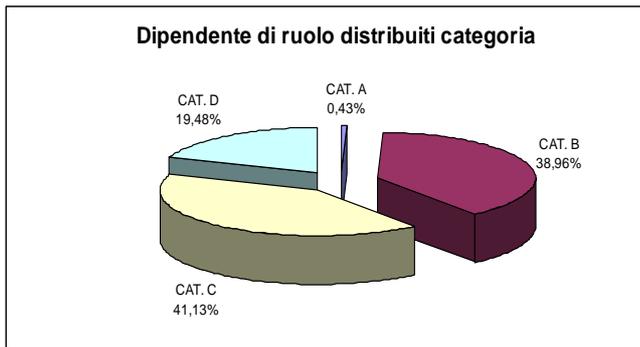
Per quanto riguarda il personale non dirigente (462 unità) le caratteristiche delle Risorse Umane del comparto enti locali in dotazione al nostro Ente sono evidenziate nei seguenti grafici:

1. Paritaria distribuzione di genere a livello di popolazione generale.

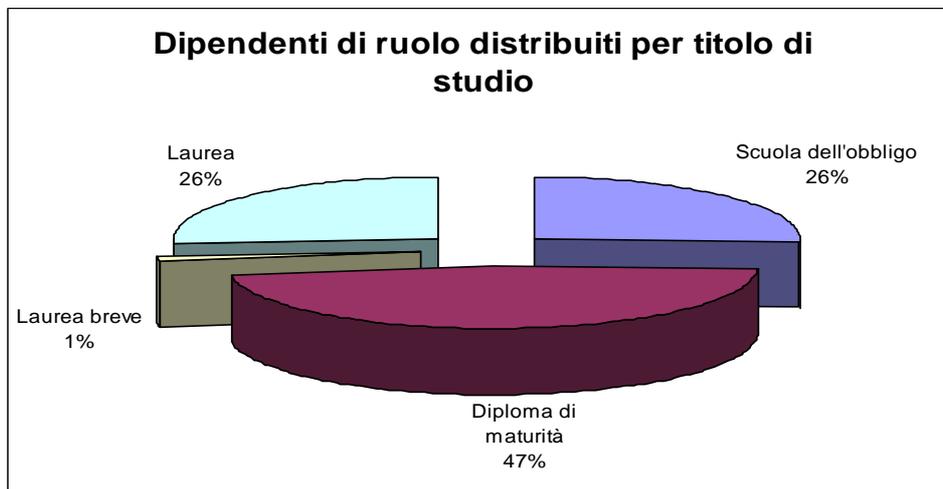


2. Professionalità di tipo amministrativo prevalente, con maggioranza dei dipendenti nelle categorie più elevate (cat. D e C).



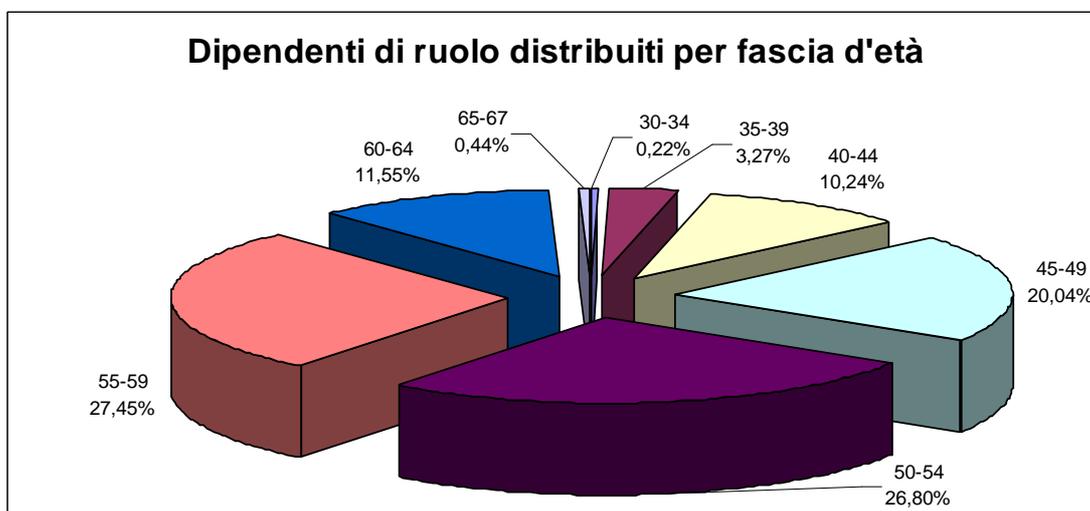


3. I dipendenti con laurea (26%) e diploma di maturità (47%) sono di numero superiore ai dipendenti presenti nelle categorie per la quale tali titoli sono requisito di accesso: rispettivamente la D (19%) e la C (41%) a testimonianza della presenza per almeno il 16% dei dipendenti di un'istruzione più elevata di quella richiesta dal contratto collettivo per la categoria giuridica di ingresso.

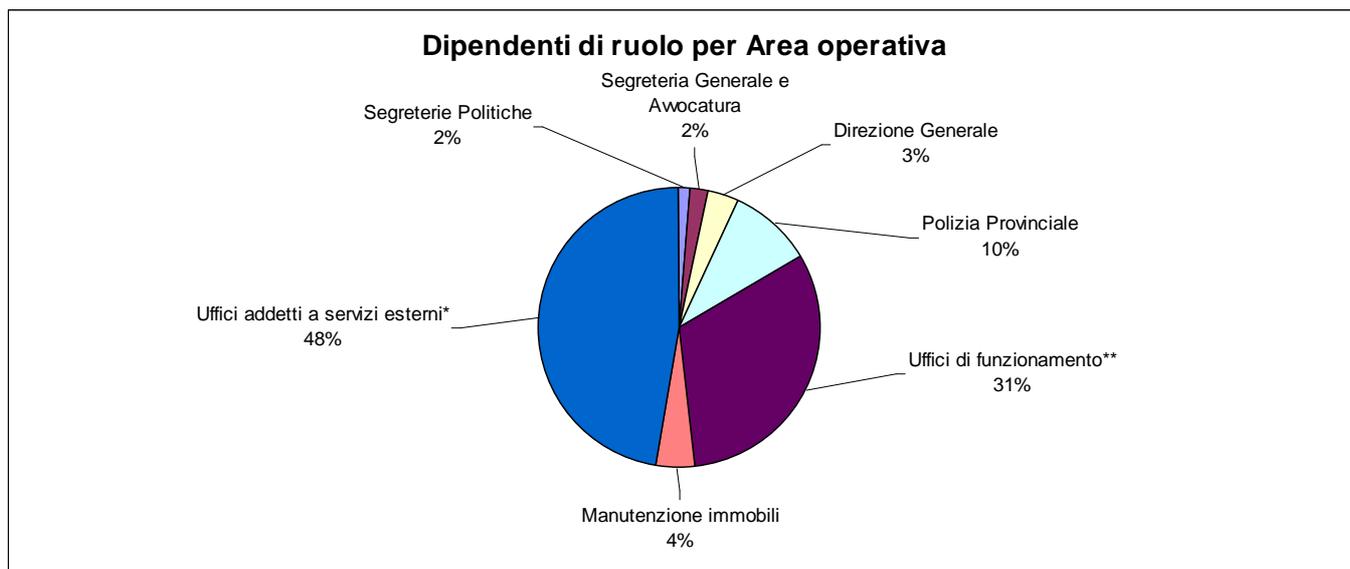
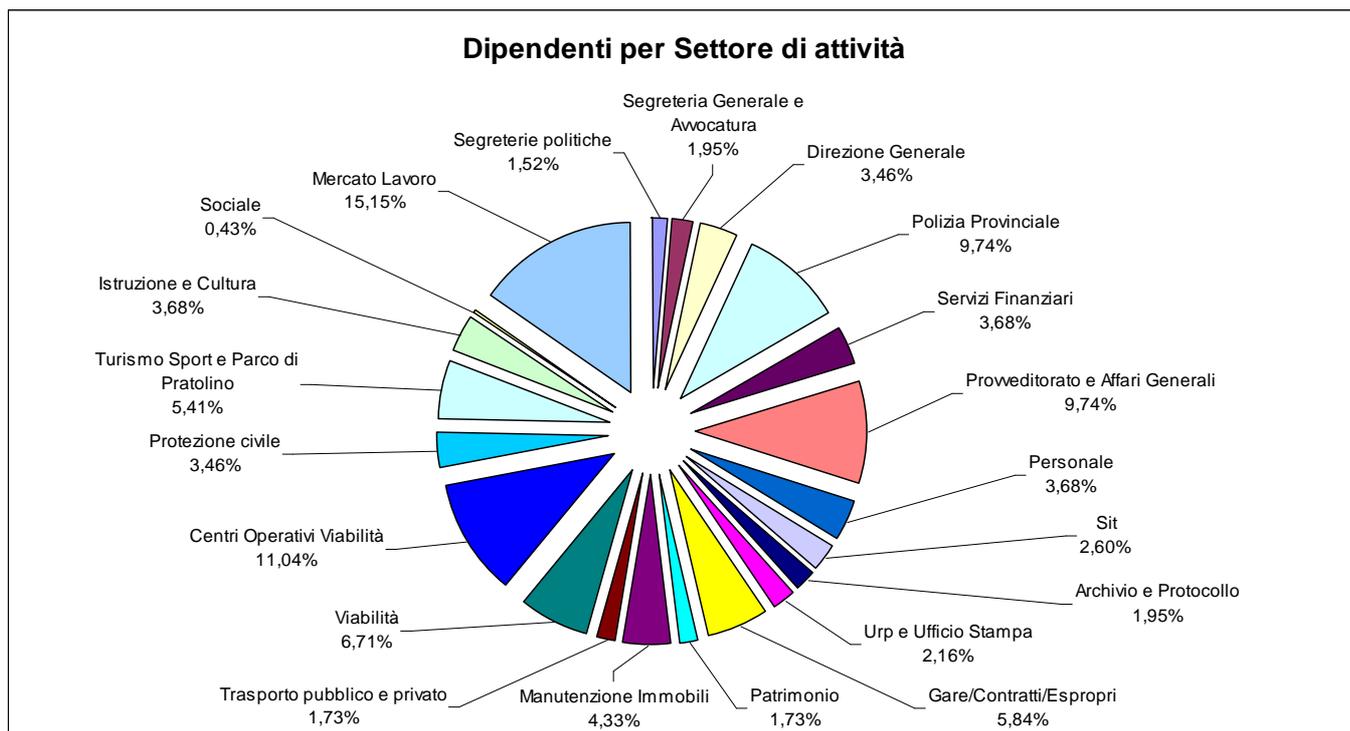


* Nella scuola dell'obbligo sono compresi i diplomi professionali

4. La distribuzione dei 462 dipendenti divisi per fasce di età rivela che la quasi totalità dei dipendenti ha un'età uguale o superiore ai 40 anni (circa il 97%) e quasi il 12% (nel range di età 60-65) è vicino alla massima età stabilità per la pensione di vecchiaia.



5. I 462 dipendenti sono così distribuiti nei diversi settori di lavoro ed aree operative:

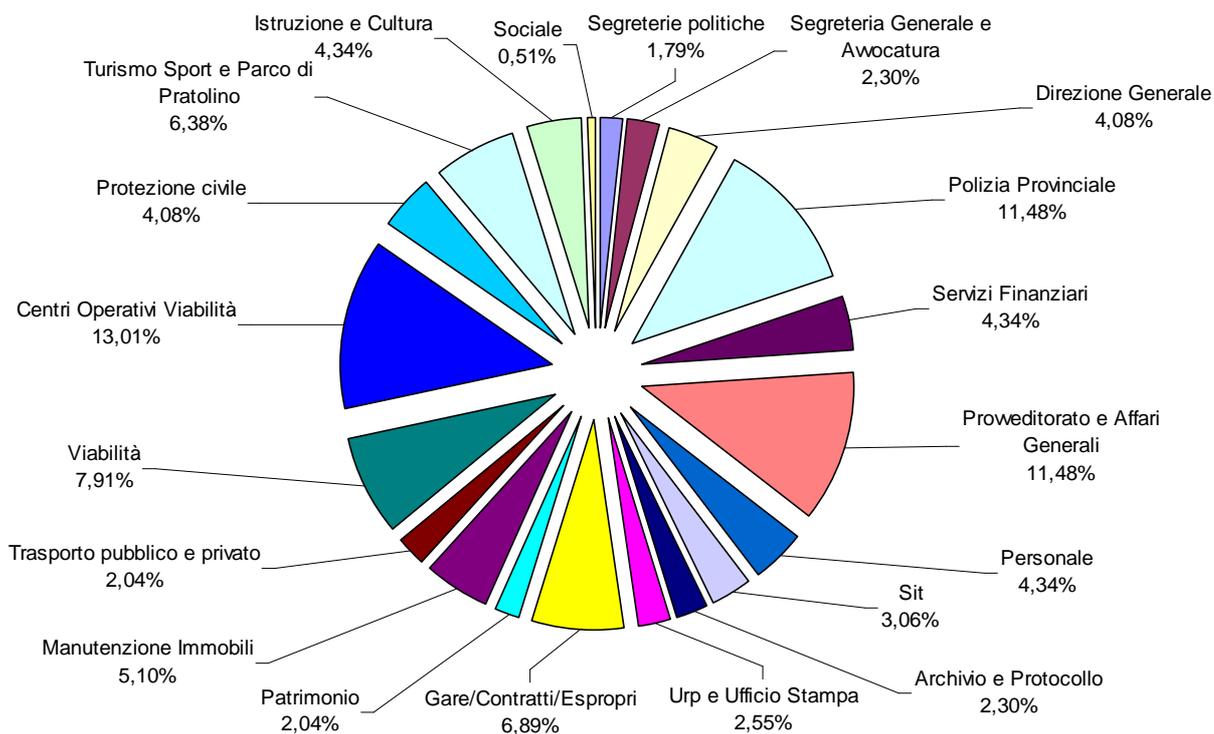


* tra gli uffici addetti ai servizi esterni troviamo: il trasporto pubblico e privato, la viabilità, i centri operativi viabilità, la protezione civile, il turismo, sport e parco di Pratolino, l'istruzione e cultura, il sociale e il mercato del lavoro.

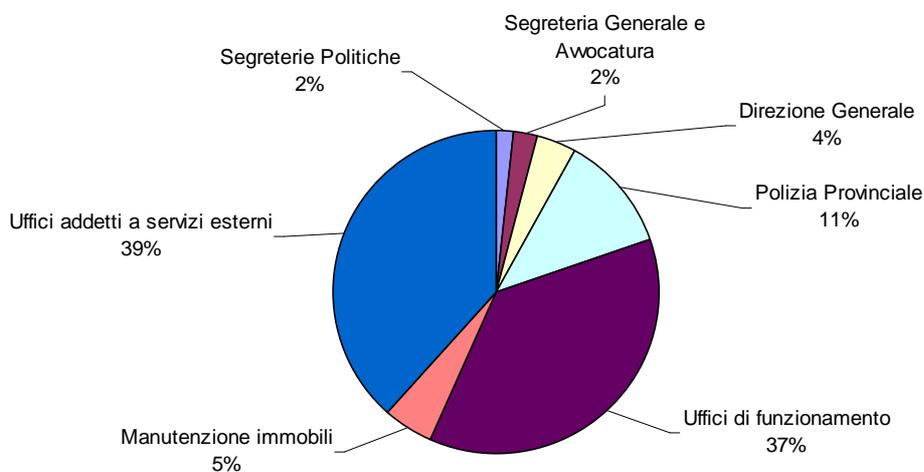
** tra gli uffici addetti al funzionamento dell'ente e alla manutenzione del patrimonio troviamo: i servizi finanziari, il provveditorato e affari generali, il personale, il sit, l'archivio e protocollo, l'urp e l'ufficio stampa, gare/contratti/espropri e il patrimonio.

Se dai 462 dipendenti totali togliamo quelli appartenenti alla funzione in uscita del Mercato del Lavoro (in avvalimento alla Regione Toscana) possiamo analizzare in dettaglio il fattore umano in gestione diretta all'ente che consta di 392 unità:

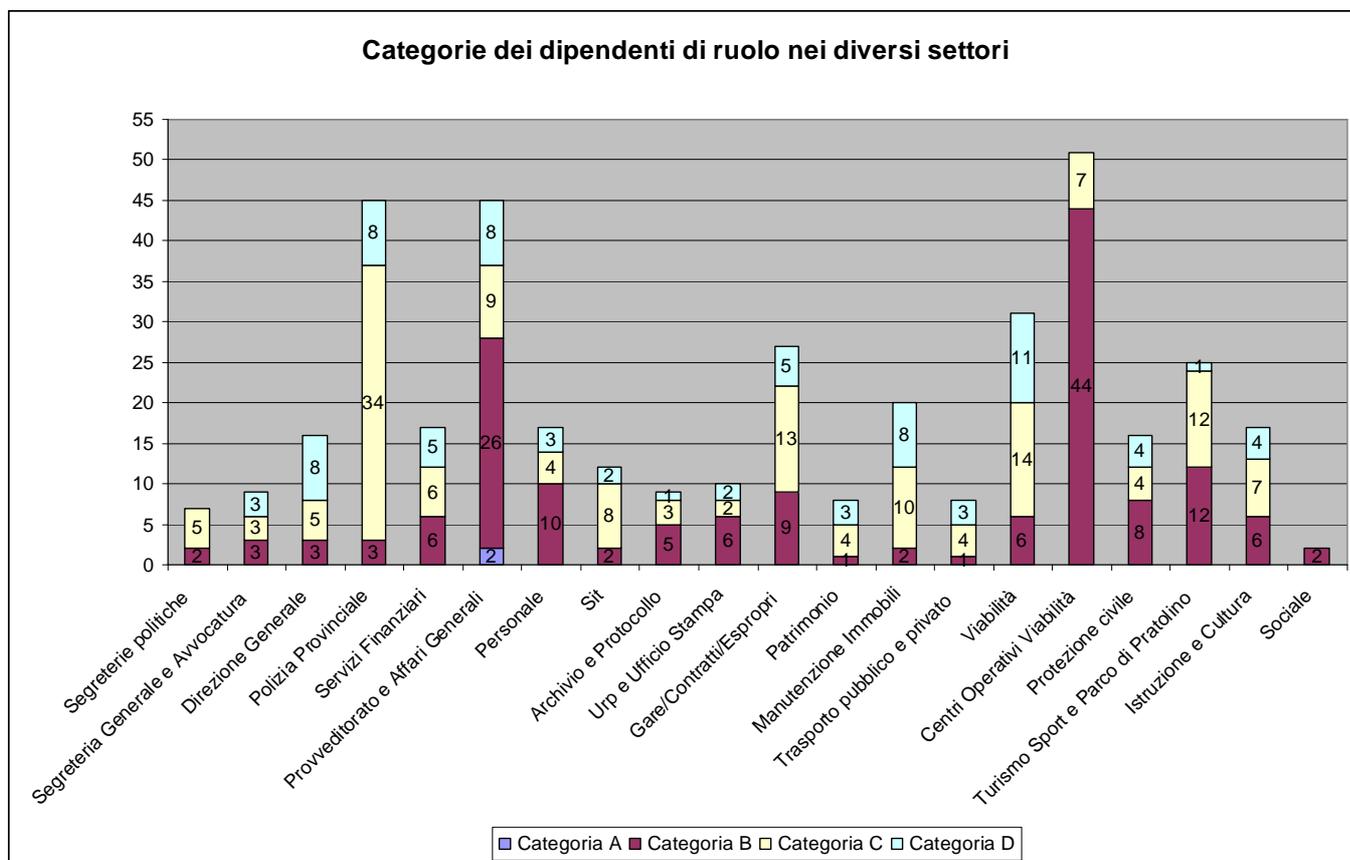
Dipendenti per Settore di attività senza Mercato del Lavoro



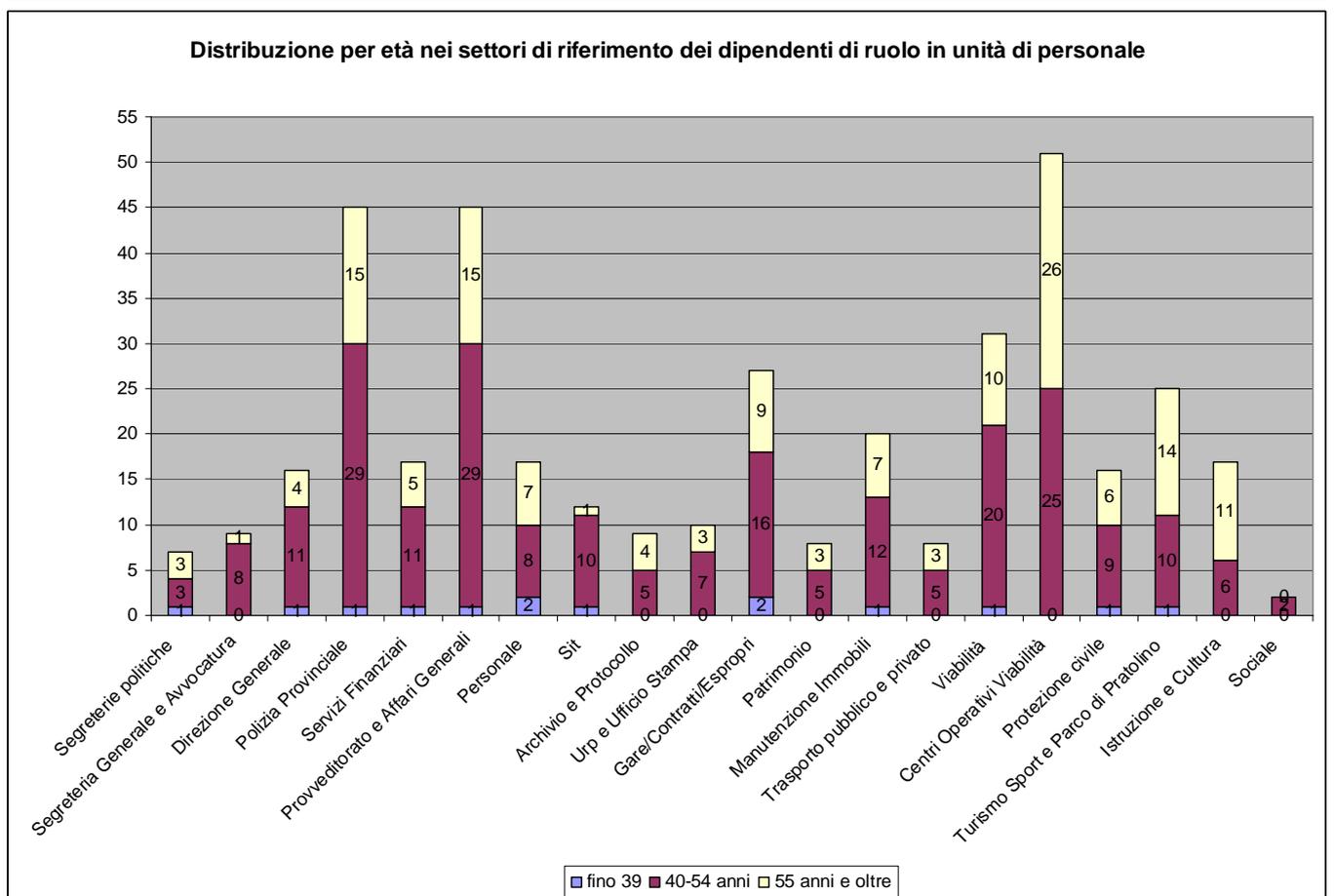
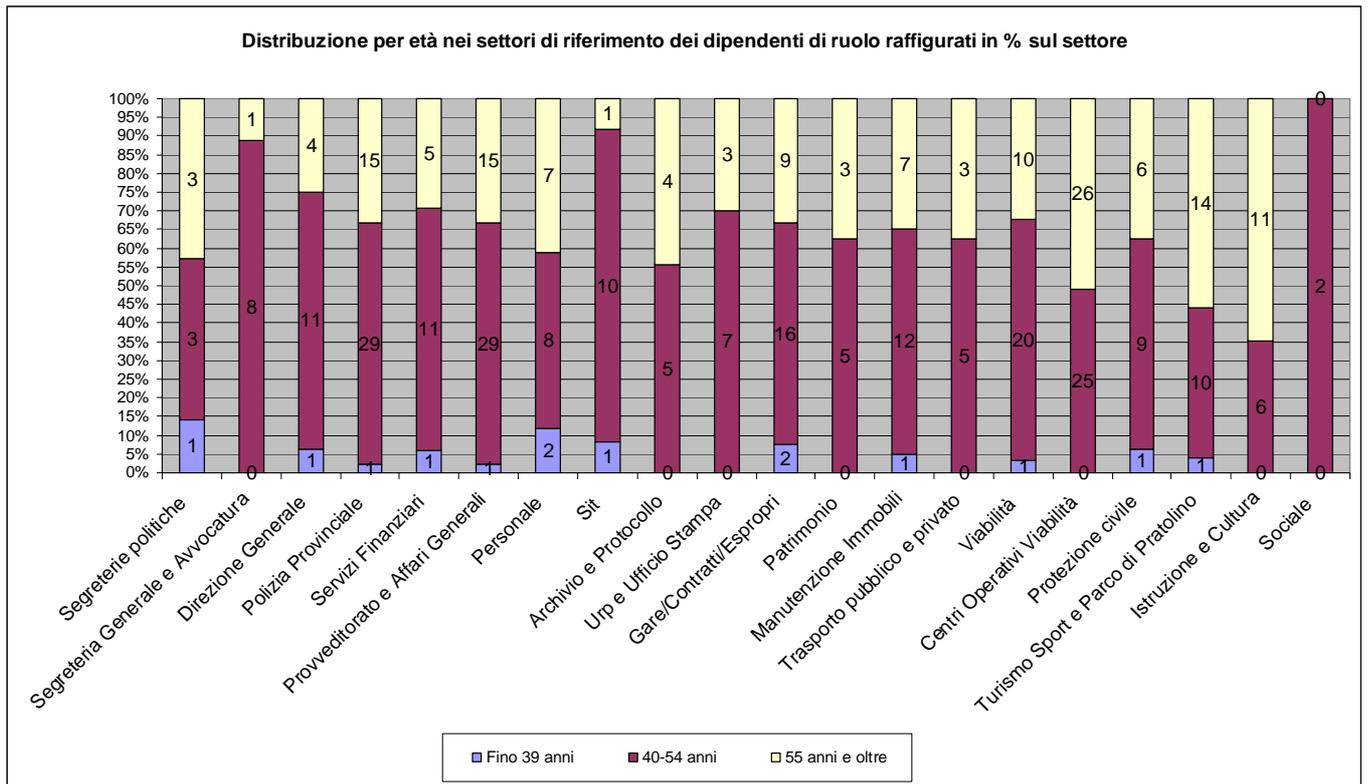
Dipendenti di ruolo per area operativa senza Mercato del Lavoro



Il seguente grafico evidenzia la distribuzione delle 392 unità in base alla qualifica nei diversi settori:

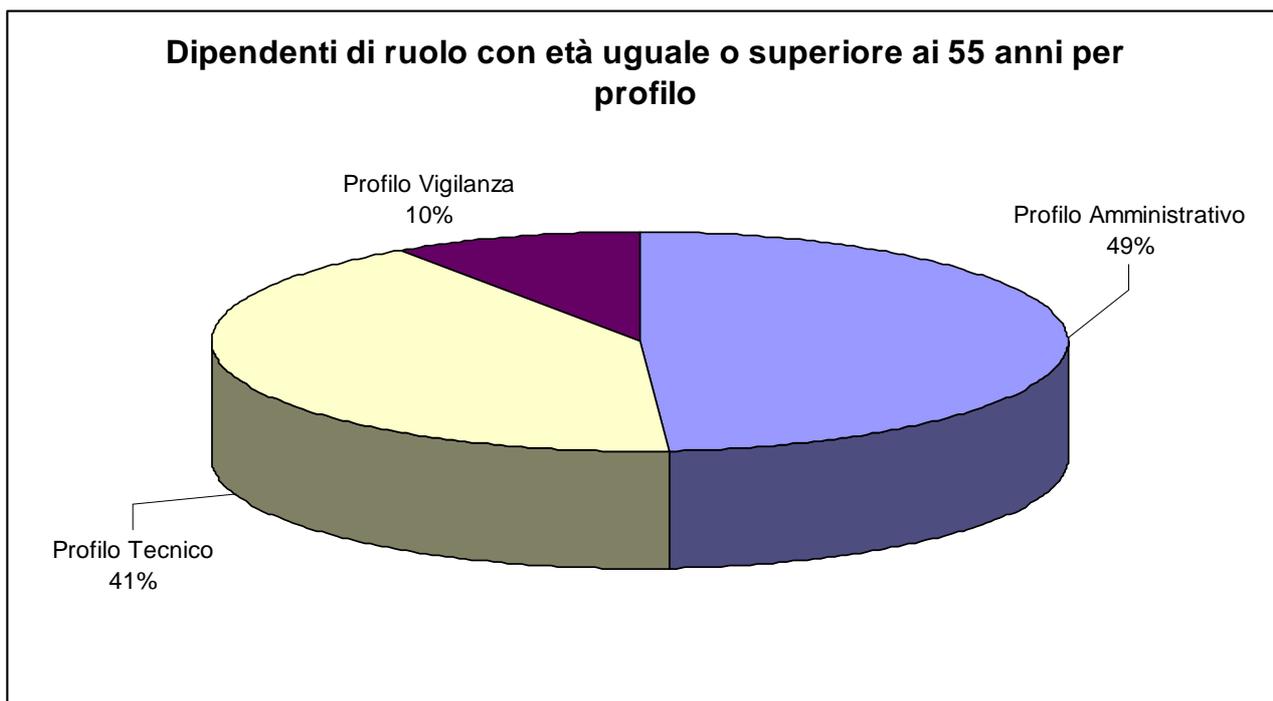
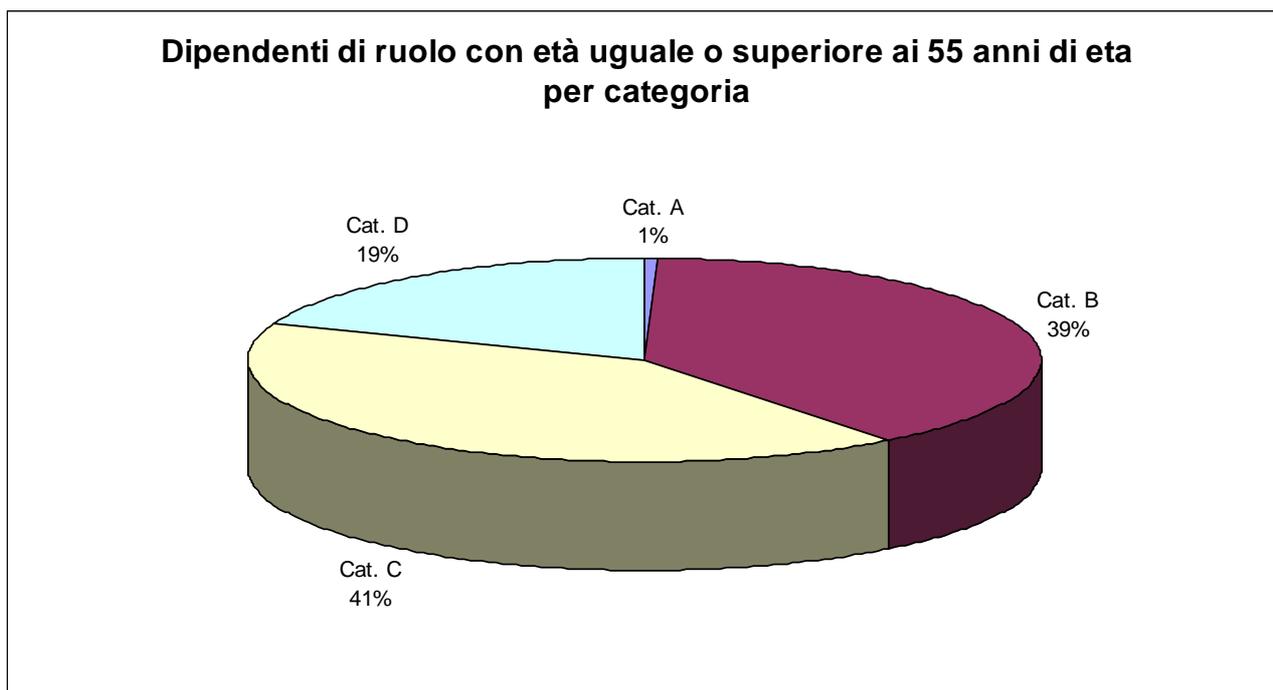


Gli istogrammi successivi illustrano invece la distribuzione per età delle 392 unità nei diversi settori di lavoro: possiamo vedere quali sono i settori a più elevato rischio di *turn over*, la percentuale di composizione per età delle risorse umane di ogni settore e il numero dei dipendenti più vicini al *turn over* di ciascuno:



Esaminando l'odierna dotazione della Città Metropolitana, a situazione invariata, si può osservare come il personale appartenente alla fascia di età oltre i 55 anni, con riferimento al quale possiamo immaginare un *turn over di medio termine*, ammonta al 01.01.2018 a 147 unità ed è così distribuito

tra le diverse categorie e profili:



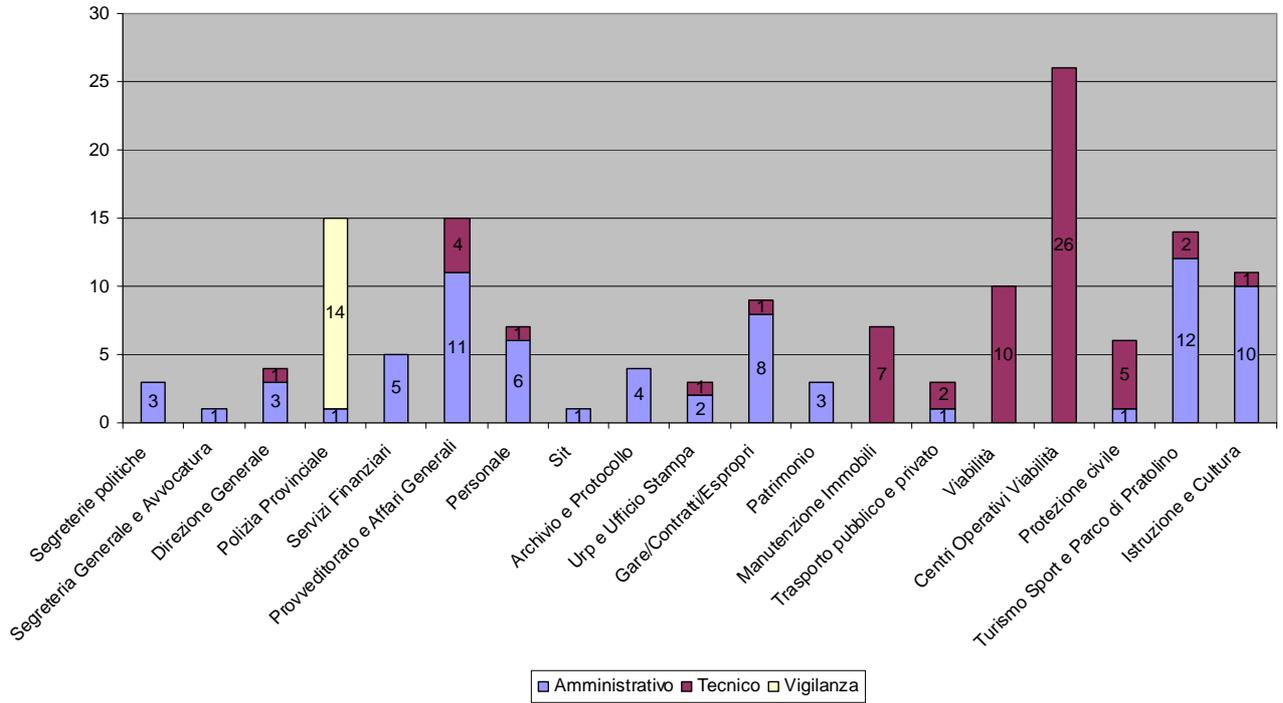
Con riferimento alla tipologia di professionalità, il *turn over di medio termine* si concentrerà soprattutto nei profili amministrativo e tecnico (del tutto assenti i profili legale e informatico in questa fascia di età).

Per quanto riguarda il profilo tecnico, circa la metà dei dipendenti con età uguale o superiore ai 55 anni ha categoria A e B (di cui il 61% circa lavora nei centri operativi), mentre l'altra metà appartiene alle cat. C e D.

Il profilo amministrativo invece vede una maggioranza delle unità con età uguale o superiore ai 55 anni nelle categorie più alte (C e D, quasi il 70%).

Nei grafici seguenti possiamo vedere come i diversi profili e categorie entreranno *in turn over* nel medio e lungo periodo con riferimento ai diversi settori di attività e con quale proporzione:

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



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

