

SECONDO AGGIORNAMENTO AL PIANO DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2018-2020. APPROVAZIONE STRALCIO 2018

Premesse ed obiettivi

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 recente 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 basato sui fabbisogni e non più sulle piante organiche con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi; l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento; la previsione di un regime transitorio per superare il precariato storico; la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata; la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra categorie omogenee e l'accelerazione delle procedure negoziali.

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

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

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

Il presente ulteriore aggiornamento del Piano di fabbisogno 2018/2020 è volto alla ricognizione di quanto stabilito ed attuato con il Piano di fabbisogno 2017/2019, al superamento, nell'annualità 2018, delle cause che ne hanno impedito la completa attuazione e l'individuazione di elementi di criticità sopravvenuti a cui è utile dare immediata soluzione.

Una completa revisione del Piano di fabbisogno 2018/2020, soprattutto per quanto riguarda le annualità future, dovrà tener conto 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, nonché delle modifiche organizzative che potranno derivare dal definitivo trasferimento delle funzioni del Mercato del Lavoro.

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 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.**”

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

Il **Piano di fabbisogno del personale 2017-2019**, approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 78 del 23/11/2016 e successivamente aggiornato ed integrato con deliberazioni del Consiglio Metropolitan n. 14 del 9/03/2017, n. 29 del 3/5/2017, n. 49 del 19/07/2017, n. 75 del 18/10/2017 e n. 85 del 22/11/2017, prevedeva le seguenti **n. 5 assunzioni con contratto a tempo determinato**, già perfezionate:

- n. 1 Dirigente ex art. 110, comma 2, TUEL;
- n. 1 D3 avvocato;
- n. 1 C amministrativo, cessato alla fine del 2017;
- n. 1 D3 amministrativo ex art. 90 TUEL;
- n. 1 Dirigente Tecnico ex art. 110, comma 1, TUEL.

Prevedeva inoltre di utilizzare il **budget assunzionale 2017** pari ad € 38.270,93 attingendo da due graduatorie della Città metropolitana di Firenze ancora vigenti:

- n. 1 Amministrativo cat. C full time
- n. 1 Tecnico Agrario cat. C part time orizzontale all'80,56%

Tali **assunzioni con contratto a tempo indeterminato** sono state regolarmente effettuate, senza dar luogo a resti assunzionali.

Ricordando che le **assunzioni per mobilità** sono neutre, prevedeva di assumere con tale modalità:

- n. 5 Tecnici cat. C (geometri/periti)
- n. 3 Amministrativi cat. C
- n. 4 Tecnici cat. D (ingegnere/architetto)
- n. 2 Amministrativi cat. D
- n. 1 Dirigente Tecnico.

Tutte le procedure sopra citate sono state attivate nel corso del 2017; ad oggi le assunzione effettuate sono le seguenti:

- n. 1 Tecnico cat. C (geometri/periti); per una ulteriore unità è stato acquisito il parere favorevole dell'ente di provenienza, ma ancora non è definita la data di effettivo trasferimento
- n. 1 Amministrativo cat. C
- n. 3 Tecnici cat. D (ingegnere/architetto)
- n. 1 Amministrativo cat. D
- n. 1 Dirigente Tecnico.

Si ricorda infine che, con l'ultima modifica di novembre al Piano di fabbisogno 2017/2019, si stabiliva di autorizzare lo scorrimento delle vigenti graduatorie per mobilità a copertura di posti che si rendessero vacanti per cessazioni improvvise o per motivata mobilità in uscita e di valutare positivamente le cosiddette "mobilità a scambio" fra dipendenti della stessa categoria e profilo.

Per quanto riguarda l'annualità 2018, l'aggiornamento del Piano di fabbisogno 2018/2020 approvato con D.C.M. n. 101/2017 confermava la volontà dell'Amministrazione di destinare il budget assunzionale alla stabilizzazione dei n. 4 Tecnici di cat. C che prestavano servizio presso la Sala Operativa di Protezione Civile. Soccorreva per la parte restante il budget del tempo determinato, come previsto dall'art. 20, comma 3, del Decreto Legislativo 75/2017.

La determinazione e l'utilizzazione del budget 2019 e 2020 veniva invece rinviata, per le stesse motivazioni che ne consigliano il presente rinvio.

L'assunzione con contratto a tempo indeterminato dei n. 4 Tecnici cat. C da stabilizzazione è stata regolarmente effettuata con decorrenza 1 gennaio 2018.

Le novità introdotte dalla Legge di stabilità per l'anno 2018

Con l'aggiornamento del Piano di fabbisogno 2018/2020 si prendeva atto che la norma di calcolo per la quota assunzionale di competenza alla quale far riferimento era contenuta nell'art. 1, comma 228, Legge 208/2015 (di stabilità 2016) che, intervenendo sull'art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 senza modificarne la disciplina, aveva riformulato le quote delle assunzioni negli enti locali, prevedendo in particolare per gli anni 2016, 2017 e 2018 un tetto di spesa pari al 25% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente. La elevazione della percentuale di turnover stabilita dall'art. 22 del D.L. 24/04/2017, n. 50, convertito con modificazioni, con legge 21/06/2017, n. 96 non si applicava alle Città metropolitane che restavano con un turnover al 25%. Dal 2019 in poi la normativa nulla disponeva e quindi si poteva ipotizzare un turnover al 100%. Tuttavia prudenzialmente non veniva effettuata alcuna previsione per le annualità 2019/2020.

La legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di stabilità 2018) all'art. 1, comma 845, prevede quanto segue:
"A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi

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

Pertanto, una volta verificato che l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20% delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III e che la spesa complessiva di personale rispetta i limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014, il budget assunzionale per l'annualità 2018 può essere elevato dal 25% al 100% delle cessazioni dell'annualità precedente.

A tal proposito si riporta il prospetto di verifica del rapporto spesa di personale/spesa corrente:

MACROAGGREGATO	Consuntivo 2017
Spesa Macroaggregato 101-Redditi da lavoro dipendente	18.922.148,76
Spesa Macroaggregato 109- Altre spese correnti	210.449,00
Spesa Macroaggregato 102- irap	1.145.532,21
FPV Spesa macro 1.01 (BPS)	849.582,97
- FPV Entrata Macro 1.01 (BPE)	-543.340,98
Totale spesa di personale (A)	20.584.371,96
Entrate Correnti TIT I	109.006.792,15
Trasferimenti Correnti TIT II	69.879.322,82
Entrate Extratributarie TIT III	23.062.752,02
Totale Entrate Tit I II III (B)	201.948.866,99
Incidenza % di A su B	10,19%

Con riferimento alla dotazione organica, si conferma quanto riportato nelle sezioni di seguito indicate del Piano di fabbisogno 2017/2019 e 2018/2020, come aggiornate con la D.C.M. n. 75 del 18/10/2017:

- Gli interventi a sostegno della disabilità
- La nuova dotazione costruita sulle professionalità
- Il ripristino del risparmio utile da pre pensionamento
- Progressioni verticali

Per conseguenza si richiamano integralmente anche i tre allegati alle deliberazioni più volte citate che verificano la compatibilità del costo teorico della nuova dotazione organica con l'obbligo di riduzione imposto dall'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014 n. 190 e forniscono informazioni in merito alla distribuzione dei dipendenti di ruolo della Città Metropolitana di Firenze per genere, titolo di studio e fasce di età.

A seguito delle verifiche effettuate dal Direttore Generale con i Dirigenti incaricati in sede di approvazione del DUP 2018/2020 e predisposizione di proposta di revisione della dotazione organica teorica, con esclusione di quella riferita al Mercato del lavoro, essa è stata così rideterminata:

inquadramento	Posti coperti di cui alla DCM n. 75/2017	INCREMENTO RIMODULATO PER PROFESSIONALITA'	DOTAZIONE OTTIMALE DELLA METROCITTA'
Dirigenti	7	2 dir. tecnici	9
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	456

Alla data del 1 aprile 2018 il confronto fra la dotazione organica della città metropolitana (con esclusione del mercato del lavoro) ed il fabbisogno teorico complessivo è la seguente:

inquadramento	Dotazione organica al 1° aprile 2018	Fabbisogno teorico complessivo	Piano assunzionale teorico massimo
Dirigenti	9 (di cui n. 1 T.D)	9	=
Cat. A ruolo	2	2	=
Cat. B ruolo	154	157	3
Cat. C ruolo	161	195	34
Cat. D ruolo	81	93	12
TOTALI	407	456	49

Capacità assunzionale 2018

L'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni dall'esterno (stabilizzazioni, scorrimento graduatorie e concorsi) per l'annualità 2018 è confermato nell'importo stabilito con D.C.M. n. 101/2017 con la sola esclusione della percentuale di abbattimento del 25%, che non viene più applicata; dal budget assunzionale così calcolato deve essere detratto l'importo già utilizzato per le n. 4 stabilizzazioni di cat. C pari ad € 84.301,36. Il budget assunzionale tuttora a disposizione è pari ad € 120.494,39 come risulta dallo schema che segue:

Cessazioni 2017	Importo	Budget 2018
2	38.430,86	
8 (pre-fornero)	166.983,05	
Totale	204.795,75	204.795,75
	A detrarre: importo utilizzato per n. 4 stabilizzazioni cat. C	- 84.301,36
	Budget a disposizione dopo le stabilizzazioni	120.494,39

In merito alle modalità di calcolo del budget si ricorda che alla quota parte di budget derivante dalle cessazioni ordinarie (pensionamento, dimissioni, decesso) è stata aggiunta 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. Si ricorda infine che nelle cessazioni considerate non sono compresi i dipendenti in quota "categorie protette" e neppure i dipendenti assegnati al Mercato del Lavoro.

Aggiornamento del Piano del fabbisogno 2018

Una volta individuato il budget assunzionale disponibile sulla base della normativa sopravvenuta si procede pertanto a valutarne il suo utilizzo tenendo conto di quanto fino ad oggi stabilito e descritto nelle premesse del presente aggiornamento.

In particolare si rileva che le procedure di mobilità attivate nell'anno 2017 hanno avuto esiti non sempre esaustivi e quindi, rispetto al fabbisogno deliberato per l'annualità 2017, restano da assumere:

- n. 3 Tecnici cat. C (geometri/periti)
- n. 2 Amministrativi cat. C
- n. 1 Tecnico cat. D (ingegnere)
- n. 1 Amministrativo cat. D

Sulla base delle esigenze tuttora vigenti all'interno dell'ente, più volte rappresentate da tutta la Dirigenza di Area Tecnica ed ampiamente descritte nei Piani di fabbisogno di cui il presente costituisce aggiornamento, resta rilevante la carenza di figure tecniche; a tal proposito si richiama in ultimo la nota prot. n. 567 del 20/3/2018 dell'A.S. Pianificazione Territoriale Strategica con la quale si manifesta la necessità di procedere alla assunzione di una figura tecnica cat. D con il profilo di "Geologo", in possesso anche di conoscenze informatiche riferite all'uso degli strumenti GIS e SIT. Questa figura potrà essere impiegata per attività tecniche che attengono la realizzazione di OO.PP. (quali redazione di relazioni geologiche e assistenza in cantiere per attività di scavo), ma sarà prioritariamente destinata ad occuparsi sia delle istruttorie che attengono le movimentazioni terra e le sistemazioni agrarie per il rilascio di autorizzazioni del vincolo idrogeologico sia delle fattispecie tecniche richieste per la redazione dello strumento di pianificazione territoriale metropolitana. La suddetta richiesta risulta peraltro assolutamente in linea con gli indirizzi espressi dalla recente normativa, la quale pone l'accento sulla necessità di inserire all'interno delle PP.AA. figure dotate di professionalità specifiche, innovative e professionalmente qualificate.

Si ricorda inoltre che di recente si è verificata l'improvvisa cessazione dal servizio di una figura cat. D Tecnica dovuta a dimissioni volontarie per vincita concorso presso altro Ente.

Preso atto che la mobilità volontaria ha dato esiti decisamente infruttuosi nella cat. C, sia amministrativa che tecnica, in primo luogo si ravvisa l'opportunità di procedere con l'attivazione di un nuovo bando per mobilità sulla cat. B3 area amministrativa, confermata come categoria di accesso autonomo dall'esterno dalla pre-intesa sul nuovo CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali sottoscritta il 21/02/2018. In secondo luogo si conferma l'assunzione per mobilità di una unità cat. D amm.va, già prevista nel 2017, ma non ancora attuata. Infine si prevede di elevare da uno a due le assunzioni per mobilità di Tecnici cat. D (ingegnere/architetto), visti gli esiti tutto sommato positivi che si sono realizzati su queste figure, confermando così il numero complessivo già stabilito con il Piano 2017 con l'incremento destinato alla sostituzione della cessazione imprevista.

In merito alla utilizzazione del budget assunzionale, si ritiene di doverlo destinare ad una progressiva professionalizzazione della struttura dell'Ente, con la previsione di assumere dall'esterno, tramite procedure concorsuali specifiche, pur nel rispetto delle disposizioni contenute all'art. 34bis D.Lgs. 165/2001, delle seguenti figure cat. D:

- n. 1 Tecnico Geologo, con le caratteristiche sopra descritte
- n. 1 Tecnico – Ingegnere
- n. 3 Amministrativi per l'implementazione delle strutture che si occupano di “Soggetto Aggregatore”, di Performance e Controlli interni, di gestione Servizi Innovativi.

Pertanto il residuo budget assunzionale 2018 viene così utilizzato:

BUDGET 2018	CAT	PROFILO	N.	IMPORTO	TOTALE
120.494,39	D	TECNICO	2	22.930,57	45.861,14
	D	AMMINISTRATIVO	3	22.930,57	68.791,71
totale			5		114.652,85
Resto assunzionale, da riportare all'annualità 2019					5.532,46

In ordine alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato annualità 2018 di sottolinea quanto segue:

- è confermata l'autorizzazione allo scorrimento delle vigenti graduatorie per mobilità a copertura di posti vacanti per cessazioni improvvise o per motivata mobilità in uscita;
- viene valutata positivamente la cosiddetta “mobilità a scambio” fra dipendenti della stessa categoria e profilo;
- per l'assunzione da graduatoria vengono prioritariamente utilizzate graduatorie della Città Metropolitana o di altri Enti dello stesso Comparto;

Il totale dei posti dei quali si auspica l'immediata copertura nell'anno 2018 è pari a 9 unità, tutte comprese nella dotazione organica ottimale, approvata in ultimo con D.C.M. n. 75/2017.

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

cat	n.	profilo	competenze	oneri + irap	Totale cadauno	TOTALE
B3	1	amm.vo	19.957,08	7.120,69	27.077,77	27.077,77
D1	4	amm.vi	23.102,59	8.243,01	31.345,60	125.382,40
D1	4	tecnici	23.102,59	8.589,54	31.692,14	126.768,56
totale						279.228,73

Sull'annualità 2019 essa trova copertura sul Bilancio di previsione approvato, in quanto compresa nel piano di fabbisogno 2017/2019. Per l'annualità 2018 si può fondatamente ritenere che l'assunzione del suddetto personale si svilupperà progressivamente nel corso dell'anno; pertanto il relativo finanziamento viene garantito all'interno della spesa di personale approvata in sede di Bilancio di previsione 2018/2020 a valere sul residuo finanziamento del Piano di fabbisogno 2017/2019, integrato dalle economie derivanti da cessazioni inizialmente non previste o da altre economie di spesa.

Le progressioni verticali

L'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 ha introdotto per il triennio 2018/2020 la possibilità di procedere con procedure selettive riservate al personale di ruolo per l'accesso alla categoria superiore, nel limite delle vigenti facoltà assunzionali e per un numero di posti pari ad un massimo del 20% di quelli previsti per i concorsi di pari categoria e fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

L'articolo 22, comma 15, del d.lgs 75/2017, infatti, dispone quanto segue: *“Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, **possono** attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando **il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno**. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate **non può superare il 20% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni** come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono **prove** volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore”*.

Preso atto che nel presente Piano di fabbisogno il numero dei posti di cat. D di cui si prevede la copertura tramite concorso pubblico è pari a cinque unità, un posto di area amministrativa viene destinato alla progressione verticale, secondo la disciplina di maggior dettaglio che sarà inserita nell'apposita sezione del Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

Tale scelta, che fa seguito alla volontà più volte espressa dall'Amministrazione di utilizzare tutti gli strumenti messi a disposizione del Legislatore per la valorizzazione del personale in servizio presso l'Ente, costituisce una prima attuazione di questo istituto, a cui seguiranno altre per categorie o aree diverse, una volta raggiunte le quote stabilite dall'art. 22, comma 15, del d.lgs 75/2017 e quindi compatibilmente con le limitazioni assunzionali disposte dalla Legislazione di volta in volta vigente.

Assunzioni flessibili annualità 2018

L'attivazione di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato è soggetta in primo luogo ad un vincolo di carattere finanziario: l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 prevede infatti che la spesa per personale a tempo determinato non deve superare la spesa sostenuta nell'anno 2009 allo stesso titolo, che è pari ad euro 1.364.947,14.

Nell'anno 2018 la spesa che si prevede attualmente di sostenere a questo titolo, già finanziata in Bilancio, è la seguente:

n.	fattispecie	inquadramento	Spesa 2018
1	art. 110 2° c. Tuel	Q.D.U.	88.400,00
2	art. 90 Tuel	D3	106.750,62
1	art. 36 Tupi	D3	26.564,05
3 al 40%	art 90 Tuel in convenzione	D1	94.969,37
			316.684,04

Dal punto di vista giuridico si richiama l'art. 9 del D.Lgs. 75/2017, il quale ha innovato in maniera significativa l'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 che risulta così formulato:

Art. 36 Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile

1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

2. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.

2-bis. I rinvii operati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai contratti collettivi devono intendersi riferiti, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN.

3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le amministrazioni redigono, dandone informazione alle organizzazioni sindacali tramite invio all'Osservatorio paritetico presso l'Aran, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari del rapporto nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali, da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.

4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.

5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

5-quater. I contratti di lavoro (...) posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.

5-quinquies. Il presente articolo, fatto salvo il comma 5, non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA), a tempo determinato presso le istituzioni scolastiche ed educative statali e degli enti locali, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. Per gli enti di ricerca pubblici di cui agli articoli 1, comma 1, e 19, comma 4, del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, rimane fermo quanto stabilito dal medesimo decreto.

Quindi, fermo restando l'obbligo per le PP.AA. di far fronte ad esigenze di carattere ordinario esclusivamente mediante assunzioni con contratto a tempo indeterminato, il ricorso a forme di lavoro flessibile è

ammesso soltanto per **comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale** e nei limiti della normativa vigente.

Preso atto di una serie di richieste assunzionali avanzate dalle Direzioni dell'Ente, con il presente Piano di fabbisogno vengono autorizzate ulteriori assunzioni con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato nei limiti dell'importo complessivo a base annua, oneri compresi, di € 400.000,00, per le casistiche di seguito indicate:

- attività di recupero di arretrato, per il periodo esclusivamente limitato a tale recupero;
- esigenze di carattere stagionale/eccezionale/innovativo, debitamente documentate;
- realizzazione di progetti specifici, il cui finanziamento è garantito da soggetti esterni.

In ogni caso deve essere garantito il rispetto non soltanto della normativa di settore, ma anche delle disposizioni contenute nel CCNL, con particolare riferimento a quelle che entreranno in vigore con la sottoscrizione definitiva della pre-intesa siglata il 21/02/2018.

Tali assunzioni, da realizzare anche con gli strumenti del contratto di formazione e lavoro e con contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, saranno comunque legate al finanziamento della spesa, che dovrà essere preventivamente garantita sul Bilancio di previsione 2018/2020, e saranno destinate prioritariamente:

- all'applicazione del nuovo CCNL, giuridico (e nuove relazioni sindacali – sviluppo del piano performance) ed economico (sperimentazione art. 23, comma 4 d.lgs 75/2016),
- all'aggiornamento banca dati per il monitoraggio delle OOPP,
- agli adempimenti conseguenti al piano di riordino dei mezzi pubblicitari,
- al supporto tecnico dell'Ufficio territoriale del TPL per controllo e regolarizzazione fermate TPL,
- alla organizzazione del nuovo archivio di deposito dell'ente, cartaceo e informatico (flussi documentali e conservazione digitale,
- all'applicazione di "buone pratiche" per la redazione del bilancio consolidato,
- alle attività volte all'efficientamento energetico degli edifici.