

## 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 del corrente 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 nella Città Metropolitana 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.

Esso è attualmente in corso di attuazione; in questa sede se ne confermano integralmente le previsioni per l'anno 2018 relative alle assunzioni da procedura concorsuale sia a tempo indeterminato che determinato, laddove non ancora effettuate, ed in particolare:

- n. 2 D Amministrativo per concorso pubblico (assunzioni già effettuate)
- n. 1 D Tecnico Geologo per concorso pubblico (assunzione già effettuata)
- n. 1 D Tecnico – Ingegnere – per concorso pubblico (assunzione già effettuata)
- n. 1 D Amministrativo per progressione verticale (assunzione da effettuare – bando in scadenza il 10.12.2018)
- n. 4 D con contratto formazione lavoro per profili professionali specialistici (ingegnere gestionale, ingegnere impiantista, ingegnere dei trasporti, ingegnere informatico), i cui bandi

prevedono la scadenza per la presentazione delle domande al 6.12.2018 (G.U.R.I. n. 88 del 6.11.2018)

Esso autorizza inoltre lo scorrimento delle graduatorie per mobilità a copertura di posti che si rendessero vacanti per cessazioni improvvise o per motivata mobilità in uscita e valuta positivamente le cosiddette "mobilità a scambio" fra dipendenti della stessa categoria e profilo.

Prevede inoltre l'attivazione di 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.

Al momento risultano in servizio con tale rapporto flessibile n. 9 figure, elevabili a 12 a seguito di variazione di bilancio che ne finanzia l'incremento a fronte di sopravvenute emergenze legate principalmente al monitoraggio dei ponti presenti sulla viabilità di competenza della Città Metropolitana.

Si rileva peraltro che il Piano di fabbisogno di personale anno 2018 appare sostanzialmente conforme agli indirizzi contenuti nelle recenti 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.

Con il presente aggiornamento del Piano di fabbisogno 2019/2021 saranno invece soggette a nuova verifica e aggiornamento le altre previsioni assunzionali, ad oggi non realizzate.

### ➤ **Aggiornamento del Piano di fabbisogno 2019/2021**

L'aggiornamento del Piano di fabbisogno 2019/2021, che costituisce allegato all'aggiornamento DUP 2019/2021, 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.

Prenderà 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. 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, almeno per l'anno 2019 e per alcune attività, 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 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 occorre pertanto conformarsi nella redazione del presente aggiornamento del Piano di Fabbisogno 2019/2021.

## 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 2018 è stato elaborato avendo come riferimento la “dotazione organica” teorica approvata con DCM n. 75 del 18/19/2017, che muoveva da proposte avanzate dalla Dirigenza, sintetizzate e verificate dagli uffici della Direzione Generale dell'Ente nell'anno 2017 e rispettosa dei tetti di spesa sopra descritti. Tale dotazione dovrà essere tuttavia rivista alla luce delle Linee di indirizzo.

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

Con l'aggiornamento del Piano di fabbisogno 2018/2020 si prendeva atto che 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 per l'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, ed infatti la previsione assunzionale 2018 teneva conto di questo nuovo limite.

Al momento non vi sono informazioni tali da far ipotizzare un cambiamento in merito alla percentuale di turn over da utilizzare; più incerto appare invece il **budget assunzionale** che sarà disponibile per le assunzioni, soprattutto 2020/2021, a fronte dell'incertezza sul numero e categoria di personale che effettivamente cesserà dal servizio negli anni 2019 e 2020, anche con riferimento alle annunciate modifiche normative in tema di “diritto a pensione” che potrebbero elevare il numero delle cessazioni in maniera significativa.

I dati più attendibili fanno riferimento al ripristino del risparmio utile da pre-pensionamento riportato nell'aggiornamento del Piano di fabbisogno 2018/2020, approvato con D.C.M. n. 101/2017, a cui si aggiungono i dati riferiti all'annualità 2021.

Tali budget saranno integrati con quelli derivanti dalle cessazioni correnti, ad oggi difficilmente prevedibili. Occorre tuttavia rilevare che, prima di procedere al loro utilizzo, sarà necessario seguire le procedure previste dalle Linee di indirizzo in corso di adozione con particolare riferimento all'esclusione di criteri di mera sostituzione e tenendo sempre in evidenza le regole di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità della spesa.

Di seguito il prospetto che non tiene conto del personale del Mercato del lavoro, in quanto funzione trasferita alla Regione, del personale cessato appartenente alle categorie protette, che non concorre al budget assunzionale e del personale cessato nel 2018 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 sei mesi di servizio effettivo, senza aver esercitato il diritto alla riassunzione in servizio.

Dopo attenta verifica, il budget assunzionale derivante da pre-pensionamento è stato depurato dalle cessazioni anno 2015 del personale assegnato alle funzioni trasferite; sono state invece considerate le cessazioni 2016 in quanto tutto il personale rimasto presso la Città metropolitana era stato riassegnato e svolgeva funzioni proprie dell'Ente al momento della cessazione.

CAPACITA' ASSUNZIONALI						
	Anno di cessazione	n. dipendenti cessati/cessandi	Totale tabellari dei conteggiati	% applicata	Quota assunzionale	CAPACITA' ASSUNZIONALE SULL'ANNO
<b>Budget 2019</b>	2018	10	200.093,20	100%	200.093,20	414.971,75
	ripristino prefornero	10	214.878,55	100%	214.878,55	
<b>Budget 2020</b>	2019	3	66.936,48	100%	66.936,48	130.691,47
	ripristino prefornero	3	63.754,99	100%	63.754,99	
<b>Budget 2021</b>	2020	5	104.579,41	100%	104.579,41	150.440,55
	ripristino prefornero	2	45.861,14	100%	45.861,14	

Ulteriore vincolo di cui occorre tener conto è riferito alla 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.**

Ulteriore limite è legato al **rispetto dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5bis, del D.L. 90/2014.**

Il bilancio 2019 tiene conto del personale in servizio o in corso di assunzione e quindi risulta ridotto per effetto delle spese, non più sostenute, relative al personale riallocato a seguito del trasferimento di funzioni (Regione, Stato). Al fine di rendere omogenea la comparazione delle spese, la media del triennio 2011-2013 è stata ridotta del 30%, percentuale di riduzione obbligatoria prevista dal comma 421 della legge di stabilità per l'anno 2015.

Le recenti Linee Guida hanno introdotto ulteriori elementi di cui occorre tener conto nella predisposizione del piano di fabbisogno.

Al fine di garantire il rispetto degli equilibri di finanza pubblica si richiamano pertanto alcune precisazioni contenute nella disciplina dagli articoli 6 e 6-ter del d.lgs 165/2001 in materia di vincoli finanziari, così come precisati nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018

Nelle citate linee guida è stato sottolineato che è necessario predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione, pertanto, deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica.

Le linee guida obbligano quindi le amministrazioni a determinare la **dotazione di spesa potenziale, che deve essere contenuta nei limiti vincolistici previsti dall'art 557-quater della legge 296/2006 così come integrato dall'art. 3, comma 5bis, del DL90/2014**, in base alla quale devono essere considerati anche gli oneri derivanti dal rientro a tempo pieno del personale non assunto a part-time, del rientro del personale in comando ed in aspettativa.

Contrariamente a quanto inizialmente ipotizzato in coerenza con la Deliberazione n. 9 del 9.11.2009 della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie, la Deliberazione n. 106/2018/PAR della CdC dell'Umbria precisa poi che le nuove assunzioni non debbono comunque determinare il superamento del limite di spesa complessiva fissato dall'art. 1, comma 421 della legge n. 190/2014 (come ribadito sia dal comma 844 che dal successivo comma 845), limite non modificato dagli incrementi retributivi determinati dal CCNL 2016/2018.

La dimostrazione del rispetto del tetto secondo quanto previsto dall'art 557-quater della legge 296/2006 così come integrato dall'art. 3, comma 5bis, del DL90/2014 e secondo le linee guida FP del 8/5/2018 viene quindi riportata tenendo conto della spesa di personale complessivamente finanziata sull'annualità 2019.

	<b>Media triennio 2011-2013</b>	<b>Media 2011-2013 ridotta del 30%</b>	<b>PREVISIONE 2019 SPESA bilancio 557/2006</b>	<b>PREVISIONE 2019 SPESA POTENZIALE DMFP 8/5/18</b>
Spesa Macro 101-Redditi da lavoro dipendente	34.324.107,60		16.980.941,18	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		240.577,00	240.577,00
Spesa Macroaggregato 102- irap	2.292.590,00		1.192.957,13	1.192.957,13
> spesa per dotazione potenziale (DM FP 8/5/18)				<b>544.304,92</b>
FPV Spesa macro 1.01 (BPS)	435.692,00		579.035,85	579.035,85
- FPV Entrata Macro 1.01 (BPE)	0,00		-527.560,39	-527.560,39

		<b>26.341.959,47</b>	<b>19.048.929,66</b>	<b>19.593.234,58</b>
Spesa Macroaggregato 101- BUONI PASTO			198.000,00	198.000,00
Spesa Macroaggregato 101- ANF			124.500,00	124.500,00
<b>Totale spesa di personale (A)</b>	<b>37.631.370,68</b>	<b>26.341.959,47</b>	<b>19.371.429,66</b>	<b>19.915.734,58</b>
- Rimborsi comandi in uscita (B)	-156.010,00	-109.207,00	-67.043,00	-67.043,00
<b>Totale spesa di personale (A) al netto comandi U</b>	<b>37.475.360,68</b>	<b>26.232.752,47</b>	<b>19.304.386,66</b>	<b>19.848.691,58</b>
- Componenti escluse (B)	-6.657.556,63	-4.660.289,64	-3.230.867,78	-2.560.492,70
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (art.1 c 557 l.296/2006) (A)-(B)</b>	<b>30.817.804,04</b>	<b>21.572.462,83</b>	<b>16.073.518,88</b>	<b>17.288.198,88</b>
			<b>-25,49%</b>	<b>-19,86%</b>

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 e quindi non prende in considerazione il rinnovo contrattuale.

Esaminati i tetti di spesa di cui l’aggiornamento del piano dovrà tener conto, si ravvisa l’opportunità di fornire alcune informazioni relative all’andamento del posti coperti dal 2015 (data di entrata in funzione della Città metropolitana) alla data del 1° novembre c.a. che comprende quindi le cessazioni dei dipendenti assegnati al Mercato del Lavoro.

Vengono inoltre esaminati i dati relativi al rispetto delle quote d’obbligo imposte dalla Legge 68/1999.

Si ricorda infine che sono disponibili e vengono integralmente richiamate le statistiche sul personale in servizio relative al genere, all’età e al titolo di studio posseduto, che sono state allegate al Piano di fabbisogno 2019/2021 approvato con DCM n. 50/2018; al momento infatti non si rilevano scostamenti rilevanti, tali da motivare una loro revisione.

### Andamento dei posti coperti e del personale con contratto di lavoro flessibile 2015/2018

Nella lettura dei dati 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.

Anno	Assunzioni	Cessazioni	
<b>2015</b>			
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	
<b>totali</b>	<b>2</b>	<b>253</b>	
<b>2016</b>			
comparto ruoli		34	
dirigenti ruolo		1	
comparto T.D.		1	
dirigenti T.D.			
<b>totali</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	
<b>2017</b>			
comparto ruoli	3	5	
dirigenti ruolo			
comparto T.D.	3	5	
dirigenti T.D.	2	1	
<b>totali</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	
<b>2018</b>			
Fino al 31/10/2018			
comparto ruoli	9	80	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.			
<b>totali</b>	<b>16</b>	<b>139</b>	

Rapporti lavoro al 1° novembre 2018	
dirigenti ruolo	7
dirigenti T.D.	2



ruoli cat. D	82
ruoli cat. C	159
ruoli cat. B	150
ruoli cat. A	2
T.D. cat. D	2
T.D. cat. C	3
<b>totali P.I.</b>	<b>407</b>
operai forestali	15
<b>TOTALE</b>	<b>422</b>

### 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 recentemente 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 2018 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.

<b>PROSPETTO ex L. 68/1999 presunto al 31/12/2018</b>	
base imponibile	419
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
<b>rispetto quota disabili</b>	<b>più 7</b>
<b>rispetto quota categ. prot.</b>	<b>più 1</b>

### 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 approvati, di cui il presente costituisce aggiornamento.

Peraltro la consistenza della dotazione organica nella sua nuova veste era stata in qualche modo anticipata con D.C.M. n. 26 del 18/04/2018 (secondo aggiornamento al Piano di Fabbisogno del Personale 2018/2020) che aveva avvicinato i fabbisogni teorici, tipici delle cosiddette dotazioni organiche, alla effettiva consistenza numerica del personale in servizio e di quello assumibile, compreso nei piani di fabbisogno approvati. L'ultima dotazione organica approvata risulta quindi la seguente, presentata adesso accorpando le tabelle presenti nella deliberazione n. 26 del 18/04/2018:

inquadramento	Posti stabili coperti di cui alla DCM 75/2017	DOTAZIONE OTTIMALE DELLA METROCITTA' (DCM 75/2017)	Posti stabili coperti al 1° aprile 2018 (escluso Mercato Lavoro)	Fabbisogno teorico complessivo
Dirigenti	7	9	9 (di cui n. 1 a t.d.)	9
Cat. A ruolo	2	2	2	2
Cat. B ruolo	157	157	154	157
Cat. C ruolo	158	195	161	195
Cat. D ruolo	79	93	81	93
<b>TOTALI</b>	<b>403</b>	<b>456</b>	<b>407</b>	<b>456</b>

Al fine della definizione del piano di fabbisogno 2019/2021 il Direttore Generale, con nota docin. n. 1736/2018 del 29.09.2018, 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 inoltre di segnalare 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 Generale 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; l'esame di tale problematica sarà affrontato successivamente in quanto la richiesta di nuovo personale avanzata eccede la normale programmazione assunzionale e necessita di approfondimenti specifici.

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.

La dotazione organica che ne deriva è quella promanante dal seguente percorso, offrendo in panoramica l'andamento successivo alla D.C.M. n. 50 del 27 giugno 2018 ove il Piano di Fabbisogno 2019/2021 venne introdotto:

Aree professionali	Personale al 1/06/2018 (DCM 50/2018)	Cessazioni successive (avvenute e previste fino al 1/01/2019)	Riammissione in servizio	Assunzioni successive al 1/06/2018 (avvenute e previste fino al 31/12/2018)	Cambio profilo	Dotazione stabile al 1/01/2019
dirigenti	8	-1				7
Cat. D amm.vo	34	-1		2		35
Cat. D inform.	4					4
Cat. D Avv.	4					4
Cat. D tecn	32		1	2		35
Cat. D vigilanza	8					8
Cat. C amm.vo	74	-2			1	73
Cat. C inform.	9					9
Cat. C tecn.	47	-1				46
Cat. C vigilanza	31				-1	30
Cat. B amm.vo	63	-4				59
Cat. B inform.	1					1
Cat. B tecn.	88	-3				85
Cat. A aus.tec.	2					2
<i>totali</i>	405	-12	1	4		398
Extra comparto	15					15
<b>TOTALE</b>	<b>420</b>	<b>-12</b>	<b>1</b>	<b>4</b>		<b>413</b>

PERSONALE STABILE 2019							
Aree professionali	Dotazione stabile al 1/01/2019	Cessazioni 2019	Procedura verticale in corso	Assunzioni proposte da Dirigenti nella ricognizione 2019	Assunzioni programmate anno 2019	Progressioni verticali programmate anno 2019	Dotazione stabile ottimale 2019 con assunzioni programmate
dirigenti	7	-1			1		8
Cat. D amm.vo	35		1	3	3		38
Cat. D inform.	4				1		5
Cat. D Avv.	4						4
Cat. D tecn	35			4	1	1	37
Cat. D vigilanza	8	-1		1	1		8
Cat. D altre aree				1			0
Cat. C amm.vo	73	-1		10	7	1	80
Cat. C inform.	9						9
Cat. C tecn.	46			7	2		48
Cat. C vigilanza	30			1			30
Cat. B amm.vo	59						59
Cat. B inform.	1						1
Cat. B tecn.	85						85
Cat. A aus.tec.	2						2
<i>totali</i>	<i>398</i>	<i>-3</i>	<i>1</i>	<i>(27)</i>	<i>16</i>	<i>2</i>	<i>414</i>
Extra comparto	15						15
<b>TOTALE</b>	<b>413</b>	<b>-3</b>	<b>1</b>		<b>16</b>	<b>2</b>	<b>429</b>

Aree professionali	PERSONALE FLESSIBILE 2019		
	Somministrazione	Tempi determinati	C.F.L.
dirigenti		1	
Cat. D amm.vo	1		
Cat. D inform.			1
Cat. D Avv.		1	
Cat. D tecn	4		2
Cat. D vigilanza			
Cat. D altre aree			1
Cat. C amm.vo	4		
Cat. C inform.			
Cat. C tecn.	5		
Cat. C vigilanza		3	
Cat. B amm.vo			
Cat. B inform.			
Cat. B tecn.			
Cat. A aus.tec.			
<i>totali</i>	<i>14</i>	<i>5</i>	<i>4</i>
Extra comparto			
<b>TOTALE</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

TOTALE DOTAZIONE OTTIMALE ANNO 2019
9
39
6
5
43
8
1
84
9
53
33
59
1
85
2
437
15
<b>452</b>

### Progressioni verticali

In sede di definizione 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, attualmente in corso, 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 del 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 2019/2021.**

### **ANNUALITA' 2019**

Esaminate le richieste pervenute dalle Direzioni e le compatibilità di bilancio, nel rispetto dei limiti di spesa sopra descritti si espone quanto segue:

Per quanto riguarda i **rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato** le previsioni di bilancio 2019 finanziano un importo pari ad € 400.000,00 oltre oneri ed IRAP, compreso nel budget assunzionale teorico.

Con tale importo si prevede di finanziare l'assunzione, attraverso graduatorie proprie o di altri enti, delle seguenti figure professionali per un **numero stimato di 11 unità**:

- n. 1 Dirigente amm.vo/contabile da graduatoria vigente – tale assunzione si rende necessaria al fine di non ridurre il numero complessivo dei Dirigenti in servizio, quale numero minimo necessario al funzionamento dell'ente
- n. 1 cat. D informatico
- n. 1 cat. D amministrativo
- n. 1 cat. D di vigilanza
- n. 2 cat. D Tecnico (di cui n. 1 per progressione verticale)
- n. 3 cat. C amministrativo (di cui n. 1 per progressione verticale)
- n. 2 cat. C tecnico

E' mantenuto anche il finanziamento di alcune figure che sono cessate dopo la predisposizione del Bilancio di previsione, per motivazioni varie e al di fuori della normale programmazione.

Per la loro sostituzione con figure aventi professionalità analoga e per la sostituzione di figure professionali che potranno cessare in corso d'anno si prevede l'utilizzazione dello strumento della mobilità volontaria, eccedente il budget assunzionale.

Il presente piano assunzionale prevede fin da ora l'assunzione con la suddetta modalità di:

- n. 5 cat. C amministrativi per sostituzione personale cessato in area amministrativa
- n. 2 cat. D amministrativi

Per quanto riguarda i **rapporti di lavoro flessibile** le previsioni di bilancio 2019 finanziano:

- n. 3 cat. C/D al 40% - Staff del Sindaco – per sei mesi
- n. 1 art. 90 cat. D per sei mesi
- n. 1 Dirigente, art. 110, comma 2, TUEL per sei mesi
- n. 1 cat. D3 Avvocato per dodici mesi
- n. 3 cat. C Polizia per otto mesi medi
- n. 4 cat. D CFL per dodici mesi
- n. 14 cat.C/D contratti somministrazione lavoro per dodici mesi
- n. 1 Dirigente, art. 110, comma 1, TUEL per dodici mesi (non compreso nel tetto di spesa di cui all'art. 9, comma 28, DL 78/2010)

Il costo delle competenze principali, pari ad **€ 884.437,11.=** inclusi gli incrementi contrattuali, è

compreso nel tetto di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 che è pari ad € 897.513,25.= (calcolato prima dell'applicazione del rinnovo contrattuale)

Naturalmente il bilancio di previsione finanzia anche gli oneri corrispondenti.

Al momento non sono ancora scaduti i bandi per l'attivazione dei Contratti di formazione e lavoro in cat. D; tuttavia le domande al momento pervenute sono in numero limitato.

Il presente piano assunzionale prevede fin da ora che, qualora non si riesca a coprire tutti i posti disponibili, si procederà con l'attivazione di bandi ulteriori in profili di corrispondente qualifica professionale e quindi di cat. D/C, appartenenti a profili analoghi.

Ritenuto lo strumento in questione particolarmente rispondente alle esigenze di reperimento sul mercato di professionalità specifiche da sviluppare all'interno dell'Ente, si prevede di attivare n. 2 nuovi contratti di formazione e lavoro di cat. D, area amministrativa/contabile, profilo di cui l'ente è particolarmente carente anche in relazione alle future cessazioni previste con decorrenza 1/1/2020, fermo restando il rispetto dei tetti di spesa vigenti.

### **ANNUALITA' 2020/2021**

Al momento il bilancio di previsione anni 2020/2021 non prevede un budget specifico per nuove assunzioni. Tuttavia non prevede neppure la eliminazione del finanziamento dei posti coperti da personale che potrà cessare nel corso degli anni considerati, stante l'incertezza sull'andamento delle cessazioni; quindi le nuove assunzioni sono da ritenersi finanziate qualora vadano a sostituire personale cessato in corso d'anno.

Si premette comunque che, allo stato attuale delle funzioni assegnate alla Città metropolitana, l'obiettivo prioritario sarà quello di tendere verso la ricerca di professionalità sempre più adeguate agli obiettivi, pur nel sostanziale mantenimento del numero complessivo dei dipendenti in servizio, già decisamente ridotto dopo i blocchi assunzionali degli ultimi anni.

Al fine di programmare adeguatamente le assunzioni per tali annualità, fatte salve norme sopravvenute ed esigenze al momento sconosciute, si prevede di destinare il budget assunzionale come segue:

- n. 1 cat. D amministrativo
- n. 2 cat. C Amministrativo
- n. 2 cat. C Tecnici
- n. 1 cat. C di Vigilanza

Si prevede inoltre:

- di mantenere l'attuale dotazione organica dirigenziale, pari a n. 9 Dirigenti
- di finanziare la prosecuzione dei contratti di formazione lavoro e le assunzioni a tempo determinato per il tempo strettamente necessario a portare a termine le attività legate alle esigenze straordinarie che ne hanno motivato l'attivazione, nel rispetto delle limitazioni di legge;
- di procedere mediante procedure di mobilità alla copertura dei posti che si rendessero disponibili per cessazioni improvvisate o mobilità in uscita;
- nel 2021 si prevede di utilizzare il budget assunzionale per la trasformazione dei Contratti di formazione e lavoro attivati nel 2019.

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

Con riferimento alla provvista 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. 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 0,51 e, nel secondo caso, a 0,31.

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 29.566.647,00, 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, 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 43,79% e quindi superiore alla percentuale minima di riduzione richiesta dall'art. 1, comma 421, della legge n. 190/2014.**

CATEGORIA	COSTO INDIVIDUALE ANNUO *	Personale 08/04/14	COSTO COMPLESSIVO ANNUO	Forza lavoro in programmazione	costo individuale annuo CCNL 2018	COSTO COMPLESSIVO ANNUO
profilo vigilanza						

C	37.494,00	35	1.312.290,00	31	37.526,68	1.163.327,00
D1	40.057,00	8	320.456,00	8	40.201,68	321.613,42
D3	44.771,00	1	44.771,00	1	45.134,68	45.134,68
<b>altro</b>						
A	31.297,00	2	62.594,00	2	30.971,74	61.943,49
B1	32.684,00	78	2.549.352,00	47	31.831,36	1.496.073,84
B3	34.055,00	170	5.789.350,00	98	34.009,77	3.332.957,39
C	35.905,00	281	10.089.305,00	141	35.706,51	5.034.618,39
D1	38.420,00	116	4.456.720,00	63	38.427,70	2.420.944,92
D3	43.112,00	71	3.060.952,00	27	43.274,12	1.168.401,29
<b>dirigenza</b>						
DIR	125.409,00	11	1.379.499,00	8	138.821,14	1.110.569,15
<b>TOT. COMPARTO</b>						
		<b>773</b>	<b>29.065.289,00</b>	<b>426</b>		<b>16.155.583,58</b>
<b>FORESTALI (FUORI DOTAZIONE ORGANICA)</b>						
	33.423,87	15	501.358,00	15	30.964,00	464.460,00
<b>TOTALE PERSONALE</b>						
		<b>788</b>	<b>29.566.647,00</b>	<b>441</b>		<b>16.620.043,58</b>
<b>RIDUZIONE DELLA DOTAZIONE OTTIMALE RISPETTO AL COSTO COMPLESSIVO ANNUO DEL PERSONALE ALL'8/04/2014</b>			<b>30,00%</b>			<b>-43,79%</b>

\* 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 DL 78/2010. Con la stessa metodologia si attribuisce la quota relativa allo straordinario art. 38 CCNL 2000

Aliquota inail come media ponderata delle aliquote delle singole posizioni. Aliquota inail per il profilo vigilanza è quella propria del profilo

**b) personale dirigente:** si considera quale trattamento economico il tabellare ed una quota del fondo determinata come valore medio

Il 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 è stato invece verificato nel prospetto riportato nella sezione riguardante i tetti di spesa. Il calcolo è stato effettuato secondo i criteri stabiliti dalla Corte dei Conti - Sezione autonomie - con delibera n.16/AUT/2009 del 9 novembre 2009.