

AGGIORNAMENTO PIANO DI FABBISOGNO 2022-2024

Con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 88 del 29 novembre 2021 si è proceduto ad aggiornare il Piano di Fabbisogno 2022/2024, approvato con precedente DCM 70/2021

Al fine di predisporre necessaria integrazione pare opportuno riepilogare le procedure già concluse nel 2021 e quelle in corso di istruttoria/attuazione (al momento della redazione del presente documento).

ANNO 2021- ASSUNZIONI A RUOLO PERFEZIONATE al 31/12				
<i>Cat. Profilo.</i>	<i>Piano di riferimento</i>	<i>Procedura</i>	<i>Data assunzione</i>	<i>Settori di assegnazione</i>
B tec	d.C.M. 28/2019	Avviamento ex L. 56/1987	01/07/21	Protezione civile
C amm	d.C.M. 82/2020	Mobilità ex art. 30 Tupi	01/04/21	Espropri
C amm	d.C.M. 82/2020	Mobilità ex art. 30 Tupi	01/05/21	Istruzione
C amm	d.C.M. 82/2020	Mobilità ex art. 30 Tupi	01/05/21	Ragioneria
C amm	d.C.M. 109/2020	Graduatoria da convenzione	03/05/21	Cultura, turismo
C tecn	A.S.M. 29/2020	Mobilità ex art. 30 Tupi	01/07/21	Viabilità
D amm	d.C.M. 109/2020	Graduatoria da convenzione	17/05/21	Sanzioni amm.ve
D amm	d.C.M. 109/2020	Graduatoria da convenzione	07/06/21	Personale
D amm	d.C.M. 109/2020	Graduatoria da convenzione	17/05/21	Serv Informatici
D amm	d.C.M. 109/2020	Graduatoria da convenzione	03/05/21	Ragioneria
D amm	d.C.M. 111/2018	Conversione CFL	15/07/21	Ragioneria
D amm	d.C.M. 111/2018	Conversione CFL	15/07/21	Stipendi
D tec	d.C.M. 34/2018	Conversione CFL	17/06/21	Trasporti
D tec	d.C.M. 68/2019	Graduatoria propria (cod. 71)	01/10/21	Edilizia
D infor	d.C.M. 34/2018	Conversione CFL	15/04/21	Controllo gestione
D infor	d.C.M. 34/2018	Conversione CFL	01/06/21	Serv. Informatici
D infor	d.C.M. 109/2020	Graduatoria in convenzione	22/11/21	Serv. Informatici
DIRIG.	d.C.M. 109/2020	Mobilità ex art. 30 Tupi	01/11/21	Q.D.U.
D infor	d.C.M. 109/2020	Graduatoria in convenzione	30/12/21	Serv. Informatici
D tec	d.C.M. 68/2019	Graduatoria propria (cod. 72)	30/12/21	Edilizia

Relativamente allo STATUS DELLE PROCEDURE IN CORSO di avanzata istruttoria, si rileva che:

- In merito al pubblico concorso (cod. 73) per la copertura di 9 posti in cat. C in data 14 dicembre è stata pubblicata la graduatoria definitiva;
- nella procedura selettiva riservata interna ex art. 22 c. 15 D.Lgs. 75/2017 per la copertura di n. 3 posti in cat. C area amministrativa son state espletate le prove scritte.

Si confermano le PROCEDURE IN CORSO DI REDAZIONE E DI PROSSIMO AVVIO, sempre per assunzioni a ruolo, concernono:

✓ la pubblicazione di n. 4 bandi di verticali interne riservate (art. 22 c. 15 D.Lgs. 75/2017), esattamente come confermato dalla D.C.M. n. 70 del 29/09/2021 citata, da Piani 2020 e 2021:

- un posto in cat. D Tecnico;
- un posto in cat. D Amm.vo;
- un posto in cat. D Vigilanza;
- un posto in cat. C Tecnico;

✓ L'avviamento a selezione tramite A.R.T.I (art. 16 Legge 56/1987) di n. 3 operai in cat. B1, di cui un posto residuo da programmazione 2019/2021 con D.C.M. n. 28/2019 per le ragioni sopra evidenziate, e n. 2 posti introdotti con l'ultima D.C.M. n. 70/2021.

CONFERMA ED INTEGRAZIONE RECLUTAMENTI PROVENIENTI DA PIANO 2020 E 2021 e 2022

Con Deliberazioni C.M. nn. 109/2020 e 70/2021 è stato disposto l'assunzione di n. 4 unità amministrative in categoria C dall'esterno (da graduatoria/mobilità), incrementate di 1 unità con DCM 88/2021;

Sempre con tali deliberazioni veniva programmata la provvista di n. 3 unità tecniche in cat. D dall'esterno (da graduatoria/mobilità) che quivi si convalidano.

Con il presente aggiornamento si ritiene peraltro opportuno, viste le esigenze manifestate dai dirigenti interessati, prevedere che delle 3 unità tecniche cat D una sia considerata ambientale.

Parimenti vengono confermate le procedure concorsuali da attivare per la copertura di n. 3 posti in cat. D area amministrativa con contratto formazione e lavoro, come programmate con D.C.M. 109/2000 (P.d.F. 2021/2023); in aggiunta, con DCM 88/2021 stante ulteriori sopravvenute cessazioni per ragioni di economicità e unicità del bando, si prevedeva la copertura di ulteriori due nuovi 2 posti in cat. D amm.vo CFL, valutando che alla luce della tempistica di approvazione dei progetti da parte di A.R.T.I., di avvio dei bandi e delle fasi concorsuali successive la presa servizio di tali 5 unità in CFL possa soltanto realizzarsi nel 2022.

Con il presente Piano si conferma altresì per l'anno 2022:

- la conversione a tempo indeterminato di n. 12 contratti formazione e lavoro in cat. D in scadenza nell'anno 2022 (6 Tecnici e 6 Amministrativi);
- l'assunzione di n. 1 Dirigente Tecnico e n. 1 Dirigente Amministrativo;

Con l'approvazione del presente aggiornamento, per sopravvenute esigenze legate all'attuazione del PNRR, si ritiene opportuno da un lato non procedere all'assunzione di una unità in cat. D amministrativa da pubblica graduatoria da destinare alle Risorse Umane, dall'altro incrementare le unità C profilo tecnico, attingendo alla graduatoria del concorso codice 73, nel rispetto delle seguenti tempistiche:

- a) 3 unità cat C tecnica a decorrere dal 1° gennaio
- b) 1 unità cat C tecnica non prima del 1° febbraio
- c) 2 unità cat C tecnica a decorrere dal 1° giugno

Le assunzioni di cui alle lettere b) e c) con le rispettive decorrenze, potranno essere attivate solo previo accertamento del decorso del termine per la conservazione del posto a seguito di dimissioni volontarie richiesto dai dipendenti cessati nel corso del presente anno.

Riassuntivo delle procedure assunzionali da perfezionare/attivare come da programmazione 2020/2022 quivi integrata:

- n. 2 unità in cat. D area amministrativa/contabile da mobilità;
- n. 3 unità area amministrativa in cat. C da progressione verticale interna (in corso);
- n. 1 unità in cat. D area tecnica per progressione verticale interna (bando in pubblicazione);
- n. 1 unità in cat. D area amministrativa per progressione verticale interna (bando in pubblicazione);
- n. 1 unità in cat. D area vigilanza per progressione verticale (bando in pubblicazione);
- n. 1 unità in cat. C area tecnica per progressione verticale (bando in pubblicazione);
- n. 9 unità in cat. C area tecnica con funzioni di geometra (concorso cod 73 concluso);

n.6 unità in cat. C area tecnica con funzioni di geometra (concorso cod 73 concluso) alle condizioni sopra indicate;

n. 5 unità in cat. C area amministrativa dall'esterno (da graduatoria/mobilità);

n. 3 unità in cat. D area tecnica dall'esterno (da graduatoria/mobilità) di cui 1 unità ambientale;

n. 3 unità da avviamento in cat. B1 operai (procedura da istruire con ARTI);

n. 5 unità in cat. D area amministrativa C.F.L. (progetti approvati da ARTI).

A seguito delle suddette modifiche ed integrazioni, la dotazione organica presunta dell'Ente al 31/12/2024

Dotazione presunta dell'Ente al 31/12/2024

Inquadramento	Dotazione organica
Dirigenti	8
Ruoli categoria D	115
Ruoli Polizia Metropolitana cat. D	9
Ruoli categoria C	146
Ruoli Polizia Metropolitana cat. C	33
Ruoli categoria B	108
Ruoli categoria A	1
TOTALE	414

rispetta la dotazione organica ottimale richiamata nel dettaglio dalla DCM 54/2021 che permette il rispetto del limite stabilito dall'art. 1 comma 421 Legge 190/20214 con la quale si conferma la riduzione della dotazione organica ottimale rispetto al costo complessivo annuo del personale rappresentato alla data del 8 aprile 2014

- tabella di sintesi della dotazione ottimale di cui alla DCM54/2021:

Inquadramento	Dotazione organica
Dirigenti	8
Ruoli categoria D	117
Ruoli Polizia Metropolitana cat. D	9
Ruoli categoria C	158
Ruoli Polizia Metropolitana cat. C	37
Ruoli categoria B	134
Ruoli categoria A	1
TOTALE	465

In merito al rispetto del “tetto di spesa” ex art. art 557- quater della legge 296/2006 si richiama integralmente quanto riportato nel Piano di fabbisogno allegato alla DCM 88/2021. Infatti il presente Piano di fabbisogno è ancora basato sul budget assunzionale e quindi sull'utilizzo della spesa del personale cessato per coprire le assunzioni programmate. Pertanto nessuna variazione della spesa complessiva può intervenire negli anni considerati rispetto a quella dell'anno precedente.

Per i rapporti flessibili, rimane confermata la previsione contenuta e dettagliata nelle deliberazioni C.M. n. 54/2021 n. 70/2021 ed 88/2021.

∞∞∞∞∞∞∞

Con D.lgs.n. 162/2019 c.d milleproroghe all'art. 17 infatti quanto previsto per i Comuni è stato esteso alle Province ed alle Città Metropolitane

*L'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, prevede: «1-bis. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, **le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato** in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, **non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati**, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione **sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.** I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.*

Risulta pertanto evidente che le disposizioni di cui all'art. 33 hanno innovato radicalmente la disciplina concernente le facoltà assunzionali di regioni ed enti locali, determinando il superamento delle regole basate sul principio del turn over e sui budget assunzionali e introducendo conseguentemente un sistema maggiormente flessibile, **incentrato sul rispetto della sostenibilità finanziaria della spesa di personale**, pur nel rispetto della vigente normativa che riguarda il contenimento della spesa di personale prevista dall'art. 1, comma 557 e seg., della Legge n. 296/2006, secondo cui gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.

L'Anci, con una nota trasmessa alle amministrazioni interessate, ha fatto una prima previsione degli effetti espansivi del nuovo DM sulla base dei bilanci approvati

La Città Metropolitana di Firenze secondo queste prima stima dell'Anci si trova al disotto della soglia definito per ciascuna fascia demografica dallo schema di decreto e potrebbe pertanto incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, con una stima di aumento medio di unità di personale pari a 78 unità divise fra le differenti categorie.