

PIANO DI FABBISOGNO 2021/2023

Il Piano triennale di Fabbisogno del personale, che sarà allegato al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021/2023, viene redatto in conformità alle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche 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.

Come il precedente Piano di Fabbisogno 2020/2022, che era stato approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 68 del 27/11/2019, aggiornato con Atto del Sindaco metropolitano n. 29 del 27/5/2020 (recepito nella Variazione n. 3 al DUP 2020/2022 approvata con dCM n. 43 del 17/6/2020) e con deliberazione di Consiglio metropolitano n. 82 del 29/10/2020, si sviluppa 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 della Città Metropolitana di Firenze e con gli obiettivi specifici individuati con cadenza triennale.

Per la redazione del Piano si è proceduto, come indicato nelle citate Linee di indirizzo, ad un'attività di analisi "quantitativa", anche con riferimento ai cosiddetti fabbisogni standard, e "qualitativa", cioè riferita a tipologie di professioni e competenze maggiormente rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione. In questo contesto il concetto di "dotazione organica", costituita dal personale in servizio e da quello di cui si prevede l'assunzione nel Piano triennale, 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. All'interno di questi tetti, la declinazione delle categorie, profili e professionalità ha trovato la sua definizione nel Piano triennale ed annuale.

ANALISI DI CONTESTO

a) La dotazione costruita sui fabbisogni e le professionalità

Per questo paragrafo si rimanda a quanto riportato nell'aggiornamento al Piano di fabbisogno 2020/2022 approvato con Atto del Sindaco metropolitano n. 29 del 27/5/2020 (recepito nella Variazione n. 3 al DUP 2020/2022 approvata con dCM n. 43 del 17/6/2020 e nel DUP 2021/2022 approvato con dCM n. 71 del 30/9/2020), con le sole variazioni derivanti dall'inserimento di una ulteriore figura di cat. D necessaria per far fronte ad una razionalizzazione delle funzioni facenti capo alla Polizia Metropolitana, come richiesto con nota prot. n. 2120 del 15/9/2020 dal Comandante.

A seguito della modifica apportata, si aggiornano:

- la tabella di sintesi della dotazione dell'ente al 31/12/2023 risultante dall'accoglimento delle segnalazioni di fabbisogno avanzate dalla Dirigenza
- la tabella di verifica del rispetto della percentuale minima di riduzione della spesa di cui all'art. 1, comma 421, della legge n. 190/2014

Dotazione dell'ente al 31/12/2023

Inquadramento	Dotazione organica
Dirigenti	8
Categoria D a ruolo	117
Polizia metropolitana cat. D	9
Categoria C a ruolo	159
Polizia metropolitana cat. C	37
Categoria B a ruolo	134
Categoria A a ruolo	1
TOTALI	465

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

CATEGORIA	COSTO INDIVIDUALE ANNUO *	Personale 08/04/2014	COSTO COMPLESSIVO ANNUO	Forza lavoro con dotazione organica ottimale	costo individuale annuo CCNL 2018	COSTO COMPLESSIVO ANNUO
profilo vigilanza						
C	37.494,00	35	1.312.290,00	37	38.039,61	1.407.465,57
D1	40.057,00	8	320.456,00	8	40.554,91	324.439,28
D3	44.771,00	1	44.771,00	1	45.419,19	45.419,19
altro						
A	31.297,00	2	62.594,00	1	31.756,30	31.756,30
B1	32.684,00	78	2.549.352,00	48	33.162,04	1.591.777,92
B3	34.055,00	170	5.789.350,00	86	34.670,01	2.981.620,86
C	35.905,00	281	10.089.305,00	159	36.539,27	5.809.743,93
D1	38.420,00	116	4.456.720,00	93	39.091,02	3.635.464,86
D3	43.112,00	71	3.060.952,00	24	43.896,58	1.053.517,92
dirigenza						
DIR	125.409,00	11	1.379.499,00	8	138.821,14	1.110.569,12
TOT. COMPARTO		773	29.065.289,00	465		17.991.774,95
FORESTALI (FUORI DOTAZIONE ORGANICA)	33.423,87	15	501.358,00	13	30.964,00	402.532,00
TOTALE PERSONALE		788	29.566.647,00	478		18.394.306,95
RIDUZIONE DELLA DOTAZIONE OTTIMALE RISPETTO AL COSTO COMPLESSIVO ANNUO DEL PERSONALE ALL'8/04/2014				30,00%		-37,79%

Dalla precedente tabella risulta una riduzione del 37,79% e quindi superiore alla percentuale minima di riduzione richiesta dall'art. 1, comma 421, della legge n. 190/2014.

Per quanto riguarda la **verifica della copertura** della cosiddetta quota d'obbligo ex legge n. 68/2009 si conferma quanto riportato nel Piano di fabbisogno approvato con dCM n. 68/2019 e quindi il rispetto dei parametri di legge come accertato dal Prospetto informativo inviato ai sensi

dell'art. 9 comma 6 Legge 68/1999 e ricevuto dai competenti uffici dell'Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego in data 24/1/2020 prot. n. 41520.

Si rinvia all'**allegato A** per un'analisi sul personale con contratto a tempo indeterminato, con contratto di formazione e lavoro e con contratto di somministrazione (esclusi Direttore Generale, Segretario Generale e personale ex art. 90 TUEL) in servizio alla data del 1°/9/2020, con particolare riferimento alla distribuzione in categorie, profili, attività di assegnazione, titolo di studio posseduto, fasce di età.

Si rinvia inoltre all'**apposita Sezione del DUP 2021/2023** per una più approfondita evoluzione negli anni 2015/2020 del personale dell'Ente, con focus specifici su età, titolo di studio, assegnazione alle funzioni ecc.

b) Andamento dei posti stabilmente coperti e del personale con contratto di lavoro flessibile dal 2015 al 1° dicembre 2020

Nella lettura dei dati relativi alle assunzioni e alle cessazioni nel corso degli anni considerati occorre tener presente che la Provincia, prima, e la Città Metropolitana, dopo, sono state in "blocco assunzionale" dal 2012 al 2016 e che il budget assunzionale per l'anno 2017 era pari al 25% delle cessazioni dell'annualità precedente. Per effetto del blocco, inoltre, non erano presenti "resti assunzionali", di cui invece hanno beneficiato altri Enti Locali. Le assunzioni anno 2017 e 2018 hanno esaurito quasi completamente il budget assunzionale delle rispettive annualità.

Si precisa che i dati tengono conto anche del personale assunto/cessato ex art. 90 TUEL e art. 110, commi 1 e 2, TUEL e i contratti di formazione e lavoro. Non tengono conto del personale in convenzione. Il personale che viene assunto e cessa nello stesso anno viene riportato in entrambe le colonne dell'anno medesimo.

Anno		Assunzioni	Cessazioni	
2015				
comparto ruoli			249	di cui n. 166 trasferiti in Regione (L.R. 70/2015) con decorrenza 1°/1/2016
dirigenti ruolo			3	
comparto T.D.	1			
dirigenti T.D.	1	1		
<i>totali</i>	<i>2</i>	<i>253</i>		
2016				
comparto ruoli			34	
dirigenti ruolo			1	
comparto T.D.			1	
dirigenti T.D.				
<i>totali</i>	<i>0</i>	<i>36</i>		
2017				
comparto ruoli	3		5	
dirigenti ruolo				
comparto T.D.	3		5	
dirigenti T.D.	2		1	
<i>totali</i>	<i>8</i>	<i>11</i>		

2018				
comparto ruoli		14	86	di cui n. 123 trasferiti ad ARTI (L.R. 28/2018) con decorrenza dal 28/6/2018
dirigenti ruolo		1	1	
comparto T.D.		6	58	
dirigenti T.D.				
<i>totali</i>		21	145	
2019				
comparto ruoli		17	32	
dirigenti ruolo		1		
comparto T.D.		6	4	
dirigenti T.D.			2	
<i>totali</i>		24	38	
2020				
Aggiornato alla data del 1° dicembre 2020				
comparto ruoli		13	19	
dirigenti ruolo				
comparto T.D.		13	1	
dirigenti T.D.				
<i>totali</i>		26	20	

Rapporti lavoro al 1° dicembre 2020	
dirigenti ruolo	8
dirigenti T.D.	0
ruoli cat. D	86
ruoli cat. C	157
ruoli cat. B	127
ruoli cat. A	1
I.D. cat. D (di cui n. 1 somministrati)	18
I.D. cat. C (di cui n. 5 somministrati)	5
Art. 90	2
<i>totali P.I.</i>	404
operai forestali	13
TOTALE	417

c) Stato di attuazione del Piano di Fabbisogno 2020/2022

Il Piano di Fabbisogno 2020 risulta in parte già attuato mediante assunzione delle seguenti figure:

- n. 1 C Vigilanza – mobilità
- n. 5 C Vigilanza – concorso
- n. 4 C Amministrativo – concorso
- n. 1 D Tecnico – mobilità (a valere sul budget assunzionale)
- n. 1 D Avvocato - stabilizzazione
- n. 6 D Amministrativo CFL
- n. 5 D Tecnico – Ing. Civile CFL
- n. 1 D Tecnico – Ing. dei trasporti CFL

Altra parte del **Piano di fabbisogno 2020** è in corso di imminente attuazione, ed in particolare:

- n. 2 B Tecnico – Avviamento a Selezione Pubblica (art. 16 legge 53/1987): l'Avviso è in pubblicazione in Gazzetta Ufficiale e presso i Centri per l'impiego; in precedenza non si era potuto procedere in quanto l'art. 40 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, con legge 24 aprile 2020, n. 27, aveva sospeso per due mesi le procedure di avviamento a selezione di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56; successivamente l'art. 76 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, ha modificato l'art. 40 del suddetto decreto portando a quattro mesi tale sospensione;
- n. 1 C Amministrativo – concorso: con atto dirigenziale n. 3233 del 30/11/2020 è stata disposta l'assunzione con decorrenza 30/12/2020 tramite utilizzo di una graduatoria dell'Unione Montana dei Comuni del Mugello;
- n. 3 C Geometra – concorso: in data 16 settembre 2020 è stato pubblicato il bando di mobilità esterna con scadenza della presentazione delle domande per il 19 ottobre 2020; l'unico candidato è stato dichiarato idoneo e si è in attesa di acquisire il definitivo parere favorevole alla mobilità da parte della Città Metropolitana di Bologna, ente di provenienza;
- n. 3 C Amministrativo per progressione verticale: la procedura è stata avviata con la pubblicazione del bando in data 23 novembre 2020;
- n. 2 D Tecnico / impiantista - concorso: sono state bandite n. 2 selezioni, si è già provveduto all'ammissione dei candidati ed alla nomina delle Commissioni, l'effettuazione delle prove è sospesa per effetto della normativa anti-COVID;
- n. 2 D Amministrativo – mobilità: la procedura si è conclusa con la rinuncia di entrambe le candidate ammesse; l'assunzione viene quindi confermata tramite concorso.

Per quanto non ancora attuato si rinvia a quanto previsto nel Piano fabbisogno 2021/2023.

PIANO DI FABBISOGNO 2021/2023

L'art. 33 del D.L. 30/4/2019, n. 34 convertito, con modificazioni, con la Legge 28 giugno 2019, n. 58 è stato recentemente modificato mediante l'inserimento disposto dall'art. 17, comma 1, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8 (in vigore dal 1 marzo 2020) del comma 1.bis il quale recita: *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. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Tale disposizione, già prevista per le Regioni ed i Comuni ai commi 1 e 2, viene estesa alle Province e Città Metropolitane con decorrenza dall'entrata in vigore del Decreto che individuerà i parametri di virtuosità.

Al momento non si è in grado di prevedere i tempi per l'effettiva entrata in vigore di questa norma che cambia completamente la logica di redazione del piano di fabbisogno, seguendo quella innovativa, già tracciata con le Linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche: eliminazione del cosiddetto budget assunzionale, inteso come tetto alla spesa legato alle cessazioni, e valorizzazione delle effettive esigenze assunzionali, con l'unico limite del rispetto della virtuosità degli indicatori di bilancio, come definiti dal decreto.

Anche il presente Piano di Fabbisogno viene pertanto redatto tenendo conto dei vincoli consueti, con particolare riferimento al rispetto dei cosiddetti budget e tetti di spesa, in conformità a quanto in ultimo confermato dalla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti Lombardia con deliberazione n. 124 del 23/9/2020.

a) Sintesi del Piano assunzionale 2020/2021/2022/2023

Di seguito si riporta la sintesi del Piano di fabbisogno 2020/2021/2022/2023 che integra e sostituisce tutti i Piani in precedenza approvati, ma al tempo stesso conferma tutte le procedure in corso di espletamento o concluse a valere sull'annualità 2020 e ciò al fine di rendere evidente il rispetto dei budget assunzionali tuttora vigenti. Infatti il Piano di fabbisogno 2021 utilizza i resti del Piano 2020 e così per gli anni successivi, senza applicare la previsione dell'art. 3, comma 5-sexies, del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito in legge 11 agosto 2014 n. 114, così come modificato da ultimo dal D.L. 28 gennaio 2019 n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019 n. 26 (*Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over*).

A differenza degli anni precedenti, vengono prese in considerazione anche le cessazioni della Dirigenza, visto che nei prossimi anni raggiungono i limiti di età attualmente vigenti tre dirigenti amministrativi in servizio presso l'Ente, di cui uno nel corso del 2021 e due nel corso del 2022.

Con il presente Piano assunzionale si conferma in complessive otto unità la dotazione dirigenziale dell'Ente, prevedendo l'assunzione di una figura dirigenziale tecnica nel 2021, e di due figure dirigenziali nel 2022, di cui una amministrativa e l'altra tecnica. La sostituzione di due dirigenti amministrativi con figure aventi profilo tecnico è, infatti, ritenuta maggiormente

funzionale all'espletamento delle funzioni fondamentali della Città Metropolitana, di profilo prevalentemente tecnico e di programmazione (viabilità, edilizia scolastica, pianificazione strategica, ecc.).

Tali nuovi ingressi potranno essere effettuati anche prima della data prevista per le rispettive cessazioni al fine di garantire un ingresso più graduale all'interno dell'Ente ed al tempo stesso anticiparne l'operatività, utilizzando il budget assunzionale proveniente dalle cessazioni delle annualità precedenti, comparto e dirigenza.

Tale opportunità è confermata dalla Deliberazione n. 17 dell'11/6/2019 della Corte dei Conti Sezione Autonomie la quale afferma che i budget differenziati hanno avuto valenza soltanto negli anni 2016, 2017 e 2018, per cui oggi si parla di budget assunzionale unificato per tutto il personale a tempo indeterminato.

Questa unicità - afferma la Corte - è confermata dal nuovo regime (art. 33 D.L. 34/2019), al momento in applicazione a Comuni e Regioni, in quanto il legislatore fa riferimento ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente.

La Corte conclude:

“I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all'art. 14-bis, comma 1, lett. a) del d.l. n. 4/2019, il riferimento “al quinquennio precedente” è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni”.

Tale modalità di calcolo risulta prudentiale e consente di tenere costantemente sotto controllo la spesa di personale anche in relazione con il bilancio dell'ente, inteso nel suo complesso.

Per le assunzioni 2022 viene considerato anche il budget derivante dalla cessazione dei dirigenti.

Si precisa che per i Comuni sono già entrate in vigore le nuove disposizioni per la programmazione assunzionale, pertanto la Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 1374 dell'8/6/2020 stabilisce che a far data dal 20 aprile 2020 le mobilità di personale non sono più “neutre” ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali.

Prudenzialmente e fatti salvi ulteriori approfondimenti nel corso di attuazione del presente Piano, anche le mobilità effettuate dopo la data suddetta (20 aprile 2020) sono considerate nell'utilizzo del budget assunzionale 2020; sulle annualità 2021/2022/2023 non si prevedono distinzioni sotto questo punto di vista e quindi tutte le assunzioni previste sono considerate ai fini dell'utilizzo dei budget assunzionali delle rispettive annualità in quanto potrebbero pervenire da Enti per i quali l'uscita di personale non è più “neutra”. L'unica eccezione è data da una procedura di mobilità già avviata: poiché l'unico candidato è dipendente da un'altra Città Metropolitana, si ritiene che la mobilità, qualora si concretizzasse, è ancora da considerare neutra.

Le verifiche sul rispetto dei tetti di spesa e dei budget assunzionali sono riportate nei paragrafi successivi con riferimento al Piano di fabbisogno di seguito descritto.

Anno 2020

n. 2 B Tecnico – concorso

n. 1 C Vigilanza – mobilità (già effettuata)

n. 5 C Vigilanza – concorso (già effettuate)

n. 1 C Geometra – mobilità da Città Metropolitana di Bologna *escluso dal budget assunzionale*

n. 1 C Geometra – concorso

- n. 10 C Amministrativo – di cui n. 7 unità tramite concorso (di cui 5 già assunte) e n. 3 unità da assumere mediante progressione verticale
- n. 1 D Tecnico – mobilità *a valere sul budget assunzionale* (già effettuata)
- n. 2 D Tecnico / impiantista – concorso
- n. 1 D Tecnico per progressioni verticali
- n. 1 D Avvocato – stabilizzazione (già effettuata)
- n. 2 D Amministrativo – concorso
- n. 6 D Amministrativo CFL (già assunti)
- n. 5 D Tecnico – Ing. Civile CFL (già assunti)
- n. 1 D Tecnico – Ing. dei trasporti CFL (già assunto)

Anno 2021

- n. 1 C Tecnico specialista protezione civile
- n. 1 C Tecnico – progressione verticale
- n. 3 C Geometra
- n. 5 C Amministrativo – di cui n. 3 da concorso pubblico e n. 2 mediante progressione verticale
- n. 1 D Tecnico
- n. 1 D Tecnico Ingegnere strutturista
- n. 2 D Informatico
- n. 1 D Vigilanza – progressione verticale
- n. 3 D amministrativo di cui n. 2 da concorso pubblico e n. 1 mediante progressione verticale
Una delle due unità da concorso pubblico è destinata sin da ora al potenziamento dei Servizi Informativi dell'Ente
- n. 1 D Tecnico – (ex CFL)
- n. 2 D Informatico – (ex CFL)
- n. 2 D Amministrativo – (ex CFL)
- n. 3 D Amministrativi CFL
- n. 1 Dirigente tecnico

Anno 2022

- n. 1 C Vigilanza
- n. 6 D Amministrativo – (di cui n. 6 ex CFL)
- n. 6 D Tecnico – (di cui 6 ex CFL)
- n. 1 Dirigente tecnico
- n. 1 Dirigente amministrativo

Anno 2023

- n. 4 C Geometra
- n. 2 C Vigilanza
- n. 1 D Tecnico
- n. 3 D Amministrativi – (ex CFL)

Il prospetto che segue dà evidenza degli ingressi nell'Ente programmati nel periodo considerato; **non comprende la conversione dei CFL in assunzioni con contratto a tempo indeterminato in quanto i CFL sono già considerati nell'annualità di prima assunzione; non comprende neppure le ipotesi di copertura del posto mediante progressione verticale, in quanto non trattasi di ingresso di nuovo personale all'interno dell'Ente.**

Categoria	Profili	Anno 2020 fino al 1°/12/2020	Anno 2020 da effettuare	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Totale annualità 2020/2023	Profili
------------------	----------------	---	--	----------------------	----------------------	----------------------	---	----------------

B	Tecnico		2				2	B Tecnico
C	Amministrativo	5	2	3			10	C Amministrativo
	Geometra		2	3		4	9	C Geometra
	Tecnico spec. protezione civile			1			1	C Tecnico spec. protezione civile
	Vigilanza	6				1	2	C Vigilanza
D	Amministrativo	6	2	5			13	D Amministrativo
	Informativo			2			2	D Informativo
	Tecnico	7		1		1	9	D Tecnico
	Tecnico impiantista		2				2	D Tecnico impiantista
	Tecnico ingegnere strutturista			1			1	D Tecnico ingegnere strutturista
	Avvocato	1						D Avvocato
DIR	Amministrativo				1		1	DIR Amministrativo
	Tecnico			1	1		2	DIR Tecnico
Totale		25	10	17	3	7	62	Totale

b) sintesi delle Progressioni Verticali previste nel Piano

Il Piano di fabbisogno 2020/2021/2022/2023 conferma quanto stabilito con il precedente Piano in merito all'applicazione della disposizione di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 che ha introdotto per il triennio 2018/2020 procedure selettive riservate al personale di ruolo per l'accesso alla categoria superiore, purché 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.

Si ricorda che tale disposizione è stata modificata dall'art. 1, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8 (cd. Milleproroghe 2020) ed oggi così recita: “Per il triennio 2020-2022, 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 30% 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”.

Con il piano di fabbisogno 2018 tale opportunità è stata colta con l'attivazione di una procedura di cat. D, area amministrativa, previa introduzione al Titolo IV del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del nuovo (allora) art. 26 ter rubricato “Selezione verticale interna” come approvato con A.S.M. n. 19 dell'8/11/2018.

A seguito delle modifiche operate dal Milleproroghe 2020, e cioè il limite numerico del 30% e il periodo temporale di applicazione sugli anni 2020/2022, l'articolo regolamentare subisce una esplicita parziale decadenza del 1° comma nella parte riformata dalla legge, sui due punti variati, rimanendo impregiudicato nei successivi sei commi.

Un recente parere espresso con deliberazione n. 38 dell'11 giugno 2020 dalla Corte dei

Conti - Sezione regionale di controllo della Basilicata – pone la necessità di approfondire gli aspetti legati all’applicazione delle norme sopra citate con particolare riferimento alle modifiche della percentuale da applicare e sulla effettiva possibilità di effettuare nel 2020 progressioni previste nel 2019.

Infatti lo spostamento dell’orizzonte temporale nell’operatività dell’art. 22 comma 15 – dove il legislatore non ha previsto un regime transitorio di passaggio tra le procedure verticali riservate programmate nel PTFP 2018/2020 sotto il tetto percentuale del 20% ora soppresso e le stesse procedure programmate o da programmarsi nel PTFP 2020/2022 con il limite numerico del 30% - comporterà per l’Ente, in specie per questa fattispecie assunzionale la cui scelta è comunque soggetta a piena discrezionalità, l’applicazione del generale principio del “tempus regit actum”.

Il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale è un atto di programmazione generale che si pone a monte di ogni procedura di provvista umana, in quanto attività di analisi e di rappresentazione delle esigenze di forza lavoro dell’Ente sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, e troverà il suo sbocco nella procedura di reclutamento effettivo secondo la disciplina in questo ultimo momento applicata.

Conseguentemente i PTFP potranno essere modificati in corso d’anno, previa adeguata motivazione, nel rispetto delle procedure e dei criteri previsti dalle normative temporalmente vigenti durante le operative fasi assunzionali, previa copertura finanziaria.

Il Piano di fabbisogno 2019 aveva previsto l’attivazione della procedura per n. 2 unità di cat. C, area amministrativa e per n. 1 unità di cat. D, area tecnica; solo per la cat. D si erano verificate le condizioni per procedere - fatta salva ulteriore verifica in merito al principio del “tempus regit actum” su richiamato - mentre per la cat. C non si è raggiunto il numero sufficiente di assunzioni da concorso per procedere alla procedura di verticalizzazione.

Il Piano di fabbisogno 2020 confermava le suddette previsioni e le integrava con ulteriori figure professionali (n. 1 C Tecnico; n. 3 C Amministrativo; n. 1 D Tecnico; n. 1 D Amministrativo) con l’obiettivo di valorizzare le risorse umane in servizio presso la Città Metropolitana che ne abbiano i requisiti.

Con il presente Piano di fabbisogno si conferma la volontà più volte espressa dall’amministrazione di valorizzare i propri dipendenti favorendone la crescita professionale e quindi la volontà di effettuare le progressioni verticali. Entro il 2020 si attiveranno tutte le procedure per le quali se ne verificheranno le condizioni nel rispetto delle normative vigenti.

Con il Piano di fabbisogno 2021 è prevista l’attivazione di ulteriori procedure per la cat. C, area tecnica e amministrativa, e per la cat. D, area di vigilanza e amministrativa.

Di seguito si riporta un prospetto riepilogativo che sarà attivato a seguito di tutte le verifiche sopra citate:

Categoria	Profili	Progressioni 2020	Progressioni 2021	Totale progressioni 2020 - 2021	Profili
B	Tecnico				B Tecnico
C	Amministrativo	3	2	5	C Amministrativo
	Informativo				C Informativo
	Geometra				C Geometra
	Tecnico		1	1	C Tecnico
	Vigilanza				C Vigilanza
D	Amministrativo		1	1	D Amministrativo
	Informativo				D Informativo
	Tecnico	1		1	D Tecnico
	Tecnico impiantista				D Tecnico impiantista
	Tecnico ingegnere				D Tecnico ingegnere strutturista

	strutturista				
	Avvocato				D Avvocato
	Vigilanza		1	1	D Vigilanza
	Totale	4	5	9	Totale

c) rispetto dei tetti di spesa

c.1) art 557-quater della legge 296/2006

Di seguito si riporta la dimostrazione del rispetto del tetto 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, aggiornata in occasione della relazione sugli equilibri 2020.

Il presente Piano di fabbisogno è ancora basato sul budget assunzionale e quindi sull'utilizzo della spesa del personale cessato per coprire le nuove assunzioni programmate: poiché il Bilancio di previsione 2020/2022 è al momento redatto senza considerare le cessazioni non ancora realizzate e prevedendo ad anno intero le assunzioni realizzate nel corso del 2020, già proiettate sulle annualità successive, si conferma che l'attuazione del presente Piano di fabbisogno rispetta il tetto previsto dall'art 557-quater della legge 296/2006.

	Media triennio 2011-2013	Media 2011-2013 ridotta del 30%	equilibri 2020 SPESA bilancio 557/2006	PREVISIONE 2020 SPESA POTENZIALE DMFP 8/5/18
Spesa Macroaggregato 101-Redditi da lavoro dipendente	34.324.107,60		16.641.874,58	16.852.329,95
Spesa Macroaggregato 103-Redditi da lavoro interinale			398.934,21	433.134,20
Spesa Macroaggregato 109- Altre spese correnti	578.981,08		255.043,00	129.043,00
Spesa Macroaggregato 102- irap	2.292.590,00		1.060.470,40	1.087.849,95
> spesa per dotazione potenziale (DM FP 8/5/18)				460.657,75
FPV Spesa macro 1.01 (BPS)	435.692,00		639.086,00	639.086,00
- FPV Entrata Macro 1.01 (BPE)	0,00		-872.371,67	-487.682,93
		26.341.959,47	18.123.036,52	19.114.417,92
Spesa Macroaggregato 101- BUONI PASTO			173.800,00	193.800,00
Spesa Macroaggregato 101- ANF			124.500,00	139.486,46
Totale spesa di personale (A)	37.631.370,68	26.341.959,47	18.421.336,52	19.447.704,38
- Rimborsi comandi in uscita (B)	-156.010,00	-109.207,00	-98.551,85	-98.551,85
Totale spesa di personale (A) al netto comandi U	37.475.360,68	26.232.752,47	18.322.784,67	19.349.152,53
- Componenti escluse (B)	-6.657.556,63	-4.660.289,64	-2.347.530,21	-2.683.087,87
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (art.1 comma 557 l.296/2006) (A)-(B)	30.817.804,04	21.572.462,83	15.975.254,46	16.666.064,65
			-25,95%	-22,74%

c.2) rispetto del tetto di spesa sui contratti di lavoro a tempo determinato anno 2021

La presente verifica viene effettuata sull'annualità 2021 per tutte le figure previste nel presente piano; si precisa che sulle annualità 2021/2022 alcune di queste possono incidere solo per una limitata parte dell'anno, come residuo da ritardo sulla assunzione rispetto alla annualità programmata o cessazione per effetto dell'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato. La verifica è effettuata in maniera prudenziale confrontando la spesa base calcolata al 2009 con quella calcolata con lo stipendio alla data del 31/12/2018 e quindi tenendo conto del

rinnovo contrattuale intero.

Nel budget sono considerate anche le assunzioni ex art. 90 TUEL già effettuate e la spesa per la convenzione per l'utilizzo congiunto di figure assunte ex art. 90 TUEL dal Comune di Firenze sottoscritta il 31/12/2019. Viene inoltre inserita una ulteriore assunzione ex art. 90 TUEL alle dirette dipendenze del sindaco per l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico e di controllo.

Preso atto delle richieste pervenute da parte delle Direzioni di riferimento, viene accolta favorevolmente ed inserita nel prospetto di verifica dei budget di spesa la proroga per un'ulteriore annualità dei contratti di somministrazione in essere, l'attivazione di n. 3 nuovi contratti di somministrazione per un anno, con possibile decorrenza dal 16 novembre 2020, e l'attivazione di tre nuovi Contratti Formazione Lavoro cat. D con profilo amministrativo con possibile decorrenza dal 1°/4/2021.

Si precisa comunque che i budget legati ai diversi utilizzi (tempo determinato, somministrazione, art. 90/110, comma 2, TUEL) potranno essere utilizzati con una certa flessibilità, al verificarsi di economie sulle diverse categorie di spesa.

Tetto di spesa ex art. 9, c. 28, D.L. 78/2010	€ 897.513,25	
Spesa T.D.		€ 0,00
Spesa C.F.L.		€ 399.300,00
Spesa contratti di somministrazione		€ 296.100,00
Spesa art. 90 TUEL		€ 179.411,00
Totale	€ 897.513,25	€ 874.811,00

Tabella relativa ai Contratti di Formazione Lavoro complessivamente previsti nel presente piano ai fini del calcolo del budget T.D. anno 2021 e dell'ipotesi di conferma di copertura del posto con contratto a tempo indeterminato alla scadenza

	Unità C.F.L.	Direz. Assegnazione	Fase	Quota assunzionale su budget 2021	Quota assunzionale su budget 2022	Quota assunzionale su budget 2023
1	D Ing. Gestionale	Risorse Umane e Org.	Entrato 15/4/2019			
1	D Ing. Informatico	Servizi Finanz. E S.I.	entrato 1°/6/2019			
1	D Ing. Trasporti	Patrimonio e T.P.L.	entrato 17/6/2019			
1	D Economico	Servizi Finanz. E S.I.	entrato 15/7/2019			
1	D Economico	Risorse Umane e Org.	entrato 15/7/2019			
1	D amm.vo	Patrimonio e T.P.L.	entrata 18/5/2020			
1	D amm.vo	Dipart. Territoriale	entrato 18/5/2020			
1	D tecnico	Viabilità	entrato			

			18/5/2020			
1	D tecnico	Viabilità	entrato 18/5/2020			
1	D tecnico	Viabilità	entrato 3/6/2020			
1	D Economico	Dipart. Finanziario	entrato 3/6/2020			
1	D Ing. Trasporti	Patrimonio e T.P.L.	entrato 1°/7/2020			
1	D Economico	Risorse Umane e Org.	entrato 1°/7/2020			
1	D Ing. Civile	Edilizia	entrato 1°/10/2020			
2	D amm.vi	Patrimonio e T.P.L.	entrati 1°/10/2020			
1	D Ing. Civile	Edilizia	entrato 1°/11/2020			
2	D amm.vi	Dipart. Territoriale	in ingresso dal 1°/04/2021			
1	D amm.vo	Dipart. Finanziario	in ingresso dal 1°/04/2021			
20			TOTALE	€ 120.850,45	€ 290.041,08	€ 72.510,27

Tabella relativa ai contratti di somministrazione anni 2020/2021

Unità	Direz. Assegnazione	Decorrenza	Scadenza	Prima proroga fino al...	Seconda proroga fino al ...
C amm.vo	Risorse Umane e Org.	18/10/2018	17/10/2019	Ottobre 2020	Ottobre 2021
C tecnico	Viabilità	18/10/2018	17/10/2019	Ottobre 2020	Ottobre 2021
C tecnico	Viabilità	19/11/2018	18/11/2019	Novembre 2020	Novembre 2021
C tecnico	Viabilità	8/1/2019	7/1/2020	Gennaio 2021	Gennaio 2022
C amm.vo	Patrimonio e T.P.L.	14/1/2019	13/1/2020	Gennaio 2021	Gennaio 2022
D tecnico	Viabilità	19/11/2018	18/11/2019	Novembre 2020	Novembre 2021
D amm.vo	Dip. Territoriale	16/11/2020	15/11/2021		
D amm.vo	Dip. Territoriale	16/11/2020	15/11/2021		
D amm.vo	Dip. Finanziario	16/11/2020	15/11/2021		

d) rispetto dei budget assunzionali di spesa 2021/2022/2023

Di seguito si riportano i prospetti relativi al rispetto dei budget assunzionali con contratto a tempo indeterminato anno 2021, 2022 e 2023.

N.B. Nell'utilizzo del budget assunzionale 2021, 2022 e 2023 è compresa la copertura con contratto a tempo indeterminato dei posti corrispondenti ai CFL attivati nel corso degli anni 2019, 2020 e 2021.

Anno	Budget assunzionale	Resto anno precedente	Budget totale	Utilizzo
2020	€ 617.355,28			
		€ 317.538,65		
			€ 934.893,93	€ 570.669,21
2021	€ 361.416,96			
		€ 364.224,72		
			€ 725.641,68	€ 583.276,88
2022	€ 280.023,74			
		€ 142.364,80		
			€ 422.388,54	€ 403.942,87
2023	€ 248.565,69			
		€ 18.45,674		
			€ 267.011,36	€ 232.518,50

e) superamento del precariato nella pubblica amministrazione

Con l'assunzione con contratto a tempo indeterminato dell'unica figura professionale avente i requisiti, avvenuta in data 1°/8/2020, non sono presenti presso l'Ente altri contratti di lavoro a tempo determinato che potrebbero dar seguito ad ipotesi di stabilizzazione.

Per quanto riguarda i n. 20 contratti di formazione lavoro attivati presso l'Ente nel corso del 2019/2020/2021 si conferma che il presente Piano ne prevede la completa trasformazione in contratti di lavoro a tempo indeterminato a fronte di una percentuale del 60% prevista dalla norma come percentuale minima per procedere a nuove attivazioni di CFL.

f) fungibilità delle annualità di reclutamento

Per concludere, si richiama e si conferma integralmente quanto riportato nel paragrafo finale dei Piani di fabbisogno approvati con Atto del Sindaco Metropolitan n. 28 del 19/7/2019 e con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 68 del 27/11/2019 in merito alla *fungibilità in corso d'opera delle annualità di reclutamento*.

In particolare si conferma che, laddove sia possibile – in corso di attuazione del piano e prima dell'aggiornamento in sede di successivo DUP – acquisire le risorse umane a ruolo attraverso strumenti diversi (concorso o mobilità) o, al tempo stesso anticipare una assunzione prevista nell'annualità successiva, debbasi considerare prevalente la realizzazione dell'acquisizione di personale, con qualunque disciplina normativa sia stata poi raggiunta, naturalmente mantenendo invariata l'area delle professionalità ricercate e garantendo il rispetto di vincoli legati ai budget di spesa.

Tale fungibilità potrà avere riflessi anche sull'attivazione delle procedure di verticalizzazione, la cui percentuale è calcolata sulle assunzioni effettivamente realizzate mediante procedura concorsuale esterna.

g) utilizzo di graduatorie concorsuali concesse da altri Enti

L'art. 3, comma 61, legge 350/2003 ha previsto la possibilità di utilizzare graduatorie di altre Pubbliche Amministrazioni per la copertura di posti previsti nel Piano di Fabbisogno, anche con contratto a tempo indeterminato. Al fine di garantire imparzialità e neutralità nella scelta dell'ente concedente la Corte dei Conti della Sardegna - Sezione di controllo, deliberazione n. 36 del 20/6/2019, ha segnalato l'obbligo di individuare dei criteri di regolamentazione da applicare nella ricerca di vigenti graduatorie derivanti da procedure concorsuali avviate da altre pubbliche amministrazioni.

A tal fine l'art. 26 del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente, approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 94 del 17/6/2014, conteneva disposizioni in tal senso; in considerazione del tempo trascorso e dell'oggettiva difficoltà di esperire procedure concorsuali, i cui tempi di ultimazione sono generalmente assai lunghi, il Piano di fabbisogno approvato con A.S.M. n. 28 del 19/7/2019 recante "Variazione n. 6 al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019/2021" adottava una disciplina di dettaglio per l'utilizzo di graduatorie concorsuali concesse da altri Enti, successivamente confermata in sede di approvazione del Piano di fabbisogno di cui alla d.C.M. n. 68/2019.

Con il presente Piano Fabbisogno si conferma l'opportunità di favorirne l'attuazione, ampliando le opportunità di utilizzazione di graduatorie di altri Enti, fermo restando che la Direzione del Personale dovrà prioritariamente contattare il Comune di Firenze, stante l'accordo fra la Città Metropolitana di Firenze ed il Comune di Firenze stesso, sottoscritto in data 18 luglio 2018 come da schema approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 37 del 30/5/2018 e con deliberazione della Giunta Comunale n. 179 del 15/5/2018.

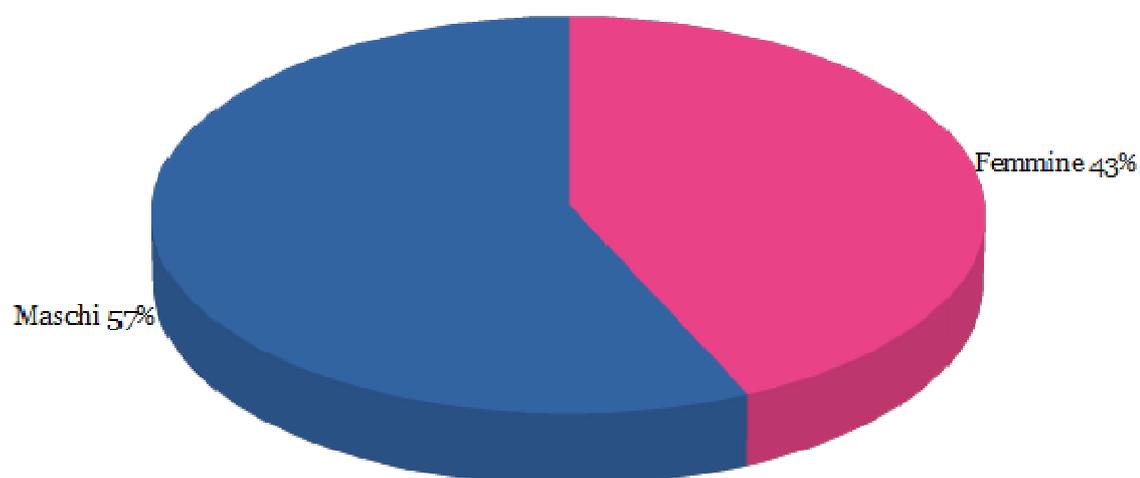
Qualora l'ente Comune di Firenze non fosse titolare di graduatorie afferenti la professionalità ricercata ovvero i candidati non aderissero positivamente all'interpello proposto dalla Città Metropolitana o, infine, il Comune di Firenze non fosse in grado di mettere a disposizione le proprie graduatorie, la Direzione del Personale in seconda fase dovrà rivolgersi alla Regione Toscana in virtù della Legge Regionale 8/1/2009 n. 1 che all'art. 28 comma 7 recita "*Le graduatorie delle selezioni pubbliche per il reclutamento del personale a tempo indeterminato (N.D.R.: di cui la Regione Toscana è titolare) possono essere utilizzate, previa intesa con la Regione Toscana e nel rispetto della normativa generale in materia di selezioni pubbliche, dagli enti, aziende ed agenzie regionali, dagli enti locali della Toscana, dalle aziende USL della Toscana e da altre pubbliche amministrazioni. L'eventuale rifiuto dell'assunzione da parte dell'idoneo non comporta l'esclusione dalla graduatoria*".

Se anche tale ricerca desse esito negativo e fino a nuove e diverse disposizioni potranno essere utilizzate graduatorie di pubblici concorsi approvate dalle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e smi, privilegiando quelle che appartengono al Comparto di contrattazione "Funzioni Locali", con priorità per quelle più recenti.

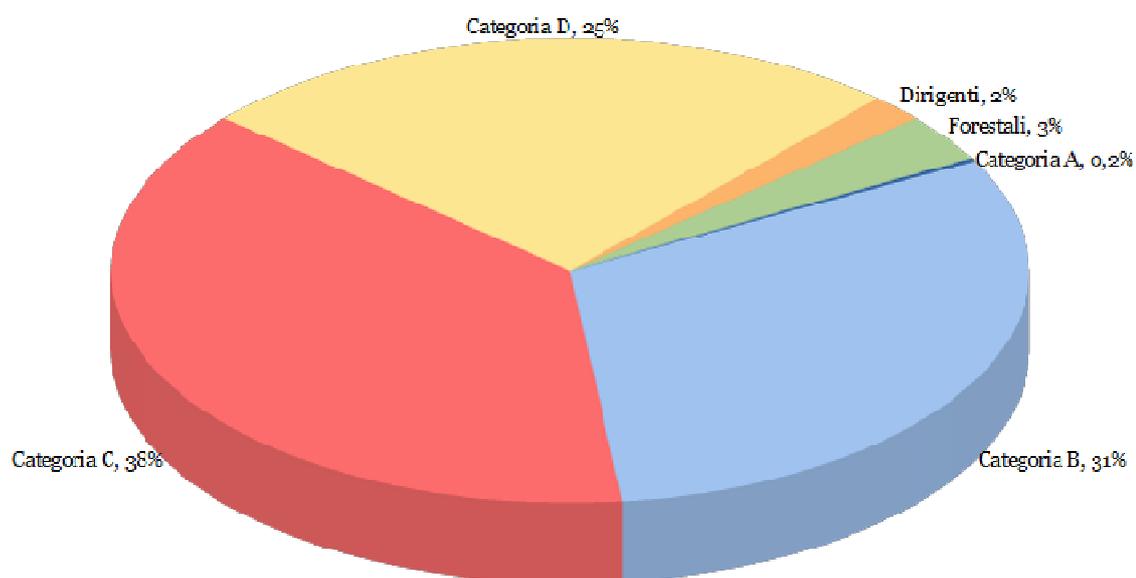
Si ribadisce, infine, che l'attuazione del presente Piano resta comunque subordinata alla verifica della permanenza degli equilibri di bilancio da effettuare richiamando puntualmente i documenti contabili di volta in volta approvati.

Dati aggiornati al 1° ottobre 2020

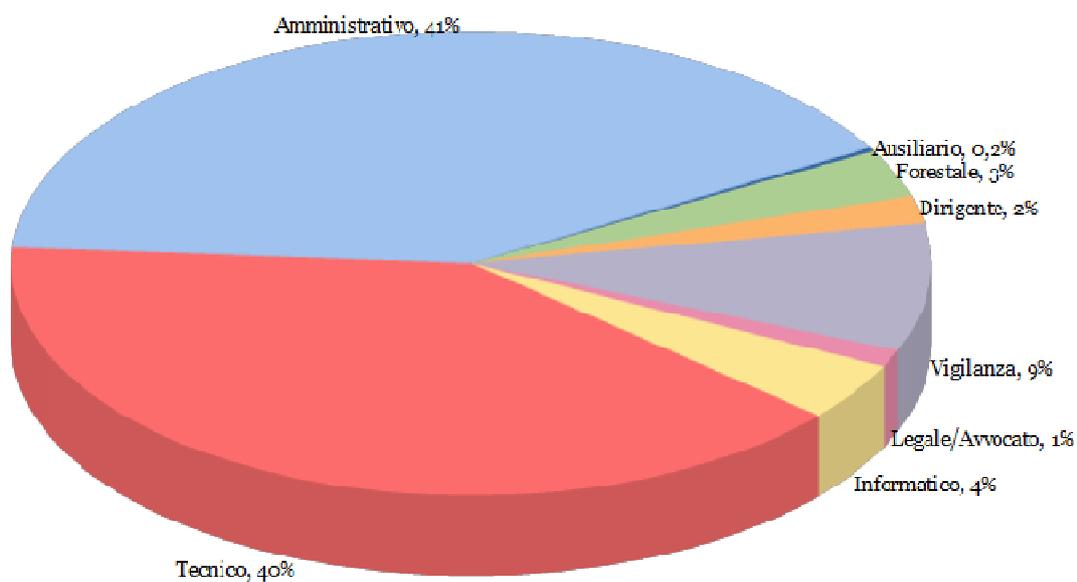
Dipendenti distribuiti per sesso



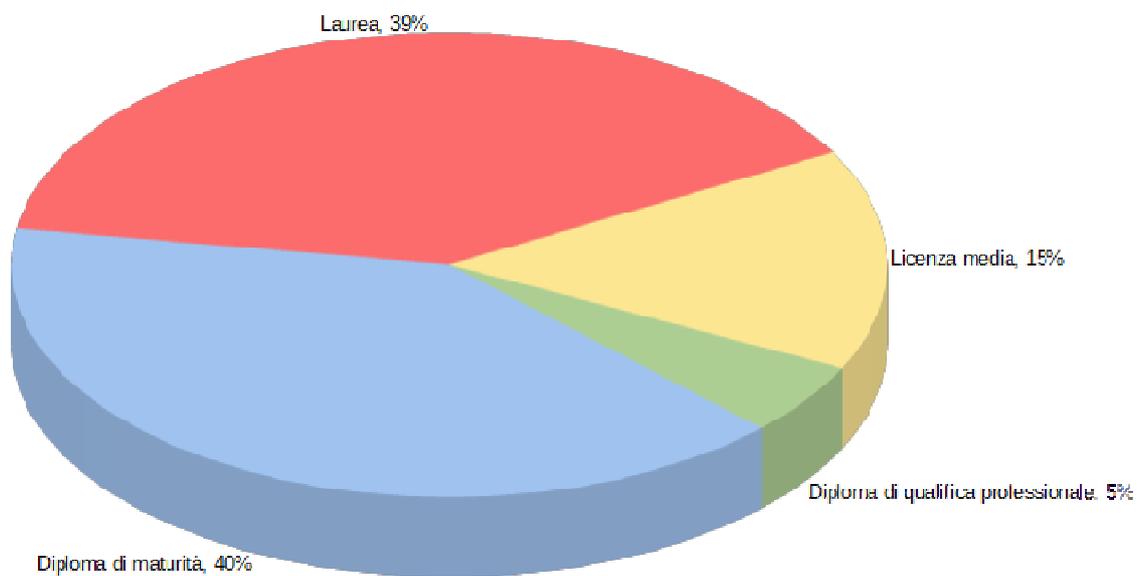
Dipendenti distribuiti per categoria



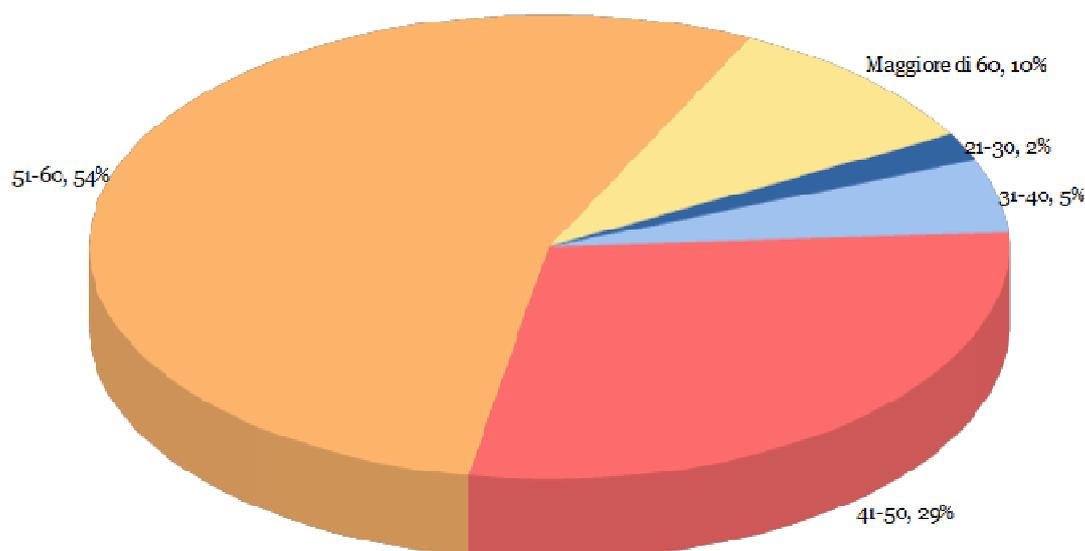
Dipendenti distribuiti per profilo



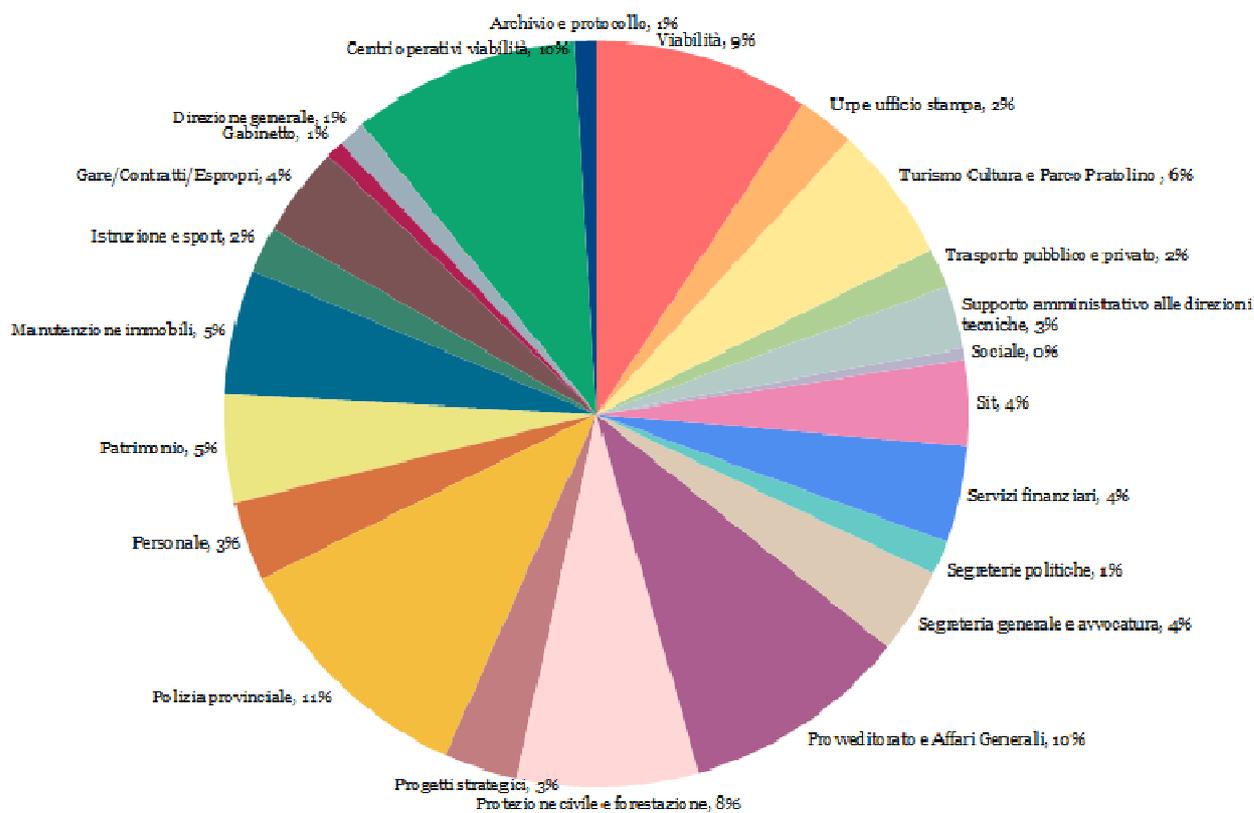
Dipendenti distribuiti per titolo di studio



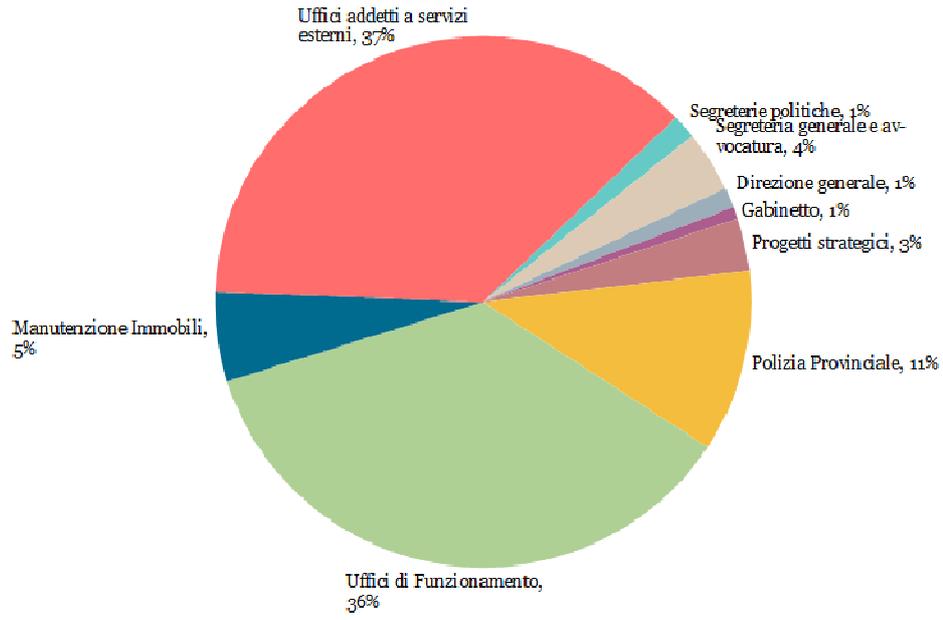
Dipendenti distribuiti per fasce d'età



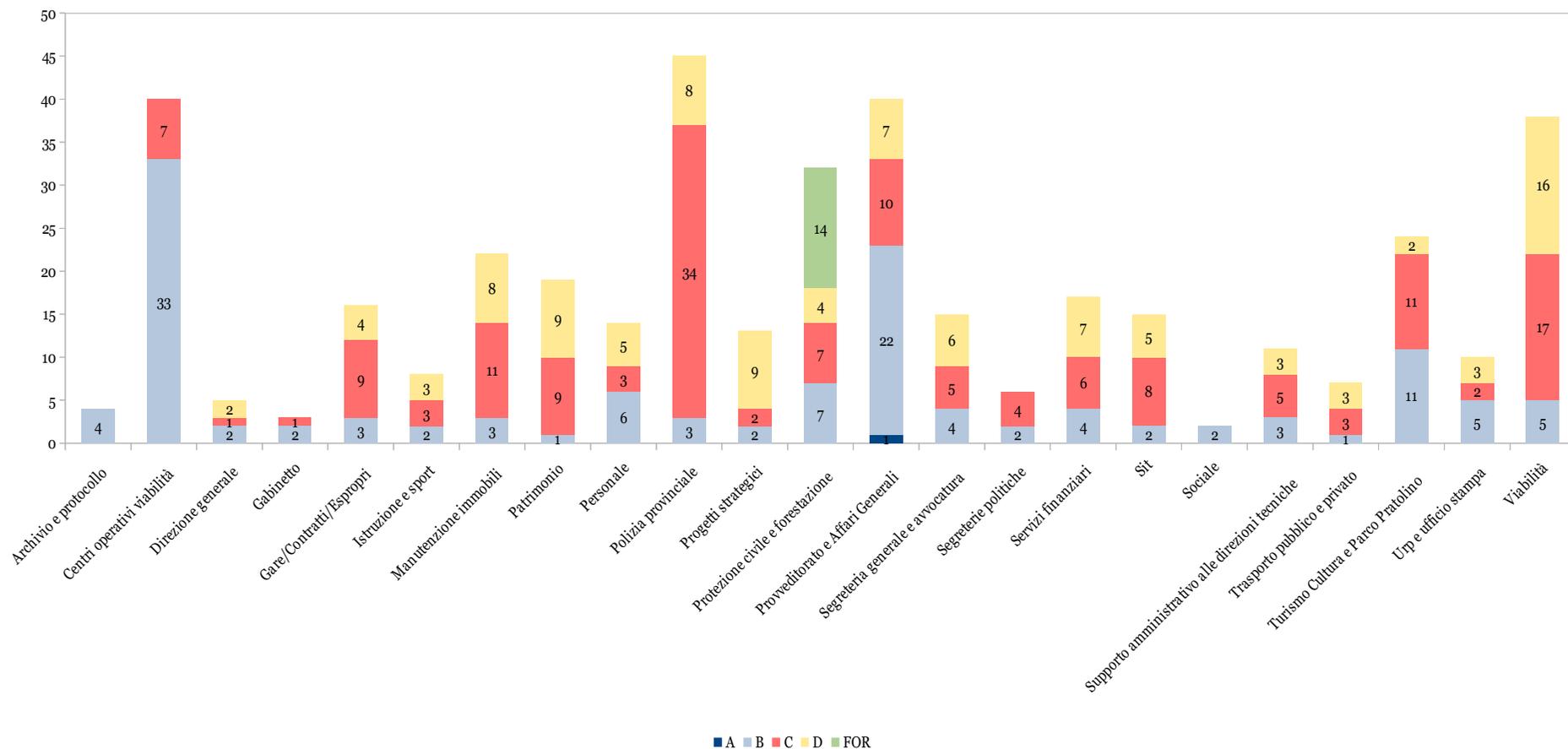
Dipendenti distribuiti per settore d'attività



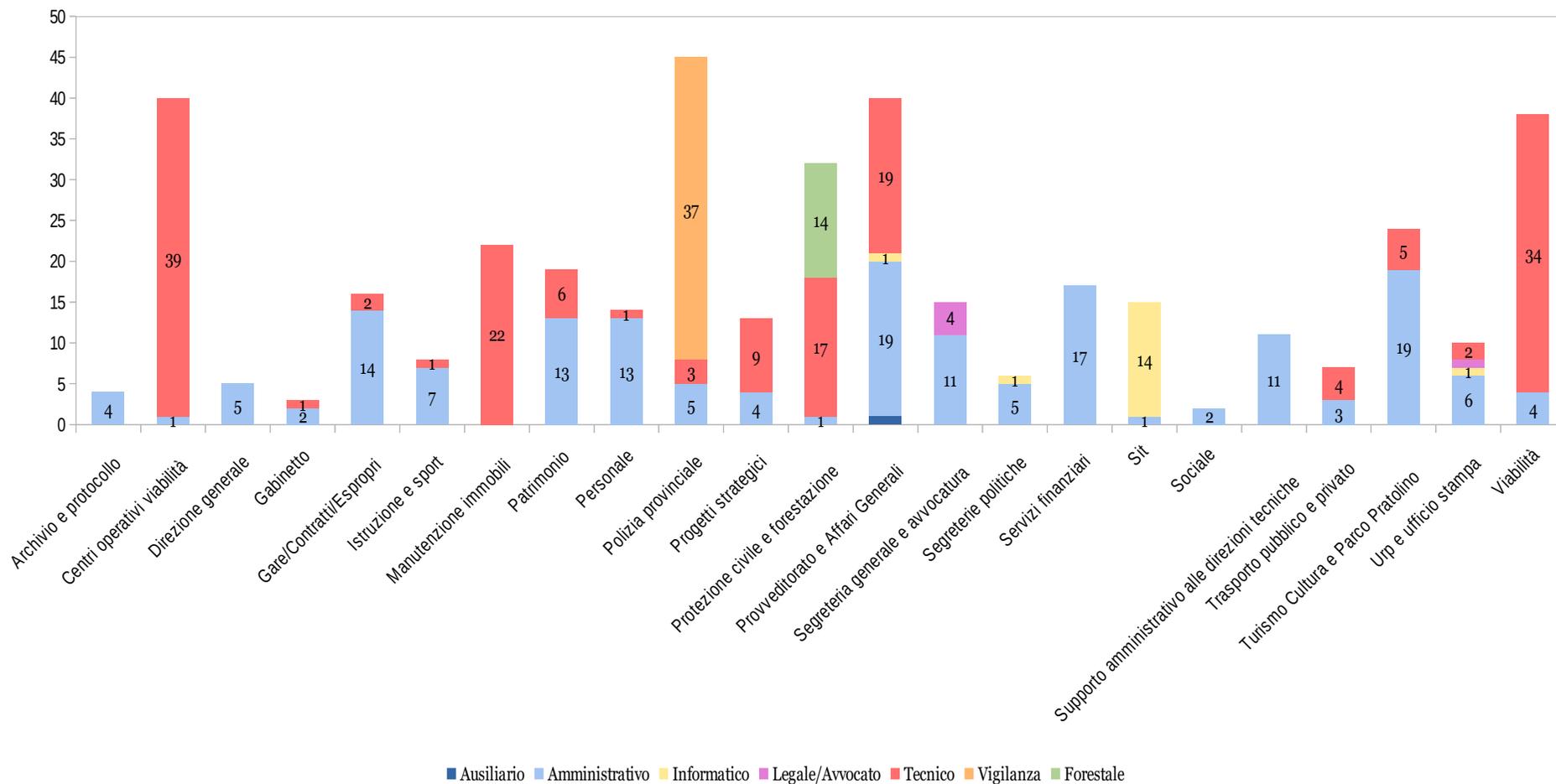
Dipendenti distribuiti per area operativa



Distribuzione dei dipendenti per categoria e settore di attività



Distribuzione dei dipendenti per profilo e settore di attività



Distribuzione dei dipendenti per fasce d'età nei diversi settori di attività

