



P.I.A.O. 2025-27

Sezione 3.3

Terzo aggiornamento P.D.F. 2025 - 2027

3.3.1) PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

1.1) Premessa

Con Atto della Sindaca Metropolitana n. 8 del 30/01/2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2025 - 2027, ove alla Sezione 3.3.1 è riportato il Piano Triennale del Fabbisogno di personale, da ultimo aggiornato con A.S.M. n. 25 del 03/04/2025 e con A.S.M. n. 43 del 19/06/2025.

Con A.S.M. n. 68 del 10/11/2025 è stata aggiornata la Macrostruttura d'Ente (cd. "Organigramma") con decorrenza dal 01/01/2026: lì si prevede - all'interno del Dipartimento Territoriale - la creazione di una nuova Direzione denominata "Protezione Civile".

Nell'attuale P.I.A.O. 2025 - 2027, avviato con l'A.S.M. n. 8/2025 citato, è previsto genericamente il reclutamento di figura dirigenziale, anche a tempo determinato. Con il presente aggiornamento si fornisce la necessaria specificazione sulle modalità di reclutamento e sulle caratteristiche della figura.

Con Prot. n. 3360 del 19/11/2025 la Sindaca Metropolitana ha chiesto che alla **copertura del posto dirigenziale sulla nuova Direzione "Protezione Civile"** si provveda tramite incarico ex art. 110 - comma 1 D.Lgs. 267/2000 (TUEL). Il dirigente avrà un profilo tecnico.

Si riepilogano di seguito le norme applicabili alla fattispecie, da cui si ricava la praticabilità dell'opzione descritta.

L'art. 110 - comma 1 TUEL dispone che *"Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per*

almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico”.

Il comma 3 aggiunge che “*I contratti di cui ai precedenti commi non possono avere durata superiore al mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica*”.

Il comma 4 precisa che “*Il contratto a tempo determinato è risolto di diritto nel caso in cui l'ente locale dichiari il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie*”.

Il comma 5 specifica che “*Per il periodo di durata degli incarichi di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo... i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio*”.

Il quadro legislativo nazionale è arricchito dall'art. 19 - comma 6 del D.Lgs. 165/2001 (espressamente applicabile anche agli Enti locali in forza del comma 6ter): “*Gli incarichi di cui ai commi da 1 a 5 possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, a tempo determinato ai soggetti indicati dal presente comma. La durata di tali incarichi, comunque, non può eccedere, per gli incarichi di funzione dirigenziale di cui ai commi 3 e 4, il termine di tre anni, e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale, il termine di cinque anni. Tali incarichi sono conferiti, fornendone esplicita motivazione, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato.... Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio. La formazione universitaria richiesta dal presente comma non può essere inferiore al possesso della laurea specialistica o magistrale ovvero del diploma di laurea conseguito secondo l'ordinamento didattico previgente al regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509*”.

Le fonti regolamentari interne della Città Metropolitana di Firenze forniscono il dovuto supporto:

- Statuto - art. 23 - comma 2 (“*Gli uffici e i servizi della Città metropolitana sono organizzati secondo le modalità stabilite dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, anche con riferimento all'art. 110 del Testo Unico Enti Locali*”);
- Regolamento di organizzazione (artt. 6, 31, 34);
- Regolamento sulle modalità di assunzione (art. 29).

La scelta di avvalersi della procedura di reclutamento dell'art. 110 - comma 1 si giustifica in relazione al fatto che la figura è destinata a coprire una posizione funzionale di natura dirigenziale corrispondente allo svolgimento di compiti istituzionali ed ordinari della Città Metropolitana di Firenze (da ciò consegue l'operatività del comma 1); la connotazione temporanea dell'incarico in oggetto (parametrata al massimo nel limite del mandato politico) si spiega in base alla circostanza che, trattandosi di una Direzione nuova, è opportuno verificare l'efficace integrazione con le Direzioni preesistenti, prima di una sua eventuale stabile conferma nell'Organigramma dell'Ente.

1.2) Rispetto dei vincoli di spesa

Considerando che il presente aggiornamento al Piano di Fabbisogno non comporta variazioni nella dotazione organica, consistendo unicamente nell'individuazione della tipologia di reclutamento per una figura dirigenziale, ai fini del rispetto dei vincoli di spesa, si ritiene di confermare quanto riportato nella nota integrativa al bilancio 2026-2028 di cui al prot. n. 3241/2025, con il solo aggiornamento della dimostrazione del rispetto dei vincoli al tempo determinato di cui all'art. 9 - comma 28 del D.L.78/2010, convertito dalla legge 122/2010, come di seguito riportato:

Art. 9 c. 28 D.L. 78/2010 anno 2009

Tipologia di lavoro flessibile	Spesa annua	Oneri	Spesa massima
Art. 110 c.2 D.Lgs.267/2000	122.241,49		
TD	469.934,45		
Art. 90 D.Lgs.267/2000	276.694,31		
Co.Co.Co.	28.643,00		
Tetto DL78/2010	897.513,25	253.907	1.151.420

Anno	2026	2027	2028
<i>Spesa personale a tempo determinato comprensiva di oneri riflessi</i>			
Art. 110 c.1 D.Lgs.267/2000	62.645,00	62.645,00	62.645,00
Art. 108 D.Lgs. 267/2000	199.384,00	199.384,00	199.384,00
T.D.	0,00	0,00	0,00
Art. 90 D.Lgs. 267/2000	233.844,00	233.844,00	233.844,00
Co.Co.Co.	0,00	0,00	0,00
Tetto DL 78/2010	495.873,00	495.873,00	495.873,00