

## **AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI FABBISOGNO 2021/2023**

Il presente aggiornamento del Piano triennale di Fabbisogno del personale, che sarà allegato all'aggiornamento del 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 – Dipartimentato della Funzione Pubblica – dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018.

Come il vigente Piano di Fabbisogno 2021/2023, allegato al primo aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021/2023 approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 109 del 23/12/2020, anche il presente aggiornamento si sviluppa nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti ed 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 conferma quanto già indicato nel Piano di fabbisogno 2021/2023 che a sua volta rimandava 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 suddetta modifica, già contenuta nel Piano di fabbisogno approvato con DCM n. 109 del 23/12/2020, si confermano:

- 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**

<b>Inquadramento</b>	<b>Dotazione organica</b>
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
<b>profilo vigilanza</b>						
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
<b>altro</b>						
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
<b>dirigenza</b>						
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
<b>RIDUZIONE DELLA DOTAZIONE OTTIMALE RISPETTO AL COSTO COMPLESSIVO ANNUO DEL PERSONALE ALL'8/04/2014</b>				<b>30,00%</b>		<b>-37,79%</b>

Dalla precedente tabella risulta una riduzione del 37,79% rispetto alla spesa di personale calcolata all'8/4/2014 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 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 21/01/2021 (codice 1704821C00047817) e quindi il rispetto dei parametri di legge.

<i>RIEPILOGO PROVINCIALE</i>	
n. lavoratori base computo art. 3	247
n. lavoratori base computo art. 18	247
n. disabili in forza (L.68/99 art.1)	27
n. categorie protette in forza (L.68/99 art. 18)	3
quota di riserva disabili	17
quota di riserva art. 18	2
scoperture disabili	zero
scoperture categorie protette	zero

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°/1/2021, 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. L'aggiornamento sarà effettuato in sede di predisposizione del DUP 2022/2024, quando saranno disponibili i dati risultanti dalla relazione al conto annuale 2020 ed il conto annuale 2020.

#### **b) Andamento dei posti stabilmente coperti e del personale con contratto di lavoro flessibile dal 2015 al 1° luglio 2021**

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, è stata in "blocco assunzionale" dal 2012 al 2016 e che il budget assunzionale per l'anno 2017 era inizialmente 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. I resti assunzionali 2019 sono stati riportati anche sul 2021 per euro 40.950,17 e risultano utilizzati con le assunzioni già effettuate nei primi mesi del 2021.

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 dei 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
<b>2015</b>		
comparto ruoli	249	di cui n. 166 trasferiti in

dirigenti ruolo			3	Regione (L.R. 70/2015) con decorrenza 1°/1/2016
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>				
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.				
<b>totali</b>		<b>21</b>	<b>145</b>	
<b>2019</b>				
comparto ruoli		17	32	
dirigenti ruolo		1		
comparto T.D.		6	4	
dirigenti T.D.			2	
<b>totali</b>		<b>24</b>	<b>38</b>	
<b>2020</b>				
comparto ruoli		14	23	
dirigenti ruolo				
comparto T.D.		13	1	
dirigenti T.D.				
<b>totali</b>		<b>27</b>	<b>24</b>	
<b>2021</b>				
Aggiornato alla data del 1° luglio 2021				

comparto ruoli		12	12	
dirigenti ruolo				
comparto T.D.		1	3	
dirigenti T.D.				
<b>totali</b>		<b>13</b>	<b>15</b>	

<b>Rapporti lavoro al 1° luglio 2021</b>	
dirigenti ruolo	8
dirigenti T.D.	-
ruoli cat. D	91
ruoli cat. C	156
ruoli cat. B	120
ruoli cat. A	1
T.D. cat. D (di cui n. 3 somministrati)	17
T.D. cat. C (di cui n. 4 somministrati)	4
Art. 90	3
<b>totali P.I.</b>	<b>400</b>
operai forestali	12
<b>TOTALE</b>	<b>412</b>

### 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. 2 B Tecnico – Avviamento a Selezione Pubblica - La procedura si è conclusa, le assunzioni decorrono una dal 1° luglio e l'altra dal 2 agosto;
- n. 1 C Vigilanza – già assunto per mobilità
- n. 5 C Vigilanza – già assunti da graduatoria del Comune di Firenze
- n. 1 C Geometra – la procedura di mobilità dalla Città Metropolitana di Bologna si è conclusa positivamente con data di assunzione fissata per il 1° luglio
- n. 5 C Amministrativo – già assunti per 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. 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.

Le tre procedure hanno subito un ritardo per effetto delle limitazioni all'espletamento dei concorsi in presenza, dovute al perdurare della pandemia COVID 19, ma sono attualmente in fase di nuovo avvio.

## **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 (cd. sostenibilità finanziaria).

Anche il presente aggiornamento del Piano di Fabbisogno 2021/2023 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 2021/2022/2023

Di seguito si riporta la sintesi del Piano di fabbisogno 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 2020/2021 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 5sexies, 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 in questi 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 al 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 dell'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 dalla procedura di mobilità relativa alla figura di geometra cat. C: infatti il candidato, che prenderà servizio il 1° luglio 2021, è dipendente di un'altra Città Metropolitana e quindi si ritiene che la mobilità sia 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 2021**

#### **assunzioni già effettuate o la cui data di conclusione della procedura è stata già stabilita**

n. 4 cat. D amm.vo (da graduatoria altri enti)

n. 4 cat. C amm.vo (di cui n. 1 da graduatoria di altro ente e n. 3 da mobilità)

n. 3 cat. D ex CFL convertiti (n. 2 Informatici e n. 1 Tecnico TPL)

#### **assunzioni ancora da effettuare, comprensive di quelle provenienti dal 2020**

n. 2 B Tecnico (+ 2 rispetto al piano di fabbisogno di cui alla DCM n. 109/2020, già attuato)

n. 1 C Tecnico – progressione verticale

n. 9 C Tecnici (+ 4 rispetto al piano di fabbisogno di cui alla DCM n. 109/2020)

n. 9 C Amministrativo – di cui n. 4 (+ 1 rispetto al piano di fabbisogno di cui alla DCM n. 109/2020) da concorso pubblico e n. 5 mediante progressione verticale (che comprendono i 3 di cui alla procedura di verticalizzazione bandita nel 2020)

n. 1 D Vigilanza – progressione verticale

n. 1 D Tecnico - progressione verticale

n. 3 D Tecnico - concorso (+ 1 rispetto al piano di fabbisogno di cui alla DCM n. 109/2020)

n. 2 D Tecnico / impiantista (trattasi delle n. 2 unità la cui procedura è stata avviata nel 2020)

n. 2 D Informatico (convenzione con comune Bagno a Ripoli per attingere dalla graduatoria in corso di definizione – già espletate le prove scritte)

n. 1 D amministrativo per progressione verticale

n. 2 D Amministrativo – (ex CFL) – la procedura di conversione si concluderà a metà luglio

n. 3 D Amministrativi CFL

n. 1 Dirigente tecnico (procedura di mobilità in corso)

### **Anno 2022**

n. 6 D Tecnico – (di cui 6 ex CFL)

n. 6 D Amministrativo – (di cui n. 6 ex CFL)

n. 1 Dirigente tecnico

n. 1 Dirigente amministrativo

n. 1 D con mansioni di archivista CFL (+ 1 rispetto al piano di fabbisogno di cui alla DCM n. 109/2020)

### **Anno 2023**

n. 2 C Vigilanza

n. 4 C Tecnico

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 2021 già assunti o con procedure già avviate	Anno 2021 da effettuare	Anno 2022	Anno 2023	Totale annualità 2021/2023	Profili
B	Tecnico	2	2			4	B Tecnico
C	Amministrativo	4	4			8	C Amministrativo
	Tecnico	1	9		4	14	C tecnico
	Vigilanza				2	2	C Vigilanza
D	Amministrativo	4	3			7	D Amministrativo
	Informatico		2			2	D Informatico
	Tecnico		3		1	4	D Tecnico
	Tecnico impiantista		2			2	D Tecnico impiantista
	Archivista			1		1	D Archivista
DIR	Amministrativo			1		1	DIR Amministrativo
	Tecnico		1	1		2	DIR Tecnico
<b>Totale</b>		<b>11</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>47</b>	<b>Totale</b>

#### b) sintesi delle Progressioni Verticali previste nel Piano

Il presente aggiornamento del Piano di fabbisogno 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 ed inizialmente 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 elevato al 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 aggiornamento del Piano di fabbisogno 2021/2023 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 2021 si attiveranno tutte le procedure per le quali se ne verificheranno le condizioni nel rispetto delle normative vigenti. Con il presente aggiornamento non si introducono nuove procedure di verticalizzazione.

Di seguito si riporta un prospetto riepilogativo delle verticalizzazioni previste che saranno attivate 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
	Informatico				C Informatico
	Geometra				C Geometra
	Tecnico		1	1	C Tecnico
	Vigilanza				C Vigilanza
D	Amministrativo		1	1	D Amministrativo
	Informatico				D Informatico

Tecnico	1		1	D Tecnico
Tecnico impiantista				D Tecnico impiantista
Tecnico ingegnere strutturista				D Tecnico ingegnere strutturista
Avvocato				D Avvocato
Vigilanza		1	1	D Vigilanza
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>Totale</b>

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 allegata al Bilancio 2021.

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: si conferma che l'attuazione del presente Piano di fabbisogno rispetta il tetto previsto dall'art 557-quater della legge 296/2006 così come integrato dall'art. 3, comma 5bis, del DL 90/2014 e secondo le linee guida FP del 8/5/2018 come illustrato nella seguente tabella:

	Media triennio 2011-2013	Media 2011-2013 ridotta del 30%	previsionale 2021 SPESA bilancio 557/2006	PREVISIONE 2021 SPESA POTENZIALE DMFP 8/5/18
Spesa Macroaggregato 101-Redditi da lavoro dipendente	34.324.107,60		17.006.340,56	17.006.340,56
Spesa Macroaggregato 103-Redditi da lavoro interinale			330.233,78	330.233,78
Spesa Macroaggregato 109- Altre spese correnti	578.981,08		242.701,00	242.701,00
Spesa Macroaggregato 102- irap	2.292.590,00		1.112.242,40	1.112.242,40
> spesa per dotazione potenziale (DM FP 8/5/18)				439.733,02
FPV Spesa macro 1.01 (BPS)	435.692,00		680.191,00	680.191,00
- FPV Entrata Macro 1.01 (BPE)	0,00		-676.826,00	-676.826,00
		<b>26.341.959,47</b>	<b>18.694.882,74</b>	<b>19.134.615,76</b>
Spesa Macroaggregato 101- BUONI PASTO			173.800,00	173.800,00
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>18.993.182,74</b>	<b>19.432.915,76</b>
- Rimborsi comandi in uscita (B)	-156.010,00	-109.207,00	-105.273,00	-105.273,00
<b>Totale spesa di personale (A) al netto comandi U</b>	<b>37.475.360,68</b>	<b>26.232.752,47</b>	<b>18.887.909,74</b>	<b>19.327.642,76</b>
- Componenti escluse (B)	-6.657.556,63	-4.660.289,64	-2.294.608,41	-2.534.820,31
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (art.1 comma 557 l.296/2006) (A)-(B)</b>	<b>30.817.804,04</b>	<b>21.572.462,83</b>	<b>16.593.301,33</b>	<b>16.792.822,44</b>
			<b>-23,08%</b>	<b>-22,16%</b>

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 dei CFL. 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. Tiene inoltre conto dell'assunzione ex art. 90 TUEL alle dirette dipendenze del sindaco per l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico e di controllo, effettuata con decorrenza 29/1/2021.

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 n. 3 contratti di somministrazione di profilo amministrativo attivati alla fine del 2020. Cessano invece i contratti di somministrazione attivati nel 2019 che hanno raggiunto la durata massima prevista dalla legge. Si conferma l'attivazione di tre nuovi Contratti Formazione Lavoro cat. D con profilo amministrativo con possibile decorrenza dal 1°/12/2021.

Si prevede inoltre l'attivazione di:

- un nuovo CFL cat. D con mansioni di archivista dal 2022;
- un nuovo contratto di somministrazione/tempo determinato di cat. D dal mese di luglio per attività specialistica legata all'ambiente; a tal proposito si precisa che sarà privilegiata la ricerca di graduatorie attive presso altri enti, così da procedere con una assunzione con contratto a tempo determinato piuttosto che con contratto in somministrazione
- un nuovo contratto a tempo determinato cat. D amministrativo, profilo giuridico, di supporto alla Polizia Metropolitana Provinciale e alla Avvocatura per le attività legate ai giudizi di fronte al Giudice di Pace.

Nell'ambito dei contratti a tempo determinato si segnala che nel presente Piano di Fabbisogno è prevista l'assunzione di un Consigliere Diplomatico richiesta dal Sindaco Metropolitan con qualifica di Dirigente ex art. 110, comma 2, TUEL (quindi fuori dotazione organica), da individuare fra i funzionari di ambasciata collocati fuori ruolo, da destinare all'Ufficio per i rapporti internazionali, avvalendosi delle disposizioni contenute nell'art. 274 (collocamento fuori ruolo) del D.P.R. 05/01/1967, n. 18, così come modificato dal decreto legislativo n. 85 del 24 marzo 2000 (art.15). Si richiamano a tal proposito:

- l'art. 110, comma 2, primo capoverso, Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 ("Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali") il quale recita: "il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti in cui è prevista la dirigenza, stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti per la qualifica da ricoprire";
- l'art. 33 del Regolamento di Organizzazione approvato con Atto del Sindaco Metropolitan n. 16 del 26/2/2021, in vigore dal 1° aprile 2021, il quale prevede che il Sindaco metropolitan possa avvalersi di dirigenti assunti con contratto a tempo determinato;
- l'art. 274 (collocamento fuori ruolo) del D.P.R. 05/01/1967, n. 18 "Ordinamento dell'Amministrazione degli affari esteri" così come modificato dal decreto legislativo n. 85 del 24 marzo 2000 (art.15), che così recita "Per il disimpegno di funzioni attinenti alle relazioni internazionali e all'internazionalizzazione delle imprese, nonché di rilevante interesse per il Ministero degli affari esteri, i funzionari della carriera diplomatica possono essere collocati fuori ruolo, nel rispetto delle relative autonomie organizzative, (...) presso le regioni e le città

metropolitane, come definite dall'articolo 18 della legge 8 giugno 1990, n. 142, e successive modificazioni, a seguito di concertazione e richiesta da parte dei predetti enti territoriali. Si applicano le procedure previste dall'articolo 58 del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e successive modificazioni”;

- l'art. 9 D.P.R. 13/08/2010 n. 206 il quale prevede al 1° comma che “Qualora i funzionari diplomatici comandati o collocati fuori ruolo (...) presso amministrazioni dello stato organi costituzionali o enti territoriali italiani (...) percepiscano una retribuzione omnicomprensiva inferiore a quella loro spettante presso l'Amministrazione degli affari esteri (...) la differenza verrà corrisposta a compensazione dall'Amministrazione degli affari esteri, nell'ambito della disponibilità del fondo di cui all'art. 6 del presente decreto”;

Dopo la positiva esperienza effettuata negli anni 2017/2019 con l'assunzione della dott.ssa Laura Carpini, cessata con la scadenza del mandato amministrativo del Sindaco, è stata accertata la necessità di individuare una figura dirigenziale altamente qualificata che supporti il Sindaco nell'espletamento delle funzioni legate al ruolo internazionale che la Città Metropolitana di Firenze è chiamata a svolgere sia a livello europeo che mondiale.

In merito alle modalità di reclutamento si prevede il ricorso ad un avviso che sarà debitamente promosso dalla Città Metropolitana. Per quanto riguarda lo stipendio si precisa che ai fini della verifica del rispetto dei tetti assunzionali è stato preso come riferimento l'importo dello stipendio tabellare e l'importo massimo della retribuzione di posizione stabiliti dal CCNL 17/12/2020 della dirigenza; tale somma è stata integrata dalla retribuzione di risultato, calcolata in misura pari al 20% in analogia con quella stabilita per il Direttore Generale: trattasi di un importo massimo che troverà la sua esatta definizione nel contratto individuale di lavoro, sulla base delle caratteristiche e delle esperienze professionali del soggetto individuato.

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.

#### ANNO 2021

Tetto di spesa ex art. 9, c. 28, D.L. 78/2010	€ 897.513,25	
Spesa T.D.		€ 12.086,00
Spesa C.F.L.		€ 351.000,00
Spesa contratti di somministrazione		€ 284.522,58
Spesa art. 90 TUEL		€ 213.561,46
<b>Totale</b>	<b>€ 897.513,25</b>	€ 861.170,04

#### ANNO 2022

Tetto di spesa ex art. 9, c. 28, D.L. 78/2010	€ 897.513,25	
Spesa T.D.		€ 24.171,00
Spesa C.F.L.		€ 252.300,00
Spesa contratti di somministrazione		€ 132.741,36
Spesa art. 90 TUEL		€ 288.338,77

<b>Totale</b>	<b>€ 897.513,25</b>	<b>€ 697.551,13</b>
---------------	---------------------	---------------------

*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*

	<b>Unità C.F.L.</b>	<b>Direz. Assegnazione</b>	<b>Fase</b>	<b>Quota assunzionale su budget 2021</b>	<b>Quota assunzionale su budget 2022</b>	<b>Quota assunzionale su budget 2023</b>	<b>Quota assunzionale su budget 2024</b>
1	D Ing. Gestionale	Risorse Um. e Org.	Entrato 15/4/2019				
1	D Ing. Informatico	Servizi Finanziari	entrato 1°/6/2019				
1	D Ing. Trasporti	Patrimonio e T.P.L.	entrato 17/6/2019				
1	D Economico	Servizi Finanziari	entrato 15/7/2019				
1	D Economico	Risorse Um. 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 Um. 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°/12/2021				

1	D amm.vo	Dipart. Finanziario	in ingresso dal 1°/12/2021				
1	D Archivista	Dipart. Territoriale	in ingresso dal 1°/1/2022				
21			<b>TOTALE</b>	<b>€ 120.850,45</b>	<b>€ 290.041,08</b>	<b>€ 72.510,27</b>	<b>24.170,09</b>

*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	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 amm.vo	Dip. Territoriale	10/12/2020	9/12/2021	Dicembre 2022	
D amm.vo	Dip. Territoriale	14/12/2020	13/12/2021	Dicembre 2022	
D amm.vo	Dip. Territoriale	20/12/2020	19/12/2021	Dicembre 2022	
D tecnico	Dip. Territoriale	1°/7/2021	30/6/2022		

**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		
			<b>€ 934.893,93</b>	<b>€ 276.588,48</b>
2021	€ 449.117,64			
		€ 658.305,45		
			<b>€ 1.107.423,09</b>	<b>€ 1.097.027,39</b>
			di cui € <b>346.222,27</b> già utilizzati o destinati a procedure già avviate	
2022	€ 388.642,17			
		€ 10.395,70		
			<b>€ 399.037,87</b>	<b>€ 380.562,62</b>
2023	€ 225.185,44			
		€ 18.475,25		
			<b>€ 243.660,69</b>	<b>€ 232.518,50</b>

**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. 21 contratti di formazione lavoro attivati o programmati presso l'Ente nel corso del 2019/2020/2021/2022 si conferma che il presente Piano ne prevede la completa trasformazione in contratti di lavoro a tempo indeterminato nel periodo di vigenza a fronte di una percentuale del 60% prevista dalla norma come percentuale minima per procedere a nuove attivazioni di CFL. Quello che si prevede di attivare nel 2022 andrà a scadenza nel 2024 e quindi non è compreso nel presente Piano, anche se l'Amministrazione ne conferma la volontà di conversione, laddove la normativa vigente lo consentirà.

#### **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 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 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, che tuttavia verrà a



scadenza il 17 luglio 2021.

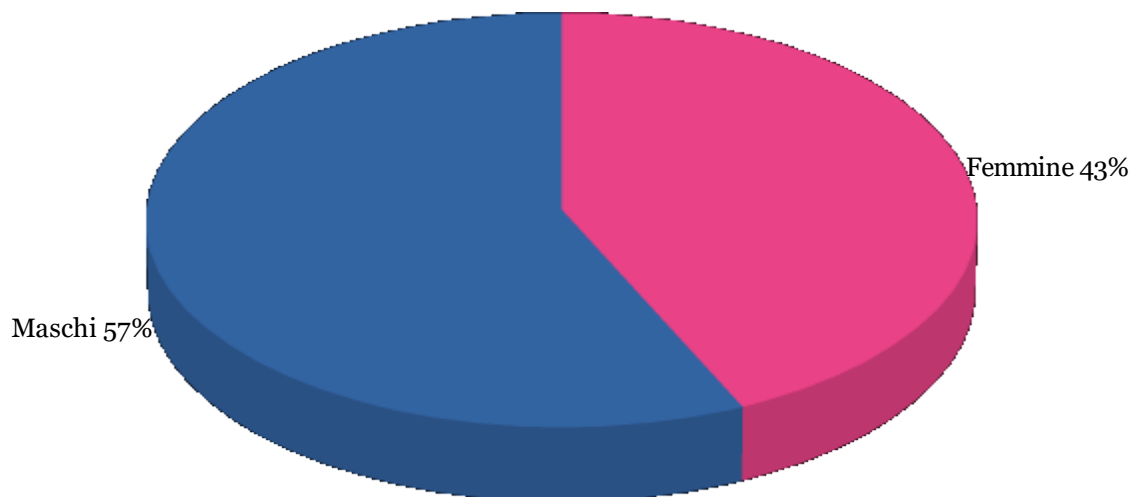
Qualora l'ente Comune di Firenze non fosse titolare di graduatorie afferenti la professionalità ricercata ovvero i candidati non aderissero positivamente all'interpello proposto dalla Città Metropolitana o, infine, il Comune di Firenze non fosse in grado di mettere a disposizione le proprie graduatorie, 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. Saranno a tal fine interpellati i Comuni e le Unioni dei Comuni facenti parte del territorio provinciale, le altre Province della Toscana, le altre Città Metropolitane e successivamente saranno prese in considerazione le graduatorie delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

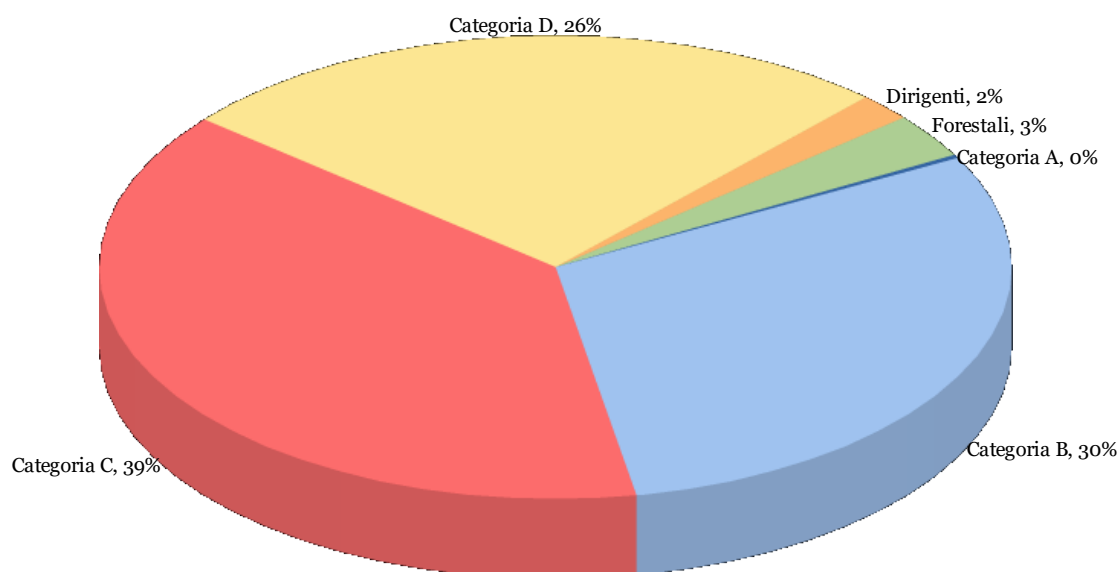
**Si ribadisce, infine, che l'attuazione del presente Piano resta comunque subordinata alla verifica della permanenza degli equilibri di bilancio da effettuare richiamando puntualmente i documenti contabili di volta in volta approvati.**

Dati aggiornati al 1° gennaio 2021

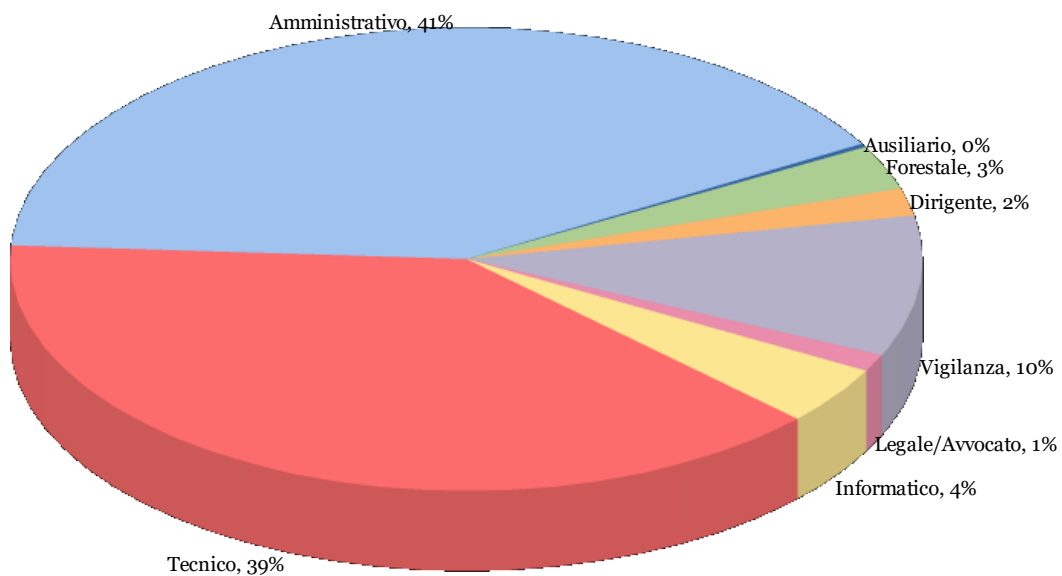
### Dipendenti distribuiti per sesso



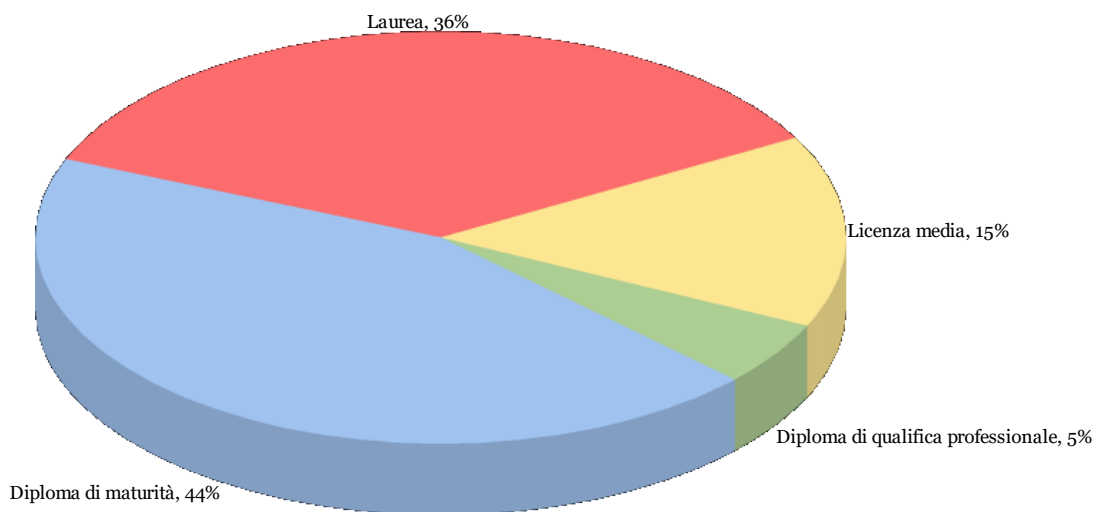
### Dipendenti distribuiti per categoria



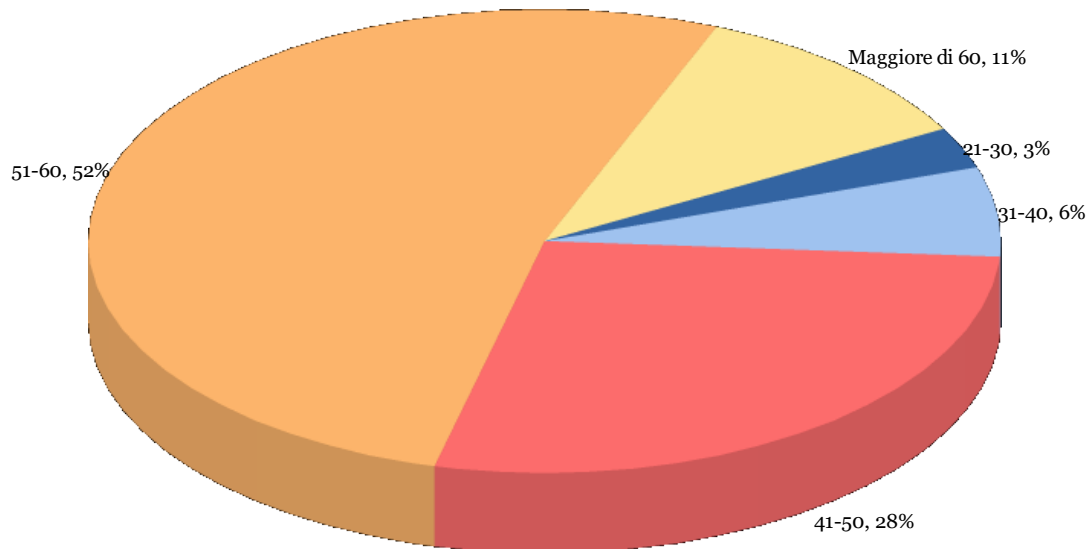
### Dipendenti distribuiti per profilo



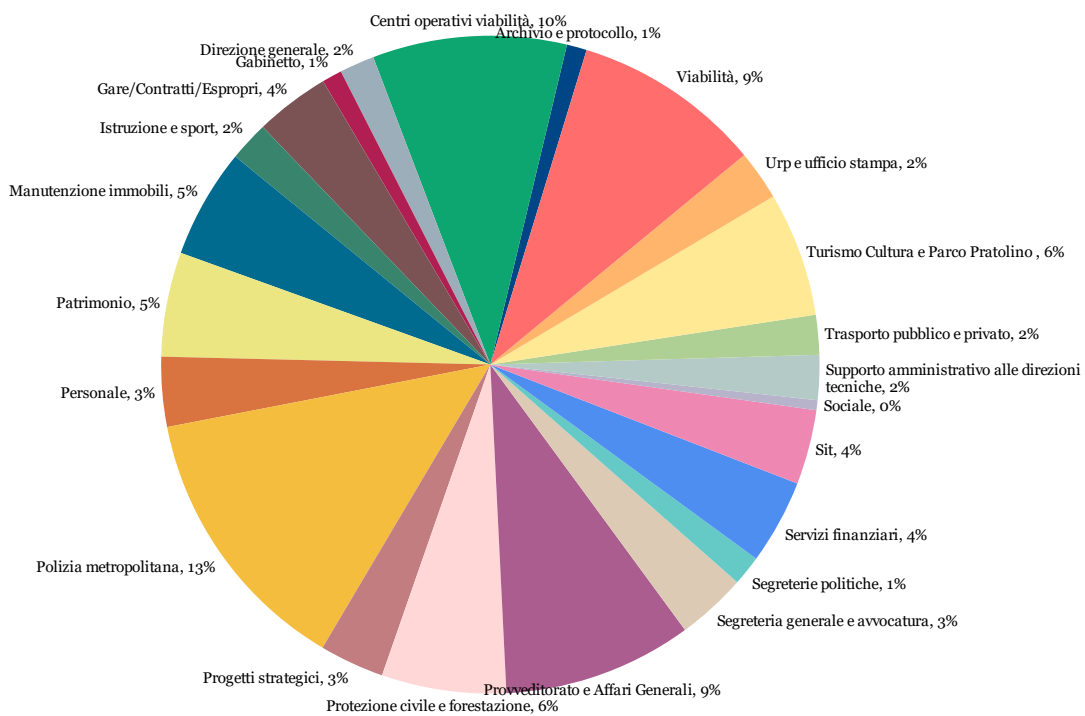
### Dipendenti distribuiti per titolo di studio



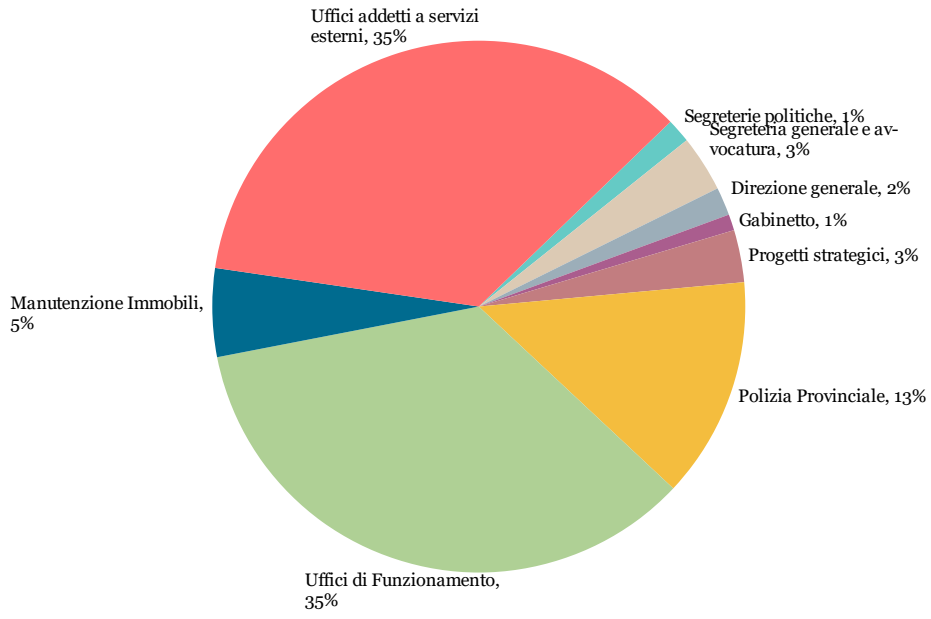
### Dipendenti distribuiti per fasce d'età



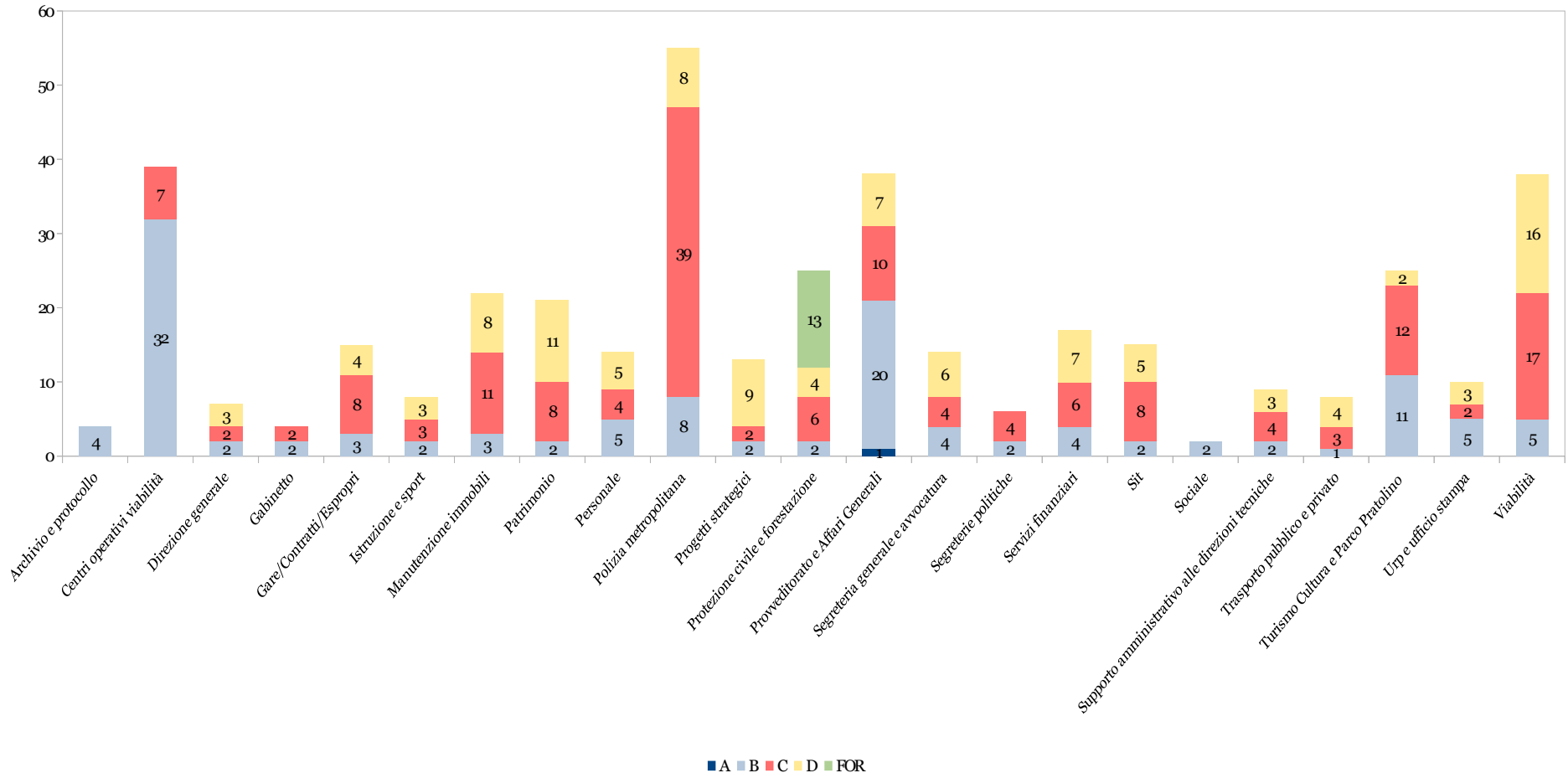
### Dipendenti distribuiti per settore d'attività



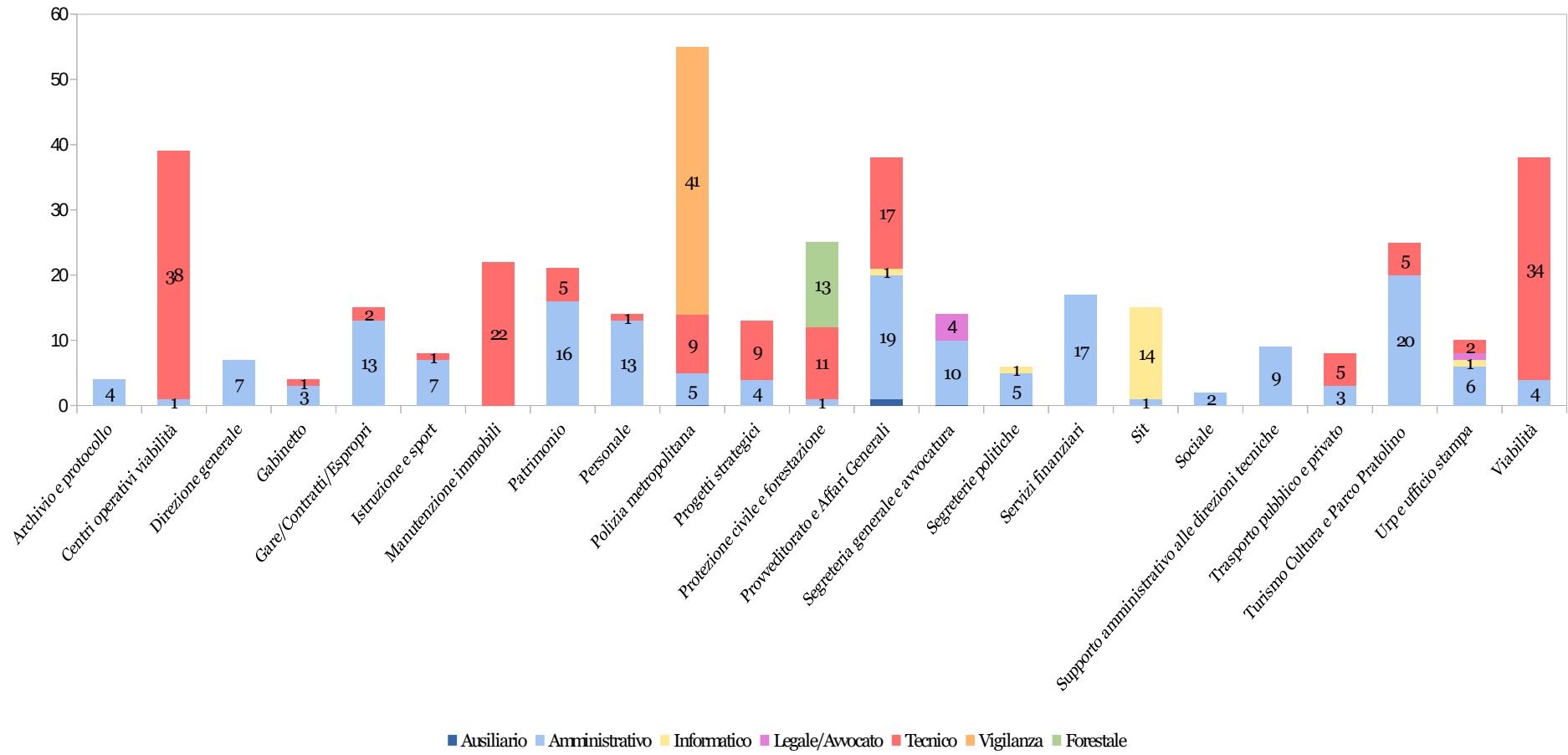
### Dipendenti distribuiti per area operativa



**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

