

P.T.F.

22/24



CITTÀ METROPOLITANA
DI FIRENZE

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO

2022-2024

AGGIORNAMENTO AI SENSI DEL DECRETO MINISTERIALE DI
ATTUAZIONE DELL'ART. 33 COMMA 1 BIS DEL D.L. 34/2019
(PUBBL. G.U.R.I. DEL 28/02/2022)

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO	1
1) PRAFAZIONE	3
1.1) Breve nota introduttiva.....	3
1.2) La nuova regola della sostenibilità finanziaria per le assunzioni delle Città metropolitane.	3
2) CAPACITÀ ASSUNZIONALE	4
2.1) Il valore soglia della Città Metropolitana di Firenze	4
2.1.1) <i>Spesa del personale</i>	5
2.1.2) <i>Entrate correnti</i>	6
2.2) Il budget per le assunzioni.....	7
2.3) Il trattamento accessorio	8
2.4) Altri vincoli ancora in vigore	9
3) ANALISI DEL FABBISOGNO	11
3.1) Una fotografia al 01/01/2022: pianta e dotazione organica della Città Metropolitana di Firenze	11
3.1.1) <i>Pianta organica</i>	11
3.1.2) <i>Dotazione organica</i>	13
3.2) Comparazione con la dotazione organica ottimale e lettura del fabbisogno di personale ..	13
3.3) Cessazioni programmate	15
4) PIANO ASSUNZIONI 2022/2024.....	15
4.1) Annualità 2022: integrazioni al precedente Piano di Fabbisogno	15
4.2) Assunzioni per le successive due annualità (2023 e 2024)	18
5) POSTFAZIONE.....	19
5.1) Rispetto dei limiti di spesa.....	19
5.2) Aggiornamento quote d'obbligo	22

1) Prefazione

1.1) Breve nota introduttiva

In data 28/02/2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale l'atteso Decreto Ministeriale che, in attuazione dell'art. 33 comma 1bis del D.L. 34/2019 convertito con L. n. 58/2019, ha stabilito i parametri-soglia per le Province e le Città Metropolitane, su cui determinare la propria capacità assunzionale, in funzione del numero di abitanti e della sostenibilità finanziaria.

Si tratta in generale di un cambio di prospettiva importante che delinea per gli Enti Locali un nuovo paradigma nella definizione della propria dotazione organica: anche le Province e le Città Metropolitane, per anni bloccate nelle assunzioni dalle logiche di contenimento della spesa e dal criterio del turn-over, con il nuovo DM possono incrementare la propria spesa del personale permettendo una migliore programmazione, funzionale alla propria mission istituzionale, agli obiettivi da perseguire, alle concrete modalità per garantirne il loro raggiungimento e alle risorse necessarie, nel rispetto del principio di buon andamento che regola l'agire amministrativo.

Questo cambiamento offre una possibilità concreta per affinare gli strumenti di **programmazione integrata**, ossia una pianificazione matura che colleghi l'investimento destinato al personale dell'Amministrazione all'analisi puntuale dei processi operativi.

In tale ottica si inserisce il **P.I.A.O.** – in corso di definizione ai sensi dell'art. 6 comma 5 del D.L. n. 80/2021 convertito con L. 113/2021– un piano creato per raccordare i precedenti documenti di programmazione prodotti dalle Amministrazioni in modo da sviluppare una pianificazione integrata di medio periodo, in grado di collegare le principali mansioni in capo all'Ente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e con il personale sia in termini di reclutamento sia di valorizzazione.

Una pianificazione di questo tipo si propone anche come azione **propedeutica alla verifica in itinere** del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati, al fine di adottare eventuali soluzioni correttive, per il miglioramento continuo dell'organizzazione.

1.2) La nuova regola della sostenibilità finanziaria per le assunzioni delle Città metropolitane

Il nuovo DM prevede che dal 2022 le Città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi, che, rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, non determini il superamento del **valore soglia (percentuale) definito per ciascuna fascia demografica** dallo schema di decreto:

- a) città metropolitane con meno di 750.000 abitanti (Cagliari, Reggio Calabria): **25,3 per cento**;
- b) città metropolitane da 750.000 a 1.499.999 abitanti (Genova, Venezia, Firenze, Bologna, Bari): **14,2 per cento**;
- c) città metropolitane con 1.500.000 di abitanti e oltre (Torino, Napoli, Milano, Roma): **16,2 per cento**.

In particolare, le Città metropolitane che si trovano **al di sotto del valore soglia** possono **incrementare** annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la **spesa del personale registrata nel 2019**, in misura non superiore al:

- **22% nel 2022,**
- **24% nel 2023**
- **25% nel 2024.**

È prevista in alternativa, qualora più conveniente, la possibilità di cumulare le capacità assunzionali da turnover non utilizzate degli ultimi 5 anni (c.d. resti assunzionali).

Le Città metropolitane che dovessero trovarsi al di sopra di tale valore soglia, dovranno invece adottare 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 al 100 per cento.

Il DM dispone che le nuove regole assunzionali si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2022.

In considerazione della circostanza che il DM è stato pubblicato in GU successivamente a tale data, in applicazione del principio *tempus regit actum*, le procedure assunzionali avviate dalle Città metropolitane sulla base del piano dei fabbisogni 2022/2024 – annualità 2022, eventualmente già approvato in applicazione della disciplina previgente nelle more della pubblicazione del DM, possono comunque essere portate a conclusione.

2) Capacità assunzionale

2.1) Il valore soglia della Città Metropolitana di Firenze

Come anticipato in premessa, il D.M. 11 gennaio 2022, secondo l'art. 1, è finalizzato ad individuare i valori soglia del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione, differenziati per fascia demografica. Ulteriore finalità del decreto è quella di individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa per il personale a tempo indeterminato per le Città Metropolitane che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. La nuova normativa è applicabile alle Città Metropolitane a partire dal 1° gennaio 2022.

L'art. 2 D.M. 11 gennaio 2022 introduce, quindi, le due fondamentali definizioni per l'individuazione dei valori soglia:

- **spesa del personale:** impegni di competenza per la spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza distinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato.
- **entrate correnti:** media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Il paradigma interpretativo di tali definizioni è da ravvedersi, per analogia, nella *Circolare 13 maggio 2020*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 del 11/09/2020 relativa alle capacità assunzionali dei Comuni, non essendo attualmente disponibile un atto interpretativo specifico per le capacità assunzionali delle Città Metropolitane.

2.1.1) Spesa del personale

La Circolare evidenzia che, nell'individuazione della spesa del personale, devono essere considerati gli impegni di competenza sui seguenti **macroaggregati BDAP**:

- **U1.01.00.00.000 Redditi da lavoro dipendente;**
- **U1.03.02.12.001 Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale;**
- **U1.03.02.12.002 Quota LSU in carico all'Ente;**
- **U1.03.02.12.003 Collaborazioni coordinate e a progetto;**
- **U1.03.02.12.999 Altre forme di lavoro flessibile n.a.c..**

Relativamente alle spese per il personale dipendente di altri Enti, acquisito al servizio presso il ns. Ente tramite istituti quali il comando, il distacco, ecc., per il quale permane il rapporto organico tra il dipendente e l'Amministrazione di provenienza, viene in rilievo la Delibera Sez. Controllo Corte dei Conti Veneto n. 17 del 24 gennaio 2022. Con essa, la locale sezione di controllo afferma che le spese in parola sono da considerarsi spese del personale sotto un profilo *sostanziale*. Le motivazioni della Delibera fanno riferimento al D.M. 17 marzo 2020, ma risultano applicabili anche al D.M. 11 gennaio 2022, il quale riprende gli stessi testi del decreto precedente, per le parti analizzate nella Delibera. I giudici contabili evidenziano che il D.M. si riferisce alla *“spesa complessiva per tutto il personale”* nonché ai *“soggetti a vario titolo utilizzati [...] comunque facenti capo all'ente”*, dunque dovendosi includere anche le spese per soggetti legati all'Ente esclusivamente da rapporto di servizio, e non anche organico. Il macroaggregato BDAP da considerarsi è:

- **U1.09.01.01.001 Rimborsi per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni, ecc.).**

Per omogeneità nel confronto dei dati e per evitare che lo stesso personale sia conteggiato in due amministrazioni, occorrerà decurtare dalle spese di personale la spesa relativa al personale comandato presso altre amministrazioni.

Per contro, ai sensi dell'art.53-septies del DL 104/2020 **a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale** riferite alle assunzioni, effettuate in **data successiva alla data di entrata in vigore della legge** di conversione del decreto, **finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti**, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le **corrispondenti entrate correnti** poste a copertura delle stesse **non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia. In caso di finanziamento parziale**, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.

In considerazione del fatto che la neutralizzazione della spesa può essere applicata unicamente **qualora la norma** che dispone lo stanziamento delle risorse (legge statale, legge regionale, decreto ministeriale...) **destini specificamente le stesse ad assunzioni di personale**, non si è ritenuto opportuno procedere alla neutralizzazione di alcuna spesa eterofinanziata.

Parimenti occorre considerare anche il principio affermato dal parere della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Liguria n. 1/2022 in base al quale *“gli oneri necessari per il finanziamento dell'incentivo delle funzioni tecniche vanno al di fuori della spesa del personale e, di conseguenza, non possono essere calcolati per determinarne il tetto, con particolare riferimento alla fissazione del rapporto con le entrate correnti per determinare le capacità assunzionali, ex articolo 33 d.l. n. 34/2019”*.

TABELLA A – SPESA DEL PERSONALE

	Redditi da lav. Dipendente (101)	acquisto di servizi da agenzie interinali (1030212.001)	LSU in quota all'ente (1030212.002)	Collab coordinate e a progetto (1030212.003)	Altre forme di lavoro flessibile (1030212.999)	Sentenza CdC Veneto 17/2021 - (10901)	Sentenza CdC Veneto 17/2021 - (E305021)	CdC Liguria 1/2022	TOTALE SPESA PERSONALE
2019	15.607.081	422.967	-	-	-	151.383	- 120.041	- 9.781	16.051.609
2020	15.778.166	288.984	-	-	-	246.412	- 73.727	- 71.324	16.168.511
2021	15.474.769	275.157	-	-	-	249.409	- 112.894	- 91.706	15.794.735
2022	17.313.513	213.742	-	-	-	291.050			17.818.305
2023	16.963.377	1.537	-	-	-	282.598			17.247.512
2024	16.963.505	1.537	-	-	-	282.598			17.247.641

2.1.2) Entrate correnti

Nell'individuazione delle entrate correnti, la Circolare evidenzia che devono essere considerati gli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate; mentre per il FCDE è da considerarsi il valore assestato, se disponibile, riferito alla parte corrente del bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Dalle Entrate del titolo 3 dovranno essere portate in detrazione le entrate per rimborsi spese personale comandato presso altre amministrazioni, in osservanza della Delibera Sez. Controllo Corte dei Conti Veneto n. 17 del 24 gennaio 2022, così come le Entrate relative agli incentivi per funzioni tecniche.

TABELLA B – ENTRATE CORRENTI

	Triennio	Triennio	Triennio	Triennio	Triennio
	2018-2019-2020	2019-2020-2021	2020-2021-2022	2021-2022-2023	2022-2023-2024
Anno1	172.935.945	173.565.499	176.153.584	166.294.405	147.287.438
Anno2	173.565.499	176.153.584	166.294.405	147.287.438	138.872.564
Anno3	176.153.584	166.294.405	147.287.438	138.872.564	136.103.598
CdC 1/2022	-113.960	-172.811	-163.030	-91.706	
CdC 17/2021	-508.649	-306.662	-186.622	-112.894	
Media- Entrate titoli I-II-III triennio	174.010.806	171.844.672	163.128.592	150.749.936	140.754.533
FCDE assestato (Anno3 del triennio)	5.169.809	12.279.602	5.468.642	5.462.790	5.441.876
Media Entrate titoli I-II-III triennio netto FCDE assestato (Anno3 del triennio) [B]	168.840.997	159.565.070	157.659.950	145.287.146	135.312.657

L'art. 3 D.M. 11 gennaio 2022 riporta le fasce demografiche nelle quali sono suddivise le Città Metropolitane ai fini dell'individuazione dei valori soglia. A norma del secondo comma, **la Città Metropolitana di Firenze ricade nella fascia demografica b, ovvero 750.000-1.499.999 abitanti.**

L'art. 4 D.M. 11 gennaio 2022 individua i valori soglia di massima spesa del personale, come definiti dal precedente art. 1, in maniera differenziata per ciascuna fascia demografica. A norma del secondo comma, il valore soglia per le Città Metropolitane che ricadono nella fascia demografica b è del **14,2%**. Il terzo comma ricorda che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, le Città Metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa del personale registrata **nell'ultimo rendiconto approvato**, per assunzioni a tempo indeterminato, senza oltrepassare il valore soglia stesso, 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.

TABELLA C – VALORE SOGLIA

<i>Anno</i>	2020	2021	2022	2023	2024
Media Entrate titoli I-II-III triennio netto FCDE assestato (Anno3 del triennio) [B]	168.840.997	159.565.070	157.659.950	145.287.146	135.312.657
Totale spese personale lordo oneri riflessi anno 3- TAB A	16.168.511	15.794.735	17.818.305	17.247.512	17.247.641
% spese personale Anno3 su Totale Entrate Tit. I-II-III triennio [C=A/B]	9,58%	9,90%	11,30%	11,87%	12,75%

2.2) Il budget per le assunzioni

L'art. 5 comma 1 D.M. 11 gennaio 2022 detta le norme per la prima applicazione nelle Città Metropolitane delle nuove facoltà assunzionali: è previsto che le Città Metropolitane, che rispettano il valore soglia di cui al precedente art. 4, possano incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019 in misura non superiore al 22% nel 2022; al 24% nel 2023 ed al 25% nel 2024; sempre nei limiti del valore soglia sopra definito, 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.

Come evidenziato in **Tabella C**, la Città Metropolitana si attesta senza alcun dubbio al di sotto del valore soglia nel periodo considerato, pertanto può trovare applicazione l'incremento di cui all'art.5, nelle % in esso indicate, così come riportato nella successiva **Tabella D**.

TABELLA D –INCREMENTO (VALORE PERCENTUALE E ASSOLUTO)

Totale spese personale lordo oneri riflessi 2019: 16.051.609			
<i>Anno</i>	2022	2023	2024
% massima annuale	22,00%	24,00%	25,00%
Spese personale T.Ind.	3.531.354	3.852.386	4.012.902
Incremento (valore assoluto):	<i>Incremento 2022-2023</i>	321.032	
		<i>Incremento 2023-2024</i>	160.516

Considerato che l'incremento deve avvenire comunque nei limiti del valore soglia sopra definito, nella tabella seguente è riportata la dimostrazione del rispetto del valore di cui all'art.4, prendendo

come ultimo rendiconto approvato quello relativo all'anno 2021, in considerazione del fatto che lo stesso è in corso di approvazione

Come già evidenziato, l'incremento del budget assunzionale è riferito alla sola spesa per assunzioni a tempo indeterminato, mentre il rispetto del valore soglia deve essere garantito in relazione alla spesa di personale come sopra individuata, comprensiva anche della spesa di personale flessibile.

Pertanto, nella seguente **Tabella E**, rimandando ad un paragrafo successivo l'esame dei vincoli disposti dall'1/1/2012 dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, come modificato dall'art.11 comma 4bis del DL 90/2014, è stata considerata anche la maggior spesa teorica (rispetto a quella già prevista nel consuntivo 2021) relativa a detto personale.

TABELLA E – VINCOLI DI SPESA

<i>Anno</i>	2022	2023	2024
Totale spese personale lordo oneri riflessi - Consuntivo 2021- A	15.794.735	15.794.735	15.794.735
Incremento spese personale T.Ind- B	3.531.354	3.852.386	4.012.902
Incremento massimo spese personale T.D- C	257.458	257.458	257.458
Totale spese personale lordo oneri riflessi C=A+B+C	19.583.548	19.904.580	20.065.096
Media Entrate Tit. I-II-III ultimo triennio	159.565.070	157.659.950	145.287.146
Nuova % spese personale su Totale Entrate Tit. I-II-III triennio	12,27%	12,63%	13,81%

Laddove l'incremento massimo per spesa di personale a tempo determinato nel rispetto del tetto di cui all'art 9 comma 28 D.L. 78/2010 è così individuato:

TETTO DI SPESA EX ART. 9, C. 28, D.L. 78/2010

COMPETENZE	COMPENSIVA DI ONERI
897.513	1.151.420
di cui già prevista nel consuntivo 2021	- 893.961
Incremento teorico spesa tempo determinato	257.458

2.3) Il trattamento accessorio

Poiché la retribuzione accessoria è soggetta alla verifica del limite disposto dall'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, al fine di evitare che le nuove assunzioni si traducano in una penalizzazione della retribuzione accessoria del personale già in servizio, il DL 34/2019 prevede che il predetto limite sia adeguato, in aumento in conseguenza di assunzioni aggiuntive rispetto al personale in servizio alla data del 31.12.2018, ovvero in diminuzione, in corrispondenza di cessazioni di personale, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite della retribuzione accessoria registrato nell'anno 2018.

Al fine di quantificare l'incremento unitario del limite a seguito dell'assunzione a tempo pieno di una singola unità di personale, è stato rapportato l'ammontare del fondo per la contrattazione integrativa 2018, come certificato dal collegio dei revisori dei conti ai sensi dell'articolo 40-bis, primo comma del decreto legislativo n. 165/2001 e come trasmesso in sede di Tabella 15 "Fondi per la

contrattazione integrativa” del Conto Annuale 2018, valutato al netto delle poste variabili che non rilevano ai fini della verifica del limite in oggetto, con il personale in servizio al 31 dicembre 2018 destinatario del fondo.

È stato ricompreso nel calcolo tutto il personale dipendente, sia a tempo indeterminato che determinato, e il personale comandato in entrata. È stato invece escluso il personale comandato in uscita all’amministrazione, il personale in aspettativa ai sensi dell’art. 110 del D. Lgs. 267/2000 che non beneficia del salario accessorio.

Il personale con rapporto di lavoro part-time è considerato in quota parte corrispondente alla percentuale di servizio.

Il MEF è intervenuto in più di una occasione con l’intento di fornire una metodologia univoca ed uniforme per la determinazione dell’incremento del fondo ex art 23 DLgs75/2016 (prot 161861/2020 e prot. 12454/2021 ai quali si rimanda)

La quantificazione dell’incremento di unità di personale con contratto a tempo indeterminato in servizio nell’anno di riferimento sarà determinata, a seguito di opportune verifiche operate a consuntivo, dalla differenza tra il numero di cedolini stipendiali effettivamente erogati nell’anno di riferimento diviso 12 (numero dei dipendenti su base annua) e le corrispondenti unità di personale in servizio al 31 dicembre 2018 arrotondate al secondo decimale ove necessario.

Per la determinazione dell’integrazione delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, è stato applicato l’incremento percentuale del numero di dipendenti incidenti fondo per la contrattazione integrativa

L’incremento unitario così determinato è riportato nella **Tabella F**

TABELLA F – TRATTAMENTO ACCESSORIO

Personale in servizio al 31/12/2018 destinatario del fondo	Dirigenza	Personale di livello	
		Comparto	Posizioni Organizzative
	8	351,05	23,00
		374,05	
Fondo certificato Tab 15 Conto Annuale 2018		1.528.244,70	278.725,00
	413.787,00	1.806.969,70	
Valore medio pro-capite	51.723,38	4.353,40	In misura % pari all’incremento dei dipendenti totali rispetto al 2018
Valore medio pro-capite comprensivo di oneri	66.040,41	5.601,96	

2.4) Altri vincoli ancora in vigore

L’introduzione dell’art. 33, comma 1-bis del DL 34/2019 non ha espressamente abrogato i precedenti limiti alle assunzioni e alla spesa di personale come disciplinati dall’art. 1 c. 557 della legge 296/2006. Occorre pertanto verificare il rispetto del contenimento della spesa di personale in termini assoluti nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013 ridotto del 30%.

L’art. 7 comma 1 D.M. 11 gennaio 2022 prevede che la maggior spesa per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, derivante dalle nuove facoltà assunzionali, non sia rilevante ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all’art. 1 comma 557-quater della legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007): essa non va dunque computata nel calcolo della spesa complessiva per il personale in rapporto al contenimento di spesa previsto dalla normativa in parola, che definiva come tetto di

spesa per il personale il valore medio di tale spesa nel triennio 2004/2005/2006. Il secondo comma dell'articolo conclude che i parametri individuati dal decreto potranno essere aggiornati ogni cinque anni con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, volendo dunque disegnare un paradigma di dinamica della spesa per il personale destinato a perdurare negli anni.

TABELLA G SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-13	Media triennio 2011-2013	Media 2011-2013 ridotta del 30%
Spesa Macroaggregato 101-Redditi da lavoro dipendente	34.324.107,60	
Spesa Macroaggregato 103-Redditi da lavoro interinale	-	
Spesa Macroaggregato 109- Altre spese correnti	578.981,08	
Spesa Macroaggregato 102- irap	2.292.590,00	
> spesa per dotazione potenziale (DM FP 8/5/18)		
FPV Spesa macro 1.01 (BPS)	435.692,00	
- FPV Entrata Macro 1.01 (BPE)	0,00	
		26.341.959,47
Spesa Macroaggregato 101- BUONI PASTO		
Spesa Macroaggregato 101- ANF		
Totale spesa di personale (A)	37.631.370,68	26.341.959,47
- Rimborsi comandi in uscita (B)	-156.010,00	-109.207,00
Totale spesa di personale (A) al netto comandi U	37.475.360,68	26.232.752,47
- Componenti escluse (B)	-6.657.556,63	-4.660.289,64
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (art.1 comma 557 l.296/2006) (A)-(B)	30.817.804,04	21.572.462,83

TABELLA H
ART 9 C.28 D.L. 78/2010 ANNO 2009

Tipologia di lavoro flessibile	spesa annua
Art 110 c.2 DLgs 267/2000	122.241,49
TD	469.934,45
Art 90 DLgs 267/2000	276.694,31
CoCoCo	28.643,00
Tetto DL78/2010	897.513,25

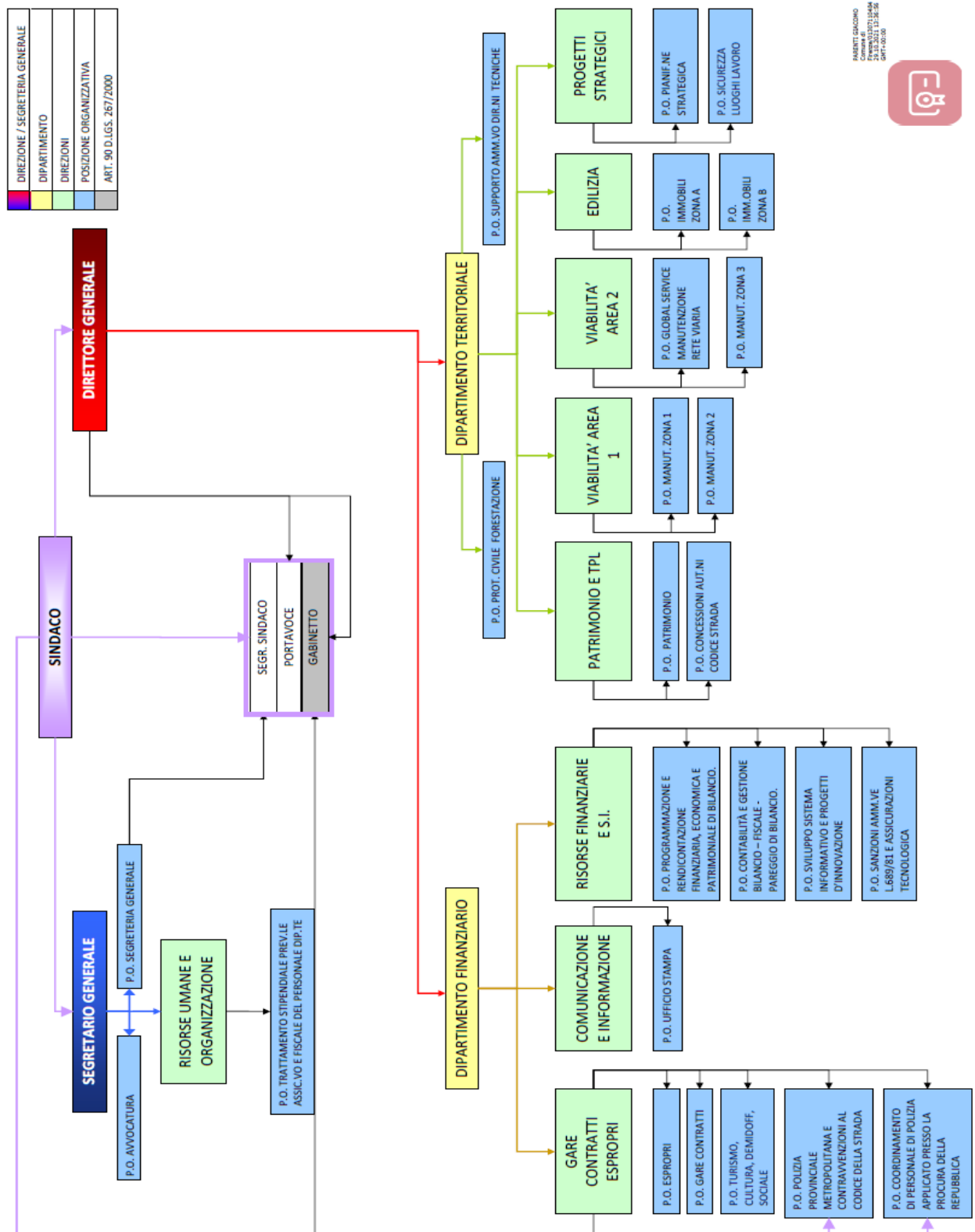
Risultano ancora vigenti i vincoli in materia di ricorso a forme di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28 del DL 78/2010. Occorre pertanto verificare che le risorse da destinare al lavoro flessibile non siano superiori alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009

3) Analisi del fabbisogno

3.1) Una fotografia al 01/01/2022: pianta e dotazione organica della Città Metropolitana di Firenze

3.1.1) Pianta organica

La figura che segue schematizza graficamente la macrostruttura dell'Amministrazione, peraltro di recente revisione e approvazione (rif. D.S.M. n. 10 del 10/08/2021 e D.S.M. n. 49 del 29/10/2021) a seguito di turn over nel comparto dirigenziale:



Esaminando la pianta organica della Città Metropolitana di Firenze possiamo subito osservare i 2 principali settori funzionali, che costituiscono la macrostruttura dell’Ente:

- Dipartimento Finanziario: suddiviso in tre Direzioni: 1) Risorse Finanziarie e Sistemi Informativi, 2) Gare Contratti Espropri, 3) Comunicazione e Informazione;
- Dipartimento Territoriale: suddiviso in cinque Direzioni: 1) Patrimonio e T.P.L. (Trasporto Pubblico Locale), 2) Viabilità Area 1, 3) Viabilità Area 2, 4) Edilizia, 5) Progetti Strategici.

In pianta Organica sono altresì evidenziate ulteriori uffici extradipartimentali, quali quelli di collegamento tecnico-politico (Segreteria Generale e Direzione Generale), quelli di supporto alle Funzioni del Sindaco Metropolitanano e quelli legati alla gestione delle Risorse Umane.

I grafici che seguono ci aiutano ad analizzare la composizione delle aree sopra richiamate, in termini di profilo e categoria dei dipendenti.

Dalle figure emerge chiaramente la predominanza dei profili Amministrativi (colonne con tonalità azzurre) degli uffici afferenti al Dipartimento Finanziario che si occupa di attività legate al funzionamento dell’Ente e la maggiore distribuzione delle Figure Tecniche (colonne con tonalità verdi) del Dipartimento Territoriale che riflette un’operatività più specifica legata agli ambiti di competenza istituzionale della Città Metropolitana:

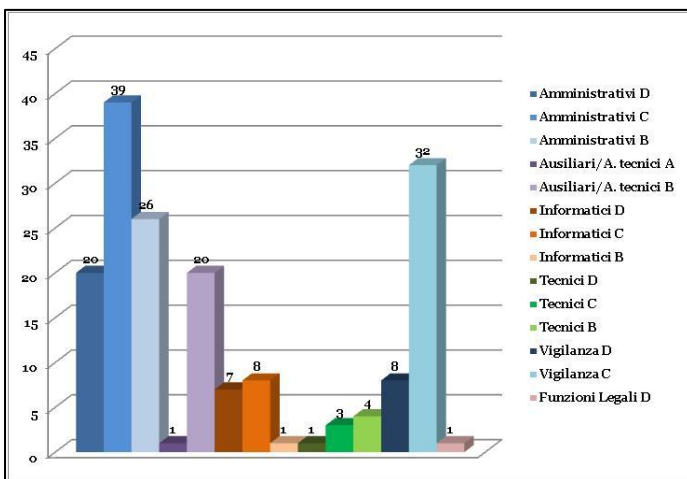


Figura 1 - Dipartimento Finanziario.

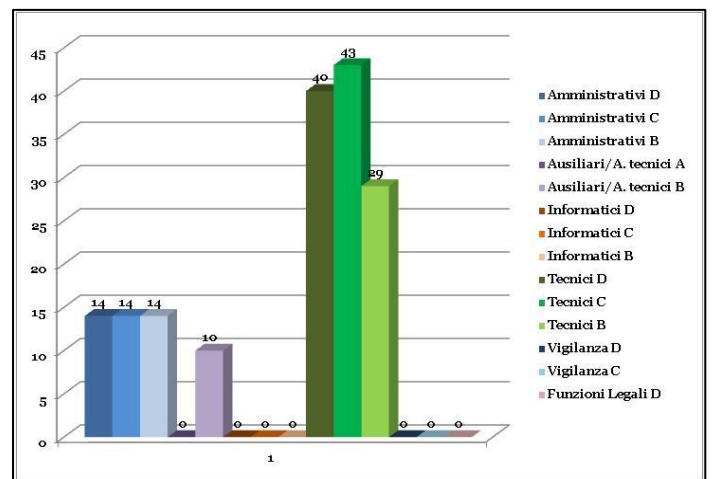


Figura 2 - Dipartimento Territoriale.

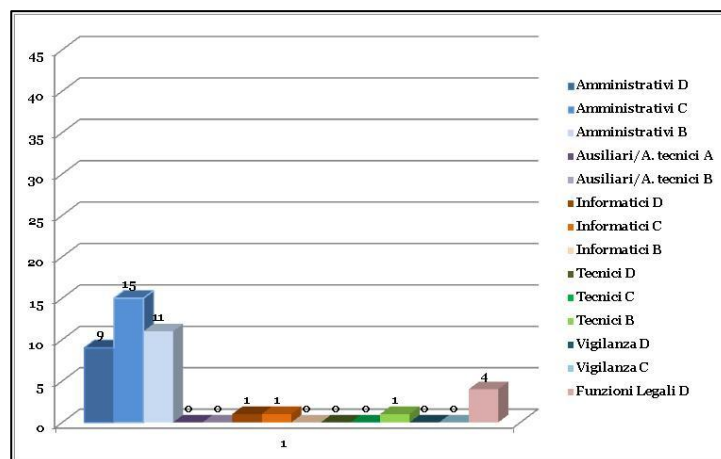


Figura 3 – Segreteria e Direzione Generale, staff Sindaco Metropolitanano, Risorse Umane.

3.1.2) Dotazione organica

Possiamo quindi riepilogare i dipendenti dell'Ente all' 01/01/2022; utilizzeremo questa data come "punto di partenza" per riprogrammare il fabbisogno di personale in ottemperanza ai nuovi criteri di determinazione della capacità assunzionale basati sul principio della sostenibilità finanziaria di cui al DM 11 gennaio 2022:

CATEGORIE	TOTALE POSTI COPERTI CON RUOLI AL 01.01.2022
DIR	8
D	92
C	153
B	116
A	1
TOTALE (a)	370
Extra comparto (b)	12
TOTALE (a)+(b)	382

L'Ente si compone di:

- 362 dipendenti a RUOLO
- 8 dirigenti
- 12 operai forestali

Oltre alle figure elencate, la Città Metropolitana di Firenze alla data considerata aveva in organico anche 15 dipendenti a tempo determinato: 3 unità di personale assunto ai sensi dell'art. 90 al D.lgs 267/2000 e 12 dipendenti con Contratto di Formazione e Lavoro (c.d. C.F.L.).

Si precisa che la regolamentazione metropolitana relativa ai C.F.L. (Rif. Procedimento e criteri selettivi per la trasformazione dei contratti di Formazione e Lavoro in rapporti a tempo indeterminato – allegato all'A.S.M. n. 2 del 08/01/2021) dispone la loro conversione a ruolo alla scadenza del rapporto di lavoro a termine, subordinatamente al buon esito del percorso lavorativo e allo svolgimento di formazione specifica fornita dall'Ente. Per questo motivo, il dettaglio di cui al paragrafo successivo propone un focus anche sulle istanze dirigenziali rispetto alla stipula di nuovi C.F.L., in considerazione del fatto che gli stessi saranno oggetto di conversione a tempo indeterminato ed andranno, nel triennio, fatti salvi i casi previsti dal citato regolamento, a far parte in pianta stabile della dotazione organica della Città Metropolitana di Firenze.

3.2) Comparazione con la dotazione organica ottimale e lettura del fabbisogno di personale

Alla luce dell'applicazione del nuovo criterio di definizione della *capacità assunzionale*, l'Amministrazione ha effettuato una ricognizione con le varie Direzioni per ridefinire la composizione funzionale delle diverse equipie di lavoro, in termini di profili e unità, per rispondere in modo efficace agli obiettivi operativi dell'Ente e alle sfide future legate al Piano di Ripresa e Resilienza.

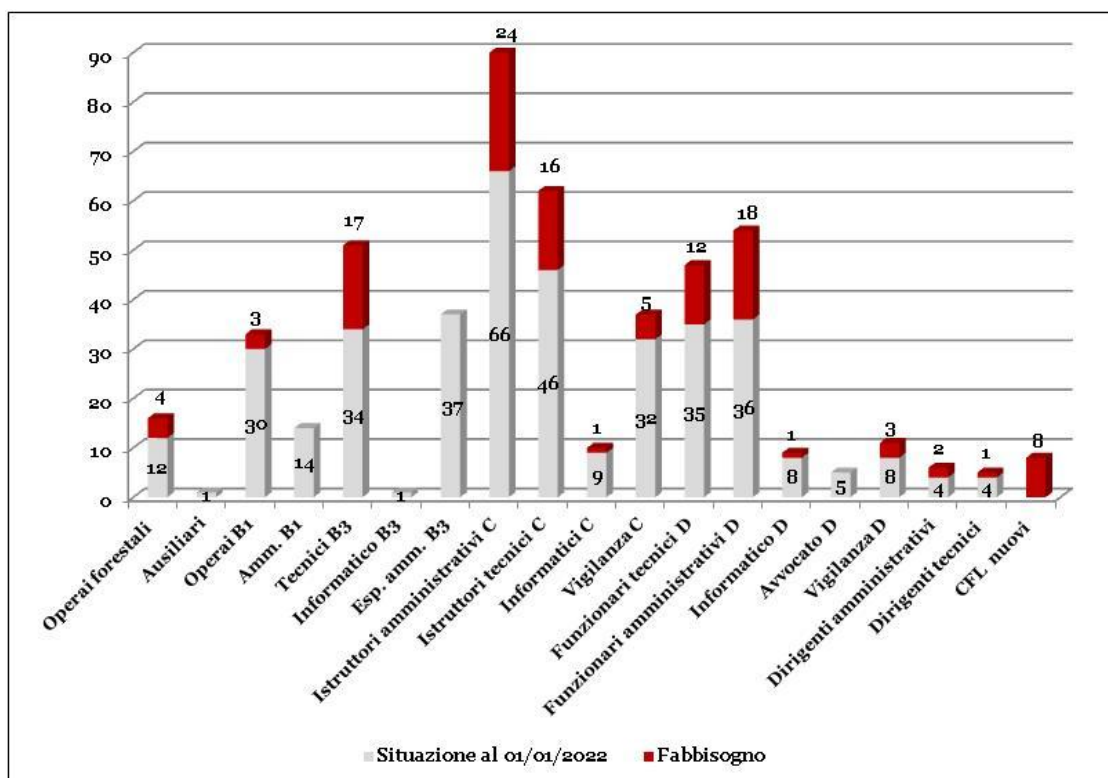
Le istanze delle Direzioni Metropolitane hanno aiutato l'Amministrazione a delineare la nuova Dotazione organica ottimale e ad operare, per comparazione con quella sopra riportata, una lettura del nuovo fabbisogno di personale:

TABELLA I - DOTAZIONE ORGANICA OTTIMALE E FABBISOGNO DI PERSONALE

Categoria	Profilo	Situazione al 01/01/2022	Dotazione Ottimale (Istanze delle Direzioni Metropolitane)	Fabbisogno
4° livello	Operai forestali	12	16	4
A	Ausiliari	1	1	-
B1	Operai B1	30	33	3
	Amm. B1	14	14	-
B3	Tecnici B3	34	51	17
	Informatico B3	1	1	-
	Esp. amm. B3	37	37	-
C	Istruttori amministrativi C	66	90	24
	Istruttori tecnici C	46	62	16
	Informatici C	9	10	1
	Vigilanza C	32	37	5
D	Funzionari tecnici D	35	47	12
	Funzionari amministrativi D	36	54	18
	Informatico D	8	9	1
	Avvocato D	5	5	-
	Vigilanza D	8	11	3
DIR	Dirigenti amministrativi	4	6	2
	Dirigenti tecnici	4	5	1
TOTALE		382	489	+ 107

TABELLA L - INCREMENTI TEMPO DETERMINATO

Categoria	Tipo contratto	Situazione al 01/01/2022	Fabbisogno
-	Art. 90/Art. 110	4,8	-
D	C.F.L.	12	+ 8
D	Pers. Somministr.	4	-



3.3) Cessazioni programmate

CESSATI	2022	2023
DIMISSIONI (presentate entro il 30/04/2022)	1	0
PENSIONE/ALTRO	19	14
Risorse liberate	829.180,00	775.750,00

Nell'operare il presente aggiornamento si ritiene opportuno considerare anche le cessazioni previste negli anni 2022 e 2023 che determineranno una diminuzione della spesa del personale tale da aumentare le risorse disponibili per l'assunzione di nuove figure a tempo indeterminato. Si precisa che sono state inserite solo le cessazioni derivanti da pensionamenti note al momento della redazione del documento. Saranno oggetto di successive valutazioni le cessazioni previste per l'annualità 2024 nonché le eventuali dimissioni volontarie che interverranno nel corso del triennio, come da natura dinamica del piano di fabbisogno. Occorre precisare che la norma permette sempre la sostituzione del personale cessato ove non si facciano scelte assunzionali diverse, come nel caso del 2023 quando la minor spesa determinata dalle cessazioni nell'annualità è già completamente destinata ai contratti di formazione e lavoro attivati nel 2022 e che troveranno la loro conversione nel 2024.

4) Piano assunzioni 2022/2024

Il Piano triennale del Fabbisogno che segue, deriva dalla collazione delle istanze emerse dai Dirigenti dell'Ente, da contemperare con i limiti di spesa come sopra individuati e con la necessaria attenzione ad una valutazione statica e dinamica della capacità di bilancio, da considerare in un'ottica prudentiale.

Parimenti è stata valutata la possibilità concreta di attivare specifici canali di reperimento delle unità richieste (es. graduatorie esistenti o in corso di approvazione, sia interne che esterne), in modo da costruire un programma realistico, con caratteristiche di effettiva attuazione.

4.1) Annualità 2022: integrazioni al precedente Piano di Fabbisogno

La pubblicazione in G.U. del decreto avvenuta il data 28 febbraio 2022 ha richiesto di definire le modalità di integrazione al precedente Piano di Fabbisogno, da ultimo aggiornato con D.C.M. n.1 del 2/02/2022.

La programmazione di febbraio - costruita sulla base di un'attenta analisi dei fabbisogni, ma con una disponibilità di risorse finanziarie inferiori rispetto alle attuali - è da considerarsi **ancora valida e prioritaria, da confermare integralmente per l'anno 2022.**

Per tale motivo, la precedente programmazione, riportata per completezza nella tabella che segue, converge totalmente nel presente Piano della assunzioni per l'annualità corrente:

TABELLA M - ANNO 2022 (PARTE 1)
PROGRAMMAZIONE PRECEDENTE CONFERMATATA INTEGRALMENTE PER L'ANNO IN CORSO

TEMPO INDETERMINATO			
RUOLO			
N.	Categoria/profilo	Procedura	Assegnazioni procedure già perfezionate
3	Operai Cat. B1	Procedura avviamento A.R.T.I.	-
5	Istruttori amministrativi C	Graduatoria/Selezione esterna	- n. 1 Unità al Dipartimento Territoriale - n. 1 Unità Extradipartimentali
15	Istruttori tecnici C	Concorso cod. 73	- n. 14 Unità al Dipartimento Territoriale - n. 1 Unità al Dipartimento Finanziario
2	Funzionari amministrativi D	Graduatoria/Selezione esterna	- n. 2 Unità al Dipartimento Finanziario
3	Funzionari tecnici D	Graduatoria/Selezione esterna	- n. 1 Dipartimento Territoriale
1	Dirigenti amministrativi	Graduatoria/Selezione esterna	-
1	Dirigenti tecnici	Graduatoria/Selezione esterna	-
30	Tot. Assunzioni a ruolo		
CONVERSIONI C.F.L. (ATTIVATI NEL 2020) A RUOLO			
N.	Categoria/profilo	Procedura	Assegnazioni procedure già perfezionate
4	Funzionari tecnici D	Conversione CFL	Invariata
5	Funzionari amministrativi D	Conversione CFL	Invariata
9	Tot. Conversioni CFL		
TEMPO DETERMINATO			
NUOVI C.F.L.			
N.	Categoria/profilo	Procedura	Assegnazioni procedure già perfezionate
2	Funzionari tecnici D (sostituzione dimissionari)	Scorrim. graduat. CFL cod. 70	Invariata
1	Funzionari amministrativi D (sostituzione dimissionario)	Scorrim. graduat. CFL cod. 67	Invariata
5	Funzionari CFL da attivare (TD)	Procedura CFL progetti ARTI	-
8	Tot. Nuovi CFL da attivare nel 2022 (Tempo Determinato)		
CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE			
N.	Categoria/profilo	Procedura	Assegnazioni procedure già perfezionate
3	Funzionari amministrativi D	Proroga al 12/2022	Invariata
3	Tot. contratti di somministrazione (Tempo Determinato)		
PROGRESSIONI VERTICALI			
N.	Categoria/profilo	Procedura	Assegnazioni procedure già perfezionate
3	Istruttori amministrativi C	Progressione Verticale	Invariata
1	Istruttori tecnici C	Progressione Verticale	-
1	Funzionari amministrativi D	Progressione Verticale	-
1	Funzionari tecnici D	Progressione Verticale	-
1	Vigilanza D	Progressione Verticale	-
7	Tot. Progressioni verticali		

In sintesi, la prima parte del piano derivante dalle analisi assunzionali effettuate precedentemente prevede l'assunzione di 39 unità, di cui 9 derivanti da conversione degli attuali contratti di formazione e lavoro.

Come anticipato, per quanto riguarda le ulteriori disponibilità dovute all'introduzione del nuovo DM non è stato possibile l'accoglimento di tutte le richieste, in quanto è necessario contemperare i limiti di spesa individuati nel precedente capitolo con una valutazione statica e dinamica della capacità di bilancio. Inoltre come detto, la valutazione ha riguardato anche l'effettiva fattibilità dei reclutamenti in termini di canali di reperimento e di tempi di espletamento delle relative procedure. È stato quindi possibile accogliere nell'arco del triennio le istanze della dirigenza nella misura complessiva del 75%, oltre alla trasformazione dei contratti di formazione lavoro in essere e di futura attivazione, di cui il 61% per figure tecniche e 39% di figure amministrative.

Si precisa che tali percentuali si sommano alla copertura delle cessazioni previste per l'annualità 2022 e tengono conto dell'impatto dovuto agli incrementi contrattuali previsti nel nuovo CCNL, dell'eventuale adeguamento del fondo dirigenza e comparto come da D.L. 34/2019, nonché dell'incremento delle figure di Posizione Organizzativa in relazione all'aumento del personale.

Con tali premesse è stato individuato il seguente piano assunzionale a completamento di quanto già definito nella precedente programmazione:

TABELLA N - ANNO 2022 (PARTE 2)
INTEGRAZIONE ALLA PROGRAMMAZIONE PRECEDENTE

TEMPO INDETERMINATO		
RUOLO		
N.	Categoria/profilo	Procedura
14	Istruttori amministrativi C	Graduatoria/Selezione esterna
1	Istruttori informatici C	Graduatoria/Selezione esterna
1	Istruttori tecnici C	Concorso cod. 73
8	Funzionari amministrativi D	Graduatoria/Selezione esterna
4	Funzionari tecnici D	Graduatoria/Selezione esterna
28	Tot. Assunzioni a ruolo	
TEMPO DETERMINATO		
NUOVI C.F.L.		
N.	Categoria/profilo	Procedura
3	Funzionari CFL da attivare (TD)	Procedura CFL progetti ARTI
3	Tot. Nuovi CFL da attivare nel 2022 (Tempo Determinato)	
CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE		
N.	Categoria/profilo	Procedura
1	Funzionari tecnici D	Proroga al 12/2022
1	Tot. contratti di somministrazione (Tempo Determinato)	

4.2) Assunzioni per le successive due annualità (2023 e 2024)

Di seguito riportiamo le assunzioni programmate nelle annualità 2023 e 2024; come anticipato nel par. 3.3, alle unità sotto riportate nell'anno 2023 andranno ad aggiungersi ulteriori reclutamenti, possibili grazie al plafond di risorse aggiuntive derivanti dalle cessazioni di personale verificatesi nell'anno precedente.

TABELLA O - ANNO 2023

TEMPO INDETERMINATO		
RUOLO		
N.	Categoria/profilo	Procedura
4	Operai Forestali	Procedura avviamento A.R.T.I.
10	Operai Cat. B3	Graduatoria/Selezione esterna
4	Vigilanza Cat. C	Graduatoria/Selezione esterna
3	Vigilanza Cat. D	Graduatoria/Selezione esterna
1	Funzionari informatici D	Graduatoria/Selezione esterna
22	Tot. Assunzioni a ruolo	

Per l'anno 2024 la conversione degli 11 CFL attivati nell'anno 2022 assorbe le risorse liberate dalle cessazioni relative all'anno 2023 al momento conosciute, oltre alle maggiori disponibilità derivanti dal DM

TABELLA P - ANNO 2024

TEMPO INDETERMINATO		
CONVERSIONI C.F.L. (ATTIVATI NEL 2022) A RUOLO		
N.	Categoria/profilo	Procedura
5	Funzionari tecnici D	Conversione CFL
6	Funzionari amministrativi D	Conversione CFL
11	Tot. Conversioni CFL	

5) Postfazione

5.1) Rispetto dei limiti di spesa

Alla luce del quadro normativo sopra richiamato, riportiamo in postfazione un compendio finale delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PdF 2022/2024, che attesta il rispetto dei limiti di seguito richiamati:

- art.5 comma 1 DM 28/02/2022 - Incremento tempi indeterminati
- art 4 comma 1 Dm 28/02/2022 - Valore Soglia
- art. 23 comma 2 DLgs75/2017 - Trattamento accessorio
- art 9 c.28 D.L. 78/2010 - Vincoli per il lavoro flessibile
- art. 1 c. 557 della L. 296/2006

ART.5 COMMA 1 DM 28/02/2022- INCREMENTO TEMPI INDETERMINATI

Anno	anno 2022		anno 2023		anno 2024	
	spesa	22%	spesa	24%	spesa	25%
<i>Incremento spese personale T.Ind.</i>		3.531.354,05		3.852.386,24		4.012.902,3
<i>Accantonamento rinnovi contrattuali</i>	775.000,00		975.000,00		1.225.000,00	
> <i>spesa fondo comparto</i>	-		163.673,51		163.673,51	
> <i>spesa fondo PO</i>	-		28.015,63		28.015,63	
> <i>spesa fondo dirigenza</i>	-		-		-	
<i>Piano del fabbisogno T.Ind.</i>	1.855.742,85		2.609.715,20		2.556.668,17	
<i>Utilizzo incremento art 5 c.1 dm</i>		2.630.742,85		3.776.404,34		3.973.357,32

ART 4 COMMA 1 DM 28/02/2022- VALORE SOGLIA

Anno	2022	2023	2024
<i>Totale spese personale lordo oneri riflessi - Consuntivo 2021</i>	15.794.735	15.794.735	15.794.735
<i>Incremento spese personale T.Ind. A</i>	2.630.743	3.776.404	3.973.357
<i>Incremento lavoro flessibile rispetto al consuntivo 2021 B</i>	-	-	-
<i>Totale spese personale lordo oneri riflessi C=A+B</i>	18.425.478	19.571.139	19.768.092
<i>Media Entrate Tit. I-II-III ultimo triennio</i>	159.565.070	157.659.950	145.287.146
<i>Nuova % spese personale su Totale Entrate Tit. I-II-III triennio</i>	11,55%	12,41%	13,61%

ART.23 COMMA 2 DLGS75/2017 - TRATTAMENTO ACCESSORIO

Le risultanze dei calcoli per la determinazione dell'incremento del fondo per la contrattazione integrativa e del fondo relativo alle posizioni organizzative secondo le modalità dettagliate nel precedente paragrafo 2.3 sono riportati nelle successive tabelle:

INCREMENTO FONDO RISORSE DECENTRATE ART.67 CCNL 2018				
<i>Anno</i>	2018	2022	2023	2024
<i>Personale in servizio al 31/12/2018 destinatario del fondo</i>	374,05			
<i>Stima dipendenti sulla base dei cedolini erogati – anno</i>		370,93	403,26	403,26
<i>Valore incrementale fondo risorse decentrate</i>		0,00	127.194,21	127.194,21
<i>Valore incrementale comprensivo di oneri per sostenibilità finanziaria</i>		0,00	163.673,51	163.673,51

INCREMENTO FONDO PO			
<i>Anno</i>	2022	2023	2024
<i>Fondo risorse decentrate PO</i>	278.725,00	278.725,00	278.725,00
<i>Incremento % totale dipendenti</i>	-0,83%	7,81%	7,81%
<i>Valore incrementale fondo PO</i>	0,00	21.771,55	21.771,55
<i>Valore incrementale comprensivo di oneri per sostenibilità finanziaria</i>	0,00	28.015,63	28.015,63

Il fondo delle risorse decentrate della dirigenza non viene aumentato in quanto nel triennio considerato non si registra un incremento del numero di dirigenti in servizio rispetto al 31/12/2018.

ART 9 C.28 D.L. 78/2010 - RISPETTO DEI VINCOLI PER IL LAVORO FLESSIBILE

Tetto di spesa ex art. 9, c. 28, D.L. 78/2010	€ 897.513,25	ANNO 2022
CFL		€ 236.560,00
Contratti di somministrazione		€ 149.785,44
Spesa art. 90 TUEL		€ 179.411,00
Art 110 c. 2 TUEL		€ 108.927,77
Totale		€ 674.684,21

Tetto di spesa ex art. 9, c. 28, D.L. 78/2010	€ 897.513,25	ANNO 2023
CFL		€ 242.000,00
Contratti di somministrazione		€ 0,00
Spesa art. 90 TUEL		€ 179.411,00
Art 110 c. 2 TUEL		€ 108.927,77
Totale		€ 530.338,77

Tetto di spesa ex art. 9, c. 28, D.L. 78/2010	€ 897.513,25	ANNO 2024
CFL		€ 105.878,00
Contratti di somministrazione		€ 0,00
Spesa art. 90 TUEL fino al 30/6/24		€ 35.241,62
Art 110 c. 2 TUEL fino al 30/6/2024		€ 108.927,77
Totale		€ 250.047,38

ART. 1 C. 557 DELLA L. 296/2006

	Media triennio 2011-2013	Media 2011-2013 ridotta del 30%	potenziale 2022 SPESA bilancio 557/2006	potenziale 2023/24 SPESA bilancio 557/2006
<i>Spesa Macroaggregato 101-Redditi da lavoro dipendente</i>	34.324.108		16.850.147	16.664.262
<i>Spesa Macroaggregato 103-Redditi da lavoro interinale</i>			201.242	1.537
<i>Spesa Macroaggregato 109- Altre spese correnti</i>	578.981		287.550	282.598
<i>Spesa Macroaggregato 102- irap</i>	2.292.590		1.072.607	1.069.677
<i>> spesa per dotazione potenziale (DM FP 8/5/18)</i>			462.583	408.982
<i>FPV Spesa macro 1.01 (BPS)</i>	435.692		560.197	562.417
<i>- FPV Entrata Macro 1.01 (BPE)</i>	-		- 553.002	- 560.197
		26.341.959	18.881.324	18.429.277
<i>Spesa Macroaggregato 101- BUONI PASTO</i>			173.800	173.800
<i>Spesa Macroaggregato 101- ANF</i>			124.500	124.500
<i>Totale spesa di personale (A)</i>	37.631.371	26.341.959	19.179.624	18.727.577
<i>- Rimborsi comandi in uscita (B)</i>	- 156.010	- 109.207	-	-
<i>Totale spesa di personale (A) al netto comandi U</i>	37.475.361	26.232.752	19.179.624	18.727.577
<i>- Componenti escluse (B)</i>	- 6.657.557	- 4.660.290	- 2.574.035	- 2.570.994
<i>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (art.1 comma 557 l.296/2006) (A)-(B)</i>	30.817.804	21.572.463	16.605.589	16.156.583
			-23,02%	-25,11%

L'incremento di spesa di personale ai fini del rispetto del tetto di cui al presente comma e derivante unicamente dalla maggiore irap gravante sulle nuove assunzioni può essere considerato irrilevante ai fini della variazione della percentuale di riduzione della spesa rispetto al tetto del triennio 2011-2013 ridotto del 30%, pertanto è stata riportata la tabella allegata alla relazione dei revisori al bilancio 2022-2024.

5.2) Aggiornamento quote d'obbligo

La Città Metropolitana di Firenze garantisce la quota d'obbligo ai sensi dell'art. 9 della L. 68/99, sia ai fini dell'art. 1 (disabili) sia ai fini dell'art. 18 (categorie protette), come da trasmissione annuale del relativo prospetto informativo all'Ufficio Regionale di Firenze (rif. ultima comunicazione del 24/01/2022 - Protocollo sistema n. 51432).

In conseguenza del presente aggiornamento, l'Amministrazione procederà quindi, all'inizio di ogni anno, al ricalcolo degli incrementi dovuti ai sensi di legge considerando:

- Il numero di nuove assunzioni, con esclusione delle figure professionali che non costituiscono imponibile di calcolo (personale dirigenziale, operatori addetti alla protezione civile e corpo di polizia metropolitana);
- Cessazioni effettive di personale a ruolo;
- Cessazioni effettive di personale assunto ai sensi della L.68/99.