

## INTEGRAZIONE AL PIANO DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2018-2020 E ALL'AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2017-2019.

L'aggiornamento del Piano di fabbisogno del personale 2017-2019 ed il Piano di fabbisogno del personale 2018-2020, approvato con deliberazioni del Consiglio n. 49 del 19/07/2017 e n. 61 del 26/07/2017, consta di una premessa, che descrive sinteticamente il Piano di fabbisogno pre-vigente ed il suo stato di attuazione, e delle seguenti sezioni:

- Gli interventi a sostegno della disabilità
- La nuova dotazione costruita sulle professionalità
- Il ripristino del risparmio utile da pre pensionamento
- L'ulteriore regime transitorio per le stabilizzazioni
- Progressioni verticali
- Fabbisogno di personale e definizione del Piano assunzionale 2018/2020
- Una accelerazione sull'annualità 2017.

Consta inoltre dei seguenti allegati:

A) e B) elaborati di calcolo del costo teorico del personale in servizio all'8/4/2014, rispettivamente senza e con il personale assegnato al mercato del lavoro, e confronto con il costo della dotazione organica proposta, per verificarne la compatibilità con l'obbligo di riduzione imposto dall'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014 n. 190.

C) elaborato volto a fornire informazioni in merito alla distribuzione dei dipendenti di ruolo della Città Metropolitana di Firenze per genere, titolo di studio e fasce di età. Tali informazioni costituiscono utile strumento per la programmazione del fabbisogno di personale nel medio/lungo termine e supportano la programmazione di breve periodo delineata nel Piano di fabbisogno.

Fermi restando i contenuti delle altre sezioni, **la presente integrazione interviene sulla sezione riferita alla definizione della nuova dotazione organica e sul piano di fabbisogno riferito all'annualità 2017**, con ricadute nel 2018/2019/2020.

### **La nuova dotazione organica**

Confermate tutte le considerazioni contenute nella sezione "La nuova dotazione costruita sulle professionalità" del Piano di fabbisogno approvato con deliberazioni del Consiglio Metropolitan n. 49 del 19/07/2017 e n. 61 del 26/07/2017, si ricorda come il D.Lgs. 75/2017 abbia puntato su una nuova programmazione del fabbisogno del personale assai più dinamica, calcolata sulle funzioni ma soprattutto sulle professionalità di tutti dipendenti dell'amministrazione che vengono censiti dal Conto annuale del personale.

In attesa dei decreti ministeriali di cui al nuovo art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, che definiranno le linee di indirizzo per la predisposizione dei futuri piani di fabbisogno e con essi la consistenza della dotazione organica nella sua nuova veste, si richiamava la seguente **configurazione provvisoria dotazionale** della Città Metropolitana, adottata con D.C.M. n. 14/2017, aggiornata al 1° luglio 2017 per

quanto non vi fossero state nel frattempo cessazioni e tenuto conto che sia il Direttore Generale (art. 108 Tuel) che l'Esperta di alta specializzazione (art. 110 2° c Tuel) sono esclusi dal computo:

| inquadramento   | Dotazione Organica provvisoria al 1/02/2017 (DCM 14/2017) | Posti coperti Metrocittà al 1/02/2017 | Posti coperti mercato Lavoro al 1/02/2017 | Posti coperti Metrocittà al 1/07/2017 | Posti coperti Mercato Lavoro al 1/07/2017 | vacanti   | Dotazione Organica teorica provvisoria al 1/07/2017 |
|-----------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------|-----------|-----------------------------------------------------|
| Dirigenti ruolo | 7                                                         | 7                                     | 0                                         | 7                                     | 0                                         | 0         | 7                                                   |
| Cat. A ruolo    | 2                                                         | 2                                     | 0                                         | 2                                     | 0                                         | 0         | 2                                                   |
| Cat. B ruolo    | 188                                                       | 158                                   | 24                                        | 158                                   | 24                                        | 6         | 188                                                 |
| Cat. C ruolo    | 190                                                       | 154                                   | 36                                        | 154                                   | 36                                        | 0         | 190                                                 |
| Cat. D ruolo    | 97                                                        | 79                                    | 11                                        | 79                                    | 11                                        | 7         | 97                                                  |
| Cat. C t.d.     | 59                                                        | 4                                     | 54                                        | 5                                     | 54                                        |           | 59                                                  |
| Cat. D t.d.     | 1                                                         | 1                                     | 0                                         | 2                                     | 0                                         |           | 2                                                   |
| <b>TOTALI</b>   | <b>544</b>                                                | <b>405</b>                            | <b>125</b>                                | <b>407</b>                            | <b>125</b>                                | <b>13</b> | <b>545</b>                                          |

La deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 61 del 26/07/2017, con la quale è stato approvato il DUP 2018/2020, approvava anche l'ipotesi di ottimizzazione dell'assetto organizzativo della Città Metropolitana di Firenze (vedi allegato A) – sezione operativa – parte II - punto 11.All. 3) elaborata dal Direttore Generale, la quale, **tenendo conto delle funzioni attualmente attribuite alla Città Metropolitana, con esclusione quindi di quelle legate al “Mercato del lavoro”**, prevedeva la seguente dotazione organica ottimale (calcolata alla data del 1/1/2018 dopo la cessazione di una unità in Città Metropolitana e di un'altra unità sul mercato del lavoro, che però nel prospetto che segue non rileva in quanto non è comprensivo del mercato del lavoro):

| inquadramento | Posti stabili coperti Metrocittà al 1/01/2018 | INCREMENTO RIMODULATO PER PROFESSIONALITA' | DOTAZIONE OTTIMALE DELLA METROCITTA' |
|---------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------|
| Dirigenti     | 7                                             | 1 dir. tecnico                             | 8                                    |
| Cat. A ruolo  | 2                                             |                                            | 2                                    |
| Cat. B ruolo  | 157                                           |                                            | 157                                  |
| Cat. C ruolo  | 154                                           | 19 C amm.vi e 18 C tec.                    | 191                                  |
| Cat. D ruolo  | 79                                            | 8 D amm.vi e 6 D tec.                      | 93                                   |
| Cat. C t.d.   | 4 a regime per stabilizzazione                |                                            | 4                                    |
| <b>TOTALI</b> | <b>403</b>                                    | <b>52</b>                                  | <b>455</b>                           |

Si verificava inoltre la compatibilità della dotazione organica proposta con i vincoli teorici che la normativa impone; essa costituisce infatti la “cornice” all’interno della quale sarà individuato il piano di fabbisogno che dovrà trovare, invece, piena corrispondenza in bilancio.

Si rinviava in primo luogo ai contenuti del DUP 2018/2020 in merito alla coerenza della proposta rispetto alla pianificazione pluriennale delle attività e della performance, come previsto dal D.Lgs. 165/2001, come modificato ed integrato con il recentissimo D.Lgs. n. 75/2017, con particolare riferimento ai principi a cui essa deve essere ispirata (art. 1), le tempistiche di aggiornamento (art. 6) e la sua rimodulazione in base ai fabbisogni programmati sulla base delle necessità.

Si effettuavano poi alcune considerazioni esclusivamente tecniche che ne motivavano la sostenibilità dal punto di vista del rispetto dei più generali principi di controllo e contenimento della spesa di personale. A tal proposito si verificava il rispetto dei parametri contenuti nel Decreto del Ministro dell’Interno 10 aprile 2017 “Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019” (pubblicato in G.U. Serie Generale n. 94 del 22/04/2017); si verificava poi che la spesa teorica della dotazione organica proposta fosse compatibile con le disposizioni contenute nell’art. 1, comma 421, della legge 190/2014 (legge di stabilità per l’anno 2015) ed infine si ribadiva che il rispetto delle disposizioni inerenti il contenimento della spesa effettiva di personale rispetto al triennio 2011/2013 di cui all’art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 così come integrato dall’art. 3, comma 5bis, del DL90/2014 sarà verificato in sede di predisposizione del bilancio del personale, secondo i criteri stabiliti dalla Corte dei Conti - Sezione autonomie - con delibera n.16/AUT/2009 del 9 novembre 2009, e quindi in sede di verifica di compatibilità del piano di fabbisogno.

Per quello che riguarda la macrostruttura si ipotizzava la suddivisione della attuale Direzione “LL.PP. Protezione civile, viabilità, immobili” con la creazione di una nuova Direzione per la gestione degli immobili e degli impianti. Si ipotizzava inoltre l’istituzione di nuove posizioni organizzative e l’incremento del numero di personale a regime, sia in area tecnica che amministrativa.

Preso atto che la legge n. 56/2014 e la L.R. n. 22/2015 confermano in capo alla Città Metropolitana le funzioni legate alla gestione dell’edilizia scolastica, costruzione e gestione delle strade provinciali, manutenzione delle strade regionali e protezione civile, e tenuto conto del permanere dello squilibrio numerico fra figure dirigenziali tecniche ed amministrative, si ritiene utile elevare da due a tre le figure dirigenziali tecniche, portando la dotazione complessiva teorica della dirigenza da otto a nove unità.

Oltre all’ampiezza e complessità delle funzioni assegnate dalla legge occorre considerare, infatti, anche la vastità e le caratteristiche del territorio metropolitano, soggetto a vincoli di ogni tipologia, con edifici storici di grande pregio, spesso interessato da interventi esterni fortemente impattanti.

Con l’inserimento di una ulteriore figura dirigenziale la nuova dotazione organica teorica viene così rideterminata:

| inquadramento | Posti stabili coperti Metrocittà al 1/01/2018 | INCREMENTO RIMODULATO PER PROFESSIONALITA’ | DOTAZIONE OTTIMALE DELLA METROCITTA’ |
|---------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------|
| Dirigenti     | 7                                             | 2 dir. tecnici                             | 9                                    |
| Cat. A ruolo  | 2                                             |                                            | 2                                    |
| Cat. B ruolo  | 157                                           |                                            | 157                                  |
| Cat. C ruolo  | 154                                           | 19 C amm.vi e 18 C tec.                    | 191                                  |

|               |                                |                       |            |
|---------------|--------------------------------|-----------------------|------------|
| Cat. D ruolo  | 79                             | 8 D amm.vi e 6 D tec. | 93         |
| Cat. C t.d.   | 4 a regime per stabilizzazione |                       | 4          |
| <b>TOTALI</b> | <b>403</b>                     | <b>52</b>             | <b>456</b> |

Occorre quindi verificare se l'inserimento di tale ulteriore figura dirigenziale tecnica introduce modifiche in ordine al rispetto dei vincoli sopra citati. A questo proposito si ripercorrono le considerazioni già contenute nel precedente Piano di fabbisogno.

In primo luogo si richiama il Decreto del Ministro dell'Interno 10 aprile 2017 "Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019" (pubblicato in G.U. Serie Generale n. 94 del 22/04/2017) il quale stabilisce, per il triennio 2017-2019, i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 244 e seguenti TUEL, e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi dell'art. 243-bis, comma 8, lettera g) TUEL.

La Città Metropolitana di Firenze ha una popolazione di poco superiore al milione di abitanti. Il parametro è sensibilmente diverso se la popolazione è inferiore o superiore al milione: infatti con una popolazione da 500.000 a 999.999 abitanti il parametro è pari a 1/822 mentre con una popolazione da 1.000.000 a 2.000.000 abitanti il parametro è pari a 1/1364.

Rispetto ad entrambi i parametri il numero dei dipendenti complessivamente inseriti nella dotazione organica proposta è ampiamente virtuoso in quanto è pari, nel primo caso, a 2.193 e, nel secondo caso, a 2.214, tenendo conto della popolazione media 2014/2015 desunta dai dati reali provenienti dalle Anagrafi Comunali, come riportata nel Bollettino mensile di statistica, febbraio 2017, del Comune di Firenze, pari a 1.009.716 abitanti. Da sottolineare che tale numero è destinato ad un leggero incremento annuale, che migliorerà il rapporto già virtuoso.

In secondo luogo si confronta la spesa teorica della dotazione organica proposta con le disposizioni contenute nell'art. 1, comma 421, della legge 190/2014 (legge di stabilità per l'anno 2015) il quale stabilisce che le Città Metropolitane dovranno ridefinire la dotazione organica in riduzione di almeno il 30% della spesa relativa al personale di ruolo alla data dell'8 aprile 2014, data di entrata in vigore della legge 56/2014 (cd. "legge Delrio"), tenendo conto delle funzioni attribuite dalla medesima legge.

Si ricorda che alla data di entrata in vigore della legge 7/4/2014, n. 56 (8/4/2014) erano in servizio n. 773 dipendenti a tempo indeterminato, così come risultanti dalla ricognizione del personale effettuata con le modalità stabilite dal DPCM emanato in data 26 settembre 2014, a cui si aggiungono n. 15 operai forestali con contratto specifico.

La corrispondente spesa annua, calcolata secondo quanto indicato nella circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie n. 1 del 29 gennaio 2015, è pari a complessivi euro 29.565.058,00, comprensiva dei n. 15 operai forestali; tale somma, ridotta del 30%, (pari ad euro 8.869.994,10) costituisce dunque il limite massimo della consistenza finanziaria della dotazione organica dell'Ente a decorrere dal 1 gennaio 2015, come previsto dall'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014 n. 190.

Poiché la dotazione organica proposta non tiene conto delle funzioni legate al Mercato del lavoro e del personale che è attribuito a questa funzione, occorre effettuare la verifica di compatibilità della spesa teorica della nuova dotazione confrontandola con quella alla data dell'8/4/2014, da cui però deve essere detratta la spesa legata al personale assegnato al Mercato del lavoro.

Tale verifica viene effettuata sulla base di due diverse modalità, come risulta dagli allegati "A" e "B" al presente piano (che vanno a sostituire quelli allegati al precedente Piano di Fabbisogno): la prima modalità calcola il costo del personale in servizio all'8/4/2014 senza quello assegnato al mercato del lavoro e lo confronta con il costo della dotazione organica proposta senza i dipendenti assegnati al mercato del lavoro. Ne deriva una **riduzione del 32,42%** (rispetto al 32,89% del Piano precedente).

La seconda modalità confronta la dotazione all'8/4/2014 con quella attualmente proposta a cui vengono aggiunti i n. 70 dipendenti con contratto a tempo indeterminato assegnati al mercato del lavoro (poiché il calcolo è effettuato al 1/1/2018, non è considerato il dipendente del mercato del lavoro che cesserà nel secondo semestre 2017): ne deriva una **riduzione del 31,51%**(rispetto al 31,94% del Piano precedente).

Si conferma che il rispetto delle disposizioni inerenti il contenimento della spesa effettiva di personale rispetto al triennio 2011/2013 di cui all'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 così come integrato dall'art. 3, comma 5bis, del DL90/2014 sarà invece verificato in sede di predisposizione del bilancio del personale, secondo i criteri stabiliti dalla Corte dei Conti - Sezione autonomie - con delibera n.16/AUT/2009 del 9 novembre 2009, e quindi in sede di verifica di compatibilità del piano di fabbisogno.

### **Annualità 2017**

Come stabilito nel Piano triennale 2017/2019, revisionato con D.C.M n. 29 del 3 maggio 2017 e confermato per questa parte con D.C.M. n. 49 del 19/07/2017 e n. 61 del 26/07/2017, il budget assunzionale 2017, pari ad € 38.193,66, è stato destinato alla assunzione con contratto a tempo indeterminato di n. 1 cat. D amministrativa da assegnare agli uffici dell'Avvocatura Metropolitana.

Con l'approvazione degli aggiornamenti di luglio, preso atto della necessità di rinforzare la struttura chiamata ad attuare l'obiettivo di progettazione delle opere, espletamento delle procedure di gara ed affidamento dei lavori connessi agli spazi finanziari attribuiti alla Città metropolitana di Firenze per l'anno 2017, è stato stabilito di avviare le procedure di mobilità volontaria per la copertura dei seguenti posti, tutti destinati agli uffici tecnici e agli uffici amministrativi connessi alla realizzazione delle opere pubbliche:

- n. 6 Tecnici cat. C (geometri/periti)
- n. 2 Amministrativi cat. C
- n. 3 Tecnici cat. D (ingegnere/architetto)
- n. 1 Amministrativo cat. D (laurea giurisprudenza, scienze politiche, economia ed equipollenti), che va ad aggiungersi a quello già deliberato.

Il totale dei posti dei quali veniva auspicata l'immediata copertura nell'anno 2017 è pari a 13 unità, tutte comprese nella dotazione organica ottimale illustrata nella sezione "La nuova dotazione costruita sulle professionalità"; il ricorso alla mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 è l'unico strumento utile per dotarsi di nuovo personale senza erodere il limitato budget assunzionale a disposizione.

Alla data odierna risultano già pubblicati i rispettivi bandi di mobilità e, per tre di essi, anche scaduti i termini per la presentazione delle candidature con un numero di domande ampiamente superiore ai posti disponibili e quindi con la fondata possibilità di garantire l'effettiva copertura dei posti entro la corrente annualità.

Nel confermare la neutralità della mobilità volontaria rispetto all'utilizzo del budget, come ampiamente motivato nel Piano di fabbisogno approvato a luglio, si rende pertanto nuovamente disponibile l'intero budget assunzionale 2017.

In merito alla sua possibilità di utilizzo si rileva che l'assunzione delle n. 13 unità del comparto sopra riportate non elimina le notevoli carenze dotazionali rappresentate nella sezione sull'aggiornamento della dotazione organica, che riguarda pressoché tutte le Direzioni dell'Ente; infatti il programma assunzionale di luglio si concentrava prevalentemente sulle figure tecniche del comparto, ma il fabbisogno effettivo era ben più ampio sia in ambito amministrativo che nell'area della Dirigenza tecnica.

Pertanto, ritenuto prioritario assicurare la realizzazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento al bando delle periferie ed a tutti quegli interventi, finanziati con avanzo di amministrazione, per i quali sono stati acquisiti spazi finanziari ex legge n. 232/2016 e, più in generale, perseguire obiettivi di riduzione dei tempi di pagamento delle fatture e contribuire ad evitare il rischio di incorrere in un overshooting, nonché per incrementare ulteriormente la dotazione tecnica del comparto con figure specialistiche da destinare prevalentemente alla gestione del patrimonio verde (si pensi al Parco di Villa Demidoff, ai terreni ed al giardino di Mondeggi Lappeggi, che da ottobre rientreranno nella disponibilità della Città Metropolitana a seguito della liquidazione della Società Agricola, agli spazi verdi a servizio degli edifici scolastici o al giardino degli aranci di Palazzo Medici Riccardi ecc.) e preso atto delle graduatorie vigenti, si ritiene di destinare il budget assunzionale 2017 pari ad € 38.193,66 alla assunzione di:

- n. 1 Amministrativo cat. C full time (costo teorico pari ad € 21.075,34)
- n. 1 Tecnico Agrario cat. C part time orizzontale all'80,56% (costo teorico pari ad € 16.978,29)

con un costo teorico complessivo pari ad € 38.053,63 e quindi compreso nel budget assunzionale 2017.

Per quanto riguarda l'area della Dirigenza, si ricorda che i Dirigenti attualmente in servizio sono sette, di cui solo uno è in possesso di un titolo di studio appartenente all'area tecnica. Sono pertanto evidenti le difficoltà emerse nel corso di questi anni di divieto assunzionale per far fronte alle funzioni che la legge n. 56/2014 e la L.R. n. 22/2015 hanno assegnato alla Città Metropolitana in ambito tecnico: gestione dell'edilizia scolastica, costruzione e gestione delle strade provinciali, manutenzione strade regionali, in un territorio ampio, spesso soggetto a vincoli di ogni tipologia, interessato da interventi esterni fortemente impattanti (costruzione Alta velocità, Terza corsia, Tramvia ecc.). C'è da tener conto che il patrimonio immobiliare dell'Ente consta oltre che di edifici a destinazione scolastica, anche di immobili di notevole interesse storico-artistico e per tale ragione tutelati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, e che la gestione di tutto questo patrimonio richiede lavori di ordinaria e straordinaria manutenzione ed anche interventi in materia di adeguamento alla normativa antisismica e di prevenzione incendi.

La necessità di assicurare la realizzazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento al bando delle periferie, alla nuova costruzione di edifici scolastici ed a tutti quegli interventi, finanziati con avanzo di amministrazione, per i quali sono stati acquisiti spazi finanziari ex legge n. 232/2016 è riferita anche alla Dirigenza, chiamata a coordinare l'espletamento delle procedure richieste e rapportarsi in maniera autorevole con gli organismi tecnici esterni coinvolti nella progettazione ed esecuzione delle opere.

Con il presente Piano di fabbisogno si intende pertanto prevedere l'immediata attivazione delle procedure per la copertura dei n. 2 posti di Dirigente Tecnico previsti nella dotazione organica aggiornata, attualmente vacanti.

Si tratta di due figure da destinare, la prima, a “Manutenzione e valorizzazione del patrimonio edilizio, anche storico ed artistico – Manutenzione impianti ed efficientamento energetico” e la seconda a “Servizi tecnici – Opere strategiche”. Nelle funzioni da assegnare alle suddette direzioni sarà compresa l'effettuazione degli interventi in materia di adeguamento alla normativa antisismica e di prevenzione incendi e conformità degli impianti.

In merito alla possibilità di copertura di questi posti si ricorda che l'art. 1, comma 219, della legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) aveva previsto l'indisponibilità dei posti dirigenziali nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 8, 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e dell'attuazione dei commi 422, 423, 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e successive modificazioni. Tale disposizione, che peraltro non si applicava alle Città Metropolitane per espressa previsione del comma 224, risulta ora espressamente abrogata dall'art. 25, comma 4, del D.Lgs. 25/05/2017, n. 75.

Si tratta quindi di individuare le modalità di copertura dei suddetti posti, fermo restando il rispetto di tutti gli altri vincoli a cui le assunzioni sono comunque tenute.

La norma di calcolo per la quota di competenza (cd. budget assunzionale) alla quale far riferimento per le assunzioni a tempo indeterminato è contenuta nell'art. 1, comma 228, Legge 208/2015 (stabilità 2016) che, intervenendo sull'art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 senza modificarne la disciplina, ha riformulato le quote delle assunzioni negli enti locali, prevedendo in particolare per gli anni 2016, 2017 e 2018 un tetto di spesa pari al 25% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente; le Città Metropolitane non hanno fruito dell'elevazione della percentuale stabilita per i soli Comuni dall'art. 22, comma 2, D.L. 24/04/2017, n. 50, convertito con legge 21/06/2017, n. 96. Peraltro il suddetto comma 228 si riferiva esclusivamente ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale.

Ci si è domandati pertanto a quale vincolo dovessero soggiacere le assunzioni dirigenziali con contratto a tempo indeterminato: a fronte di dottrina, peraltro minoritaria, che esclude ancora la possibilità di procedere alla assunzione di dirigenti, ANCI suggerisce per le Città Metropolitane il budget del 100% della spesa dei cessati nell'area della dirigenza dell'anno precedente. Al di là di ogni approfondimento su tale interpretazione, si rileva che in Città Metropolitana non vi sono state nel 2016 e non sono previste nei prossimi anni cessazioni nell'area della dirigenza, utili a costituire un budget assunzionale. Pertanto l'unica modalità di copertura con contratto a tempo indeterminato sarebbe, anche per la dirigenza, quella del ricorso alla procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, così come per il comparto.

Bisogna tuttavia considerare che il processo di riordino delle Province e delle Città metropolitane è tuttora in evoluzione; inoltre il D.Lgs. 25/05/2017, n. 75 (cd. Riforma Madia) ha previsto una disciplina completamente innovativa per la copertura delle figure dirigenziali, che andrà a regime con l'approvazione di specifici DPCM e che potrà costituire importante opportunità per un Ente in costante evoluzione e riposizionamento nel contesto istituzionale italiano ed europeo, com'è la Città Metropolitana. Infine, ma non ultima considerazione da tenere presente, gli attuali spazi finanziari che hanno dato grande impulso alla realizzazione di importanti opere pubbliche potrebbero subire una contrazione negli anni futuri con un minore fabbisogno di figure dirigenziali. Inoltre il turn-over che si prevede nel comparto non è attualmente previsto sulla dirigenza e quindi un irrigidimento della struttura potrebbe costituire, a regime, un elemento di criticità.

Da tale quadro esposto deriva a questo punto l'opportunità di contemperare i binari assunzionali offerti dal legislatore, programmando per il posto dirigenziale destinato alla struttura “Manutenzione e valorizzazione del patrimonio edilizio, anche storico ed artistico – Manutenzione impianti ed efficientamento energetico” il reclutamento a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 1° comma Tuel, di soggetto di comprovata idoneità

e di adeguata qualificazione professionale, mediante l'utilizzo della graduatoria vigente di cui l'Amministrazione è titolare, ove la selezione di tipo concorsuale e procedimentalizzato è già avvenuta; altresì prevedere invece per la copertura del posto dirigenziale destinato alla struttura "Servizi tecnici – Opere strategiche" la copertura a tempo indeterminato, tramite procedura di mobilità volontaria ex art. 30 TUIPI quale operazione finanziariamente neutra che garantisce l'acquisizione in via stabile di una professionalità tecnica già formatasi nel pubblico impiego.

L'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, come sostituito dall'art. 11, comma 1, lett. a), D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 stabilisce che "Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30% dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico".

Verificato come l'art. 23 dello statuto della Città Metropolitana, approvato con Deliberazione della Conferenza metropolitana n. 1 del 16/12/2014, nel prevedere la possibilità di utilizzare la modalità di copertura di figure dirigenziali stabilita dall'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, rinvia al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che, a sua volta, regola la materia all'art. 51 ponendo come limite percentuale quello stabilito dalla legge e considerato che con una dotazione organica di nove dirigenti, il tetto del 30% per assunzioni con contratto a tempo determinato è addirittura rispettato con il numero di due, si può affermare che le **condizioni stabilite dall'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 sono rispettate.**

E' tuttavia necessario introdurre un ulteriore argomento di riflessione, legato alla questione se le assunzioni dirigenziali ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 rientrino o meno nel tetto previsto dall'**art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010** e s.m.i.

In estrema sintesi l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e s.m.i. pone un limite alle assunzioni di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa la cui spesa non può superare quella sostenuta al medesimo titolo nell'anno 2009.

Analogo limite è posto sulla spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, che qui non interessa in quanto non se ne prevede l'immediata utilizzazione.

Ai fini della determinazione del limite di spesa, l'Amministrazione ha effettuato una ricognizione dei rapporti di lavoro a tempo determinato e di collaborazione coordinata e continuativa attivi nel 2009 e ne ha individuato l'importo in complessivi **Euro 897.513,25**. In tale importo sono ricompresi tutti i contratti di lavoro a tempo determinato, ivi compresi i contratti ex art. 90 TUEL, i contratti ex art. 110, comma 2, TUEL ed i contratti di collaborazione coordinata e continuativa. Sono invece esclusi i contratti ex art. 110, comma 1, TUEL.

Infatti, nella vigenza dell'originario testo dell'articolo 19, comma 6-quater, del D.Lgs n. 165/2001, la Sezione delle autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 12/2012/INPR, aveva enunciato il principio di diritto per cui "le disposizioni contenute nei primi due periodi del comma 6-quater dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 165/2001 sottraggono gli incarichi dirigenziali con contratto a tempo determinato, conferibili dagli enti locali ai sensi dell'articolo 110, comma 1, ai vincoli assunzionali di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. n.78/2010".

Successivamente, con l'avvenuta riformulazione, per effetto dell'articolo 11, comma 1, del D.L. n. 90/2014, dell'articolo 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'articolo 19, comma 6-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, ora riguardante solo gli enti di ricerca, si era pronunciata la Sezione delle autonomie della Corte dei Conti con deliberazione N. 14/SEZAUT/2016/QMIG del 15 aprile 2016 adottando il seguente principio di diritto *"Le spese riferite agli incarichi dirigenziali conferiti ex art. 110, primo comma, del D. Lgs. n. 267/2000 devono essere computate ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2010"*.

Alla luce dell'autorevole interpretazione intervenuta, la determinazione del tetto di spesa fu adeguata comprendendo nello stesso anche i contratti dirigenziali stipulati ai sensi dell'art. 110, comma 1, TUEL (cosiddetti contratti dirigenziali in dotazione organica). La spesa sostenuta nel 2009 per i rapporti di lavoro a tempo determinato e di collaborazione coordinata e continuativa ammonta complessivamente ad Euro **1.364.947,14**.

Successivamente a tale interpretazione è intervenuto il Legislatore prevedendo espressamente, in sede di conversione del D.L. 24/6/2016, n. 113 avvenuta con legge n. 160/2016, l'esclusione dall'applicazione del tetto di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 e s.m.i. la spesa derivante dalla assunzione di dirigenti ex art. 110, comma 1, TUEL. Tale disposizione trova peraltro la sua ratio nel fatto che il testo attualmente vigente reintroduce il limite del 30% alle assunzioni dei dirigenti in dotazione organica mediante contratto a tempo determinato.

In ogni caso, si riporta la situazione in essere al fine di verificare che, nell'una o nell'altra interpretazione, l'assunzione di un Dirigente con contratto a tempo determinato rientra ampiamente nel tetto di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010. Tale situazione fa riferimento ai dati attualmente conosciuti e considera che il personale a tempo determinato attualmente in servizio e quello in convenzione rimanga attivo per tutto il 2018. La spesa finanziata, oltre oneri ed IRAP di legge, è così composta:

| Missione/Programma                         | Cap.  | Descrizione capitolo                                                                       | Bilancio 2018     |
|--------------------------------------------|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1101 - Sistema di protezione civile        | 18945 | RETRIBUZIONI IN DENARO- SERVIZI DI PROTEZIONE CIVILE- td                                   | 84.934,00         |
| 1401 - Industria, PMI e Artigianato        | 19922 | DIRIGENTE ART. 110 C. 2 RELAZIONI INTERNAZIONALI E FINANZIAMENTI EUROPEI TEMPO DETERMINATO | 106.080,00        |
| 0111 - Altri servizi generali              | 19218 | RETRIBUZIONI IN DENARO - ALTRI SERVIZI GENERALI - AVVOCATURA T. DETERMINATO                | 26.564,00         |
| 1005 - Viabilità e infrastrutture stradali | 19220 | RETRIBUZIONI IN DENARO- VIABILITA' TEMPO DETERMINATO                                       | 21.933,00         |
| 0101 - Organi istituzionali                | 17485 | RIMBORSO SPESE PERSONALE COMANDATO                                                         | 94.970,00         |
| 1401 - Industria, e PMI e Artigianato      | 18944 | RETRIBUZIONI IN DENARO - DIREZIONE SVILUPPO ECONOMICO - T. DETERMINATO - Art. 90 TUEL      | 59.564,00         |
|                                            |       |                                                                                            | <b>394.045,00</b> |
|                                            |       | n. 1 DIRIGENTE - ART. 110, comma 1, TUEL                                                   | 43.625,66         |
|                                            |       |                                                                                            | <b>437.670,66</b> |

Si segnala che, trattandosi di dirigente - seppur a termine - in dotazione organica, il costo di tale unità a contratto tiene conto del costo del solo tabellare, in quanto la retribuzione di posizione e quella di risultato sono finanziate a valere sul fondo della dirigenza, il cui ammontare non è attualmente collegato al numero dei dirigenti in servizio.

Si segnala inoltre che nel 2017 sono attivi anche n. 54 contratti di lavoro a tempo determinato, cat. C amministrativo, sulla funzione del “Mercato del lavoro” il cui finanziamento è garantito con trasferimenti regionali a valere sul fondo sociale europeo e quindi espressamente esclusi dal limite di spesa.

Occorre infine verificare se l’assunzione dei due Dirigenti, l’uno a ruolo l’altro a tempo determinato, impatta negativamente sul rispetto delle disposizioni contenute **nell’art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 così come integrato dall’art. 3, comma 5bis, del DL90/2014** e sul bilancio dell’Ente.

Sotto il primo profilo si ricorda che il Piano di fabbisogno allegato alla D.C.M. n. 29/2017 riportava il prospetto di comparazione della spesa di personale, confrontando la spesa media del triennio 2011/2013 con quella approvata in sede di bilancio 2017. Quest’ultima non contiene le spese relative al personale non più in servizio per effetto del trasferimento di funzioni (Regione, Stato) dall’annualità 2016; pertanto anche la media del triennio 2011-2013 è stata ridotta del 30%, percentuale di riduzione obbligatoria prevista dal comma 421 della legge di stabilità per l’anno 2015, al fine di non beneficiare di una riduzione della spesa derivante da trasferimento di funzioni.

Ne derivava il seguente prospetto:

|                                                                                               | <b>Media triennio<br/>2011-2013</b> | <b>Media 2011-2013<br/>ridotta del 30%</b> | <b>Previsionale<br/>2017</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------|
| Spesa Macroaggregato 101-Redditi da lavoro dipendente                                         | 34.324.107,60                       |                                            | 20.174.577,53                |
| Spesa Macroaggregato 109- Altre spese correnti                                                | 578.981,08                          |                                            | 207.649,00                   |
| Spesa Macroaggregato 102- irap                                                                | 2.292.590,00                        |                                            | 1.186.605,49                 |
| <b>Totale spesa di personale (A)</b>                                                          | <b>37.195.678,68</b>                |                                            | <b>21.568.832,02</b>         |
| - Componenti escluse (B)                                                                      | 6.813.566,63                        |                                            | 4.803.754,61                 |
| <b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (art.1, comma 557, l. 296/2006) (A)-(B)</b> | <b>30.382.112,05</b>                | <b>21.267.478,44</b>                       | <b>16.765.077,41</b>         |

Si segnala infine che l’Unione Empolese Valdelsa, con l’atto nel quale ha finanziato la spesa per il “comando” dei due amministrativi di cat. C presso l’Unione medesima, ha richiesto l’attivazione del “prestito di personale (dietro rimborso)” dell’art. 1, comma 557 Legge 311/2004 a favore SOLTANTO di Comuni inferiori a 5.000 abitanti, Consorzi di enti locali e Unioni di Comuni. Dall’applicazione di tale norma deriva che la spesa, ancorchè rimborsata, resta in carico all’Ente cedente per quanto riguarda il rispetto dei tetti e della progressiva riduzione della spesa di personale e quindi non viene portata in detrazione nella tabella sopra citata.

Con il Piano di fabbisogno approvato con deliberazioni del Consiglio n. 49 del 19/07/2017 e n. 61 del 26/07/2017 è stata individuata la spesa relativa alle n. 13 assunzioni di comparto previste entro l'annualità 2017, pari ad € 408.318,00. In sede di redazione della variazione di bilancio in approvazione nel mese di settembre 2017 è stata aggiornata la previsione non soltanto per l'annualità 2017, ma anche per quelle successive inserendo tale importo fra le previsioni. Ne deriva un importo complessivo della spesa 2018 non superiore rispetto a quello del 2017, tenendo conto che la differenza in più è dovuta esclusivamente al finanziamento del rinnovo contrattuale, da escludere dal calcolo del tetto di cui all'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 così come integrato dall'art. 3, comma 5bis, del DL 90/2014.

Peraltro il limite è piuttosto elevato rispetto alla previsione di spesa e quindi, sotto questo profilo, non si rilevano criticità.

Sotto il profilo della **sostenibilità del bilancio**, la maggiore spesa derivante dalla assunzione di due dirigenti in dotazione organica, sebbene con fattispecie diverse, pari ad € 118.566,00 (oneri ed IRAP inclusi) può ritenersi compresa nella spesa complessiva di personale, già approvata con l'ultima variazione al Bilancio di previsione 2017/2019 di cui alla Deliberazione del Consiglio metropolitano n. 66 del 27 settembre u.s. Con l'ultima variazione si procederà alla corretta allocazione sui pertinenti capitoli PEG, come da richiesta di variazione inoltrata ai Servizi Finanziari.

#### **Attivazione di una procedura ex art. 90 TUEL per attività di attuazione del “Patto per la Giustizia della Città metropolitana di Firenze” - revisione dello Statuto e aggiornamento dei Regolamenti dell'ente.**

Con deliberazione del Consiglio Metropolitano n. 58 del 19 luglio 2017 è stato approvato il “Protocollo di Intesa tra C.M. di Firenze, Tribunale di Firenze, CCAA, Fondazione Cassa di Risparmio e Università degli Studi per la costituzione del Patto per la Giustizia della Città metropolitana di Firenze”. Con tale Protocollo le Parti aderenti si sono impegnate, ciascuna per quanto di competenza, a sviluppare modalità di amministrazione orientate alla semplificazione e velocizzazione dei procedimenti nonché alla facilitazione della fruizione degli stessi, con particolare riferimento all'Amministrazione della Giustizia in un'ottica di semplificazione di alcune procedure con la successiva loro velocizzazione attraverso processi concertativi nonché attraverso la creazione di strutture organizzative diffuse che possano aumentare la fruibilità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi della giustizia sul territorio.

Al fine di favorire l'attuazione delle azioni previste nel Patto è necessario promuovere l'individuazione di specifiche e concrete azioni di cooperazione interistituzionale per la semplificazione e velocizzazione dei procedimenti, la creazione di nuovi schemi organizzativi finalizzati ad una maggiore fruibilità, efficacia e efficienza dei servizi della giustizia sul territorio.

Tale attività, per quanto riguarda la Città metropolitana, dovrà concretizzarsi anche nell'analisi dello Statuto e adeguamento dei Regolamenti sempre nell'ottica di semplificazione delle procedure e di prossimità con il Cittadino. Infatti è proprio attraverso la potestà statutaria e regolamentare che la Città Metropolitana esprime la propria identità. I contenuti dello Statuto e dei Regolamenti rappresentano quindi l'indirizzo politico dettato all'Ente dai suoi Amministratori in un determinato momento storico ed infatti il primo atto approvato dalla Città metropolitana di Firenze è stato proprio quello per l'approvazione dello Statuto Metropolitano (Deliberazione della Conferenza Metropolitana n. 1 del 16 dicembre 2014).

Peraltro la potestà statutaria e regolamentare delle Città Metropolitane trova origine direttamente nella Costituzione in quanto l'art. 117, comma 6, stabilisce che le stesse "hanno potestà regolamentare in ordine alla disciplina dell'organizzazione e dello svolgimento delle funzioni loro attribuite". Inoltre l'art. 4 della legge 131/2003 stabilisce che "i Comuni, le Province e le Città metropolitane hanno potestà normativa secondi i principi fissati dalla Costituzione. La potestà normativa consiste nella potestà statutaria e in quella regolamentare" che è anche potestà autorganizzativa nell'assetto dei propri organi e nello svolgimento delle proprie funzioni.

E' pertanto necessario individuare una Unità di personale da destinare alle suddette attività, da collocare alle dirette dipendenze del Sindaco Metropolitan, Organo di vertice dell'amministrazione ed in quanto tale deputato a dettare gli indirizzi in merito all'attuazione del patto approvato con D.C.M. n. 58 del 19/07/2017 sopra citata. In merito alla individuazione di tale Unità di personale si ricorda che:

- il punto 1) delle disposizioni transitorie dello Statuto della Città Metropolitana di Firenze, approvato con Deliberazione della Conferenza Metropolitana n. 1 del 16 dicembre 2014, prevede che, nelle more dell'approvazione dei propri regolamenti, la Città Metropolitana applica quelli della Provincia di Firenze;
- il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con D.G.P. n. 94 del 17/6/2014, come modificato, al solo art. 14, con Atto del Sindaco metropolitan n. 43/2015, prevede:
  - all'art. 11 la possibilità di costituire "Uffici speciali" con il compito di curare progetti speciali, anche limitati nel tempo, o svolgere attività di ricerca, studio, elaborazione e attuazione di progetti di immediato e rilevante interesse per l'Amministrazione;
  - all'art. 6, comma 5, che per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e per l'attuazione di progetti specifici è istituito un Ufficio di staff del Presidente (ora Sindaco metropolitan). Con apposita delibera viene determinata la composizione numerica, i requisiti per la nomina e la tipologia del rapporto, nonché gli importi economici che potranno essere corrisposti ai componenti dello staff;
- l'art. 90 del TUEL stabilisce che *"1. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi può prevedere la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia, della giunta o degli assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente, ovvero, salvo che per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari, da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, i quali, se dipendenti da una pubblica amministrazione, sono collocati in aspettativa senza assegni. 2. Al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli enti locali. 3. Con provvedimento motivato della giunta, al personale di cui al comma 2 il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi può essere sostituito da un unico emolumento comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale. 3-bis. Resta fermo il divieto di effettuazione di attività gestionale anche nel caso in cui nel contratto individuale di lavoro il trattamento economico, prescindendo dal possesso del titolo di studio, è parametrato a quello dirigenziale"*.

Pertanto l'Ordinamento consente la costituzione di appositi Uffici posti alle dirette dipendenze del Sindaco per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo ad esso attribuite: sicuramente l'attuazione del Patto per la Giustizia, con l'analisi ed adeguamento dello Statuto metropolitan e dei regolamenti dell'ente costituiscono la massima espressione dell'esercizio delle funzioni di indirizzo da parte del Sindaco Metropolitan nonché espressione dell'autonomia dell'Ente.

Più volte è stata rappresentata la notevole carenza di personale da parte della Città Metropolitana a cui solo in parte è possibile dare risposta attraverso il presente Piano di fabbisogno; pertanto, non essendo ente dissestato o strutturalmente deficitario, risulta opportuno procedere mediante l'assunzione con

contratto a tempo determinato di una figura specifica, dotata di professionalità giuridica specializzata e quindi da inquadrare in cat. D3 del CCNL 31/03/1999, la quale farà capo al Segretario Generale per gli aspetti amministrativi e gestionali.

In considerazione della professionalità, della quantità e qualità delle relazioni interdisciplinari e della conseguente flessibilità oraria che necessariamente caratterizzeranno la prestazione, si ravvisa l'opportunità che il trattamento economico accessorio sia sostituito da un unico emolumento complessivo e sostitutivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale.

Ai fini del calcolo di tale emolumento si ritiene di poter fare riferimento alle considerazioni già effettuate in sede di costituzione dell'Ufficio di Piano Strategico (vedi DCM n. 68 del 22/07/2015) e pertanto, avuto riguardo alla maggior specificità delle attività richieste, di stabilirlo in un importo minore, variabile da un minimo di € 20.000 ad un massimo di € 30.000, da determinare nell'atto di individuazione del Sindaco Metropolitan sulla base del curriculum posseduto. Per quanto riguarda il contratto di lavoro che dovrà essere stipulato con il soggetto individuato, si rinvia a quello allegato alla suddetta DCM n. 68 del 22/07/2015.

Si ricorda, infine, che ai sensi dell'art. 90 TUEL, l'incarico ha natura strettamente fiduciaria e quindi l'individuazione del soggetto sarà effettuata dal Sindaco sulla base della valutazione discrezionale del curriculum posseduto.

Dal punto di vista della spesa, in questa fase (e fatte salve le decisioni del Sindaco Metropolitan in sede di conferimento dell'incarico) si può tenere come riferimento l'importo che è stato stabilito per l'unico dipendente attualmente assunto ex art. 90 TUEL e quindi pari ad € 59.564,00 oltre oneri ed IRAP, per un totale di € 80.930,00. Peraltro, essendo il range dell'importo dell'emolumento onnicomprensivo stabilito in misura inferiore, anche il fabbisogno sarà inferiore, ma esattamente determinabile solo in sede di nomina.

Avuto riguardo ai prospetti riportati nelle precedenti sezioni, si può affermare che tale somma non inficia il rispetto del tetto imposto dall'art. 9, comma 28, D.L. n.78/2010 e s.m.i. e neppure il rispetto della riduzione della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 così come integrato dall'art. 3, comma 5bis, del DL 90/2014.

Per quanto riguarda infine il finanziamento della stessa, può ritenersi anch'essa compresa nella spesa complessiva di personale, già approvata con l'ultima variazione al Bilancio di previsione 2017/2019 di cui alla Deliberazione del Consiglio metropolitano n. 66 del 27 settembre u.s. Con l'ultima variazione si procederà alla corretta allocazione sui pertinenti capitoli PEG, come da richiesta di variazione inoltrata ai Servizi Finanziari, in analogia con quanto previsto per l'assunzione dei due dirigenti di area tecnica.

Firenze, 4 ottobre 2017

Il Dirigente della Direzione

Personale, provveditorato e partecipate

dott.ssa Laura Monticini