

# **ALLEGATO A**

## **2A - PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

## PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021

La "Programmazione del fabbisogno di personale" per il triennio 2018-2020 é contenuta nel Documento Unico di Programmazione 2018 approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 3991/2018 del 28.03.2018, così come modificata con decreto della Sindaca della Città Metropolitana n. 570-27833/2018 del 28.11.2018 e la stessa -ai sensi delle disposizioni normative vigenti- deve essere ridefinita annualmente (con scorrimento del triennio).

La disciplina normativa di tale atto di programmazione é contenuta nelle seguenti disposizioni legislative:

- Legge n. 449/1997 (Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica) – art. 39, che introduce l'obbligo della programmazione del fabbisogno del personale comprensiva delle unità di cui alla Legge n. 68/99, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- D. Lgs. n. 267/00 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) - art. 91, che prevede, per gli enti locali, l'obbligo della programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla Legge n. 68/99;
- D. Lgs. n. 165/01 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) - art. 6, così come modificato dall'art. 4 del D. Lgs n. 75/17, che al comma 2 così dispone: *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente."* Il successivo comma 4 stabilisce l'adozione annuale del piano, definendo pertanto un ciclo programmatico (analogo a quello del bilancio pluriennale) che, per l'appunto prevede la predisposizione di un bilancio articolato su tre anni e che comunque viene predisposto annualmente, con contenuto dinamico e a scorrimento, anche rettificando ciò che era stato approvato in precedenza, in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.

Sul tema il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001 (DCPM 8/05/2018, pubblicato in G.U. 27/07/2018) volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. Le linee guida, come espressamente indicato al punto 1. (Premessa) delle stesse, *"definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla*

*disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica."*

Nel mutato panorama legislativo (come risultante a seguito della c.d. Riforma Madia) si è venuto delineando il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica come "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza; -con questa mutata impostazione il PTFP diventa il documento programmatico di riferimento, modulabile e flessibile, mentre la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

Da quanto sopra esposto emerge che occorre procedere alla predisposizione (con cadenza annuale) della programmazione dei fabbisogni, relativa al triennio 2019-2021, applicando i nuovi indirizzi ministeriali.

L'attuale contesto organizzativo dell'Ente, peraltro, fa sì che tale incumbente non si connoti come un mero adempimento di un obbligo legislativamente imposto ma come un'attività necessaria in relazione al profondo mutamento dell'assetto organizzativo, che ha avuto avvio dal 1° gennaio 2019. Con decreto sindacale n. 317 -16662/2018, in data 6 luglio 2018, infatti, è stato approvato il piano di riassetto organizzativo, finalizzato al miglioramento dei processi interni e della qualità dei servizi erogati ed orientato affinché il nuovo assetto sia funzionale all'attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dagli organi della Città Metropolitana, nell'ambito della ridefinizione delle competenze dell'Ente a seguito del processo di riordino avviato con L. 56/2014 e conclusosi con la L.R. 23/2015.

L'avvio della nuova struttura organizzativa ha comportato, necessariamente, la riassegnazione di tutto il personale e l'attribuzione *ex novo* degli incarichi di posizione organizzativa; la vigente programmazione, calibrata sulla precedente struttura organizzativa, necessita giocoforza di un adeguamento al mutato assetto, per cui è stata avviata dalle competenti strutture la procedura di rilevazione dei fabbisogni con i dirigenti delle nuove direzioni, attraverso la quale si sono acquisite le indicazioni circa le ritenute dimensioni ottimali e minimali (dal punto di vista qualitativo e quantitativo) delle risorse umane necessarie allo svolgimento delle funzioni attribuite.

Tali indicazioni sono state la base dalle successive valutazioni volte alla definizione della programmazione triennale che -tenendo conto dei bisogni espressi- fosse compatibile con i numerosi vincoli di finanza pubblica oltre che con le effettive disponibilità di spesa, anche tenendo conto delle minori necessità finanziarie derivanti da cessazioni non programmate di personale. Ad esito di tale processo è stata definita una programmazione dei fabbisogni

per il triennio 2019-2021, nella quale sono indicate le unità da acquisire, per categoria e “famiglia professionale” (nelle quali sono stati raggruppati i singoli profili professionali aventi caratteristiche sufficientemente omogenee rispetto ai compiti da svolgere), come segue:

**PROGRAMMAZIONE FABBISOGNI 2019-2021**

<b>CAT.</b>	<b>FAMIGLIA PROFESSIONALE</b>	<b>ANNO 2019</b>	<b>ANNI 2020-2021</b>	<b>TOTALE TRIENNIO</b>
B1	ESECUTORE	0	1	1
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	9	34	43
C	ISTRUTTORE SPECIALISTICO	2	10	12
C	ISTRUTTORE TECNICO	4	19	23
D	COMANDANTE PL ART. 110	1	0	1
D	DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	8	16	24
D	DIRETTIVO CONTABILE	4	7	11
D	DIRETTIVO SPECIALISTICO	10	6	16
D	DIRETTIVO TECNICO	17	13	30
DIR	DIRIGENTE	1	0	1
DIR	DIRIGENTE ART. 110	1	0	1
		57	106	163

La puntuale individuazione dei profili professionali delle risorse da acquisire sarà effettuata dalla direzione competente in materia di acquisizione delle risorse umane, a conclusione dell’istruttoria specifica in corso di svolgimento, volta all’individuazione delle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze di funzionamento della tecnostruttura, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell’evoluzione dell’organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

La suddivisione delle acquisizioni nel triennio ha tenuto conto del fatto che l’effettiva realizzazione del piano delle assunzioni deve naturalmente trovare piena corrispondenza e copertura nell’ambito degli stanziamenti previsti a bilancio per il triennio oltre che conciliarsi con i vincoli previsti dalla vigente normativa in tema di contenimento della spesa del personale e delle dotazioni organiche.

Il programma di assunzioni - per complessive 163 unità di personale - è stato perciò articolato come indicato nella tabella di cui sopra; nella stessa è individuata una prima tranche di acquisizioni per l’anno 2019 nei limiti compatibili con gli stanziamenti di bilancio, per un numero complessivo di 57 unità, il cui finanziamento é assicurato come segue:

Originariamente previsti a bilancio	1.500.000	
Cessazioni 2018	298.124	
Totale	1.798.124	
Assunti 2018 (16 unità)	635.909	
Assunzioni in corso (37 unità + 1 dir a td)	1.142.887	
Rimanenza	19.328	
Cessazioni non previste in fase di predisposizione del bilancio 2019	1.003.110	
Disponibilità	1.022.438	
	di cui:	384.854 immediatamente disponibili
		29.863 disponibili dal 1 agosto
		221.800 disponibili dal 1 settembre
		151.950 disponibili dal 1 ottobre
		90.428 disponibili dal 1 novembre
		143.543 disponibili dal 1 dicembre

La programmazione prevede l'acquisizione, per l'annualità 2019, di n. 57 unità di personale di varie categorie, il cui costo di Euro 1.907.410 è integralmente coperto dagli importi destinati alla assunzioni in corso (pari ad Euro 1.142.887) e dalle disponibilità (pari ad Euro 1.022.438). Le 57 unità ricomprendono le assunzioni in corso di effettuazione, in virtù di procedure avviate sulla base della programmazione (per l'anno 2018) che si va ad aggiornare.

Per gli anni 2020-2021 è indicata l'acquisizione di 106 unità di personale (da riprogrammare annualmente sulla base delle eventualmente mutate esigenze organizzative e di funzionamento dell'Ente), che potrà essere avviata ed articolata sulle diverse annualità solo successivamente all'individuazione della disponibilità economica derivante da finanziamenti specifici e/o dalle minori spese derivanti da cessazioni di personale.

Quanto alle modalità di copertura dei posti, queste saranno definite dalla direzione competente in materia di acquisizione delle risorse umane; in tale ambito si ritiene comunque di dare priorità all'individuazione di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, di cui all'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 75/2017, entro i limiti previsti dalla legge (massimo 20% dei posti previsti nel piano dei fabbisogni -nel suo intero arco- come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria), per il numero di posti ed i profili professionali che saranno successivamente individuati dal dirigente competente in materia di acquisizione delle risorse umane che terrà conto delle esigenze segnalate dai dirigenti.

La programmazione oggetto del presente provvedimento sostituisce integralmente la precedente e le assunzioni in corso di effettuazione, in virtù di procedure avviate sulla base della programmazione (per l'anno 2018) che si va ad aggiornare, saranno imputate a scomputo delle 57 unità in acquisizione nell'anno 2019. In attuazione della programmazione 2018 sono inoltre in corso di svolgimento le procedure per l'assunzione del seguente personale, non ricomprese nelle 57 unità di cui sopra:

- n. 1 dirigente art. 110 con professionalità tecnica in ambito ambientale, in sostituzione di un dirigente assente con diritto alla conservazione del posto;
- n. 1 esecutore servizi generali (cat. B1) per la copertura della quota di riserva ai sensi degli artt. 1 e 3 della L. 68/1999 e s.m.i.
- n. 14 unità personale operativo per funzioni di viabilità (10 cantonieri specializzati B1 e 4 tecnici mezzi meccanici B3).

Per quanto riguarda le ulteriori assunzioni di personale operativo della viabilità, finalizzate al progressivo raggiungimento della consistenza di personale indicata nel piano di riassetto (anche tenendo conto del turn over che si verificherà medio tempore), queste saranno oggetto di definizione successiva ad hoc, previa individuazione delle risorse finanziarie da destinare a tal fine. Al riguardo si fornisce l'indirizzo alla tecnostruttura (vista la deliberazione del Consiglio metropolitano n. 4037/2019 del 17.04.2019) di utilizzare, in via prioritaria, eventuali maggiori disponibilità di bilancio derivanti da:

- cessazioni non previste ulteriori rispetto a quelle da cui si generano i risparmi che finanziano in parte -come sopra detto- le 57 acquisizioni per l'anno 2019;
- minore spesa effettiva per assunzioni rispetto a quella stimata (perché, ad esempio, mediante utilizzo di graduatorie potrebbe essere assunto personale già dipendente dell'Ente che, pertanto, graverà sui fondi del bilancio esclusivamente per il differenziale di trattamento economico e non per l'intera retribuzione);
- risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione;
- turn over del personale della Viabilità;
- ulteriori stanziamenti di bilancio specificamente destinati a tal fine;

Allo stesso modo, anche per il personale in avvalimento da parte della Regione Piemonte che trova copertura con i fondi regionali, l'Amministrazione si riserva di integrare il Piano dei fabbisogni, secondo gli accordi che disciplinano l'esercizio delle funzioni delegate;

Con riferimento alle assunzioni con forme di lavoro flessibile, nella programmazione sono previste le acquisizioni di un dirigente e di un'unità di cat. D ai sensi dell'art. 110 TUEL, per la copertura temporanea di posti d'organico vacanti, con riferimento ad individuate e peculiari esigenze di carattere temporaneo. Le eventuali assunzioni che dovessero rendersi necessarie in corso d'anno per esigenze di carattere temporaneo (legate ad accadimenti ad oggi non prevedibili, come l'esigenza di sostituzione di un dipendente con diritto alla conservazione del posto) o eccezionale potranno essere effettuate, in presenza delle necessarie disponibilità finanziarie, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010.

Quanto alle assunzioni di personale appartenente alle categorie di cui all'art. 1 della L. 68/99, queste saranno effettuate sulla base della convenzione ex art. 11 della legge, sottoscritta con APL, con le modalità previste dalla vigente disciplina in materia, nell'ambito dei posti programmati per l'anno 2019.

Quanto ai vincoli e limiti cui è sottoposta la programmazione del fabbisogno di personale, si specifica quanto segue.

## **1) Limiti di spesa del personale**

La programmazione é compatibile con il limite imposto dall'art. 1 comma 557 e 557 quater della L. 296/2006, e cioè: *"a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente"* alla data di entrata in vigore del D.L. 90/2014 (anni 2011-2013). Tale tetto di spesa costituisce l'indicatore di spesa potenziale massima, come esplicitamente indicato nel paragrafo 2.1 delle linee di indirizzo ministeriali (*"..fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente."*)

Il valore medio della spesa del personale per il triennio 2011-2013 (che costituisce perciò l'indicatore di spesa potenziale massima sostenibile) è pari ad euro 69.938.241 e tale limite è stato rispettato per il 2018, come risulta dal consuntivo 2018 ed anche nella previsione del bilancio 2019 come si evince dal seguente prospetto:

	Media 2011/2013	Consuntivo 2018	Previsione 2019
Spese macroaggregato 101	75.877.449,42	45.769.514,04	44.593.707
Spese macroaggregato 103	349.686,33	329.403,81	510.477,00
Spese macroaggregato 102	4.920.187,97	2.776.244,59	2.796.588,00
Altre spese: compensi avvocatura	16.684,97	0,00	0,00
Altre spese: quota spese del personale di società partecipate (art. 73 c.7 D.L. 112/2008)	69.732,00	0,00	0,00
Altre spese: servizio di somministrazione lavoro a t.d.	6.119,90	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	81.239.860,59	48.875.162,44	47.900.772,00
Componenti escluse (B)	11.301.619,54	9.805.560,81	10.309.036,11
<b>Limite di spesa (A-B)</b>	<b>69.938.241,05</b>	<b>39.069.601,63</b>	<b>37.592.585,89</b>

## 2) Facoltà assunzionali

Queste sono state oggetto di numerosi interventi legislativi nel corso degli anni, l'ultimo dei quali contenuto nel D.L. 4/2019. Riportata a sistema la disciplina risultante dalle stratificate novelle legislative, la situazione risulta essere la seguente:

ANNO	NORMA DI RIFERIMENTO	PERCENTUALE DI ASSUNZIONI POSSIBILI	VALORE RISPARMI DA CESSAZIONE (*)	QUOTA ASSUNZIONALE	QUOTA UTILIZZATA PER ASSUNZIONI EFFETTUATE (PIANO 2018-2020)
2019	Art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014	100% delle cessazioni dell'anno precedente (2018)	Euro 1.921.584,00	Euro 1.921.584,00	

ANNO	NORMA DI RIFERIMENTO	PERCENTUALE DI ASSUNZIONI POSSIBILI	VALORE RISPARMI DA CESSAZIONE (*)	QUOTA ASSUNZIONALE	QUOTA UTILIZZATA PER ASSUNZIONI EFFETTUATE (PIANO 2018-2020)
2018	Art. 1, comma 845, L. 205/2017	100% delle cessazioni dell'anno precedente (2017) se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III ( <i>condizione della CM</i> )	Euro 1.040.312,00	Euro 1.040.312,00	
2017	Art. 1, comma 228, L. 208/2015 <b>per il personale delle categorie</b>  Art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 <b>per i dirigenti</b>	25% delle cessazioni dell'anno precedente (2016)  80% delle cessazioni dell'anno precedente (2016)	Euro 636.549,00  //	Euro 159.137,00  //	
2016	Art. 1, comma 228, L. 208/2015 <b>per il personale delle categorie</b>  Art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 <b>per i dirigenti</b>	100% delle cessazioni dell'anno precedente (2015) per gli enti con rapporto spesa personale/spese correnti uguale o inferiore al 25% ( <i>condizione della CM</i> )  100% delle cessazioni dell'anno precedente (2015) per gli enti con rapporto spesa personale/spese correnti uguale o inferiore al 25% ( <i>condizione della CM</i> )	Euro 1.913.703,00  Euro 294.866,00	Euro 1.913.703,00  Euro 294.866,00	
2015	Art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014	100% delle cessazioni dell'anno precedente (2014) per gli enti con rapporto spesa personale/spese correnti uguale o inferiore al 25% ( <i>condizione della CM</i> )	Euro 1.302.596,00	Euro 1.302.596,00	Euro 635.908,48
2014	Art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014	80% delle cessazioni dell'anno precedente	Euro 859.848,00	Euro 687.879,00	Euro 32.496,59



ANNO	NORMA DI RIFERIMENTO	PERCENTUALE DI ASSUNZIONI POSSIBILI	VALORE RISPARMI DA CESSAZIONE (*)	QUOTA ASSUNZIONALE	QUOTA UTILIZZATA PER ASSUNZIONI EFFETTUATE (PIANO 2018-2020)
		(2013) per gli enti con rapporto spesa personale/spese correnti uguale o inferiore al 25% (condizione della CM)			

per un totale di 7.320.076,58 Euro, dei quali risultano disponibili (dedotte le quote già utilizzate) Euro 6.651.672,09.

La programmazione triennale oggetto del presente provvedimento (cui é correlata una spesa massima per nuove assunzioni nel triennio pari ad Euro 5.138.559,53) é compatibile con le facoltà assunzionali dell'anno 2019 e con i resti assunzionali del quinquennio precedente (tenuto conto di quelli già utilizzati con l'attuazione della programmazione 2018).

Quanto all'utilizzo delle facoltà, le assunzioni da effettuarsi nell'anno 2019 sono imputate alle facoltà assunzionali residue più risalenti, e quindi a partire da quelle relative all'anno 2014.

### 3) Dotazione organica

Di seguito si rappresenta la dotazione organica sintetica (per categorie), tradotta in valore finanziario secondo le indicazioni contenute nelle linee di indirizzo più sopra richiamate.

<b>Dati al 25.06.2019</b>				
<b>CATEGORIA</b>	<b>Personale a tempo indeterminato</b>	<b>Assunzioni piano fabbisogni 2019-2021</b>	<b>Assunzioni in corso di effettuazione</b>	<b>Dotazione organica</b>
A	9	0		9
B1	163	1	11	175
B3	30	0	4	34
C	315	78		393
D	322	82		404
DIRIGENTE	22	2	1	25
<b>Totale</b>	<b>861</b>	<b>163</b>	<b>16</b>	<b>1040</b>

Il valore finanziario della stessa (composto da costi per retribuzioni tabellari, IRAP ed oneri riflessi), come risultante dai conteggi depositati agli atti d'ufficio effettuati sulla base delle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo più volte citate, é pari ad Euro 32.167.163 (Euro 44.952.724 comprensivi dei valori dei fondi risorse decentrate delle categorie e dei dirigenti, per le motivazioni di cui *infra*).

In materia di dotazione organica, un vincolo esistente per le Province e per le Città metropolitane, per effetto del processo di riordino che le ha interessate, é costituito dal

valore della spesa annua per il personale di ruolo dell'Ente, alla data dell'8 aprile 2014, ridotta del 30%, spesa che costituisce 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. Tale limite, stabilito con decreto del Sindaco metropolitano n. 446 – 36326/2015, é pari ad Euro 48.750.928 (comprensivi dei valori dei fondi risorse decentrate delle categorie e dei dirigenti) ed occorre, perciò comparare i due valori omogenei (Euro 44.952.724 ed Euro 48.750.928): il limite massimo é, perciò, pienamente rispettato dal valore finanziario della dotazione organica che si va a rideterminare.

Ulteriore raffronto é quello tra valore finanziario della dotazione organica e tetto di spesa del personale stabilito dall'art. 1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006 (che é pari ad Euro 69.938.241,00, come indicato nella specifica tabella) e risulta ampiamente compatibile (in quanto inferiore) con lo stesso.

La direzione competente in materia di acquisizione delle risorse umane provvede all'attuazione della programmazione del fabbisogno secondo le indicazioni, gli indirizzi e con le modalità indicati nel presente documento.

Del contenuto del presente atto programmatico é stata data informazione alle organizzazioni sindacali, tanto del personale delle categorie che dei dirigenti.