



# Bilancio di previsione 2018

**Programma del fabbisogno di personale relativo al triennio  
2018-2020 - art. 39 Legge n. 449/1997**

**OGGETTO:** Piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2018-2020.

## **IL SINDACO METROPOLITANO**

Visto l'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. a norma del quale “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. (...) 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” (comma 2) e che: “In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. (comma 3);

Vista la bozza di direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione recante “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicata sul sito istituzionale della Funzione Pubblica, ma ancora in attesa

di registrazione presso i competenti organi di controllo;

Dato atto che la suddetta direttiva prelude alla definizione di una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni centrali potranno adattare, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore e che gli enti territoriali potranno operare, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

Visto l'articolo 6 del C.C.N.L. del comparto funzioni locali relativo al triennio 2016-2018, che prevede l'istituzione dell'organismo paritetico per l'innovazione quale nuova modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali rappresentative su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente e nell'ambito del quale costituiscano oggetto di informazione, tra gli altri, “gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale”;

Dato atto che i posti coperti dal personale attualmente in servizio sono i seguenti:

- categoria B1: n. 362;
- categoria B3: n. 175
- categoria C: n. 895;
- categoria D: n. 453;
- Dirigenti: n. 31;

Visti, quanto ai limiti economico-finanziari in materia di assunzioni di personale presso le città metropolitane:

- l'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 e il decreto del Vice Sindaco Metropolitano n. 7 del 27.02.2015 (limite finanziario della dotazione organica);

- l'articolo 1, comma 845, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 e l'articolo 3, comma 5, del decreto legge n. 90/2014 (facoltà/risorse assunzionali);
- l'articolo 1, commi 557-*ter*, della legge 27.12.2006, n. 296 e 557-*quater*, quest'ultimo inserito dall'articolo 3, comma 5-*bis*, del decreto legge 24.06.2014, n. 90, convertito nella legge 11.08.2014, n. 114 (rispetto dell'obbligo di *contenimento del valore annuo delle spese di personale* - comprensivo del costo a regime del personale da assumere - al di sotto del valore medio delle spese di personale del triennio 2011-2013);
- l'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (limite ai trattamenti economici accessori del personale)

Visti, quanto agli ulteriori vincoli e limitazioni di finanza pubblica:

- l'articolo 1, comma 710, della legge n. 208/2015 e l'articolo 1, commi 475, lett. e), e 476 della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, trasmissione della certificazione del responsabile del servizio finanziario dei risultati conseguiti entro il termine perentorio del 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento);
- l'articolo 1, comma 508, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (trasmissione, secondo la disciplina del D.Lgs. n. 229/2011, delle informazioni relative agli investimenti effettuati a valere sugli spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà previsti dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243, richieste dal medesimo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, al sistema di monitoraggio opere pubbliche della Banca dati delle Amministrazioni pubbliche (Bdap-Mop): dati anagrafici, finanziari, fisici e procedurali relativi alle opere pubbliche rilevati con cadenza almeno trimestrale);

Visti, quanto alle limitazioni di sistema:

- l'articolo 27, comma 2, lett. c), del decreto legge 24.04.2014, n. 66,

convertito nella legge 23.6.2014, n. 89, che ha integrato l'articolo 9, comma 3-*bis*, del decreto legge 29.11.2008, n. 185, convertito nella legge 28.01.2009, n. 2 (gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica: rispetto dell'obbligo di certificazione - o di diniego motivato - su istanza dei creditori, che il credito vantato per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali è certo, liquido ed esigibile, consentendo ai creditori la cessione pro-soluto o pro-solvendo a favore di banche o intermediari);

Visti, quanto alle limitazioni di carattere organizzativo:

- l'articolo 1, comma 844, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 e gli articoli 6 e 35, comma 4, d.lgs. n. 165/2001 (rideterminazione della dotazione organica e predisposizione del piano triennale dei fabbisogni di personale);
- l'articolo 1, comma 844, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (definizione di un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56);
- gli articoli 6, comma 1, terzo e quarto periodo, e 33, comma 2, del d.lgs. del 30.03.2001, n. 165 (ricognizione annuale delle eccedenze di personale);
- l'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11.4.2006, n. 198 (adozione piano triennale delle azioni positive);
- art. 169 d.lgs. 18.8.2000, n. 267 (obbligo di adozione del piano della *performance*, organicamente unificato nel piano esecutivo di gestione);
- l'articolo 9, commi 1-*quinquies* e 1-*octies*, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160 (rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (Bdap) di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato);

Vista, in particolare, la legge n. 205/2017, che, all'articolo 1, comma 844, dispone che: “Ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56” e, all'articolo 1, comma 845, dispone che: “A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo 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. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014.”;

Dato atto, infatti, che l'attuale disciplina normativa (articolo 23 del d.lgs. n. 75/2017) - a differenza del regime previgente (articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208) - non consente più di tener conto “del personale assumibile ai sensi della normativa vigente” ai fini della definizione del limite massimo dei fondi in parola.

Dato atto che il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle funzioni locali relativo al triennio 2016-2018, cui spetta riscrivere le regole in materia di costituzione e utilizzo dei fondi del salario accessorio e, in generale, di trattamenti economici accessori del personale, non ha

determinato il superamento dei suddetti tetti, disponendo, all'articolo 67, comma 7, che: “La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017”;

Dato atto che ai fini della stima dell'importo delle risorse decentrate necessarie a finanziare nell'anno in corso e in prospettiva nei prossimi anni il trattamento economico accessorio del personale in servizio re quindi della verifica del rispetto del limite ai trattamenti economici accessori, occorre tenere conto delle possibili conseguenze del richiamato nuovo CCNL anche nella prospettiva della sua traduzione a livello di contrattazione collettiva decentrata integrativa, rilevanti ai fini di cui trattasi;

Richiamato il fondo del salario accessorio relativo all'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016;

Dato atto che il regime assunzionale in esame, mentre è stato disposto a regime per le province, sembra invece riferito al solo anno 2018 per le città metropolitane (“A decorrere dall'anno 2018, le province [....]. [....]. Nell'anno 2018, le città metropolitane”);

Dato atto che il totale della capacità assunzionale delle città metropolitane è dato dalla somma tra una quota di competenza (2018), calcolata con riferimento alla spesa del personale cessato nel 2017 e di una quota a residuo (il triennio precedente dinamico), pari, nell'esercizio attuale, ai budget inutilizzati relativi agli anni 2015-2016-2017, calcolati rispettivamente con riferimento alle cessazioni degli anni 2014-2015-2016.

Visto l'articolo 1, comma 845, terzo periodo, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, che dispone che: “E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190”;

Dato atto che le “quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma” sono le seguenti:

1) contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, 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”

2) contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 25 per cento, se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione) supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III.

Dato atto che la disposizione in esame (“È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190”) traduce in norma di diritto positivo l'interpretazione assunta dalla magistratura contabile in sede consultiva in un recente arresto (cfr. Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Lombardia - Deliberazione 15 febbraio 2017, n. Lombardia/23/2017/PAR), secondo cui “quando il legislatore interviene per modificare solo la percentuale del c.d. turn over, al fine di calcolare la “capacità assunzionale” bisogna prendere come riferimento la percentuale indicata per l'anno in cui si intende avviare la procedura di assunzione, a prescindere da quale fosse la percentuale indicata nell'anno a cui si riferiscono le cessazioni intervenute (ossia i c.d. resti). Infatti, i “resti” devono essere presi in considerazione solo per determinare l'entità del budget di spesa su cui va parametrata la capacità assunzionale che deve necessariamente essere rispettosa della percentuale fissata dal legislatore per l'anno in cui si intende procedere con la nuova assunzione.”;

**Dato atto dell'attuale regime assunzionale come riassunto nei seguenti prospetti riassuntivi:**



### Prospetto 1)

<b>REGIME ATTUALE</b>	
<b>Capacità/Facoltà assunzionali ex legge n. 27 dicembre 2017, n. 2015</b>	
<b>Budget</b>	<b>Percentuale di turn over</b>
<b>2018</b>	<b>100%</b>
<b>2017</b>	<b>100%</b>
<b>2016</b>	<b>0%</b>
<b>2015</b>	<b>25%</b>

### Prospetto 2)

<b>REGIME ATTUALE</b>	
<b>1. Capacità/Facoltà assunzionali (in astratto e in concreto) delle Città metropolitane ex decreto legge n. 90/2014</b>	
<b>Budget</b>	<b>Percentuale di turn over</b>
<b>2020</b>	<b>100%</b>
<b>2019</b>	<b>100%</b>

### Prospetto 3)

**DIRIGENTI E NON DIRIGENTI**

Budget                      Totale Tabellare +  
                                    Oneri (Cpdel e            I p o t e s i   A )  
                                    Irap)

		€ 223.189,61
2015 (su cessazioni 2014)	892.758,45	(25 % spesa cessazioni dirigenti e non) € 0,00
2016 (su cessazioni 2015)	1.034.004,10	(0% spesa cessazioni dirigenti e non – sforamento patto stabilità 2015) € 929.921,48
2017 (su cessazioni 2016)	929.921,48	(100 % tot. cessazioni dirigenti e non) € 233.863,54
2018 (su cessazioni 2017)	233.863,54	(100 % spesa cessazioni dirigenti e non)
	Totale	<u>€ 1.3886.974,63</u>

BUDGET

I P O T E S I A )

2018 (su cessazioni 2017)	€ 233.863,54
2017 (su cessazioni 2016)	€ 929.921,48
2016 (su cessazioni 2015)	€ 0,00
2015 (su cessazioni 2014)	€ 223.189,61
Tot. Risorse (per dirigenti e non)	<u>€ 1.386.974,63</u>

## Prospetto 4)

### DIRIGENTI E NON DIRIGENTI

Budget	Totale Tabellare + Oneri (Cpdel e I p o t e s i B ) Irap)	
		€ 544.898,82
2019 (su cessazioni 2018)	544.898,82	(100% spesa cessazioni dirigenti e non) € 240.859,40
2020 (su cessazioni 2019)	240.859,40	(100% spesa cessazioni dirigenti e non)
	Totale	€ 785.758,22
BUDGET	I P O T E S I B )	

2020 (su cessazioni 2019) € 544.898,82

2019 (su cessazioni 2018) € 240.859,40

Tot. Risorse (per dirigenti e non) € 785.758,22

Visti, in materia di assunzioni di personale con contratti di lavoro flessibile:

- l'articolo 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010, che pone, per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni, il limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

- l'articolo 1, comma 479, lett. c), della legge n. 232/2016, a norma del quale le città metropolitane che rispettano il saldo di cui all'art. 1, c. 466, legge n. 232/2016 lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo possono innalzare la spesa per rapporti di lavoro flessibile del 10% di quella sostenibile ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010 cit.;

Dato atto che tra le assunzioni soggette al limite di cui articolo 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010 cit. rientrano, altresì, le assunzioni con contratto a tempo determinato ex articoli 90 e 110, comma 2, del d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii;

Visti:

- l'articolo 1, comma 1148, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;

- l'articolo 1, comma 368, della legge 11 dicembre 2016, n. 232;

- l'articolo 4, comma 4, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito dalla legge n. 125/2013;

- l'articolo 1, comma 1, del decreto del presidente del consiglio dei ministri 19 giugno 2013;

- l'articolo 1, comma 338, della legge n. 228/2012;

- l'articolo 1, comma 4, del decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216, convertito con modificazioni dalla L. 24 febbraio 2012, n. 14;

Dato atto che la suddetta normativa ha prorogato l'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato della Città Metropolitana al 31 dicembre 2018, ferma restando la vigenza delle stesse fino alla completa assunzione dei vincitori e, per gli idonei, l'eventuale termine di maggior durata della graduatoria ai sensi dell'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto l'art. 4, comma 3, del decreto-legge n. 101/2013, il quale dispone: "Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie,

gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca, l'autorizzazione all'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, è subordinata alla verifica: a) dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate; b) dell'assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza";

Dato atto che l'applicazione del suddetto comma 3 alle amministrazioni locali è prevista dall'art. 3, comma 5-ter, del D.L. n. 90/2014, a norma del quale "Alle amministrazioni di cui al comma 5 del presente articolo" - per l'appunto, le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno, oggi saldi – “si applicano i principi di cui all'articolo 4, comma 3, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, attraverso la comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per quanto di competenza dello stesso.";

Dato atto, quindi, che in sostanza, prima di procedere alla indizione di un nuovo concorso è obbligatorio assumere, oltre ai vincitori, di qualsiasi profilo professionale, per tutte le graduatorie approvate dopo il 30 settembre 2003 - che, per effetto della legge di stabilità 2018, sono valide fino al 31 dicembre del corrente anno -, gli idonei, per tutte le graduatorie approvate a partire dal 1° gennaio 2007;

Dato atto che ai fini innanzi espressi deve farsi riferimento al profilo professionale individuato nel piano dei fabbisogni di personale o ad un profilo equivalente;

Dato atto che per gli idonei delle graduatorie approvate dopo il 30 settembre 2003 ma fino al 31 dicembre 2006 è facoltà dell'amministrazione decidere se

utilizzare la graduatoria ovvero procedere con un nuovo concorso pubblico (così Dipartimento della Funzione Pubblica, circolare 21 novembre 2013, n. 5, secondo cui "Sullo scorrimento delle graduatorie degli idonei, vigenti e approvate dal 1° gennaio 2007, c'è un vincolo, previsto dal legislatore, allo scorrimento delle stesse rispetto all'avvio di nuove procedure concorsuali. Sulle graduatorie vigenti ma anteriori alla predetta data il vincolo non è previsto e, quindi, la scelta dello scorrimento o dell'avvio di una nuova procedura concorsuale è rimessa alla discrezionalità dell'amministrazione");

Dato atto, tuttavia, che la suddetta discrezionalità risulta vincolata al rispetto dei principi enunciati dalla giurisprudenza amministrativa (cfr. Consiglio di Stato, Sez. IV - Sentenza 15 settembre 2015, n. 4332; Consiglio di Stato, Adunanza Plenaria - Sentenza 28 luglio 2011, n. 14), secondo cui vige la "sostanziale inversione del rapporto tra l'opzione per un nuovo concorso e la decisione di scorrimento della graduatoria preesistente ed efficace", per cui quest'ultima possibilità rappresenta, adesso, la regola generale da applicarsi in via principale, in quanto l'attuale ordinamento afferma un generale favore circa l'utilizzazione della graduatoria degli idonei, che recede solo in taluni specifici casi.

Dato atto che l'approdo giurisprudenziale innanzi richiamato pone la questione della sorte da riservarsi alle procedure concorsuali bandite dalla Provincia di Roma nel 2010, procedure più volte rinviate e tutt'ora congelate, e delle graduatorie vigenti relative alle procedure espletate in passato relative alle medesime Aree o ad Aree equivalenti.

Considerato che:

- la bozza di direttiva in parola prevede lo sviluppo del sistema informativo del personale di cui all'articolo 60 del d.lgs. n. 165/2001 (SICO) e delle informazioni dallo stesso rese disponibili;

- sono in corso di implementazione le modalità di acquisizione dei dati del personale volte a consentire alle amministrazioni di comunicare al suddetto sistema informativo le informazioni riguardanti le professioni e le relative

competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni;

- le linee di indirizzo recate dalla direttiva in parola mirano, pertanto, in questa prima fase, ad introdurre le amministrazioni alle nuove metodologie di definizione dei piani dei fabbisogni di personale e ad illustrare i criteri che saranno alla base dei processi di implementazione del SICO;

- in attesa delle informazioni suddette, le innovazioni introdotte dal d.lgs. n. 75/2017 potranno trovare applicazione in chiave sperimentale, anche al fine di pervenire alla messa a regime del sistema sulla base della condivisione delle metodologie con i vari settori, nel rispetto dei rispettivi ordinamenti;

Ritenuto utile valutare l'utilità dell'implementazione del SICO e delle informazioni e degli schemi dallo stesso resi disponibili ai fini della definizione del proprio fabbisogno di personale anche in termini di professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino;

Considerato che l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001 dispone che nell'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere “assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”;

Considerato che la dotazione organica della Città Metropolitana di Roma Capitale, come rideterminata nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 - ad oggi non ancora rimodulata per le ragioni ampiamente espresse negli ultimi programmi stralcio dei fabbisogni di personale -, deve essere indicata in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale sia nella sua consistenza effettiva sia nella sua eventuale rimodulazione alla stregua dei fabbisogni di personale programmati;

Considerato che la consistenza della dotazione organica della Città Metropolitana di Roma Capitale, quale potrà essere definita in sede di pianificazione triennale dei fabbisogni di personale, è data dai posti coperti

dal personale attualmente in servizio e dai posti che potranno essere coperti dal personale assumibile ritenuto indispensabile per l'esercizio adeguato delle funzioni e dei servizi istituzionali dell'ente e la realizzazione dei suoi piani e programmi nei limiti finanziari di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;

Considerati i limiti e le condizioni in materia di assunzione di personale presso le città metropolitane, sostanziantisi nelle seguenti direttrici e linee qualificanti: limitazioni e vincoli di finanza pubblica, limitazioni di sistema, limitazioni di carattere squisitamente organizzativo.

Considerato che le disposizioni suddette prevedono il ripristino delle facoltà assunzionali per le province (delle regioni a statuto ordinario) - mentre, per le città metropolitane si tratta della mera conferma di un regime già vigente - a condizione che sia assolto l'obbligo di definire un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge n. 56/2014, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche disposta dall'articolo 1, comma 421, della legge n. 190/2014 e la facoltà dal 2018 di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, nel limite della dotazione organica ridefinita dai piani di riassetto organizzativo richiamati e di un contingente di personale complessivamente corrispondente:

a) ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente, se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non supera il 20% delle entrate correnti;

b) ad una spesa pari al 25% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni) supera il 20% delle entrate correnti.

Considerato che le stesse consentono l'utilizzo dei resti assunzionali delle quote percentuali richiamate riferite a cessazioni di personale verificatesi nel triennio precedente non interessato da processi di mobilità verso regioni, comuni e altre pubbliche amministrazioni, a valere sulle facoltà assunzionali



degli enti di destinazione (di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge n. 190/2014).

Ritenuto che ciò significhi che per gli anni 2019 e 2020, torna in auge per le città metropolitane (oltre che per i comuni) - chiuse le parentesi dei regimi assunzionali di cui alle leggi n. 208/2015 e n. 205/2017 - la previgente disciplina (a regime) di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto legge n. 90/2014 ("La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura [...] del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018");

Ritenuto pregiudizialmente ulteriormente rilevare che l'utilizzo pieno delle capacità/facoltà assunzionali dell'ente - a parità degli attuali livelli retributivi del personale in servizio - è subordinato al rispetto del tetto posto dalla vigente normativa ai trattamenti accessori del personale (costituito dai fondi determinati per l'anno 2015 ridotti in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016);

Considerato che, secondo la dichiarazione congiunta n. 5 inserita in sede di sottoscrizione definitiva del suddetto contratto, gli incrementi di cui all'art. 67, comma 2, lettere a) e b), del medesimo contratto, essendo risorse finanziarie definite a livello nazionale (risorse del CCNL) già previste nei quadri di finanza pubblica, non soggiacciono al limite dei trattamenti accessori di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017;

Rilevato, quanto al personale dirigente, che il fondo del salario accessorio relativo all'anno 2017 risulta anch'esso a consuntivo utilizzato per l'intero e che, ove nel 2018 si protraessero gli effetti della disciplina recata dall'accordo integrativo del 2017 e, quindi, si confermassero gli attuali valori delle retribuzioni di posizione e di risultato, l'importo delle risorse all'uopo necessarie per il personale di ruolo ammonterebbe al valore limite di cui all'articolo 23, comma 2, terzo periodo, del d.lgs. n. 75/2017 precludendo di fatto allo stato assunzioni di personale dirigente se non al prezzo di una riduzione degli attuali livelli retributivi.

Considerate e valutate le risultanze del processo di ricognizione delle eccedenze/carenze di personale presso ciascuna delle strutture di livello

dirigenziale in cui è articolata l'attuale struttura organizzativa dell'ente, dal quale emerge l'assenza di eccedenze di personale;

Considerato il profilo della complessiva compatibilità sotto il profilo economico-finanziario delle misure in esame, considerato, peraltro, l'incremento della spesa del personale anche a carico del bilancio derivante dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali;

Ritenuto che la disposizione in commento (articolo 1, comma 845, terzo periodo, della legge 27 dicembre 2017, n. 205) comporti che:

1) il rapporto tra spese complessive di personale (al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione) ed entrate correnti relative ai titoli I, II e III per la quota di competenza (2018) vada verificato, per la quota assunzionale di competenza, nell'anno precedente a quello dell'assunzione (2017);

2) per individuare l'esatta quota percentuale assunzionale relativa a ciascuno degli anni del triennio precedente a quello dell'assunzione (2017-2016-2015 per cessazioni di personale intervenute rispettivamente nel 2016-2015-2014) (25% o 100%) rilevi il rapporto spese complessive di personale/entrate correnti (relative ai titoli I, II e III) registratosi nell'anno precedente a ciascuno degli anni del triennio precedente (rapporto verificato nel 2016 per la facoltà/quota assunzionale 2017; rapporto nel 2015 per la facoltà-quota assunzionale 2016; rapporto nel 2014 per la facoltà-quota assunzionale 2015);

3) l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali - come definite sopra - riferite ad alcuno degli anni del triennio precedente sia precluso ove in quell'anno sussistesse un divieto di assunzioni, come accaduto nel 2016 alla Città Metropolitana di Roma Capitale per violazione del patto di stabilità interno nel 2015.

Ritenuto di incaricare gli uffici del Dipartimento competenti ratione officii di attendere ai necessari approfondimenti giuridico-amministrativi in ordine alle questioni summenzionate, in particolare, in considerazione del contesto economico-finanziario e normativo dato, ai fini della individuazione - anche attraverso il coinvolgimento degli organi istituzionali preposti alla resa di pareri sulla corretta interpretazione della normativa vigente in materia quale il

Dipartimento della Funzione Pubblica - di soluzioni concretamente percorribili che assicurino il soddisfacimento delle esigenze organizzative dell'ente di dotarsi di professionalità indispensabili ad un adeguato svolgimento delle funzioni istituzionali dell'ente in particolare di natura tecnica e, al contempo, di minimizzare o azzerare i relativi costi, quali lo scorrimento delle graduatorie relative alle selezioni interne;

Ritenuto utile rinviare l'esatta definizione dei fabbisogni di personale di questa Città Metropolitana (**piano degli utilizzi delle facoltà/risorse assunzionali**) e delle modalità del loro più efficace soddisfacimento all'esito di una più compiuta definizione del complessivo quadro di riferimento normativo e applicativo in materia di fabbisogni di personale degli enti locali, del processo di consolidamento del quadro di riferimento economico-finanziario dell'ente, nonché dei processi organizzativi, negoziali e partecipativi e degli approfondimenti giuridici precedentemente richiamati;

Ritenuto, nelle more dei suddetti processi, allo scopo di far fronte ad indispensabili ed indilazionabili esigenze organizzative dell'ente in particolare nei settori della viabilità e dell'edilizia scolastica, oltre che dell'ambiente, di procedere, nei limiti delle compatibilità economico-finanziarie dell'ente e, comunque, del cinquanta per cento delle risorse risparmiate per il personale collocato temporaneamente in posizione di comando presso altri enti e amministrazioni, alla attivazione di comandi temporanei mirati in entrata di personale inquadrato in profili professionali di carattere prevalentemente tecnico, di durata annuale, salvo rinnovo ove possibile.

Preso atto che:

il dirigente/direttore del Servizio "Risorse umane e qualità dei servizi" del Dipartimento I Dott. Federico MONNI, esprime parere favorevole di regolarità tecnica, in analogia a quanto previsto dall'art 49, comma 1, del

d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii;

il Ragioniere Generale, esprime parere favorevole di regolarità contabile, in analogia a quanto previsto dall'art 49, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii;

il Segretario Generale ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e ss.mm.ii. e dell'art. 42 dello Statuto, non rileva vizi di legittimità e, per quanto di sua competenza, esprime parere favorevole;

il direttore Dipartimento, ha apposto il visto di conformità ai programmi ed agli indirizzi generali dell'Amministrazione con riferimento all'attività del Dipartimento (art. 16, comma 3, lett. D, del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi);

## DECRETA

- 1) di definire il piano dei fabbisogni di personale della Città metropolitana di Roma Capitale relativo al triennio 2018-2020 nei termini e nei limiti espressi in epigrafe;
- 2) di rinviare l'esatta definizione dei fabbisogni di personale di questa Città Metropolitana (**piano degli utilizzi delle facoltà/risorse assunzionali**) e delle modalità del loro più efficace soddisfacimento all'esito di una più compiuta definizione del complessivo quadro di riferimento normativo e applicativo in materia di fabbisogni di personale degli enti locali, del processo di consolidamento del quadro di riferimento economico-finanziario dell'ente, nonché dei processi organizzativi, negoziali e partecipativi e degli approfondimenti giuridici richiamati in epigrafe;

3) nelle more dei suddetti processi, allo scopo di far fronte ad indispensabili ed indilazionabili esigenze organizzative dell'ente in particolare nei settori della viabilità e dell'edilizia scolastica, oltre che dell'ambiente, di procedere, nei limiti delle compatibilità economico-finanziarie dell'ente e, comunque, del cinquanta per cento delle risorse risparmiate per il personale collocato temporaneamente in posizione di comando presso altri enti e amministrazioni, alla attivazione di comandi temporanei mirati in entrata di personale inquadrato in profili professionali di carattere prevalentemente tecnico, di durata annuale, salvo rinnovo ove possibile.