



Bilancio di previsione 2022

**Piano dei fabbisogni di personale della Città Metropolitana di
Roma Capitale relativo al triennio 2022-2024**



**CITTA' METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE
SINDACO METROPOLITANO**

L'anno duemilaventidue il giorno undici del mese di aprile, il Sindaco metropolitano Prof. Roberto Gualtieri ha adottato il seguente atto:

DECRETO N. 49 dell' 11.04.2022

OGGETTO: Presa d'atto dello stato di realizzazione del Piano dei fabbisogni di personale della Città Metropolitana di Roma Capitale 2021-2023 e gestione transitoria in vista della definizione relativa al triennio 2022-2024.

OGGETTO: Presa d'atto dello stato di realizzazione del Piano dei fabbisogni di personale della Città Metropolitana di Roma Capitale 2021-2023 e gestione transitoria in vista della definizione relativa al triennio 2022-2024.

IL SINDACO METROPOLITANO

Vista la Legge 7 aprile 2014, n. 56 relativa al processo di riordino delle funzioni istituzionali delle Province e delle Città Metropolitane;

Premesso che con Decreto del Vice Sindaco metropolitano n. 48 del 17 maggio 2021 è stato approvato il Piano dei fabbisogni di personale della Città Metropolitana di Roma Capitale relativo al triennio 2021-2023;

che tale Decreto è stato adottato visti:

- l'art. 6, comma 2, 3 e 4 del D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75;
- il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica 8 maggio 2018, recante "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottato ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001;

Considerato che il Decreto 48/2021 di definizione del Piano dei Fabbisogni è stato altresì adottato preso atto che:

- i vincoli finanziari imposti dall'art. 1, comma 421, della Legge 190/2014 sulla definizione finanziaria della dotazione organica dell'Ente, come recepiti nel Decreto del Vice Sindaco metropolitano n. 7 del 27.02.2015, erano stati rimossi dall'art. 17, comma 1, del D.L. n. 162/2019 (c.d. Decreto Milleproroghe);
- la consistenza della dotazione organica dell'Ente quale definita ai sensi del sopra richiamato art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 con il Decreto della Sindaca metropolitana n. 131 del 18.11.2020, individuata allora quale limite teorico in funzione della normativa vigente, che era la seguente:

Categoria/Area	N. posti
B1	385
B3	195
C	900
D	520
Dirigenti	80

- la spesa del personale allora in servizio era pari a € 79.009.694,25;
- i processi di ricognizione delle eccedenze/carenze di personale presso le diverse articolazioni di livello dirigenziale in cui è strutturata l'attuale organizzazione della Città Metropolitana di Roma Capitale, periodicamente all'uopo compiuti dalla Direzione dell'Ufficio Centrale "Risorse umane", non avevano evidenziato complessive eccedenze;

Considerato altresì che tale Piano è stato definito tenendo conto che:

- a partire dal 2019 vige il regime assunzionale di cui all'articolo 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con la Legge 11 agosto 2014 n.114 e ss.mm.ii.;
- con riferimento alle facoltà assunzionali consentite agli Enti Locali, pertanto, doveva intendersi applicabile la percentuale di copertura del *turn over* come disciplinata dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 cit. (100 per cento della spesa sostenuta per il personale cessato nell'anno precedente);
- il Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, ha:
 1. introdotto, con l'art. 14-bis, modifiche ed integrazioni al succitato art. 3, commi 5 e seguenti, del D.L. n. 90/2014, consentendo l'utilizzo dei residui di quote assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti, consentito precedentemente fino ad un massimo di tre anni;
 2. introdotto nell'art. 3 del Decreto Legge n. 90/2014 il comma 5-sexies, che dispone che *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*;
 3. introdotto modifiche alla normativa in materia di collocamento in quiescenza, consentendo, in via sperimentale per il triennio 2019-2021, ai lavoratori dipendenti di maturare il diritto a pensione con 38 anni di contributi e 62 anni di età (cosiddetta “quota 100”), favorendo in tal modo il pensionamento anticipato di un numero significativo di dipendenti;
- l'articolo 3, comma 3, della Legge 19 giugno 2019, n. 56 dispone: *“Le assunzioni di cui al comma 1 sono autorizzate con il Decreto e le procedure di cui all'articolo 35, comma 4, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, previa richiesta delle amministrazioni interessate, predisposta sulla base del piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del medesimo Decreto Legislativo n. 165 del 2001, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie e dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, a decorrere dall'anno 2019 è consentito il cumulo delle risorse, corrispondenti a economie da cessazione del personale già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, a partire dal budget assunzionale più risalente, nel rispetto del piano dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile.”*;

- nell'anno 2021, il totale della capacità assunzionale delle città metropolitane era dato dalla somma tra una quota di competenza, calcolata con riferimento alla spesa del personale cessato nel corso dell'anno precedente (2020) e di quello che cesserà nel corso del medesimo anno 2021, e di una quota a residuo (il quinquennio precedente dinamico) equivalente ai budget inutilizzati o non impegnati relativi agli anni 2016-2017-2018-2019-2020;
- le quote percentuali assunzionali di competenza, a partire dall'anno 2019, consistono in 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 e a quello che cesserà nel corso del medesimo anno di competenza;
- le capacità assunzionali degli anni precedenti non utilizzate sono definite nella misura prescritta dalla normativa vigente nell'anno in cui sono maturate;
- le cessazioni previste relative agli anni 2021-2023 avrebbero prodotto un risparmio consolidato solo ad avvenuta cessazione;
- il regime assunzionale relativo al ciclo di programmazione 2021-2023 risultava come riassunto nei prospetti di seguito riportati:

Prospetto 1)

Annualità budget	Spesa cessazioni	Capacità assunzionali
2017 (su cessazioni 2016)	€ 862.070,98	€ 862.070,98
2018 (su cessazioni 2017)	€ 591.058,08	€ 591.058,08
2019 (su cessazioni 2018)	€ 1.007.808,51	€ 1.007.808,51
2020 (su cessazioni 2019)	€ 1.959.922,94	€ 1.959.922,94
2021 (su cessazioni 2020)	€ 2.165.942,12	€ 2.165.942,12

Prospetto 2)

Annualità budget	Spesa cessazioni	Capacità assunzionali
2021 (su cessazioni 2021)	€ 1.662.003,35	€ 1.662.003,35
2022 (su cessazioni 2021)	€ 1.662.003,35	€ 0,00
2023 (su cessazioni 2022)	€ 1.067.059,33	€ 1.067.059,33

- le capacità assunzionali 2021, ai sensi della normativa vigente, sono state calcolate con riferimento alla medesima annualità, esauendo il relativo computo per l'anno successivo (2022);
- le capacità finanziarie assunzionali riportate nei prospetti di cui sopra assicuravano i vincoli di contenimento della spesa del personale di cui all'articolo 1, commi 557-ter e 557-quater, della Legge n. 296/2006, con riferimento alla spesa media del triennio 2011/2013, pari a € 133.880.883,12, come da parere dell'organo di revisione contabile di cui al verbale n. 28 del 21/01/2019;
- l'art. 3, comma 6, del D.L. n. 90/2014 prevede che i limiti per le assunzioni di personale a tempo indeterminato non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo;

- l'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge 31/05/2010, n. 78, convertito in Legge, con modificazioni, dalla Legge 30/07/2010, n. 122, che, in materia di assunzione di personale con contratti di lavoro flessibile, pone, per gli Enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'articolo 1, della Legge n. 296/2006 e successive modificazioni, il limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- tra le assunzioni soggette al limite di cui all'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge n. 78/2010 cit. rientrano altresì, le assunzioni con contratto a tempo determinato ai sensi degli articoli 90 e 110 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni e integrazioni;
- l'art. 3, comma 101, della Legge n. 244/2007, secondo il quale le amministrazioni pubbliche, prima di effettuare assunzioni a tempo indeterminato e pieno, devono dare *“precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta”*;
- l'art. 7, comma 6, del D.L. n. 101/2013, convertito dalla Legge 30 ottobre 2013, n. 125, prevede che: *“Le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente”*;
- l'art. 1, comma 844, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018) stabilisce che: *“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”*;

Dato atto che il piano di riassetto organizzativo della Città Metropolitana di Roma Capitale (adottato con Decreto della Sindaca metropolitana n. 24 del 22.03.2021 recante: “Revisione della struttura organizzativa della Città Metropolitana di Roma Capitale. Adeguamento a seguito del riordino delle funzioni istituzionali dell’Ente per effetto della Legge 7 aprile 2014, n. 56.”) e l’aggiornamento annuale del piano triennale delle azioni positive risultavano condizioni per l’assunzione di personale, come l’assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto ai sensi dell’art. 243, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Rilevato:

che il Decreto 48/2021 assumeva la programmazione prevista con lo Stralcio 2020, approvato con Decreto del Sindaco metropolitano n. 131 del 18.11.2020, ad integrazione del Piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2020-2022, approvato del Decreto della Sindaca metropolitana n. 72 del 18.06.2020, confermandone i contenuti e le procedure oggetto dello stesso;

che su tali basi si è quindi proceduto ad approvare il Piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2021-2023 autorizzando, per ciascuna delle annualità 2021 e 2022, l’utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici eventualmente banditi in attuazione del suddetto Stralcio 2020, nel rispetto della legge e nei limiti delle risorse economico-finanziarie all’uopo disponibili e della spesa del personale cessato nell’anno precedente (gestione del turn over), allo scopo di garantire la funzionalità degli uffici e la continuità dell’azione amministrativa e dei servizi erogati in ambiti funzionali nevralgici per l’Ente, quali, in particolare, la viabilità, l’edilizia scolastica e l’ambiente, tenuto conto delle risorse finanziarie trasferite di recente alla Città Metropolitana di Roma Capitale e delle progettualità in corso di realizzazione e di quelle già programmate;

che altresì, limitatamente ai posti per i quali non siano stati banditi concorsi pubblici in attuazione del suddetto Stralcio 2020, si autorizzava di procedere all'avvio di apposite procedure di reclutamento del personale, sia con qualifica dirigenziale sia di categoria D e C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e inquadramento in aree e profili tecnici ed amministrativi;

che ai fini innanzi espressi, sia per il personale con qualifica dirigenziale sia per il personale di categoria D e C, giusta previsione di cui all'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56, si prevedeva di procedere alla indizione di apposite procedure concorsuali, nonché, limitatamente ai posti dei profili di Funzionario Tecnico e Funzionario di Polizia Locale - categoria D, al fine di valorizzare le professionalità interne, all'attivazione di procedure selettive per la progressione tra le aree riservata al personale di ruolo dell'Ente ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 rispettivamente per n. 8 e 6 posti;

che a tal fine, con riferimento alle suddette procedure, si è provveduto all'esperienza di quelle di mobilità di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, che hanno portato a:

- o coprire integralmente solo i n° 4 posti di dirigente tecnico e il n° 1 di agronomo messi a bando;
- o coprire in maniera parziale i posti messi a bando in altri 3 profili (n° 5 funzionari tecnici su 18, di cui 1 per stabilizzazione di comando già in corso; n° 5 su 6 come istruttore tecnico, di cui 4 per stabilizzazione di comandi già in corso; n° 1 su 2 di geologo, stabilizzando un comando già in corso);
- o non coprire, neanche parzialmente, i n° 10 posti di categoria C per Capo Operaio Strade Qualificato, per i quali era pervenuta una sola domanda, esclusa per carenza di requisiti;

che il valore finanziario dei fabbisogni programmati con il richiamato Decreto 48/2021 relativamente alle nuove procedure dallo stesso previste per il triennio 2021/2023 era pari a € 4.102.467,68;

che si autorizzava altresì, allo scopo di far fronte a ulteriori eventuali indispensabili ed indilazionabili esigenze organizzative dell'Ente in particolare nei settori della viabilità, dell'edilizia scolastica, dell'ambiente e della polizia locale, nei limiti delle disponibilità di bilancio e delle risorse all'uopo stanziare, l'attivazione mirata di comandi e di altri istituti analoghi che consentissero l'assegnazione temporanea presso l'Ente di personale di altri Enti e Amministrazioni inquadrato in aree e profili professionali prioritariamente tecnici;

tutto ciò premesso e considerato, occorre tenere conto di diverse circostanze che hanno influito sulla concreta attuazione del complessivo Piano dei fabbisogni 2021-2023, che è parzialmente avvenuta con riferimento precipuo alla parte che assumeva lo "stralcio" 2020;

che l'elezione del Sindaco ed il rinnovo del Consiglio Metropolitanò già di per sé pongono il tema di una rivisitazione della programmazione dei fabbisogni, sulla base di differenti orientamenti delle politiche del personale, tenendo anche in conto i nuovi impegni di attuazione del PNRR, ma ancor più il quadro normativo e contrattuale ne impongono una revisione complessiva, alla stregua degli importanti fattori di modificazione intervenuti ed in corso di definizione;

che, in particolare, occorre tenere conto delle previsioni già intervenute, ad esempio con l'art. 3 del Decreto-Legge n. 80/2021, il quale, modificando l'art. 52 del D.Lgs. 165/2001, prevede nuove e più ampie modalità di attuazione della progressione fra le aree di inquadramento del personale già in servizio presso l'Ente;

che occorre altresì tenere conto della previsione circa le possibilità di assunzione a tempo determinato di personale – previste dal medesimo Decreto-Legge 80/2021 – per l'attuazione dei progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, a valere sui quadri economici di progetto dei medesimi interventi previsti dal PNRR, al di fuori della dotazione organica ed oltre i limiti finanziari già previsti;

che occorre tenere conto altresì di altri fattori che si determinano in un mutato quadro ordinamentale, anche di specifico merito, come nel caso della sussunzione del Piano dei Fabbisogni del Personale nel quadro del Piano Integrato delle Attività Organizzative (P.I.A.O), che deve essere approvato successivamente all'approvazione del bilancio di previsione, nonché del Decreto ministeriale 11 gennaio 2022, pubblicato sulla GURI del 28 febbraio 2022, il quale determina per il sistema della Città Metropolitane una metodologia di calcolo e definizione dei limiti che consentirebbe di conseguire un considerevole ampliamento delle capacità assunzionali dell'Ente e, conseguentemente – in connessione con la previsione del citato articolo 3 del D.L. 80/2021 – anche degli spazi di possibile riqualificazione del personale interno;

Ritenuto che tutto ciò induca a procedere ad una revisione complessiva del fabbisogno, occorre altresì tenere in considerazione la condizione di forte sofferenza delle strutture dell'Ente determinata da crescenti carichi di lavoro in presenza di una costante diminuzione del personale effettivo in organico;

Tenuto conto:

che le risultanze della ricognizione sulle carenze ed eccedenze di personale propedeutiche alla definizione del Piano dei fabbisogni 2021-2023 sono state recepite con la Determinazione Dirigenziale n. 2416 del 12 luglio 2021, mentre una nuova ricognizione, relativa all'anno in corso, è stata avviata con nota del 10.12.2021 ed è stata conclusa recependone i risultati con la Determinazione Dirigenziale n. 298 del 9 febbraio 2022;

che, rispetto al Piano dei fabbisogni approvato con il Decreto 48/2021 va altresì tenuto conto delle risultanze condivise con le rappresentanze sindacali al Tavolo bilaterale appositamente istituito per affrontare le problematiche relative al Dipartimento II “Viabilità e infrastrutture viarie”, relativamente alle quali si è congiuntamente stabilito di riconsiderare la previsione dell'assunzione di n. 40 operai specializzati addetti strade, categoria B1, ritenendo più rispondente alle esigenze derivanti anche dall'uso di macchine complesse provvedere alla copertura di un profilo di operatore da inquadrare in categoria B3;

che, più in generale, per tutti i motivi sopra menzionati, appare opportuno che il processo di revisione e aggiornamento del Piano dei fabbisogni di personale sia altresì accompagnato dalle più opportune forme di partecipazione delle rappresentanze sindacali;

Ritenuto:

che, pertanto, al momento, nelle more della definizione e approvazione del P.I.A.O., appare opportuno prendere atto delle risultanze di realizzazione effettiva del Piano dei fabbisogni di personale della Città Metropolitana di Roma Capitale in vista della definizione relativa al triennio 2022-2024, prevedendo che, nell'ambito della previsione formulata con il Piano 2021-2023 e fino alla definizione di quello del nuovo triennio si proceda essenzialmente all'attivazione delle procedure, anche di mobilità, inerenti l'assunzione, indifferibile stante la gravissima carenza che si registra, di figure quali quelle dei funzionari tecnici, geometri, capo operai strade qualificati e, per una limitata aliquota, utile anche alla eventuale stabilizzazione di comandi in corso, di operai specializzati strade;

che si possa autorizzare altresì, allo scopo di far fronte a eventuali ulteriori indispensabili ed indilazionabili esigenze organizzative dell'Ente in particolare nei settori della viabilità, dell'edilizia scolastica, dell'ambiente, nonché per le funzioni di supporto alle attività di coordinamento strategico delle politiche dell'Ente, nei limiti delle disponibilità di bilancio e delle risorse all'uopo stanziare, di comandi e di altri istituti analoghi che, consentano l'assegnazione temporanea presso CMRC di personale di altri Enti e Amministrazioni, inquadrato in aree e profili professionali prioritariamente ma non esclusivamente tecnici;

che si possa autorizzare la conclusione della procedura assunzionale per Operatori Specializzati Ambiente attivata a marzo 2021 mediante ricorso agli elenchi L.S.U., alla quale ha partecipato un solo concorrente;

che si possa invece non esperire l'analoga procedura di ricorso agli elenchi L.S.U. già prevista per gli operai specializzati strade (cat. B1) ritenendo di procedere, come sopra esplicitato, alla copertura di un profilo di operatore più rispondente alle esigenze derivanti anche dall'uso di macchine complesse da inquadrare in categoria B3;

Preso atto:

che il Direttore dell'U.C. "Risorse Umane" Dott. Valerio De Nardo, ha espresso parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii. ed ha apposto il visto di coerenza con i programmi e gli indirizzi generali dell'Amministrazione (art. 24, comma 1, lett. d, del Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi);

che il Ragioniere Generale ha espresso parere favorevole di regolarità contabile, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii.;

che il Segretario Generale, ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs. 267/2000 e ss. mm. ed ii. e dell'art. 44 dello Statuto, nello svolgimento dei *"compiti di collaborazione e delle funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli Organi dell'Ente, in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle Leggi, allo Statuto ed ai Regolamenti"*, nulla osserva;

DECRETA

1. per i motivi di cui in premessa, che si intendono integralmente richiamati, nelle more della definizione e approvazione del P.I.A.O., di prendere atto dello stato di realizzazione dei contenuti del Piano dei Fabbisogni 2021-2023 approvato con Decreto del Vice Sindaco metropolitano n. 48 del 17 maggio 2021 (come risulta in particolare dalla conclusione di quanto in esso integrato e già previsto con il Piano Stralcio 2020, approvato con Decreto della Sindaca metropolitana n. 131 del 18.11.2020, del Piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2020-2022, a sua volta approvato con Decreto della Sindaca metropolitana n. 72 del 18.06.2020), come risultante dalla tabella di cui all'**Allegato A** al presente decreto;
2. di autorizzare, nell'ambito del suddetto Piano, l'attivazione, con le modalità previste dalla normativa vigente, di procedure inerenti l'assunzione indifferibile, stante la gravissima carenza che si registra, di figure quali quelle dei funzionari tecnici, geometri, capo operai strade qualificati e, per una limitata aliquota utile anche alla eventuale stabilizzazione di comandi in corso, di operai specializzati strade;
3. di autorizzare, altresì, allo scopo di far fronte a eventuali ulteriori indispensabili ed indilazionabili esigenze organizzative dell'Ente in particolare nei settori della viabilità, dell'edilizia scolastica, dell'ambiente, nonché per le funzioni di supporto alle attività di coordinamento strategico delle politiche dell'Ente, nei limiti delle disponibilità di bilancio e delle risorse all'uopo stanziare, l'attivazione mirata di comandi e di altri istituti analoghi, che consentano l'assegnazione temporanea presso CMRC di personale di altri Enti e Amministrazioni inquadrato in aree e profili professionali prioritariamente ma non esclusivamente tecnici;
4. di autorizzare la conclusione della procedura assunzionale per Operatori Specializzati Ambiente attivata a marzo 2021 mediante ricorso agli elenchi L.S.U., alla quale ha partecipato un solo concorrente;
5. di dare atto che non sarà portata a conclusione l'analoga procedura di ricorso agli elenchi L.S.U. attivata per gli operai specializzati strade (cat. B1), ritenendo di dover riconsiderare la previsione dell'assunzione di n. 40 operai specializzati addetti strade, categoria B1, ritenendo più rispondente alle esigenze derivanti anche dall'uso di macchine complesse provvedere alla copertura di profili di operatore da inquadrare in categoria B3;
6. di dare mandato ai competenti uffici di definire, nei limiti finanziari e normativi determinati, un piano specifico dei fabbisogni per assunzioni a tempo determinato di personale – come previsto dal Decreto-Legge 80/2021 – per l'attuazione dei progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, a valere sui quadri economici di progetto dei medesimi interventi previsti dal PNRR, mediante gli strumenti a ciò utili e consentiti;
7. di prevedere l'attivazione di un esteso processo di riqualificazione del personale di CMRC mediante il ricorso al passaggio tra categorie disciplinato dal comma 1-bis dell'art. 52 del D.Lgs. 165/2001, per come modificato dall'art. 3 del Decreto-Legge 80/2021, e l'avvio di apposite procedure di reclutamento del personale sia dirigente sia non dirigente, da individuare nella programmazione 2022-2024 nel quadro di definizione del Piano Integrato delle Attività Organizzative (P.I.A.O.);

8. di dare atto che il processo di definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024, da realizzare anche in funzione delle innovazioni conseguenti a quanto previsto dal Decreto ministeriale 11 gennaio 2022, pubblicato sulla GURI del 28 febbraio 2022, sarà accompagnato dalle più opportune forme di partecipazione delle rappresentanze sindacali.

IL SINDACO METROPOLITANO
F.to digitalmente
ROBERTO GUALTIERI

ALLEGATO A

Categoria	Area/Profilo	Unità fabbisogno stralcio 2020	Progressioni verticali	Mobilità in entrata effettuate	Residuo 2020	Unità	Totale ingressi 2020/2021	Totale Progressioni verticali previste	Totale Piano del fabbisogno residuo		
		2020		2021		2021			2021	2022	2023
Dirigente	Amministrativa	/		0	0	2	2		2	0	0
	Legale	/		0	0	1	1		1	0	0
	Tecnica	4		4	0	2	2		6	0	0
Totale		4			0	5	5		9		
D	Agronomo-Forestale	1		1	0	1	1		2	0	0
	Biologo	/			0	2	2		2	0	0
	Chimico	/			0	3	3		3	0	0
	Funzionario Amministrativo	/			0	12	12		12	0	0
	Funzionario Ambientale	/			0	2	2		2	0	0
	Funzionario Contabile	/			0	5	5		5	0	0
	Funzionario Informatico	/			0	3	3		3	0	0
	Funzionario Tecnico	18		5	13	18	31	8	31	0	0
	Funzionario Polizia Locale	/			0	0	0	6	0		
Geologo	2		1	1	1	2		2	0	0	
Totale		21		7		47	61	14	62		
C	Agente di Polizia Locale	/		0	0	12	12		12	0	0
	Capo Operaio Strade Qualificato	10	4	0	10	1	11	4	11	0	0
	Geometra	/		0	0	20	20		20	0	0
	Istruttore Tecnici	6		5	1	/	1		6	0	0
	Ragioniere	/		0	0	5	5		5	0	0
Totale		16	4			38	49	4	54	0	0
B1	Operaio Specializzato Addetto Strade	20				20	40		40	0	0
	Operaio Specializzato Ambiente	7				/	7		7	0	0
Totale		27				20	47		47		