



Programma del fabbisogno di personale relativo al triennio 2020- 2022 - art. 39 Legge n. 449/1997

(Proposta numero 83 del 24/07/2019)

OGGETTO: Piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2020-2022.

IL SINDACO METROPOLITANO

Su proposta del Consigliere Carlo Colizza delegato allo Sviluppo economico, Attività produttive, Fondo immobiliare e Personale;

Visto il Piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2019-2021, approvato con decreto sindacale n. 4 dell'11.01.2019;

Visti:

- l'articolo 6, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, 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”;

- il comma 3 dell'articolo 6 summenzionato, in forza del quale “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”;

- 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”;

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;

Considerato:

- che è tutt’ora in corso di definizione il processo di sviluppo del sistema informativo del personale di cui all’articolo 60 del D. Lgs. n. 165/2001 (SICO) e delle informazioni e degli schemi dallo stesso resi disponibili;

- che 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;

- 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 dell'Ente -, 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;

- che la consistenza della dotazione organica della Città Metropolitana di Roma Capitale, come 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 n. 190/2015 cit.;

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

- categoria B1: n. 324;

- categoria B3: n. 122;

- categoria C: n. 637;

- categoria D: n. 402;

- Dirigenti: n. 31;

Preso atto dei processi di ricognizione delle eccedenze/carenze di personale presso le diverse strutture di livello dirigenziale in cui è articolata l'attuale struttura organizzativa della Città Metropolitana di Roma Capitale, periodicamente all'uopo compiuti dalla Direzione del Dipartimento I "Risorse umane e qualità dei servizi", dai quali emerge l'assenza di eccedenze di personale;

Considerati i limiti e le condizioni vigenti in materia di assunzione di personale presso questa Città metropolitana e, in particolare, quelli di cui all'articolo 1, comma 421, della Legge n. 190/2014 cit. e al decreto del Vice Sindaco Metropolitano n. 7 del 27.02.2015, all'articolo 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114 n. 90/2014, all'articolo 1, commi 557-ter e 557-quater, della Legge 27.12.2006, n. 296, all'articolo 1, comma 844, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 e all'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75;

Richiamato, in particolare, l'articolo 1 della Legge n. 205/2017 cit., che, al 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 definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla Legge 7 aprile 2014, n. 56 [...]. 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 che, per gli anni 2019 e seguenti, vige il regime assunzionale di cui all'articolo 3, comma 5, del Decreto Legge n. 90/2014 cit.;

Considerate le novità introdotte in materia di regime assunzionale delle pubbliche amministrazioni dal Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, che ha previsto, tra gli altri, l'estensione a cinque del numero di anni precedenti in cui i risparmi derivanti da cessazioni intervenute l'anno precedente possono essere utilizzati (c.d. resti assunzionali) e l'anticipo - per il triennio 2019/2021 - allo stesso anno di cessazione del personale della possibilità di assumere nei limiti del 100% di tale spesa;

Dato atto, in particolare, che il nuovo comma 5-sexies dell'articolo 3 del Decreto Legge n. 90/2014 novellato 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”;

Visto il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, recante “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi” (c.d. decreto crescita), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, che, all'articolo 33, dispone un nuovo regime

assunzionale per regioni a statuto ordinario e comuni;

Considerati i lavori parlamentari relativi alla conversione in legge del Decreto Legge 14 giugno 2019, n. 53, recante “Disposizioni urgenti in materia di ordine e sicurezza pubblica” (c.d. decreto sicurezza) e vista, in particolare, la proposta di emendamento dell’Anci volta ad estendere alle città metropolitane la disciplina di cui all’articolo 33 del D. L. n. 34/2019 cit.;

Richiamato l’obbligo del rispetto del limite dei trattamenti accessori del personale prescritto dalla normativa vigente in materia;

Ritenuto 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;

Dato atto:

- che l’attuale disciplina normativa di cui all’articolo 23 del D. Lgs. n. 75/2017, a differenza del regime previgente di cui all’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 trattamenti accessori in parola;

- che, ai fini della stima dell’importo delle risorse decentrate necessarie a finanziare nell’anno in corso e, in prospettiva, nei prossimi anni i trattamenti economici accessori del personale in servizio e, quindi, della verifica del

rispetto del limite ai trattamenti economici accessori del personale, occorre tener conto delle conseguenze del CCNL 21 maggio 2018 anche nella sua traduzione a livello di contrattazione collettiva integrativa, rilevanti ai fini di cui trattasi;

Considerato il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016;

Dato atto:

- che, nell'anno 2020, il totale della capacità assunzionale delle città metropolitane è dato dalla somma tra una quota di competenza, calcolata con riferimento alla spesa del personale cessato nel corso dell'anno precedente (2019) e di quello che cesserà nel corso del medesimo anno 2020, e di una quota a residuo (il quinquennio precedente dinamico) equivalente ai budget inutilizzati relativi agli anni 2015-2016-2017-2018-2019, calcolati con riferimento alle cessazioni rispettivamente degli anni 2014-2015-2016-2017-2018;

- che 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;

- che le capacità assunzionali degli anni precedenti non utilizzate sono definite nella misura prescritta dalla normativa vigente nell'anno in cui sono maturate;

Dato atto del regime assunzionale relativo al ciclo di programmazione 2020-2022 come riassunto nei prospetti riassuntivi di seguito riportati;

Prospetto 1)

Annualità budget	Spesa cessazioni	Capacità assunzionale
2015 (su cessazioni 2014)	€ 468.614,12	€ 281.168,47 (60% spesa cessazioni dirigenti e non)
2016 (su cessazioni 2015)	€ 676.816,35	€ 0,00 (0% spesa cessazioni dirigenti e non)
2017 (su cessazioni 2016)	€ 568.487,71	€ 568.487,71 (100% spesa cessazioni dirigenti e non)
2018 (su cessazioni 2017)	€ 201.828,54	€ 201.828,54 (100% spesa cessazioni dirigenti e non)
2019 (su cessazioni 2018)	€ 473.245,55	€ 473.245,55 (100% spesa cessazioni dirigenti e non)
2019 (su cessazioni 2019)	€ 481.667,04	€ 481.667,04 (100% spesa cessazioni dirigenti e non)

Prospetto 2)

Annualità budget	Spesa cessazioni	Capacità assunzionali
2020 (su cessazioni 2020)	€ 249.089,46	€ 249.089,46 (100% spesa cessazioni dirigenti e non)
2021 (su cessazioni		100% spesa cessazioni dirigenti

2021)

e non

2022 (eventuali residui
non utilizzati su
cessazioni 2021)

100% spesa cessazioni dirigenti
e non

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

- l'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, 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 11 dicembre 2016, n. 232, a norma del quale le città metropolitane che rispettano il saldo di cui all'art. 1, comma 466, della 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 ai sensi degli articoli 90 e 110, comma 2, del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni e integrazioni;

Considerati i posti coperti della dotazione organica dal personale attualmente in servizio e quelli che potranno essere coperti, nei limiti delle facoltà assunzionali dell'Ente e finanziari di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della Legge n. 190/2014, 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;

Ritenuto, nelle more della definizione dei processi normativi, organizzativi e negoziali summenzionati, nonché di quello concertativo di cui infra, allo scopo di far fronte ad indispensabili ed indilazionabili esigenze organizzative dell'Ente, in particolare nei settori della viabilità, dell'edilizia scolastica e dell'ambiente, di autorizzare, nei limiti delle risorse risparmiate per il personale di ruolo assegnato temporaneamente in posizione di comando presso altri enti e amministrazioni e, comunque, delle risorse economico-finanziarie dell'Ente all'uopo disponibili, l'attivazione mirata di comandi e altri istituti analoghi che consentano l'assegnazione temporanea presso l'Ente di personale di altri enti ed amministrazioni inquadrato in profili professionali di carattere prevalentemente tecnico;

Visto l'articolo 6, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001;

Visto l'articolo 6 del CCNL 21 maggio 2018, che prevede il previo confronto con le organizzazioni sindacali in materia di andamenti occupazionali;

Informate le organizzazioni sindacali in ordine ai contenuti del presente atto;

Preso atto che:

il dirigente/direttore del Servizio "Risorse umane e qualità dei servizi - Dotazione Organica - Benessere Organizzativo, procedimenti disciplinari,

assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali del territorio metropolitano." del Dipartimento I Dott. MONNI Federico, 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 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 provvisoriamente il Piano dei fabbisogni di personale della Città metropolitana di Roma Capitale relativo al triennio 2020-2022 nei termini e nei limiti espressi in epigrafe;

2) di autorizzare, nelle more dei processi indicati in epigrafe, allo scopo di far fronte ad indispensabili ed indilazionabili esigenze organizzative dell'Ente, in particolare nei settori della viabilità, dell'edilizia scolastica e dell'ambiente, di autorizzare, nei limiti delle risorse risparmiate per il personale di ruolo assegnato temporaneamente in posizione di comando presso altri enti e amministrazioni e, comunque, delle risorse economico-finanziarie dell'Ente all'uopo disponibili, l'attivazione mirata di comandi e altri istituti analoghi che consentano l'assegnazione temporanea presso l'Ente di personale di altri enti ed amministrazioni inquadrato in profili professionali di carattere prevalentemente tecnico;

3) di rinviare la definizione degli ulteriori fabbisogni di personale della Città Metropolitana di Roma Capitale (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 richiamati in epigrafe.