



CITTA' METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE
VICE SINDACO METROPOLITANO

L'anno duemilaventi il giorno diciotto del mese di giugno, il Vice Sindaco metropolitano Teresa Maria Zotta ha adottato il seguente atto:

DECRETO N. 72 del 18.06.2020

OGGETTO: Piano dei fabbisogni di personale della Città Metropolitana di Roma Capitale relativo al triennio 2020-2022.

OGGETTO: Piano dei fabbisogni di personale della Città Metropolitana di Roma Capitale relativo al triennio 2020-2022.

IL VICE SINDACO METROPOLITANO

Su proposta del Consigliere Carlo Colizza delegato allo Sviluppo Economico, Attività Produttive, Fondo Immobiliare, Personale;

Visti:

il Piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2019-2021, approvato con decreto sindacale n. 76 del 30.07.2019;

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

- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo modificato dal D.Lgs. 25.05.2017, n. 75, 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. 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";*

- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo modificato dal D.Lgs. 25.05.2017, n. 75, secondo cui: *"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";*

- l'art. 6, comma 4, del D.Lgs. n. 165/01, come da ultimo modificato dal D.Lgs. 25.05.2017, n. 75, in forza del quale: *"Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni*

pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali";

- 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 quanto precisato nelle suddette "Linee di indirizzo", secondo le quali per gli Enti Locali il valore finanziario dei fabbisogni programmati della spesa di personale non può superare i limiti consentiti dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557 quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014, (media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013);

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; sono stati abrogati dall'art. 17, comma 1, del D.L. n. 162/2019 (c.d. Milleproroghe);

Dato atto che i posti della dotazione organica coperti alla data del primo gennaio 2020 dal personale di ruolo sono i seguenti:

- categoria B1: n. 303;
- categoria B3: n. 120
- categoria C: n. 610;
- categoria D: n. 385;
- Dirigenti: n. 30;

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;

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;

che, con riferimento alle facoltà assunzionali consentite agli Enti Locali, pertanto, deve 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);

che il Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, ha:

- 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, prima della riforma consentito fino ad un massimo di tre anni;

- introdotto nell'art. 3 del D. L. 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”*;

- 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;

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;

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;

che le cessazioni finora previste relative agli anni 2020-2022 produrranno un risparmio consolidato solo ad avvenuta cessazione;

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

Prospetto 1)

Annualità budget	Spesa cessazioni	Capacità assunzionali
2016 (su cessazioni 2015)	€ 1.365.883,35	€ 0,00

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
Prospetto 2)		
Annualità budget	Spesa cessazioni	Capacità assunzionali
2020 (su cessazioni 2020)	€ 913.444,18	€ 913.444,18
2021 (su cessazioni 2021)	€ 239.204,49	€ 239.204,49
2022 (su cessazioni 2022)	€ 502.459,95	€ 502.459,95

Atteso che:

le capacità finanziarie assunzionali, riportate nel prospetto 1), assicurano i vincoli di contenimento della spesa del personale di cui all'articolo 1, commi 557-ter e 557-quater, della Legge 27.12.2006 n. 296, 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;

Visto 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 27/12/2006, n. 296 e successive modificazioni, il limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Considerato che 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, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni e integrazioni;

Richiamato 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”*;

Richiamato l'art. 7, comma 6, del D. L. n. 101/2013, convertito dalla Legge 30 ottobre 2013, n. 125, secondo il quale: *“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”*;

Dato, altresì, atto che 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”*;

Richiamati, in ordine all'assetto organizzativo della Città metropolitana di Roma Capitale, i decreti della Sindaca metropolitana n. 34 del 12 /04/2019 recante: *“Razionalizzazione della struttura organizzativa della Città Metropolitana di Roma Capitale – Adeguamento alle modifiche normative intervenute in materia di riassetto delle funzioni istituzionali dell'Amministrazione”* e n. 12 del 3 febbraio 2020 recante: *“Razionalizzazione della struttura organizzativa della Città Metropolitana di Roma Capitale - parziale modifica della struttura organizzativa dell'ente”*;

Dato atto che il piano di riassetto organizzativo della Città metropolitana di Roma Capitale e l'aggiornamento del piano triennale delle azioni positive sono condizioni per l'assunzione del personale;

Considerata l'assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto ai sensi dell'art. 243, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Considerato l'attuale quadro di riferimento economico-finanziario quale da ultimo determinatosi per effetto dell'emergenza epidemiologica da Covid-19;

Ritenuto di rinviare la compiuta definizione del piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2020-2022 all'esito del processo di consolidamento del suddetto quadro e tenuto conto di eventuali proposte dell'organismo paritetico per l'innovazione, nonché degli effetti della norma sul trattamento anticipato di pensione “quota 100” e in coerenza con i fabbisogni di professionalità necessari a garantire livelli adeguati di presidio delle funzioni e dei servizi metropolitani;

Informate le oo.ss.;

Preso atto:

che il Direttore dell'Ufficio “Dotazione Organica e benessere organizzativo. Procedimenti Disciplinari. Assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali del territorio metropolitano” del Dipartimento I “Risorse Umane e Qualità dei Servizi” Dott. Federico Monni, 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. 16, comma 3, 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) di rinviare la compiuta definizione del Piano dei fabbisogni di personale della Città metropolitana di Roma Capitale relativo al triennio 2020-2022 e del piano occupazionale all'esito del processo di consolidamento dell'attuale quadro di riferimento economico-finanziario quale da ultimo determinatosi per effetto dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 e tenuto conto di eventuali proposte dell'organismo paritetico per l'innovazione, nonché degli effetti della norma sul trattamento anticipato di pensione “quota 100” e in coerenza con i fabbisogni di professionalità necessari a garantire livelli adeguati di presidio delle funzioni e dei servizi metropolitani;

2) di dare mandato alla Direzione del Dipartimento I di attivare le procedure interne volte a verificare la disponibilità del personale in servizio presso l'Ente di essere adibito allo svolgimento di compiti e mansioni ascrivibili ai profili professionali da impiegare per le esigenze del settore ambiente, viabilità, edilizia scolastica e vigilanza mediante cambi di profilo professionale, nonché di verificare la disponibilità del personale ausiliario specializzato ad essere adibito allo svolgimento di compiti e mansioni ascrivibili al profilo professionale di collaboratore amministrativo;

3) di autorizzare, 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, l'attivazione mirata di comandi e di altri istituti analoghi che, consentano l'assegnazione temporanea presso l'Ente, di personale di altri Enti e Amministrazioni inquadrato in aree e profili professionali prioritariamente tecnici, nei limiti delle risorse di bilancio all'uopo destinate.

*Posto quanto sopra, favorevole nulla osservando
in data 18.06.2020*

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to digitalmente
MARIA ANGELA DANZI'

IL VICE SINDACO METROPOLITANO
F.to digitalmente
TERESA MARIA ZOTTA