



# Bilancio di previsione 2019

**Programma del fabbisogno di personale relativo al triennio  
2019-2021 - art. 39 Legge n. 449/1997**

**(Proposta numero 195 del 28/11/2018)**

**OGGETTO:** Piano dei fabbisogni di personale triennio 2019-2021.

## **IL SINDACO METROPOLITANO**

VISTO l'articolo 6 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” (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);

VISTO il decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173/2018, 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 lo 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;

- 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;

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;

DATO ATTO che i posti della dotazione organica attualmente coperti dal personale in servizio sono i seguenti:

- categoria B1: n. 329;
- categoria B3: n. 122;
- categoria C: n. 643;
- categoria D: n. 403;
- 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, periodicamente all'uopo compiuti dal Direttore del Dipartimento I "Risorse umane e qualità dei servizi", dal quale emerge l'assenza di eccedenze di personale;

CONSIDERATI i limiti e le condizioni in materia di assunzione di personale presso le Città metropolitane di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 e al decreto del Vice Sindaco Metropolitano n. 7 del 27.02.2015, all'articolo 1, comma 845, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 e all'articolo 3, comma 5, del decreto legge n. 90/2014, all'articolo 1, commi 557-ter e 557-quater, della legge 27.12.2006, n. 296, all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, all'articolo 1, comma 710, della legge n. 208/2015 e all'articolo 1, commi 475, lett. e), e 476 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, all'articolo 1, comma 508, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, all'articolo 27, comma 2, lett. c), del decreto legge 24.04.2014, n. 66, convertito nella legge 23.6.2014, n. 89, all'articolo 1, comma 844, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 e agli articoli 6 e 35, comma 4, d.lgs. n. 165/2001, all'articolo 1, comma 844, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, agli articoli 6, comma 1, terzo e quarto periodo, e 33, comma 2, del d.lgs. del 30.03.2001, n. 165, all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11.4.2006, n. 198, all'articolo 169 d.lgs. 18.8.2000, n. 267, all'articolo 9, commi 1-quinquies e 1-octies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, all'articolo 1, commi 844 e 845, della legge n. 205/2017, all'articolo 23 del d.lgs. n. 75/2017;

RICHIAMATO, in particolare, l'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, che dispone, al comma 844, 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, al comma 845, 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 che:

- il suddetto regime assunzionale per le città metropolitane è riferito al solo anno 2018;
- per gli anni 2019 e seguenti vige il regime assunzionale di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90;

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;

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

RICHIAMATO 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 il totale della capacità assunzionale delle città metropolitane è dato dalla somma tra una quota di competenza (2019), calcolata con riferimento alla spesa del personale cessato nel 2018 e di una quota a residuo (il triennio precedente dinamico), pari, nell'esercizio attuale, ai budget inutilizzati relativi agli anni 2016-2017-2018, calcolati rispettivamente con riferimento alle cessazioni degli anni 2015-2016-2017;

DATO ATTO che le quote percentuali assunzionali come definite dalla summenzionata disciplina legislativa a partire dall'anno 2019 consistono, per ogni anno, 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;

DATO ATTO che la disposizione di cui all'articolo 1, comma 845, terzo periodo, della legge n. 205/2017 cit. - che consente l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal medesimo 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 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</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>

### Prospetto 2)

<b>REGIME</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>2021</b>	<b>100%</b>
<b>2020</b>	<b>100%</b>
<b>2019</b>	<b>100%</b>

### Prospetto 3)

## **DIRIGENTI E NON DIRIGENTI**

<b>Budget</b>	<b>Totale Tabellare + Oneri (Cpdel e Capacità assunzionale Irap)</b>	
		<b>€ 0,00</b>
<b>2016 (su cessazioni 2015)</b>	<b>1.034.004,10</b>	<b>(0% spesa cessazioni dirigenti e non – sforamento patto stabilità 2015) € 929.921,48</b>
<b>2017 (su cessazioni 2016)</b>	<b>929.921,48</b>	<b>(100 % tot. cessazioni dirigenti e non) € 233.863,54</b>
<b>2018 (su cessazioni 2017)</b>	<b>233.863,54</b>	<b>(100 % spesa cessazioni dirigenti e non) € 544.898,82</b>
<b>2019 (su cessazioni 2018)</b>	<b>544.898,82</b>	<b>(100% spesa cessazioni dirigenti e non)</b>
	<b>Totale</b>	<b>€ 1.708.683,84</b>

**Prospetto 4)**

## **DIRIGENTI E NON DIRIGENTI**

<b>Budget</b>	<b>Totale Tabellare + Oneri (Cpdel e Capacità assunzionali Irap)</b>	
		<b>€ 265.709,59</b>
<b>2020 (su cessazioni 2019)</b>	<b>€ 265.709,59</b>	<b>€ 265.709,59</b>



**2020 (su cessazioni 2019)**

**(100% spesa cessazioni  
dirigenti e non)  
€ 401.227,73**

**2021 (su cessazioni 2020)**

**€ 401.227,73**

**(100% spesa cessazioni  
dirigenti e non)**

**Totale**

**€ 666.937,32**

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, comma 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 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 23 dicembre 2014, n. 190, 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 summenzionati, 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 compatibilità economico-finanziarie dell'ente e, comunque, delle risorse risparmiate per il personale collocato temporaneamente in posizione di comando presso altri enti e amministrazioni, 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;

RITENUTA, altresì, utile l'attivazione di procedure interne volte a verificare la disponibilità del personale attualmente in servizio presso l'Ente di essere adibito allo svolgimento di compiti e mansioni ascrivibili ai profili professionali da impiegare per le specifiche esigenze del settore dell' "Ambiente", nonché ai seguenti profili professionali:

- Operaio specializzato addetto strade metropolitane - Categoria giuridica B1;
- Capo operaio strade qualificato - Categoria giuridica C;
- Operatore servizi ambientali - Categoria giuridica B1;

DATO ATTO della informazione sindacale preventivamente resa ai sensi degli articoli 6, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001 e 6 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018;

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 il Piano dei fabbisogni di personale della Città metropolitana di Roma Capitale relativo al triennio 2019-2021 nei termini e nei limiti espressi in epigrafe;

2) di autorizzare, nelle more processi indicati in epigrafe, 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, 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 dare incarico alla Direzione del Dipartimento I di attivare procedure interne volte a verificare la disponibilità del personale attualmente in servizio presso l'Ente di essere adibito allo svolgimento di compiti e mansioni ascrivibili ai profili professionali da impiegare per le specifiche esigenze del settore dell'”Ambiente”, nonché ai seguenti profili professionali:

- Operaio specializzato addetto strade metropolitane - Categoria giuridica B1;
- Capo operaio strade qualificato - Categoria giuridica C;
- Operatore servizi ambientali - Categoria giuridica B1;

4) 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 e degli approfondimenti giuridici richiamati in epigrafe.