

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2022-2023

1. Premesse.

In sede di presentazione del DUP per il triennio 2021-22-23, (ex art. 170 d.lgs n. 267/2000 sostituito dall'art. 74 del d.lgs. n. 118 del 2011 introdotto dal d.lgs. n. 126 del 2014), il Consiglio metropolitano è tenuto ad esaminare il fabbisogno di personale stimato per il corrispondente periodo.

Con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 24 del 23 dicembre 2019 è stato approvato in via definitiva il Documento Unico Programmatico (DUP) 2020-21-22 della Città metropolitana di Venezia, nel cui ambito trovasi allocato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) per il corrispondente periodo, redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997 e dell'art. 91 del d.lgs n. 267/2000 e s.m.i..

Con successiva deliberazione del Consiglio metropolitano n. 6 del 29 aprile 2020 è stato approvato l'aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2020-21-22.

2. Principali elementi utili a comporre il complessivo quadro ricognitorio del fabbisogno in esame.

Il presente PTFP tiene conto, in materia di capacità assunzionali, delle disposizioni di cui all'art. 14 bis del d.l. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con legge 28 marzo 2019, n. 26, il quale è intervenuto sulla materia introducendo due novità sostanziali:

- a) la possibilità di sostituire i dipendenti che cessano già nel corso dell'anno, senza attendere l'esercizio successivo – ma i reclutamenti possono avvenire soltanto una volta maturata la corrispondente capacità assunzionale e cioè che ricorra l'imprescindibile presupposto dell'intervenuta cessazione;
- b) la possibilità di utilizzare le somme residue non ancora utilizzate nei budget dei precedenti cinque anni con riferimento alle percentuali di capacità assunzionale esistenti nei singoli esercizi.

Tiene conto, inoltre,

- a) del dimensionamento quali-quantitativo del fabbisogno definito dalla pregressa programmazione, e, più precisamente, dal Piano 2018/2020 (definitivamente aggiornato con delibera del Consiglio metropolitano del 4 giugno 2018, n. 16), dal Piano 2019/2021, (approvato con delibera del Consiglio metropolitano del 21 dicembre 2018, n. 30) e dal Piano 2020/2022 (definitivamente aggiornato con delibera del Consiglio metropolitano del 29 aprile 2020, n. 6), per la parte non ancora realizzata con l'avvio e conclusione delle relative procedure di reclutamento, e, pertanto, da confermare in tutto od in parte a seconda dell'intervenuta evoluzione del contesto;
- b) degli esiti della ricognizione richiesta ai dirigenti della Città metropolitana con nota del dirigente dell'Area risorse umane prot. n. 31470 del 24/06/2020 per la verifica di situazioni eccedentarie o soprannumerarie di personale e circa la necessità di ulteriori nuovi profili professionali o di nuova dotazione per lo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, come previsto dagli articoli 6 e 33 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.. Tali esiti sono stati considerati, per quanto compatibili, con le esigenze di contenimento della spesa ed il generale equilibrio delle risorse.

Oltre alla normativa di cui all'art. 14 bis del d.l. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con legge 28 marzo 2019, n. 26 sopra richiamata, a tutt'oggi applicabile, va tenuto conto, per gli effetti che dalle stesse potrebbero derivare, delle disposizioni dettate dall'art. 17 del d.l. 30 dicembre 2019, n. 162,

(cd. decreto mille proroghe) convertito con legge 28 gennaio 2020, n. 8, il quale, integrando l'art. 33 del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, prevede un meccanismo di ampliamento alle facoltà assunzionali di Province e Città metropolitane che ricalca quello stabilito per Regioni e Comuni. Per effetto di tale disposizione con decreto da emanare entro sessanta giorni dalla pubblicazione del sopra citato decreto n. 162/2019 (a tutt'oggi non ancora emanato), Province e Città metropolitane saranno suddivise in fasce demografiche a ciascuna delle quali corrisponderà un valore soglia pari alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto dei crediti di dubbia esigibilità.

Sulla scorta di tale ultima disposizione si ritiene opportuno disporre, sin d'ora, che il piano triennale dei fabbisogni del personale sia aggiornato, qualora necessario, alla luce delle previsioni dettate dall'emanando decreto del Ministro della pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Tenuto conto, inoltre, delle modifiche che si intendono apportare alla macrostruttura dell'ente si ritiene, altresì, opportuno disporre, sin d'ora, che tale nuovo modello organizzativo intervenuto o che interverrà comporterà anche la necessaria riallocazione del personale nelle corrispondenti aree/servizi come modificate e come da fabbisogni individuati nella seguente Tabella A.

Rimangono, infine, parametro di riferimento le linee di indirizzo della PCM – Dipartimento FP per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale (decreto 8 maggio 2018) e della direttiva del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione sulle procedure concorsuali delle pubbliche amministrazioni (direttiva n. 3 del 24 aprile 2018), che, sulla scorta della riforma degli artt. 6 e 6 bis e dell'introduzione dell'art. 6 ter del d.lgs n. 165/2001 da parte del d.lgs 25 maggio 2017, n. 75, confermano il superamento di modelli fondati sulla logica delle dotazioni organiche storicizzate, discendenti dalle rilevazioni dei carichi di lavoro, non più in linea con l'evoluzione normativa ed organizzativa, ed invitano ad individuare nuove figure professionali effettivamente utili alle amministrazioni reclutando i candidati migliori.

3. Definizione del fabbisogno per il prossimo triennio 2021/2023.

Sulla scorta del contesto definito al precedente punto 2, il fabbisogno di personale a tempo indeterminato previsto per il prossimo triennio è definito dalla copertura:

- a. dei posti già previsti nei precedenti analoghi Piani 2018/2020, 2019/2021 e 2020/2022, non ancora coperti;
- b. dei posti di cui alla seguente Tabella A, ottenuti mediante istituzione di nuovi posti, riconversione o spostamento di quelli vacanti o che si renderanno vacanti motivata da esigenze funzionali volte ad accrescere il grado di competenze del personale ed adeguarlo alle strategie del subentrato ente metropolitano, pur in un virtuoso contesto di complessiva riduzione della spesa:

TABELLA A

N.	Decorrenza possibile di copertura	attuale collocazione	nuova collocazione	attuale categoria/profilo	nuova categoria/profilo	attuale costo annuo	nuovo costo annuo	SALDO
1	2021	AREA Amministrazione Digitale SERVIZIO Protocollo/archivio	AREA Amministrazione Digitale SERVIZIO Protocollo/archivio	B8 Giur Collaboratore amministrativo	C1 Istruttore amministrativo	32.883,58	31.093,75	-1.789,83

2	2021	AREA Amministrazione Digitale SERVIZIO informatica	Area Istruzione, servizi sociali, culturali, alle imprese e agli investitori (per progetto 6 sport)	B5 Econ. Collaboratore amministrativo	C1 Istruttore amministrativo	30.081,83	31.093,75	1.011,92
3	2021	AREA Amministrazione Digitale SERVIZIO informatica	AREA Amministrazione Digitale SERVIZIO informatica	D4 Coordinatore tecnico sistemi informativi	D1 Coordinatore Amministrativo o Coordinatore Amministrativo Giurista	40.056,06	33.768,73	-6.287,33
4	2022	AREA Amministrazione Digitale SERVIZIO informatica	UFFICIO DI PIANO Servizio sviluppo economico sociale	C5 Istruttore tecnico servizi informativi	D1 Coordinatore amministrativo giuridico economico	34.772,38	33.768,73	-1.003,65
5	2021	AREA LL.PP. SERVIZIO edilizia	AREA Gare e Contratti	C6 Istruttore tecnico	D1 Coordinatore Amministrativo o Coordinatore Amministrativo Giurista	35.446,18	33.768,73	-1.677,45
6	2021	AREA Gare e Contratti	AREA Gare e Contratti	B6 Giur. Collaboratore amministrativo	C1 Istruttore amministrativo	30.511,49	31.093,75	582,26
7	2021	AREA Gare e Contratti	AREA Gare e Contratti	C3 Istruttore amministrativo	C1 Istruttore amministrativo	32.617,71	31.093,75	-1.523,96
8	2021	AREA economico finanziaria _ SERVIZIO patrimonio	AREA economico finanziaria _ SERVIZIO patrimonio	B8 Giur. Collaboratore amministrativo	C1 Istruttore amministrativo	32.039,88	31.093,75	-946,13
9	2021	AREA Ambiente	AREA Ambiente	D5 Coordinatore tecnico	D1 Coordinatore tecnico (riservato agli interni)	42.561,79	33.768,73	-8.793,06
10	2021	AREA Affari Generali	AREA Ambiente / Protezione civile (funzioni fondamentali)	C6 Istruttore amministrativo	D1 Coordinatore tecnico	35.903,80	33.768,73	-2.135,07
11	2021	AREA Affari Generali	AREA risorse umane	C1 Istruttore amministrativo	C1 Istruttore amministrativo	31.093,75	31.093,75	=====
12	2021	AREA Affari Generali	AREA risorse umane	B4 Econ. Collaboratore amministrativo	D1 Coordinatore Amministrativo Giurista	29.616,02	33.768,73	4.152,71
13	2021	SERVIZIO promozione del territorio e fund-raising	SERVIZIO promozione del territorio e fund-raising	D5 Funzionario amministrativo	D1 Coordinatore Amministrativo o Coordinatore Amministrativo Giurista	42.002,45	33.768,73	-8.233,72
14	2021	AREA Affari Generali	Segreteria Generale	C2 Istruttore amministrativo	D1 Coordinatore Amministrativo (ex D4)	31.793,29	33.768,73	1.975,44
15	2022	AREA uso e assetto del territorio	AREA LL.PP. – SERVIZIO viabilità (spostamento posto già in DO)	B3 Collaboratore amministrativo	B3 Collaboratore amministrativo	29.118,51	29.118,51	=====

16	2021	AREA LL.PP. -SERVIZIO viabilità	AREA uso e assetto del territorio (spostamento posto già in DO)	C5 Istruttore amministrativo	C1 Istruttore amministrativo	34.772,38	31.093,75	-3.678,63
17	2021	AREA LEGALITA' E VIGILANZA SERVIZIO Polizia Metropolitana	AREA LEGALITA' E VIGILANZA SERVIZIO Polizia Metropolitana	B8 Giur Collaboratore amministrativo	C1 Istruttore amministrativo	32.039,88	31.093,75	-946,13
18	2021/2022	AREA ambiente	AREA AMBIENTE	B7 Econ. Collaboratore amministrativo	C1 Istruttore amministrativo	32.276,33	31.093,75	-1.182,58
19	2021	AREA vigilanza attività ittico venatoria	AREA LEGALITA' E VIGILANZA SERVIZIO Polizia Metropolitana	C6 Agente di polizia	C1 Istruttore Agente di polizia metropolitana / agente di polizia	36.947,82	32.595,39	-4.352,43
19	2021	AREA affari generali	AREA affari generali	Posto di nuova istituzione	Dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000	=====	106.696,02	106.696,02

tot. +71.868,38

- c. degli ulteriori posti che si renderanno vacanti negli esercizi 2021, 2022 e 2023 per effetto di turn over, salva loro analoga riconversione in altre categorie, aree e profili in base a sopravvenute esigenze, purchè senza complessivo aumento di spesa e nel rispetto della consentita capacità assunzionale;
- d. dei posti di categoria dirigenziale da reclutarsi a tempo determinato ai sensi dell'articolo n. 110, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 267/2000 in relazione a necessità che si dovessero verificare nell'arco del triennio 2020-2023 a seguito di cessazione dal servizio del dirigente titolare del posto oppure per incarichi di particolare rilevanza in relazione ad aree/servizi ritenuti strategici per l'amministrazione e sempre in stretta correlazione con gli stanziamenti di bilancio;
- e. ai sensi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, convertito con legge 30 luglio 2010, n. 122, la Città metropolitana potrà avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009, pari ad euro **1.148.553,05**. Sono esclusi da tali limiti i contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del TUEL in quanto coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche (vedi art. 16, comma 1 quater, del d.l. n. 113/2016); pertanto, detratto il costo imputabile all'esercizio 2021 delle assunzioni ex art. 90 d.lgs. n. 267/2000 e s.m.i., di quelle con contratti di formazione lavoro e di quelle dell'altro personale a tempo determinato (per un valore annuo lordo pari ad euro **319.500,00**) restano disponibili euro **829.053,05**, per esigenze da motivare specificamente nei relativi avvisi di reclutamento. In particolare, tali risorse saranno prioritariamente destinate a:
- soddisfare il fabbisogno che potrà verificarsi nel caso e per tutto il periodo di assenza temporanea dal servizio di personale di ruolo, con diritto alla conservazione del posto, allo scopo utilizzando, ove possibile, le graduatorie concorsuali per la copertura di posti di pari categoria e profilo, ove disponibili oppure ricorrendo a richieste di avviamento a selezione dai Centri per l'Impiego ai sensi dell'art. 16 della Legge 28/02/1987, n.56, per i posti il cui titolo di studio per l'accesso dall'esterno non sia superiore a quello della scuola dell'obbligo;
 - per l'attivazione di progetti di rilevanza strategica per la Città metropolitana di Venezia ai quali non possa farsi fronte, per complessità delle procedure e quantità di lavoro da svolgere, con il solo personale di ruolo.

4. Verifica dei limiti e condizioni posti dalla vigente normativa

- **il tetto di spesa** derivante dall'applicazione dell'art 1, comma 421, della legge n. 190/2015, è stato stabilito, sulla scorta di quanto indicato nella circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie n. 1 del 29 gennaio 2015, con deliberazione del Commissario nella competenza della Giunta Provinciale di Venezia n. 15 del 12/02/2015, **in complessivi euro 11.236.297,49**, pari alla riduzione del 31,74% della spesa annua per il personale di ruolo sostenuta dalla Provincia di Venezia alla data dell'8 aprile 2014 (pari a complessivi euro 16.462.200,67);
- **il valore finanziario** della dotazione di personale a tempo indeterminato della Città metropolitana, considerato anche il fabbisogno risultante dalla precedente Tabella A, calcolato con i criteri della Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie n. 1/2015 e detratto il personale di vigilanza ai sensi di quanto stabilito dall'art 5, comma 3, del d.l. 19 giugno 2015 n. 78, così come integrato dalla legge di conversione 6 agosto 2015 n. 125, somma ad euro **10.062.600,60** e, pertanto, entro i limiti di cui al precedente alinea;
- le capacità assunzionali riconoscibili alla Città metropolitana di Venezia nell'anno 2021, per effetto dell'art. 3, comma 5, decreto legge n. 90/2014 (come modificato dall'art 14 bis del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in Legge 28 marzo 2019, n. 26) corrispondono al 100% del valore finanziario delle cessazioni degli anni 2020 e 2021 (come da seguente Tabella B, calcolata imputando la spesa a regime di ogni singolo cessato per l'intera annualità) pari ad euro 566.365,43 cui vanno aggiunti i resti della capacità assunzionale maturati negli anni 2016, 2017, 2018 e 2019, pari ad euro 1.128.461,03, per un totale di euro 1.694.826,46;

- TABELLA B -

RESTI ASSUNZIONALI RELATIVI CESSAZIONI INTERVENUTE NEGLI ANNI 2016/2018				530.092,38
CESSAZIONI ANNO 2019				
PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	N.	IMPORTO ANNUO €
DIRIGENTE	2019	DIRIGENTE	1	43.928,79
COORD. TECNICO	2019	D1	1	24.147,92
COORD. AMM.	2019	D1	4	96.591,69
SPEC. VIGILANZA	2019	D1	1	25.258,76
ISTRUTTORE AMM.VO	2019	C1	6	133.162,32
ISTRUTTORE TECNICO	2019	C1	4	88.774,88
AGENTE POLIZIA	2019	C1	1	23.304,56
COLLAB. AMM.VO	2019	B3	3	62.391,03
COLLAB. TECNICO	2019	B3	2	41.594,02
COLLAB. AMM.VO	2019	B1	1	19.738,23
COLLAB. TECNICO	2019	B1	2	39.476,46
COLLAB. SERV.AUS.	2019	B1		-
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			26	598.368,65
CESSAZIONI ANNO 2020				
PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	N.	IMPORTO ANNUO €
COORD. TECNICO	2020	D1	2	48.295,85
COORD. AMM.	2020	D1		-
SPEC. VIGILANZA	2020	D1	1	25.258,76
ISTRUTTORE AMM.VO	2020	C1	4	88.774,88
ISTRUTTORE TECNICO	2020	C1	5	110.968,60
COLLAB. AMM.VO	2020	B3	6	124.782,06
COLLAB. TECNICO	2020	B3	1	20.797,01
COLLAB. AMM.VO	2020	B1	2	39.476,46
COLLAB. TECNICO	2020	B1	1	19.738,23
COLLAB. SERV.AUS.	2020	B1	1	19.738,23
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			23	497.830,07
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020				1.626.291,10
CESSAZIONI ANNO 2021				
PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	N.	IMPORTO ANNUO €
COORD. TECNICO	2021	D1	1	24.147,92
COORD. AMM.	2021	D1		-
SPEC. VIGILANZA	2021	D1		-
ISTRUTTORE AMM.VO	2021	C1	2	44.387,44
ISTRUTTORE TECNICO	2021	C1		-
COLLAB. AMM.VO	2021	B3		-
COLLAB. TECNICO	2021	B3		-
COLLAB. AMM.VO	2021	B1		-
COLLAB. TECNICO	2021	B1		-
COLLAB. SERV.AUS.	2021	B1		-
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			3	68.535,36

- le modalità di calcolo e rispetto delle capacità assunzionali devono rispettare le indicazioni diramate dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolari nn. 46078/2010 e 11786/2011, dove, in particolare, viene precisato che:

- le procedure di mobilità che l’Ente ritiene di attuare da amministrazioni pubbliche soggette a vincoli assunzionali sono neutre finanziariamente, ai sensi dell’art. 1, comma 47, legge n. 311/2004, non disapplicato;
- non rientra nelle limitazioni di assunzioni il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della copertura della quota d’obbligo;
- è rispettato il **tetto di spesa derivante dall’art. 1, comma 557 quater**, della legge n. 296/2006, che recita: “..... a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione“ (triennio 2011-12-13), ciò risultando dalla seguente tabella C:

TABELLA C

ARTICOLO	DESCRIZIONE ARTICOLO	Consuntivo 2011	Consuntivo 2012	Consuntivo 2013	Valore medio del triennio	Previsione 2021	Previsione 2022	Previsione 2023
DIVERSI	RETRIBUZIONE IN DENARO	€ 16.612.431,00	€ 16.060.280,63	€ 15.693.879,14		€ 9.293.579,00	€ 9.293.579,00	€ 9.293.579,00
1	DIVERSI	RETRIBUZIONI IN DENARO AUMENTI CONTRATTUALI				€ 204.423,00	€ 204.423,00	€ 204.423,00
2	DIVERSI	ONERI RIFLESSI	€ 4.528.699,00	€ 4.251.385,37	€ 4.247.600,00	€ 2.651.968,00	€ 2.651.968,00	€ 2.651.968,00
3	4401	CONTRIBUTI SOCIALI FIGURATIVI				€ 80.000,00	€ 80.000,00	€ 80.000,00
4	1960	SPESE PER CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO	€ 91.810,59	€ 253.316,10	€ 181.122,66	€ 660.000,00	€ 660.000,00	€ 660.000,00
5	1961	PERSONALE COMANDATO IN ENTRATA	€ 63.500,00	€ 96.000,00	€ 80.255,87	120000	120000	120000
6	1962	QUOTE CONCORSO, FONDO LEGGE 336/70	€ 76.758,00	€ 65.000,00	€ 122.000,00	€ 25.000,00	€ 25.000,00	€ 25.000,00
7	2473	I.N.A.I.L.	€ 196.900,00	€ 195.400,00	€ 194.834,00	€ 100.000,00	€ 100.000,00	€ 100.000,00
8	3443	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO C.F.P.	€ 150.000,00	€ 145.000,00	€ 166.000,00			
9	3576	COMPETENZE LAVORATORI TITOLARI DI	€ 108.000,00	€ 67.200,00	€ 15.000,00			
10	DIVERSI	IRAP	€ 1.464.000,00	€ 1.373.200,00	€ 1.313.000,00	€ 904.482,00	€ 904.482,00	€ 904.482,00
11	2121	INCARICHI DIRIGENZIALI	€ 107.000,00	€ 107.000,00	€ 112.500,00	€ 240.000,00	€ 240.000,00	€ 240.000,00
12	1429	BUONI PASTO	€ 204.083,00	€ 399.000,00	€ 306.124,00	€ 180.000,00	€ 165.000,00	€ 165.000,00
13	3681	CONTRATTI PER CO.CO.CO	€ 95.000,00	€ 240.000,00	€ 216.000,00			
14	3682	ASSUNZIONI DOCENTI SUPPLEMENTI	€ 41.152,60	€ 8.000,00	€ 15.676,25			
15	2465	INTERINALE	€ 394.000,00	€ 133.964,19	€ 137.098,58			
16	TOTALE SPESA (SOMMA RIGA DA 1 A 15)		€ 24.133.334,19	€ 23.394.746,29	€ 22.801.090,50	€ 23.443.056,99	€ 14.339.452,00	€ 14.324.452,00
17	RECUPERO SOMME PERSONALE COMANDATO PRESSO		-€ 155.191,04	-€ 151.692,49	-€ 122.751,21	-€ 151.692,00	-€ 151.692,00	-€ 151.692,00
18	SPESA PERSONALE (DIFFERENZA RIGA 16 e 17)		€ 23.978.143,15	€ 23.243.053,80	€ 22.678.339,29	€ 23.299.845,41	€ 14.177.760,00	€ 14.172.760,00
19	SPESA PER CATEGORIE PROTETTE		-€ 1.149.983,15	-€ 1.159.777,29	-€ 1.126.616,21	-€ 551.182,06	-€ 551.182,06	-€ 551.182,06
20	TOTALE SPESA PERSONALE (DIFFERENZA RIGA 18 e 19)		€ 22.828.160,00	€ 22.083.276,51	€ 21.551.723,08	€ 22.154.386,53	€ 13.621.577,94	€ 13.621.577,94

- è stato rispettato l’obbligo del pareggio di bilancio previsto dall’art. 1, comma 475 e successivi, della legge n. 232/2016, ciò risultando dal conto consuntivo dell’esercizio 2020, approvato in via definitiva con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 4 del 29 aprile 2020;
- la certificazione dei crediti verso la Città metropolitana viene gestita attraverso la piattaforma elettronica richiesta dall’art. 27, 2° comma, d.l. n. 66/2014, convertito con l. 23 giugno 2014, n. 89;
- sono stati approvati in via definitiva il Bilancio di Previsione per gli esercizi 2020-2022 (deliberazione del Consiglio metropolitano 24 del 23 dicembre 2019), il Rendiconto di gestione 2020 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 4 del 29 aprile 2020), il Bilancio consolidato 2019 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 12 del 13 novembre 2020) nonché rispettati i termini nell’invio delle relative informazioni alla banca dati delle pubbliche amministrazioni – BDAP (le relative note di ricevuta sono agli atti dell’Area economico finanziaria – Servizio finanziario) come richiesto dall’art. 9, comma 1 *quinquies*, d.l. n. 113/2016, convertito con l. 7 agosto 2016, n. 160;
- unitamente al bilancio di previsione 2020, è stato approvato il corrispondente Piano della Performance, come richiesto dall’art. 10, comma 5, del d.lgs n. 150/2009;
- con decreto del Sindaco Metropolitano n. 84 del 27 dicembre 2017 è stato adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020, come richiesto dall’art. 48, del D.Lgs. n.198/2006 e con successivo decreto del Sindaco Metropolitano n. 7 del 30 gennaio 2020 lo stesso è stato aggiornato per l’anno 2020 come previsto dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26/06/2019 che così recita: “in ragione del collegamento con il ciclo della

performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance”;

- i presupposti sopra richiamati dovranno, altresì, essere rispettati anche nell’anno 2021 al fine di poter procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo perciò gli stessi dovranno essere puntualmente verificati;
- **la copertura finanziaria**, comprensiva di retribuzioni in denaro, oneri riflessi e IRAP del fabbisogno individuato nel presente Piano, richiesta dall’art 6, comma 2, ultimo periodo del d.lgs n. 165/2001 e s.m.i, è assicurata attraverso le risorse stanziare ai capitoli del bilancio di previsione 2021 e ss allocati nel macroaggregato di spesa “redditi da lavoro dipendente” ed “imposte e tasse”.

4. Modalità attuative.

- Il reclutamento del personale necessario a soddisfare il fabbisogno individuato con il presente Piano avverrà a cura del dirigente addetto alle risorse umane, che opererà con proprie determinazioni, individuando, sulla scorta delle esigenze funzionali rappresentate dai dirigenti di riferimento, le procedure selettive ed i requisiti di accesso ritenuti più idonei

ricorrendo:

- a. a procedure di mobilità compartimentale ed intercompartimentale tenendo presente, in questo caso, che, qualora si acquisisca personale in mobilità da comuni assoggettati completamente alla normativa introdotta dall’art. 33, comma 2, del d.l. 30/04/2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28/06/2019, n. 58, tale acquisizione non potrà essere considerata neutrale ai fini della finanza pubblica ma andrà ad erodere capacità assunzionale della Città metropolitana di Venezia. Viceversa la norma in materia di neutralità della spesa continua ad essere operante per gli enti che seguitano ad applicare transitoriamente la previgente normativa (non sono quindi del tutto assoggettati alle disposizioni del sopra richiamato art. 33, comma 2, d.l. 34/2019);
- b. a procedure concorsuali con le modalità ammesse dalla vigente normativa, se del caso con riserva agli interni e/o alle categorie riservatarie e con ricorso, ove occorra, a modalità preselettive esterne ed a tracce o quesiti di tipo problematico;
- c. a contratti di formazione e lavoro di cui all’art. 3 del CCNL del comparto Regioni e Autonomie Locali del 14 settembre 2000, in particolare per le categorie a più elevato contenuto professionale (avendo cura di preservare la capacità assunzionale necessaria alla relativa conversione a tempo indeterminato in competenza dell’esercizio di riferimento);
- d. previa convenzione, a concorsi banditi da altri enti, oppure, ove possibile, a graduatorie di altre P.A. in grado di soddisfare i requisiti richiesti, nel rispetto dell’ordine di collocazione dei candidati ancora disponibili, ai sensi dell’art. 3, comma 61, L. n. 350/2003;
- e. ad attivazione di procedure per assunzione di dirigenti a tempo determinato ex art. 110, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 267/2000 in relazione a necessità che dovessero verificarsi nell’arco del triennio 2020-2023 a seguito di cessazione dal servizio del dirigente titolare del posto oppure per incarichi di particolare rilevanza in relazione ad aree/servizi ritenuti strategici per l’amministrazione e sempre in stretta correlazione con gli stanziamenti di bilancio;
- f. a richieste di avviamento a selezione dai Centri per l’Impiego ai sensi dell’art. 16 della Legge 28/02/1987, n. 56, per i posti il cui titolo di studio per l’accesso dall’esterno non sia superiore a quello della scuola dell’obbligo;
- g. allo scorrimento delle vigenti graduatorie relative ai concorsi pubblici banditi dalla Città metropolitana di Venezia.

nonché curando:

- a. la salvaguardia delle aliquote dedicate per legge alle categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 e riservatarie di cui al D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66, come meglio precisato nel DPR 9 maggio 1994, n. 487;
 - b. la pubblicizzazione delle conseguenti procedure di reclutamento finalizzata ad assicurarne la massima diffusione con le più moderne tecnologie e a suscitare l'interesse delle migliori professionalità sul mercato, con particolare attenzione alle istituzioni preposte alla formazione ed all'incontro della domanda/offerta nel mercato del lavoro, quali le Università e le scuole di istruzione superiore, le riviste specializzate, i centri per l'impiego e le reti degli enti locali;
 - c. la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro del personale che matura i requisiti di anzianità contributiva per la pensione, ai sensi dell'art. 72, comma 11, del d.l. 25.6.2008, n. 112, come modificato in sede di conversione dalla legge 6 agosto n.133/2008, stante l'opportunità di reclutare, anche alla luce della significativa età anagrafica media dei dipendenti in servizio, risorse in possesso di percorsi di studio e formativi aggiornati all'attuale contesto delle esigenze degli uffici e servizi metropolitani. Saranno fatte salve le figure infungibili per ruolo svolto all'interno dell'Ente, individuate dal Dirigente dell'area addetta alla gestione delle risorse umane, su proposta del dirigente di riferimento, la cui cessazione pregiudichi la continuità dell'azione amministrativa e la gestione del rispettivo servizio;
- quanto previsto al precedente paragrafo 3, nel rispetto dei presupposti sopra richiamati, modifica ed integra il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-21-22 approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 24 del 23 dicembre 2019 ed aggiornato con delibera di Consiglio metropolitano n. 6 del 29 aprile 2020;
 - con successivo decreto sindacale si provvederà, ove occorra, ad adeguare la macrostruttura dell'ente, con relative funzioni e dotazione organica, adeguando gli allegati da ultimo approvati con il citato decreto sindacale n. 39 del 25 maggio 2020, alle risultanze del fabbisogno di cui al precedente paragrafo 3, attraverso modifiche alla collocazione, alle categorie ed ai profili ivi previsti.