

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2023-2024

1. Premesse.

Con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 18 del 18 dicembre 2020 è stato approvato in via definitiva il Documento Unico Programmatico (DUP) 2021-22-23 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..

In sede di definitiva approvazione del DUP per il triennio 2022-23-24, (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.

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. Poiché tale previsione, secondo quanto stabilito dalla norma, salvo proroga, dovrebbe cessare la sua efficacia dal 01/01/2022, si precisa, sin d'ora, che, in tale evenienza, dovrà farsi riferimento alla normativa previgente di cui all'art. 1, comma 845, della Legge n. 205/2017 per effetto della quale *“le Città metropolitane possono procedere, entro i valori della dotazione organica rideterminata ai sensi dell'art. 1, comma 421, della Legge n. 190/2015, 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, 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°”*;
- 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), dal Piano 2020/2022 (definitivamente aggiornato con delibera del Consiglio metropolitano del 29 aprile 2020, n. 6), e dal Piano 2021/2023 approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano del 18 dicembre 2020, n. 18 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. 25279 del 18/05/2021 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, a cura del dirigente dell'Area risorse umane, nelle corrispondenti aree/servizi come modificate e come da fabbisogni che saranno definiti in sede di approvazione del D.U.P..

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;
- le disposizioni di cui al d.l. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con la legge 6 agosto 2021, n. 113, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*.

3. Definizione del fabbisogno per il prossimo triennio 2022/2024.

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, 2020/2022 e 2021/2023 non ancora coperti;
- b. dei posti di cui alla sottostante 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 e nel limite delle capacità assunzionali riconosciute alla Città Metropolitana di Venezia così come quantificate al successivo punto n. 4.

TABELLA A

N.	Decorrenza possibile di copertura	attuale collocazione	nuova collocazione	attuale categoria/profilo	nuova categoria/profilo
1	2022	AREA Amministrazione Digitale SERVIZIO Protocollo/archivio	AREA Amministrazione Digitale SERVIZIO Protocollo/archivio	B8 Giur Collaboratore amministrativo	C1 Istruttore amministrativo
2	2022	AREA Amministrazione Digitale SERVIZIO Protocollo/archivio	AREA Amministrazione Digitale SERVIZIO Protocollo/archivio	B3 Econ. Collaboratore amministrativo	C1 Istruttore amministrativo
3	2022	Area Istruzione, servizi sociali, culturali, alle imprese e agli investitori (per progetto 6 sport)	Area Istruzione, servizi sociali, culturali, alle imprese e agli investitori (per progetto 6 sport)	C1 Istruttore amministrativo	C1 Istruttore amministrativo a tempo determinato
4	2022	AREA Legalità e Vigilanza SERVIZIO Protocolli di legalità e sanzioni	AREA Legalità e Vigilanza SERVIZIO Protocolli di legalità e sanzioni	B8 Giur Collaboratore amministrativo	C1 Istruttore amministrativo
5	2022	AREA LL.PP. SERVIZIO edilizia	AREA LL.PP. SERVIZIO edilizia	D1 Coordinatore amministrativo giurista	D1 Coordinatore Amministrativo
6	2022	SEGRETERIA Generale	AREA Gare e Contratti	D1 Coordinatore amministrativo	D1 Coordinatore Amministrativo
7	2022	AREA AFFARI GENERALI	AREA economico finanziaria – SERVIZIO finanziario	B4 Econ. Collaboratore servizi ausiliari	D1 Coordinatore Amministrativo
8	2022	AREA Ambiente	AREA Ambiente	D5 Funzionario tecnico	D1 Coordinatore tecnico
9	2022	AREA Ambiente	AREA Ambiente	D5 Funzionario tecnico	D1 Coordinatore tecnico
10	2022	AREA Ambiente	AREA Ambiente	D3 Econ. Coordinatore amministrativo	D1 Coordinatore amministrativo
11	2022	AREA Affari Generali	Area Affari Generali	C1 Istruttore amministrativo	C1 Istruttore amministrativo
12	2022	AREA Trasporti e logistica	AREA uso e assetto del territorio	D7 Funzionario amministrativo	D1 Coordinatore tecnico
13	2022	AREA uso e assetto del territorio	Area Trasporti e logistica	D2 Econ. Coordinatore tecnico	D2 Econ. Coordinatore tecnico
14	2022	AREA LL.PP. –SERVIZIO viabilità	AREA LL.PP. –SERVIZIO viabilità	C5 Istruttore tecnico	C1 Istruttore tecnico

15	2022	AREA LEGALE – SERVIZIO avvocatura	AREA LL.PP. –SERVIZIO viabilità	C1 Istruttore amministrativo	C1 Istruttore amministrativo
16	2022	AREA LEGALITA' E VIGILANZA SERVIZIO Polizia Metropolitana	AREA LEGALITA' E VIGILANZA SERVIZIO Polizia Metropolitana	C1 Istruttore Agente di polizia metropolitana	C1 Istruttore Agente di polizia metropolitana
17	2022	AREA LEGALITA' E VIGILANZA SERVIZIO Polizia Metropolitana	AREA LEGALITA' E VIGILANZA SERVIZIO Polizia Metropolitana	D2 Econ. Coordinatore specialista di vigilanza	D1 Coordinatore specialista di vigilanza
18	2022	AREA ECONOMICO FINANZIARIA – SERVIZIO Patrimonio	AREA ECONOMICO FINANZIARIA – SERVIZIO Patrimonio	C1 Istruttore amministrativo	C1 Istruttore tecnico

- c. degli ulteriori posti che si renderanno vacanti negli esercizi 2022, 2023 e 2024 per effetto di turn over, anche con analogia 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 degli articoli n. 108 e n. 110, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 267/2000 o a tempo indeterminato in relazione a necessità che si dovessero verificare nell'arco del triennio 2022-2024 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. delle eventuali assunzioni necessarie all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), qualora necessario, tenuto conto delle specifiche modalità previste dal d.l. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con la legge 6 agosto 2021, n. 113;
- f. 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 2022 delle assunzioni ex art. 90 d.lgs. n. 267/2000 e s.m.i., 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, anche di enti diversi con i quali sia stata sottoscritta apposita convenzione, 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;
- g. ai sensi dell'art. 23 bis, comma 7, del d.lgs. n. 165/2001 la Città metropolitana potrà avvalersi di personale in assegnazione temporanea da altre pubbliche amministrazioni sulla base di appositi protocolli di intesa e per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione,

così come sottoscrivere convenzioni ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 267/2000 al fine di svolgere in modo coordinato funzioni e servizi determinati.

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, 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, ammonta ad Euro 10.067.219,30 e, quindi, non è superiore ai limiti di cui al precedente alinea;
- le capacità assunzionali riconoscibili alla Città metropolitana di Venezia nell'anno 2022, 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 2021 (come da seguente Tabella B, calcolata imputando la spesa a regime di ogni singolo cessato per l'intera annualità) pari ad euro 479.699,44 cui vanno aggiunti i resti della capacità assunzionale, pari ad euro 18.490,26, per un totale di euro 498.189,70.