

## **PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO**

### **DI PERSONALE 2018 – 2019 – 2020**

#### **Servizio risorse umane**

#### **Riferimenti normativi**

Nella redazione del presente documento sono stati presi in considerazione i seguenti riferimenti normativi e di attuazione:

- la legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 39, comma 1, e il d.lgs. n. 165/2001, relativamente all'obbligo di adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale;
- l'art. 1, comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, (legge finanziaria 2007), e l'art. 76 del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, in merito alla tipologia di voci da considerare per il contenimento della spesa per il personale;
- il d.l. 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge 30 luglio 2010, n. 122, (misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e competitività economica), relativamente ai limiti di spesa per il personale;
- il d.l. 29 dicembre 2011, n. 216, (c.d. mille proroghe), in merito alla spesa per il personale educativo e scolastico degli enti locali;
- il d.l. 2 marzo 2012, n. 16, (c.d. salvaitalia), in merito alla spesa per il personale necessario a garantire le funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale;
- la legge 7 aprile 2014, n. 56, sul riordino degli enti di area vasta;
- la legge 23 dicembre 2014, n. 190, (legge di stabilità per l'anno 2015) articolo 1, commi 421, 422 e 423;
- la legge 28 dicembre 2015, n. 208, (legge di stabilità per l'anno 2016) articolo 1, commi 219, 221, 228 e 234;
- la legge 11 dicembre 2016, n. 232, (legge di bilancio per l'anno 2017) articolo 1, commi 475, 476 e 479;
- il decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, articolo 22, comma 2, relativo a modifiche apportate all'art. 1, comma 228, legge n. 208/2015 in merito all'innalzamento del turn over dal 25% al 75%;
- il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, di modifica ed integrazione del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- il regolamento provinciale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che, nelle more dell'adozione di analogo regolamento da parte della Città metropolitana, in virtù del principio di continuità amministrativa, trova ad oggi applicazione, in quanto compatibile;
- le note circolari n. 46078 del 18.10.2010 e n. 11786 del 22 febbraio 2011;
- la circolare n. 2 del 8 marzo 2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto *“decreto legge n. 201 del 2011, convertito in l. n. 214 del 2011, c.d. “decreto salva italia” – art. 24 – limiti massimi per la permanenza in servizio nelle pubbliche amministrazioni”*;

- la nota del 24 settembre 2012, n. 37901, del Dipartimento della Funzione Pubblica, in merito all'applicabilità del divieto di assunzioni anche con riferimento ai processi di mobilità di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001;
- la circolare del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione D.F.P. n. 23777 del 28 aprile 2014, ad oggetto: *"Piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale. Dichiarazione di eccedenza e prepensionamento"*;
- la circolare del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie n. 1 del 29 gennaio 2015, ad oggetto: *"Linee guida in materia di attuazione delle disposizioni in materia di personale e di altri profili connessi al riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane. Articolo 1, commi da 418 a 430, della legge 23 dicembre 2014, n. 190"*;
- il decreto ministeriale del 30 settembre 2015 con il quale sono state dettate linee guida e criteri in materia di attuazione delle disposizioni in materia di personale e di altri profili connessi al riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane;
- la legge regionale 29 ottobre 2015, n. 19, con la quale sono state dettate disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative provinciali;
- il decreto del direttore della sezione risorse umane della Regione Veneto n. 196 del 21/12/2015 con il quale è stato previsto l'inquadramento nel ruolo regionale del personale addetto alle funzioni non fondamentali della Città metropolitana di Venezia e delle Province a decorrere dall'1/01/2016 ed è stato disposto, a decorrere dalla stessa data, il distacco del citato personale presso l'amministrazione di provenienza con oneri a carico della Regione Veneto;
- la legge regionale n. 30 del 30 dicembre 2016 la quale ha stabilito la riallocazione in capo alla regione delle funzioni non fondamentali in materia di caccia e pesca, turismo, agriturismo, economia e sviluppo montano, energia, industria, artigianato e commercio, sociale, mercato del lavoro, difesa del suolo, lavori pubblici;
- la nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 51991 del 10/10/2016 con la quale sono state ripristinate le ordinarie facoltà di assunzioni per tutte le categorie di personale per le regioni Emilia Romagna, Lazio, Marche e Veneto e per gli enti locali che insistono sul loro territorio.

Sono stati presi in considerazione, altresì, i seguenti orientamenti della giurisprudenza contabile:

- deliberazione n. 14/AUT/2011/QMIG, Corte dei Conti – Sez. delle Autonomie – adunanza del 30 novembre 2011;
- deliberazione n. 8/AUT/2012/VSGF, Corte dei Conti – Sez. delle Autonomie – adunanza del 30 aprile 2012;
- deliberazione n. 12/SEZAUT/2011/INPR, Corte dei Conti – Sez. delle Autonomie – adunanza del 12 giugno 2012;
- parere 17 luglio 2012, n. 343, Corte dei Conti Lombardia – Sez. controllo;
- parere 28 settembre 2012, n. 417, Corte dei Conti Lombardia – Sez. controllo.

## Determinazione della spesa per il personale della Città metropolitana di Venezia e relativi vincoli

### Spesa del personale in valore assoluto

L'ammontare complessivo della spesa per il personale è il seguente:

al 31/12/2013 (dato consuntivo)	€ 22.678.339,29
al 31/12/2014 (dato consuntivo)	€ 20.481.035,67
al 31/12/2015 (dato consuntivo)	€ 19.599.409,27
al 31/12/2016 (dato consuntivo)	€ 15.874.596,36

Il dato previsionale 2018, al netto della spesa sostenuta per il personale appartenente alle categorie protette (€ 990.714,00), evidenzia una spesa complessiva netta per il personale pari ad € 14.325.032,00. Le singole voci prese in considerazione per la determinazione della spesa di personale, sono quelle rilevanti ai fini del contenimento della stessa, così come previsto dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006.

L'evoluzione delle singole voci che compongono la spesa per il personale, per il triennio 2018-2020, è riportata nella tabella seguente, che evidenzia il rispetto dell'obbligo di riduzione della spesa complessiva per il personale.

ARTICOLO	DESCRIZIONE ARTICOLO	Consuntivo 2011	Consuntivo 2012	Consuntivo 2013	Valore medio del triennio	Previsione 2017	Previsione 2018	Previsione 2019	Previsione 2020
	DIVERSI	RETRIBUZIONI IN DENARO	€ 16.612.431,00	€ 16.060.280,63	€ 15.693.879,14	€ 10.787.632,00	€ 10.274.785,00	€ 10.274.785,00	€ 10.274.785,00
1	DIVERSI	RETRIBUZIONI IN DENARO AUMENTI CONTRATTUALI					€ 391.163,00	€ 391.163,00	€ 391.163,00
2	DIVERSI	ONERI RIFLESSI	€ 4.528.699,00	€ 4.251.385,37	€ 4.247.600,00	€ 2.993.125,00	€ 2.999.748,00	€ 2.999.748,00	€ 2.999.748,00
3	4401	CONTRIBUTI SOCIALI FIGURATIVI				€ 90.000,00	€ 90.000,00	€ 90.000,00	€ 90.000,00
4	1960	SPESE PER CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO	€ 91.810,59	€ 253.316,10	€ 181.122,66	€ 40.000,00	€ 100.000,00	€ 100.000,00	€ 100.000,00
5	1961	PERSONALE COMANDATO IN ENTRATA	€ 63.500,00	€ 96.000,00	€ 80.255,87	€ 40.000,00	€ 60.000,00	€ 60.000,00	€ 60.000,00
6	1962	QUOTE CONCORSO, FONDO LEGGE 336/70 ED ELENCHI SUPPLETTIVI	€ 76.758,00	€ 65.000,00	€ 122.000,00	€ 50.000,00	€ 49.000,00	€ 48.000,00	€ 47.000,00
7	2473	I.N.A.I.L.	€ 196.900,00	€ 195.400,00	€ 194.834,00	€ 140.000,00	€ 140.000,00	€ 140.000,00	€ 140.000,00
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	€ 969.239,00	€ 912.742,00	€ 912.742,00	€ 912.742,00
11	2121	INCARICHI DIRIGENZIALI	€ 107.000,00	€ 107.000,00	€ 112.500,00	€ 240.000,00	€ 240.000,00	€ 240.000,00	€ 240.000,00
12	1429	BUONI PASTO	€ 204.083,00	€ 399.000,00	€ 306.124,00	€ 210.000,00	€ 210.000,00	€ 210.000,00	€ 210.000,00
13	3681	CONTRATTI PER CO.CO.CO	€ 95.000,00	€ 240.000,00	€ 216.000,00				
14	3682	ASSUNZIONI DOCENTI SUPPLENTI MEDIANTE CO.CO.CO	€ 41.152,60	€ 8.000,00	€ 15.676,25				
15	2465	INTERINALE	€ 394.000,00	€ 133.964,19	€ 137.098,58	€ 40.000,00			
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	€ 15.599.996,00	€ 15.467.438,00	€ 15.466.438,00
17		RECUPERO SOMME PERSONALE COMANDATO PRESSO ALTRI ENTI	-€ 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	€ 15.448.304,00	€ 15.315.746,00	€ 15.313.746,00
19		SPESA PER CATEGORIE PROTETTE	-€ 1.149.983,15	-€ 1.159.777,29	-€ 1.126.616,21		-€ 990.714,00	-€ 990.714,00	-€ 990.714,00
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	€ 14.457.590,00	€ 14.325.032,00	€ 14.323.032,00

La tabella evidenzia il trend decrescente della spesa del personale per il triennio di riferimento. I valori computati per la determinazione della spesa di personale, sono quelli rilevati ai fini del contenimento della stessa, così come previsto dall'art. 1, comma 557, della

legge n. 296/2006, come modificato ed integrato dall'art. 76, comma 1, della legge n. 133/2008.

Il valore della spesa del personale media del triennio 2011/2013, ammonta complessivamente ad **€ 23.299.845,41**. Tale valore viene preso come base di riferimento per l'applicazione della riduzione della spesa per il personale per l'esercizio 2018.

### **Spesa del personale assunto con forme contrattuali flessibili**

**L'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, convertito in legge 122/2010** stabilisce, quale norma di principio generale per gli enti locali, il contenimento della spesa per il personale assunto con forme contrattuali flessibili nel limite del 50% di quella sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009. Tali limitazioni non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui al comma 557 della legge n. 296/2006. Resta fermo che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per cui il nuovo limite è fissato al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per le medesime finalità. (deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG del 29/01/2015 della Sezione delle autonomie della Corte dei Conti).

Per l'anno 2018, il suddetto limite ammonta ad **€ 1.148.553,05** (corrispondente al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009). La somma stanziata nel bilancio di previsione 2018 ammonta ad € 340.000,00 (corrispondente al 29,60 %).

<b>VOCI DI SPESA</b>	<b>CONSUNTIVO 2009</b>	<b>PREVISIONALE 2018</b>
Contratti a tempo determinato (compresi art. 90 TUEL)	<b>489.560,00</b>	<b>100.000,00</b>
Contratti a tempo determinato Agenzia		
Incarichi dirigenziali a contratto	<b>197.606,55</b>	<b>240.000,00</b>
Co.co.co	<b>136.386,50</b>	
Somministrazione lavoro	<b>325.000,00</b>	-
LSU	-	-
<b>Tot.</b>	<b>1.148.553,05</b>	<b>340.000,00</b>
100% spesa 2009	<b>1.148.553,05</b>	
Incidenza spesa 2018 su spesa 2009		<b>29,60%</b>

### **Blocco assunzionale ex art. 16, comma 9 del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 – Processo di riordino legge 7 aprile 2014, n. 56 – Eliminazione e ripristino ordinarie facoltà assunzionali.**

L'art. 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, (c.d. *spending review*) aveva stabilito che *“nelle more dell'attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle Province è fatto comunque divieto alle stesse di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato”*, tale divieto era stato confermato in seguito anche dall'articolo 4, comma 9, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e dall'articolo 4, comma 5, secondo periodo del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

Nel mese di aprile 2014 era stata approvata la legge n. 56/2014 sul riordino degli enti di area vasta e la legge n. 190/2014 (legge di stabilità per l'anno 2015) aveva ribadito quanto stabilito dall'art. 16, comma 9, della legge n. 56/2014. Inoltre con la circolare n. 1/2015 dei

Ministri per la semplificazione e la pubblica amministrazione e per gli affari regionali e le autonomie erano state dettate linee guida in materia di attuazione delle disposizioni in materia di personale e di altri profili connessi al riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane, e precisato che: *“.....omissis..... Fintanto che permangono presso le predette città metropolitane situazioni di soprannumerarietà non sarà consentito alle stesse, in applicazione dei principi generali che vietano assunzioni in assenza di disponibilità di posti, ricorrere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato.....omissis...”*.

Il ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione sarebbe potuto avvenire solo dopo la formale attestazione da parte della Funzione Pubblica, per ogni singola Regione, della conclusione del processo di ricollocamento del personale in esubero.

Sulla base delle norme sopra richiamate la programmazione per l'anno 2015 era stata impostata nel rispetto dei commi 421 e seguenti della Legge di stabilità per l'anno 2015 prevedendo una riduzione della consistenza finanziaria della dotazione organica relativa al personale di ruolo alla data dell'08/04/2014 (data di entrata in vigore della legge 56/2014) pari almeno al 30% utilizzando gli strumenti messi a disposizione dal d.l. 95/2012 e dalla circolare della Funzione Pubblica n. 4/2014 relativa al collocamento in quiescenza del personale che avrebbe maturato, nel biennio 2015/2016, i requisiti previsti dalla normativa antecedente alla riforma Fornero (delibere del Commissario nella competenza della Giunta Provinciale n. 15 del 12/02/2015 e n. 25 del 27/02/2015).

Nell'anno 2016 è stato portato a compimento il sopra citato processo di collocamento in quiescenza del personale in possesso dei requisiti previsti dalla normativa pre riforma Fornero.

Con nota della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 51991 del 10/10/2016 sono state ripristinate le ordinarie facoltà di assunzioni per tutte le categorie di personale per le regioni Emilia Romagna, Lazio, Marche e Veneto e per gli enti locali che insistono sul loro territorio.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018/2020 e il conseguente piano triennale dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 (nel testo modificato dall'art. 4 del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75) della Città metropolitana di Venezia verranno impostati tenuto conto del processo di riordino delle funzioni regionali delegate/trasferite e finanziate dalla Regione Veneto.

A tal proposito si evidenzia che la Regione Veneto con la legge regionale n. 19 del 29/10/2015 aveva dato disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative provinciali. L'art. 9, comma 5, della succitata legge regionale aveva previsto, tra l'altro, che il personale addetto alle funzioni non fondamentali confermate alla Città metropolitana di Venezia ed alle Province fosse trasferito alla Regione Veneto e distaccato presso i precitati enti con oneri a carico della Regione.

Lo stesso art. 9, al comma 7, aveva inoltre, stabilito che il personale addetto allo svolgimento delle funzioni di polizia amministrativa provinciale correlate alle funzioni non fondamentali conferite dalla Regione rimanesse inserito nelle dotazioni organiche delle province e della Città metropolitana di Venezia con oneri a carico della Regione.

Con decreto del direttore della sezione risorse umane della Regione Veneto n. 196 del 21/12/2015 era stato previsto l'inquadramento nel ruolo regionale del personale addetto alle funzioni non fondamentali della Città metropolitana di Venezia e delle Province a decorrere dall'1/01/2016 ed era stato disposto, a decorrere dalla stessa data, il distacco del citato personale presso l'amministrazione di provenienza con oneri a carico della Regione Veneto.

Inoltre la Regione Veneto con la legge regionale n. 30 del 30 dicembre 2016 ha stabilito:

- all'art. 1, comma 1, la riallocazione in capo alla regione delle funzioni non fondamentali in materia di caccia e pesca, turismo, agriturismo, economia e sviluppo montano, energia, industria, artigianato e commercio, sociale, mercato del lavoro, difesa del suolo, lavori pubblici, individuate nell'allegato A alla citata legge regionale;
- all'art. 2, comma 5, che le Province e la Città metropolitana di Venezia, continuano ad esercitare le funzioni oggetto di riallocazione in capo alla regione fino alla definizione del nuovo assetto normativo e organizzativo, da attuarsi con le leggi ed il provvedimento di cui ai commi 1 e 2.

Alla data del 15/11/2017 il personale in servizio a tempo indeterminato ammonta a n. 352 unità (di cui n. 55 dipendenti del mercato del lavoro e n. 28 dipendenti del Corpo di polizia metropolitana) come riportato nella tabella seguente:

<b>Categoria</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>Personale in servizio</b>
Dir	Dirigente	8
D3	Funzionario amministrativo	9
	Funzionario tecnico	11
D1	Coordinatore tecnico LL.PP. e sistemi informativi territoriali	2
	Coordinatore tecnico attività di sviluppo e valorizzazione ambientale	5
	Coordinatore economico finanziario	3
	Coordinatore amministrativo	20
	Coordinatore sistemi informativi ed informatici	3
	Coordinatore tecnico LL.PP. e pianificazione territoriale	14
	Coordinatore tecnico specialista pianificazione territoriale	1
	Specialista di vigilanza	3
C	Agente di polizia metropolitana	20
	Caposquadra di polizia metropolitana (ad esaurimento)	2
	Istruttore amministrativo	95
	Istruttore economico finanziario	3
	Istruttore tecnico	32
	Istruttore tecnico specialista	18
B3	Collaboratore amministrativo	34
	Collaboratore servizio ausiliari	1
	Collaboratore tecnico	19
	Tecnico specializzato pilota motorista	1
B1	Collaboratore amministrativo	18
	Collaboratore servizi ausiliari	10
	Collaboratore tecnico	20
	<b>TOTALE</b>	<b>352</b>

Uno degli obiettivi operativi più significativi, necessariamente impattante su tutte le strategie della Città metropolitana, riguarda la riconfigurazione dell'assetto organizzativo dell'ente. Tale riassetto, alla luce delle già descritte incertezze del quadro istituzionale, normativo e finanziario nazionale e regionale, induce ad una programmazione triennale 2018-20 del fabbisogno di personale (ai sensi dell'art. 6, comma 2, del d.lgs n. 165/2001 e s.m.i), nonché

ad un piano occupazionale per l'esercizio 2018 (ai sensi dell'art 6, comma 1, e 33, comma 2 dello stesso d.lgs. n. 165/2001) necessariamente variabile ed adattabile ad un contesto in continuo divenire ed ad un dimensionamento della dotazione organica ancora allo studio ed in attesa del definitivo riordino delle funzioni attribuibili alla Città metropolitana da parte della Regione.

Date queste problematiche premesse, il fabbisogno di risorse umane triennale ed annuale viene stimato in misura pari alla copertura dei posti vacanti nella vigente dotazione organica dell'ente ed in quelli che saranno previsti nella sua prossima revisione in attuazione dell'art 26 dello statuto metropolitano, nei limiti delle risorse stanziare nelle poste di bilancio nel tempo corrente dedicate agli oneri del personale e nell'ambito dei contingenti e dei tetti di spesa salvaguardati dalla vigente normativa.

Il reclutamento del personale corrispondente a tale fabbisogno potrà avvenire, ove si valuti l'opportunità di acquisire personale con specifica ed acquisita formazione, tramite procedure di mobilità compartimentale e/o intercompartimentale, e comprenderà, nell'ambito della copertura finanziaria assicurata dal bilancio di parte corrente:

- la copertura dei posti vacanti della dotazione nel tempo vigente;
- il reperimento di risorse per la realizzazione di progettualità connessa allo sviluppo delle nuove funzioni fondamentali riconosciute alle Città metropolitane dalla legge n. 56/2014 mediante contratti a tempo determinato ex art 110, 2 comma, d.lgs 267/2000 e s.m.i., come previsto dall'art. 28 dello Statuto metropolitano e dall'art 38 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- la copertura dell'eventuale turn-over;
- l'assunzione a tempo determinato di personale in possesso di specifiche professionalità puntualmente previste e finanziate nell'ambito della realizzazione di progetti previsti dalla Comunità Europea od altri enti, anche mediante convenzionamento per il ricorso alle apposite graduatorie della regione od altri soggetti accreditati, nel rispetto dell'eventuale punteggio di merito;
- il reclutamento di personale in staff ex art 90 del dlgs n. 267/2000, come consentito dall'art. 44 e ss del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, anche a tempo parziale ed anche attraverso il comando o distacco di analoghe strutture del Comune capoluogo, ove motivato da logiche sinergiche.