

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2021-2022

1. Premesse.

Con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 30 del 21 dicembre 2018 è stato approvato in via definitiva il Documento Unico Programmatico (DUP) 2019-20-21 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 presentazione del DUP per il triennio 2020-21-22, (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), avvenuta con deliberazione n. 15 del 25/07/2019, il Consiglio metropolitano ha configurato il fabbisogno di personale stimato per il corrispondente periodo.

In sede di nota di aggiornamento e definitiva approvazione del DUP per il triennio 2020-21-22 (ex allegato 4/1 del D.Lgs 118/2011) anche il corrispondente PTFP viene riproposto nella seguente configurazione finale.

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

In primo luogo, va dato atto che il piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali della Città metropolitana richiesto dall'art. 1, comma 844, della legge n. 205/2017 può ritenersi in buona parte definito sulla base dei provvedimenti che hanno:

- approvato il nuovo regolamento di organizzazione degli uffici e servizi, (giusta decreti sindacali n. 1 del 3 gennaio 2019 e n 51 del 7 giugno 2019);
- aggiornato la nuova macrostruttura dell'ente, con relative funzioni e dotazione organica, (giusta decreti sindacali n. 90 del 29 dicembre 2017, n. 28 del 5 aprile 2018, n. 14 del 21 gennaio 2019, n. 28 del 19 marzo 2019 e n. 84 del 24 ottobre 2019);
- assegnato il personale in servizio ai posti previsti nella predetta nuova macrostruttura ed in avvalimento all'Ufficio di Piano dell'ente (giuste, rispettivamente, determinazioni del dirigente del servizio risorse umane n. 1044 del 1 aprile 2019 e del Direttore Generale n. 1049 del 2 aprile 2019);
- approvato i criteri generali per la graduazione della retribuzione di posizione dei dirigenti e conferiti i relativi incarichi di direzione nell'ambito della nuova macrostruttura (giusti, rispettivamente, decreti del sindaco n. 30 del 27/03/2019 e n. 33 del 29/03/2019);

- approvato i criteri generali per l'istituzione, graduazione della retribuzione di posizione ed il conferimento, conferma e revoca degli incarichi di posizione organizzativa (giusta decreto del sindaco n. 54 del 19 giugno 2019).

In secondo luogo, si consideri che si è finalmente concluso il processo organizzativo conseguente al riordino delle funzioni in materia di caccia e pesca spettante alla Regione del Veneto la cui riacquisizione già disposta dalla L.R. n. 30/2016 e successivamente più volte confermata si è perfezionata con decorrenza dal 1 ottobre 2019, mentre l'esercizio della relativa vigilanza viene rimesso ad apposito regime convenzionale, in attesa di modifiche al quadro legislativo nazionale non ancora calendarizzate.

In terzo luogo, va considerato che la disciplina dei vincoli di spesa ed assunzionali cui sono state sottoposte le Città metropolitane è ora alleggerita dall'art. 14 bis del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in Legge 28 marzo 2019, n. 26, che ha previsto la possibilità, nel triennio 2019-2021, per le regioni e gli enti locali, di 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 previste nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito del verificarsi delle cessazioni che producono il relativo turn over e con possibilità di recuperare le facoltà assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti.

In quarto luogo, va tenuto conto 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) e dal Piano 2019/2021, (approvato con delibera del Consiglio metropolitano del 21 dicembre 2018, n. 30) 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.

In quinto luogo, sono stati considerati, per quanto compatibili con le esigenze di contenimento della spesa ed il generale equilibrio delle risorse, gli esiti della ricognizione richiesta ai dirigenti della Città metropolitana con note del dirigente dell'area risorse umane prot. n. 37596 del 10/06/2019 e prot. n. 70134 del 30/10/2019 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.

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 2020/2022.

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:

- dei posti già previsti nei precedenti analoghi Piani 2018/2020 e 2019/2021, non ancora coperti;
- dei posti di cui alla seguente Tabella A, ottenuti mediante riconversione di quelli vacanti o che si renderanno vacanti alla data a fianco segnata, 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 copertura	attuale collocazione	nuova collocazione	attuale categoria/profilo	nuova categoria/profilo	attuale costo annuo	nuovo costo annuo	SALDO
1	4/9/2019	AREA Legale SERVIZIO Manleva assicurativa	UFFICIO di PIANO SERVIZIO Pianificazione logistica-territoriale	B7 Giur Collaboratore amministrativo	D1 Coordinatore tecnico Ing. Idraulico	31.625,58	33.541,85	1.916,27
2	dal 1/1/2020	AREA Economico Finanziaria SERVIZIO finanziario	UFFICIO di PIANO SERVIZIO Pianificazione logistica-territoriale	D1 Coordinatore economico finanziario	D1 Coordinatore tecnico Ing. Energetico	33.541,85	33.541,85	0
3	1/8/2019	AREA Trasporti e logistica	AREA Trasporti e logistica	B7 Giur Collaboratore amministrativo	D1 Coordinatore Amministrativo Giurista	32.298,82	33.541,85	1.243,03
4	entro 31/12/2019	AREA LLPP SERVIZIO Viabilità	AREA LLPP staff	D2 Coordinatore tecnico	D1 Coordinatore Amministrativo Giurista	35.082,51	33.541,85	-1.540,66
5	1/5/2020	AREA VIGILANZA SERVIZIO protocolli legalità/sanzioni	AREA VIGILANZA SERVIZIO protocolli legalità/sanzioni	D4 Coordinatore tecnico	D1 Coordinatore Amministrativo Giurista	40.605,93	33.541,85	-7.064,08
6	1/10/2019	AREA uso e assetto territorio	AREA uso e assetto territorio	C5 Istruttore amministrativo	D1 Coordinatore Amministrativo Giurista	35.732,95	33.541,85	-2.191,10
7	01/04/2020	AREA Amministrazioni Digitali SERVIZIO Protocollo/archivio	AREA Amministrazione Digitale SERVIZIO informatica	C5 Istruttore amministrativo	C1 Istruttore amministrativo	35.177,28	30.885,16	-4.292,12
8	1/06/2020	AREA Affari Generali	AREA Affari Generali	B4 Ec Collaboratore Servizi ausiliari	C1 Istruttore Amministrativo (disabile)	30.137,41	30.885,16	747,75

9	01/01/2020	AREA Affari Generali	AREA Affari Generali	B2 Ec Collaboratore Servizi ausiliari	C1 Istruttore amministrativo (disabile)	28.093,40	30.885,16	2.791,76
10	16/3/2019	AREA LLPP SERVIZIO Viabilità	AREA LLPP SERVIZIO Viabilità	B1 Ec Collaboratore tecnico	B3 Giur Collaboratore Tecnico	27.557,29	28.923,09	1.365,80
11	1/9/2019	AREA LLPP SERVIZIO Viabilità	AREA LLPP SERVIZIO Viabilità	B3 Ec Collaboratore Tecnico	B3 Collaboratore Tecnico (cat protetta)	28.923,09	28.923,09	0,00
12	1/7/2019	AREA Trasporti e logistica	AREA Affari Generali =	B4 Giur Collaboratore amministrativo	B2 Collaboratore Servizi ausiliari	29.381,23	28.093,40	- 1.287,83
13	entro 31/12/2019	AREA Affari generali	=	B6 ec Collaboratore amministrativo	DA SOPPRIMERE	31.114,20	0,00	-31.114,20
14	01/01/2020	AREA Affari Generali AREA Gare e contratti	AREA Gare e contratti	DIRIGENTE ruolo	DIRIGENTE 110	120.959,29	106.532,02	-14.427,27
tot.								-53.852,65

- c. degli ulteriori posti che si renderanno vacanti negli esercizi 2020, 2021 e 2022 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. 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 2020 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 **514.000,00**) restano disponibili euro **634.553,05**, 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 per assunzione di diverso incarico, sia interno che esterno, 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.

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 **9.882.528,56** e, pertanto, entro i limiti di cui al precedente alinea;
- le capacità assunzionali riconoscibili alla Città metropolitana di Venezia nell'anno 2020, 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 2019 e 2020 (come da seguente Tabella B, calcolata imputando la spesa a regime di ogni singolo cessato per l'intera annualità) pari ad euro **758.242,65** cui vanno aggiunti i resti della capacità assunzionale maturati nell'anno 2018 e nell'anno 2019, pari ad euro **530.092,38**, per un totale di euro **1.288.335,03**;

TABELLA B

RESTI ASSUNZIONALI MATURATI NEL 2018/2019				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	1	24.147,92
COORD. AMM.	2020	D1	1	24.147,92
SPEC. VIGILANZA	2020	D1	1	25.258,76
ISTRUTTORE AMM.VO	2020	C1	1	22.193,72
ISTRUTTORE TECNICO	2020	C1	2	44.387,44
COLLAB. AMM.VO	2020	B3		-
COLLAB. TECNICO	2020	B3		-
COLLAB. SERV.AUS.	2020	B1	1	19.738,23
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			7	159.873,99
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020				1.288.335,03

- 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 2020	Previsione 2021	Previsione 2022
DIVERSI	RETRIBUZIONE IN DENARO	€ 16.612.431,00	€ 16.060.280,63	€ 15.693.879,14		€ 8.896.667,00	€ 8.896.667,00	€ 8.896.667,00
1	DIVERSI	RETRIBUZIONI IN DENARO AUMENTI CONTRATTUALI				€ 90.365,00	€ 90.365,00	€ 90.365,00
2	DIVERSI	ONERI RIFLESSI	€ 4.528.699,00	€ 4.251.385,37	€ 4.247.600,00	€ 2.534.932,00	€ 2.534.932,00	€ 2.534.932,00
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	€ 960.000,00	€ 960.000,00	€ 960.000,00
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	€ 814.571,00	€ 814.571,00	€ 814.571,00
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	€ 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	€ 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	€ 13.951.535,00	€ 13.951.535,00
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	€ 13.799.843,00	€ 13.799.843,00
19		SPESA PER CATEGORIE PROTETTE	-€ 1.149.983,15	-€ 1.159.777,29	-€ 1.126.616,21	-€ 544.542,00	-€ 544.542,00	-€ 544.542,00
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	€ 13.255.301,00	€ 13.255.301,00

- 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 2018, approvato in via definitiva con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 6 del 29 aprile 2019;
- 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 2019-2021 (deliberazione del Consiglio metropolitano 30 del 21 dicembre 2018), il Rendiconto di gestione 2018 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 6 del 29 aprile 2019), il Bilancio consolidato 2018 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 17 del 24/09/2019) 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 2019, 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;
- i presupposti sopra richiamati dovranno, altresì, essere rispettati anche nell'anno 2020 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 2020 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;
- 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 unici 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;

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 2019-20-21 approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 30 del 21 dicembre 2018;
- 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. 84 del 24 ottobre 2019, alle risultanze del fabbisogno di cui al precedente paragrafo 3, attraverso modifiche alla collocazione, alle categorie ed ai profili ivi previsti.