



Allegato E - Piano triennale dei fabbisogni di personale

Programmazione strategica delle risorse umane per il triennio.

Quadro normativo

Le amministrazioni pubbliche, sulla base di quanto disposto dall'art. 6 comma 2 del d.lgs n. 165/2001, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 dello stesso Decreto. Il D. Lgs. n. 267/2000 all'art. 91 prevede la stessa disposizione per gli enti locali i quali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Altre disposizioni in materia sono costituite da:

- a) l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), il quale prevede che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- b) l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale specifica che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Collegio dei Revisori nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- c) la legge n. 68/1999 relativa alle assunzioni obbligatorie.

Il Piano triennale del fabbisogno del personale per gli anni 2022-2024 attualmente in vigore, approvato con Decreto del Sindaco metropolitano n. 231 del 23/12/2021 è stato predisposto sulla base delle modalità di determinazione della capacità assunzionale stabilite dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede per gli anni considerati:

1. la possibilità di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale

complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo a tempo indeterminato cessato nell'anno precedente;

2. che, ai fini del turnover utile ai fini della capacità assunzionale, non sono considerate cessazioni le mobilità verso enti soggetti alle stesse regole assunzionali e contestualmente non sono considerate assunzioni le mobilità volontarie da altri enti soggetti alle stesse regole assunzionali;
3. al comma 5, quarto periodo, che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015).

Con riferimento al quadro normativo si fa presente che la materia è stata riformata a seguito dell'approvazione del Decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale al comma 1 -bis dell'art. 33 del decreto-legge stabilisce che: *«A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al cen-*

to per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018»;

Sulla base di quanto disposto dall'art. 33 comma 1 -bis del decreto-legge n. 34 del 2019 è stato poi emanato il DPCM 11 gennaio 2022 riguardante l'individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle Province e delle Città metropolitane.

Sulla base di quanto sopra esposto si rende necessario procedere all'adeguamento del Programma triennale del fabbisogno del personale, anche al nuovo quadro normativo oltre che alle diverse esigenze organizzative e funzionali dell'amministrazione.

Organizzazione, dotazione organica e risorse umane

L'organizzazione dell'ente è stata definita con il Decreto del Sindaco Metropolitano n. 116 del 20/09/2017 con il quale è stata approvata la Macro Struttura della Città Metropolitana di Cagliari e la relativa Dotazione Organica. La dotazione organica, è stata poi da ultimo modificata, con il Decreto S.M. n. 2/2021.

La macrostruttura dell'ente è stata invece modificata con il Decreto del Sindaco Metropolitano n. 121 del 29/07/2021 con decorrenza 01/08/2021.

Consistenza del personale

Dimensioni quantitative e profili professionali

La **consistenza organica ottimale prevista dall'ultima dotazione organica approvata dall'Ente**, è costituita da un totale di 355 unità suddivise nelle diverse categorie come da tabella sotto riportata:

Qualifica/Categoria	Consistenza organica					Totale complessivo
	Dirigenti	D	C	B	A	
	7	127	140	79	2	355

Il personale effettivamente in servizio alla data odierna è costituita da n. 242 unità suddivise nelle diverse figure professionali come da tabella sotto riportata:

Qualifica/Categoria	Personale in servizio					Totale complessivo
	Dirigenti	D	C	B	A	
	7	91	85	58	1	242

Il personale di ruolo è costituito da:

- n. 4 dirigenti di cui uno in aspettativa per incarico presso altro ente;
- n. 38 funzionari (Cat. D3), ad esaurimento, di cui uno in comando presso altro ente ed uno in aspettativa per incarico presso altro ente;
- n. 43 istruttori direttivi (Cat. D1) di cui uno in aspettativa per incarico presso altro ente;
- n. 83 istruttori (Cat. C1);
- n. 45 collaboratori (Cat. B3);
- n. 13 esecutori (Cat. B1);
- n. 1 operatore (Cat. A).

Il personale a tempo determinato è invece costituito da:

- n. 2 dirigenti T.D. ex art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000;
- n. 1 dirigente T.D. ex art. 110, comma 2, D.Lgs. n. 267/2000;
- n. 3 istruttori direttivi (Cat. D1) T.D. ex art. 90 D.Lgs. n. 267/2000;
- n. 1 istruttore direttivo Tecnico (Cat. D1) T.D. (finanziamento R.A.S.);
- n. 1 Istruttore Tecnico Ambientale (Cat. C1) T.D. in part-time (finanziamento R.A.S.);
- n. 1 Istruttore Amministrativo (Cat. C1) T.D. (finanziamento R.A.S.);
- n. 6 Istruttori direttivi (Cat. D1) T.D. (P.N.R.R.) assegnati a questo ente al di fuori della capacità assunzionale dell'ente e del piano triennale e annuale del fabbisogno del personale.

Altro personale in servizio:

- n. 1 direttore generale a T.D.;
- n. 1 Segretario Generale in convenzione al 30% con il Comune di Cagliari;
- n. 1 Dirigente Comandante della Polizia Metropolitana in convenzione con il Comune di Cagliari per il Servizio Polizia Metropolitana, (convenzione tra la Città metropolitana di Cagliari e il Comune di Cagliari per la ge-

stione associata della funzione di comando e direzione tecnica operative delle Polizie Locali dei due enti) con oneri a carico del Comune di Cagliari nella misura del 100%.

I contratti suindicati sono stipulati nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, che disciplina per gli enti locali il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per lavoro flessibile, il quale prevede che:

- a) il limite di spesa di personale per lavoro flessibile per il triennio 2023/2025 in valore assoluto è pari al 100% del valore dell'anno 2009, avendo l'ente rispettato il pareggio di bilancio nell'anno 2022, ed è determinato in €1.816.121,18;
- b) è esclusa da tali limiti la spesa per le assunzioni a T.D. effettuate ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;
- c) sono, escluse da tali limiti le spese di personale specificatamente finanziate dalla RAS, in base all'articolo 2, comma 7, della L.R. 10 del 18 marzo 2011, modificata dalla LR. 15 marzo 2012;
- d) sono, inoltre, escluse da tali limiti le spese del personale assegnato a questo ente per il P.N.R.R.

I limiti di spesa in materia di lavoro flessibile, infine, non rilevano per le proroghe delle assunzioni a tempo determinato in quanto finanziate dalla Regione Sardegna ai sensi dell'art. 1 c. 23 L.R. 32/2016.

Capacità assunzionale potenziale

Come già indicato sopra l'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 11 gennaio 2022, il un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale delle Città Metropolitane è basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, gli enti locali possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nel Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale degli enti rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto.

La popolazione residente della Città metropolitana di Cagliari al 1/01/2022 è di 419.770 abitanti e, pertanto, l'ente

rientra nella fascia demografica “a) città metropolitane con meno di 750.000 abitanti, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 25,30%.

Come si evince dal seguente prospetto, la Città metropolitana di Cagliari rientra tra gli enti con un’incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia. Nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2021 e alla media delle entrate correnti del triennio 2019-2021, il rapporto è pari a 17,18%.

	2019	2020	2021
TITOLO 1 - entrate tributarie	31.438.393	28.965.371	33.540.438
TITOLO 2 - trasferimenti	27.750.314	35.166.256	29.220.799
TITOLO 3 - entrate extratributarie	1.304.198	1.115.682	1.654.818
Totale entrate	60.492.905	65.247.309	64.416.055
Media entrate correnti		63.385.422,96	
FCDE bilancio di previsione 2022		11.989,02	
A) Media Entrate Correnti al netto FCDE		63.373.433,94	
B) Spesa di personale anno 2021 (ultimo rendiconto approvato) (MACROAGGREGATI U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)		10.884.574,64 €	
C) Rapporto Spesa Personale/Entrate Correnti (B/A)		17,18 %	
D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo		25,30 %	
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)		16.033.478,79	

Come indicato all’art. 4, comma 1, del Decreto Attuativo, agli enti che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali - determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell’anno 2019 - indicati all’articolo 5 del decreto ministeriale, e qui di seguito riportati, e fermo restando il rispetto del valore soglia: 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024.

La capacità assunzionale potenziale dell'ente per il periodo 2022/2024 è pari a:

- euro 2.670.580,74 per l'anno 2022;
- euro 2.913.360,81 per l'anno 2023;
- euro 3.034.750,84 per l'anno 2024.

La capacità assunzionale potenziale per il periodo 2023/2025 non presenta significative variazioni rispetto a quella determinata, sui dati a consuntivo, per il periodo 2022/2024. L'unico dato che è variato è l'importo del Fondo crediti dubbia esigibilità che nel bilancio di previsione 2023 è pari a euro 10.621,58 pertanto la capacità assunzionale per gli anni 2023/2025 non ha subito sostanziali variazioni.

La capacità finanziaria per assunzioni a tempo indeterminato (calcolata, in applicazione del CCNL 2019/2021, sulla base della categoria di ingresso con IVC ed elemento perequativo, comprensivo degli oneri riflessi e IRAP e al netto del salario accessorio) è così determinata:

- Anno 2023: € 1.946.062,46;
- Anno 2024: € 2.281.044,55;
- Anno 2025: € 2.281.044,55;

per un totale a regime pari a € 2.281.044,55.

La capacità assunzionale e finanziaria così determinata è tale da consentire di incrementare, per il triennio 2023/2025 la dotazione di personale in servizio di n. 66 unità (comprehensive di quelle di cui ai concorsi/selezioni già banditi) così suddivise:

- n. 3 Cat. B1;
- n. 50 Cat. C1;
- n. 13 Cat. D1.

Le assunzioni previste dalla programmazione 2023/2025 determinano una spesa aggiuntiva a regime pari a euro 2.281.044,55. Le procedure concorsuali sono in corso di svolgimento e le assunzioni saranno effettuate nell'anno 2023, in particolare n. 3 unità di categoria B1 a partire dal 1/02/2023, n. 50 unità di Categoria C1 e n. 12 unità di Categoria D1 a partire dal 1/03/2023. Nell'anno 2023 è infine prevista l'assunzione di una unità di categoria D1 a tempo pieno e determinato ex art. 90 D.Lgs. n. 267/2000, decorrenza dal 1/01/2023 al 30/06/2024, per una spesa pari a euro 44.436,12 nel 2023 e euro 22.218,06 nel 2024. La diversa decorrenza nella data di entrata in servizio dei dipendenti determina una spesa complessiva nell'anno 2023 pari a euro 1.924.406,28 che trova totale copertura negli stanziamenti di bilancio che ammontano per lo stesso anno a euro 1.946.062,46. La spesa complessiva nell'anno 2024, è pa-

ri a euro 2.269.026,09 che trova totale copertura negli stanziamenti di bilancio che ammontano per lo stesso anno a euro 2.281.044,55 di cui euro 2.081.062,46 come nuovi stanziamenti e euro 199.982,09 derivanti dalla cessazione dal servizio di n. 6 unità lavorative per raggiunti limiti di età previste per l'anno 2023. A partire dall'anno 2025 la spesa complessiva è pari a euro 2.246.808,03 che trova totale copertura negli stanziamenti di bilancio che ammontano per lo stesso anno a euro 2.281.044,55 di cui euro 2.081.062,46 come nuovi stanziamenti e euro 199.982,09 derivanti dalla cessazione dal servizio di n. 6 unità lavorative per raggiunti limiti di età previste per l'anno 2023.

A tale programma si aggiungono le assunzioni a tempo indeterminato di n. 2 dirigenti, già previste nel programma triennale di fabbisogno del personale vigente, le cui procedure concorsuali alla data odierna, non sono ancora completate. Tali assunzioni determinano una spesa complessiva pari a euro 133.542,30, la cui copertura è già presente in bilancio in quanto le due nuove unità dirigenziali andranno a sostituire i dirigenti attualmente in servizio a tempo determinato.

Per quanto riguarda la individuazione dei profili professionali e le modalità di selezione delle nuove unità di personale si rinvia al Piano integrato di attività e organizzazione.

Sulla base di quanto esposto in premessa, per quanto riguarda la programmazione strategica delle risorse umane per il periodo 2023-2025, si evidenzia che:

- 1) il limite di spesa per il personale della Città metropolitana di Cagliari, calcolato ai sensi dell'articolo 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio"), è pari a € 22.317.066,99 (media triennio 2011/2013);
- 2) la spesa per il personale in servizio a qualsiasi titolo al 01/01/2023 come risulta dal bilancio di previsione è pari a € 14.800.689,94;
- 3) gli spazi per ulteriori spese di personale rispetto al triennio 2011/2013 ammontano a € 7.516.377,05;
- 4) la spesa rientra nei limiti previsti per il contenimento della spesa lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010) e di contenimento della spesa del personale, alla luce dell'articolo 2, comma 7, della L.R. 10 del 18 marzo 2011, modificata dalla LR. 15 marzo 2012;
- 5) la spesa prevista rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio, calcolata sulla base della spesa teorica della dotazione organica;
- 6) la spesa rientra nei limiti previsti per le facoltà assunzionali, calcolate sulla base della normativa vigente;
- 7) la Città Metropolitana di Cagliari non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che, dall'ultimo Rendiconto della Gestione (2021) approvato, non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella dei parametri di deficiarietà allegata al medesimo;

- 8) la Città Metropolitana di Cagliari, prevede di rispettare per l'anno 2023 il pareggio di bilancio (inteso come rispetto degli equilibri di bilancio in sede di rendiconto della gestione 2023), così come risulta in sede di previsione dal bilancio di previsione finanziario 2023 e successive variazioni;
- 9) il bilancio di previsione finanziario 2023/2025 prevede la copertura delle spese di personale conseguenti alla proposta un esame come risulta dai prospetti allegati;
- 10) rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di pareggio di bilancio.

Capacità assunzionale potenziale per profili professionali

La capacità assunzionale, per il triennio 2023/2025, per un totale di n. 66 unità (comprehensive di quelle di cui ai concorsi/selezioni già banditi), è così suddivisa per profili professionali:

- n. 3 Cat. B1
 - Esecutore Cantoniere 2
 - Esecutore Messo 1
- n. 50 Cat. C1
 - Istruttore Amministrativo 15
 - Istruttore Contabile 14
 - Istruttore Tecnico 14
 - Istruttore Tecnico Ambientale 3
 - Istruttore Polizia Locale 2
 - Istruttore Assistente di Biblioteca 2
- n. 13 Cat. D1
 - Istruttore Direttivo Amministrativo 4
 - Istruttore Direttivo Contabile 2
 - Istruttore Direttivo Geologo 1
 - Istruttore Direttivo Biologo 1
 - Istruttore Direttivo Chimico 1
 - Istruttore Direttivo Tecnico 3
 - Istruttore Direttivo Politiche Comunitarie 1

La Città Metropolitana di Cagliari procederà ad assumere le suddette figure secondo il disposto del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi (concorso pubblico, mobilità, utilizzo di graduatorie di altri enti, progressioni verticali).