

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2020-2021

Premesso che:

- con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 27 del 21 dicembre 2017 è stato approvato in via definitiva il Documento Unico Programmatico (DUP) 2018-19-20 della Città metropolitana di Venezia, nel cui ambito trovasi allocato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 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. (T.U.EE.LL.);
- con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 16 del 04/06/2018 si è provveduto all'aggiornamento del suddetto Piano;
- nella seduta del Consiglio metropolitano del 23 luglio si è provveduto a depositare la proposta del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019-20-21;
- entro il 31/07/2018 deve essere presentata la relativa nota di aggiornamento, con revisione, pertanto, anche del Piano triennale dei fabbisogni di personale per il medesimo periodo;

Tenuto conto:

- dell'obbligo, a carico delle città metropolitane, previsto dall'art. 1, comma 844, della legge n. 205/2017, di definire un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56, in ossequio al quale, il Sindaco metropolitano, sulla base degli indirizzi di cui al titolo VI dello Statuto, con decreto n. 90 del 29 dicembre 2017, successivamente modificato con decreto n. 28 del 5 aprile 2018, ha approvato la nuova macrostruttura, il funzionigramma e la dotazione organica dell'ente;
- delle 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 ed a reclutare i candidati migliori;
- della riallocazione presso la Regione Veneto delle funzioni in materia di caccia e pesca disposta con legge regionale 7 agosto 2018, n. 30, per cui il direttore della Direzione "Organizzazione e Personale" della stessa Regione, con nota prot. 410557 del 9 ottobre 2018, comunica che il personale addetto alla relativa vigilanza oggi in servizio presso la città metropolitana transiterà tutto nei ruoli regionali nell'ambito del Servizio regionale istituito dall'art. 6 della LR 30 dicembre 2016 con decorrenza dal 1 gennaio 2019;
- della necessità, dunque, di dotarsi di nuovo personale da adibire alla vigilanza sul rispetto delle norme e disposizioni rientranti nell'ambito delle funzioni fondamentali assegnate alle Città metropolitane dalla legge n. 56/2014, stimando il primo fabbisogno in tal senso nella misura minima a garantire la costituzione del relativo Corpo, ai sensi dell'art. 7 della legge 7 marzo 1986, n. 65, e con riserva di successiva implementazione, in esito alle necessità che matureranno ed alle capacità finanziarie ed assunzionali derivanti dalla vigente normativa;
- dell'esito negativo della ricognizione richiesta ai dirigenti della Città metropolitana nell'ambito del comitato di coordinamento tenutosi il 2 ottobre 2018, per la verifica di situazioni

eccedentarie o soprannumerarie di personale e sulla necessità di ulteriori nuovi profili professionali o di nuova dotazione per lo svolgimento dei compiti istituzionali propri delle strutture cui sono preposti, come previsto dagli articoli 6 e 33 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Individuato, di conseguenza, il seguente fabbisogno:

- posti ed assunzioni previsti con la citata delibera di Consiglio Metropolitanano n. 16/2018, per la parte non ancora attuata entro la fine del corrente esercizio;
- posti che si renderanno vacanti negli esercizi 2019, 2020 e 2021 per effetto di turn over, salva la loro riconversione in altre categorie, aree e profili in base a sopravvenute esigenze, purchè senza aumento di spesa e nel rispetto della relativa capacità assunzionale;
- posti previsti nella seguente tabella A:

TABELLA A

N°	CAT.	PROFILO PROF.LE	AREA/SERVIZIO	FUNZIONI	VALORE FINANZIARIO ANNUO LORDO
2	D	Coordinatore Specialista di vigilanza	Area Vigilanza	coordinamento vigilanza nell'ambito delle funzioni fondamentali	Euro 70.204,68
6	C	Istruttore Agente di polizia metropolitana	Area Vigilanza	vigilanza nell'ambito delle funzioni fondamentali	Euro 194.569,56

Datosi atto che:

- **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);
- **l'attuale valore finanziario** della dotazione di personale a tempo indeterminato, calcolata con i criteri della stessa Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie n. 1/2015, 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, e **con l'inserimento dell'ulteriore** (al netto del turn over) **fabbisogno previsto come da precedente tabella A**, somma ad euro **9.719.754,70** e, pertanto, entro i limiti di cui al precedente alinea, come da seguente analitica Tabella B:

TABELLA B

PROFILO PROFESSIONALE	personale di ruolo in servizio al 8/4/2014	dotazione organica al 8/4/2014	valore in dotazione organica al 8/4/2014	Categoria	Profilo professionale	nuova d.o. al 31/12/2018	costo nuova d.o.	vacanti	tempo determinato	costo tempi determinati
	Posti coperti*	Posti in org.				Posti in org.				
TOTALE DIRIGENTI	12	15	1.397.126,50	DIR	DIRIGENTI	8	931.417,67	2	1	
FUNZIONARIO	31	38	1.142.101,76	D3	FUNZIONARIO	18	689.971,42			
COORDINATORE	92	100	2.971.151,23	D1	COORDINATORE	57	1.917.999,53	13	10	338.974,84
ISTRUTTORE	243	269	7.227.651,65	C	ISTRUTTORE	120	3.719.698,08	10	8	256.413,92
COLLABORATORE B3	76	88	2.097.780,06	B3	COLLABORATORE	45	1.302.830,86	5		
COLLABORATORE B1	62	68	1.626.389,46	B1	COLLABORATORE	42	1.157.837,15	1		
TOTALE GENERALE	516	578	16.462.200,66			290	9.719.754,70	31	19	595.388,76

- la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota n. 51991 del 10/10/2016, ha dichiarato ripristinate le ordinarie facoltà assunzionali per tutte le categorie di personale per le regioni Emilia Romagna, Lazio, Marche e Veneto;
- le capacità assunzionali riconoscibili alla Città metropolitana di Venezia nell'anno 2019, per effetto dell'art. 3, comma 5, decreto legge n. 90/2014, corrispondono al 100% del valore finanziario delle cessazioni dell'anno 2018 (come da seguente Tabella C, calcolata imputando la spesa a regime di ogni singolo cessato per l'intera annualità) pari ad euro **399.176,01** cui vanno aggiunti i resti della capacità assunzionale dell'anno 2017 nella percentuale del 25% su cessazioni anno 2016 e dell'anno 2018 nella percentuale del 100% su cessazioni anno 2017 pari ad euro **274.736,12**, per un totale di euro **673.912,13**;

TABELLA C

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE				
PROGRAMMAZIONE 2019 SU CESSAZIONI DI PERSONALE 2018				
CESSAZIONI 2018				
PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO		IMPORTO ANNUO €
DIRIGENTE	2018	DIRIGENTE	1	43.625,63
COORD. TECNICO	2018	D1	1	23.980,09
ISTRUTTORE AMM.VO	2018	C1	4	88.157,64
ISTRUTTORE TECNICO	2018	C1	4	88.157,64
COLLAB. TECNICO	2018	B1	1	19.601,47
COLLAB. SERV. AUS	2018	B1	1	19.601,47
FUNZIONARIO TECNICO	2018	D3	1	27.572,85
FUNZIONARIO AMM.VO	2018	D3	1	27.572,85
COLLAB. AMM.VO	2018	B3	1	20.652,45
COLLAB. TECNICO	2018	B3	1	20.652,45
COLLAB AMM.VO	2018	B1	1	19.601,47
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			17	399.176,01
BUDGET anno 2019 (100% delle cessazioni a.p. 2018) 100%				
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019		IPOTESI 25%		99.794,00

VERIFICA DEI RESIDUI ANNO 2017 SU CESSAZIONI DI PERSONALE ANNO 2016				
PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO		IMPORTO ANNUO €
COORD. AMM.VO	2016	D1	1	23.102,59
ISTRUTTORE ECON.FINAN	2016	C1	2	42.466,82
ISTRUTTORE TECNICO	2016	C1	1	21.233,41
COLLAB. TECNICO	2016	B3	1	19.897,15
COORD. ECON.FINANZ.	2016	D1	1	23.102,59
FUNZ. TECNICO	2016	D3	1	26.564,05
ISTRUTTORE TECNICO	2016	C1	1	21.233,41
ISTRUTTORE AMM.VO	2016	C1	3	63.700,23
		AUMENTI CONTRATTUALI		1.049,10
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			11	242.349,35
Disponibile per assunzioni anno 2017 (25% delle cessazioni anno 2016) 25%				60.587,34
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2018 SU CESSAZIONI DI PERSONALE 2017				
CESSAZIONI 2017				
PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO		IMPORTO ANNUO €
FUNZIONARIO TECNICO	2017	D3	1	26.564,05
COORD. TECN.SVIL.AMB	2017	D1	2	46.205,19
COLLAB. AMM.VO	2017	B3	1	19.897,15
COLLAB. TECNICO	2017	B3	1	19.897,15
TEC.SPEC.PILOTA	2017	B3	1	19.897,15
COLLAB. SERV. AUS.	2017	B1	1	18.886,47
COLLAB. AMM.VO	2017	B1	1	18.886,47
COLLAB. TECNICO	2017	B3	1	19.897,15
ISTRUTTORE TECNICO	2017	C1	1	21.233,41
		AUMENTI CONTRATTUALI		2.784,60
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			10	214.148,78
BUDGET anno 2018 (100% delle cessazioni anno 2017)				214.148,78
QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA 2017				60.587,34
TOTALE BUDGET 2018				274.736,12

- permane il virtuoso rapporto tra spese complessive di personale ed il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III come risultante dalla successiva Tabella D, calcolata considerando le spese previste nel bilancio di previsione 2018 per il personale in servizio:

TABELLA D

Incidenza spesa di personale al lordo degli oneri riflessi programmata nel bilancio 2018 ex art. 1, comma 845, legge n. 205/2017 sulle entrate correnti titoli I, II e III.				
Bilancio di Previsione 2018	Competenza pura	Fondo pluriennale vincolato	Totale	Entrate correnti Titoli I, II e III
Spesa di personale macroaggregato redditi da lavoro dipendente	€ 13.053.697,00	€ 971.445,00	€ 14.025.142,00	€ 136.774,68
Rapporto tra spese di personale ed Entrate correnti				10,73%

- le modalità di calcolo e rispetto delle suddette capacità assunzionali devono tener conto delle 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, altresì, rispettato anche 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 E

TABELLA E

ARTICOLO	DESCRIZIONE ARTICOLO	Consuntivo 2011	Consuntivo 2012	Consuntivo 2013	Valore medio del triennio	Previsione 2019	Previsione 2020	Previsione 2021
DIVERSI	RETRIBUZIONE IN DENARO	€ 16.612.431,00	€ 16.060.280,63	€ 15.693.879,14		€ 9.133.327,00	€ 9.133.327,00	€ 9.133.327,00
DIVERSI	RETRIBUZIONI IN DENARO AUMENTI CONTRATTUALI					€ 70.942,00	€ 70.942,00	€ 70.942,00
DIVERSI	ONERI RIFLESSI	€ 4.528.699,00	€ 4.251.385,37	€ 4.247.600,00		€ 2.609.547,00	€ 2.609.547,00	€ 2.609.547,00
4401	CONTRIBUTI SOCIALI FIGURATIVI					€ 90.000,00	€ 90.000,00	€ 90.000,00
1960	SPESE PER CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO	€ 91.810,59	€ 253.316,10	€ 181.122,66		€ 697.000,00	€ 697.000,00	€ 697.000,00
1961	PERSONALE COMANDATO IN ENTRATA	€ 63.500,00	€ 96.000,00	€ 80.255,87		€ 60.000,00	€ 60.000,00	€ 60.000,00
1962	QUOTE CONCORSO, FONDO LEGGE 336/70	€ 76.758,00	€ 65.000,00	€ 122.000,00		€ 50.000,00	€ 50.000,00	€ 50.000,00
2473	I.N.A.I.L.	€ 196.900,00	€ 195.400,00	€ 194.834,00		€ 140.000,00	€ 140.000,00	€ 140.000,00
3443	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO C.F.P.	€ 150.000,00	€ 145.000,00	€ 166.000,00				
3576	COMPETENZE LAVORATORI TITOLARI DI	€ 108.000,00	€ 67.200,00	€ 15.000,00				
DIVERSI	IRAP	€ 1.464.000,00	€ 1.373.200,00	€ 1.313.000,00		€ 814.193,00	€ 814.193,00	€ 814.193,00
2121	INCARICHI DIRIGENZIALI	€ 107.000,00	€ 107.000,00	€ 112.500,00		€ 240.000,00	€ 240.000,00	€ 240.000,00
1429	BUONI PASTO	€ 204.083,00	€ 399.000,00	€ 306.124,00		€ 210.000,00	€ 210.000,00	€ 210.000,00
3681	CONTRATTI PER CO.CO.CO	€ 95.000,00	€ 240.000,00	€ 216.000,00				
3682	ASSUNZIONI DOCENTI SUPPLENTI	€ 41.152,60	€ 8.000,00	€ 15.676,25				
2465	INTERINALE	€ 394.000,00	€ 133.964,19	€ 137.098,58				
TOTALE SPESA (SOMMA RIGA DA 1 A 15)		€ 24.133.334,19	€ 23.394.746,29	€ 22.801.090,50	€ 23.443.056,99	€ 14.055.009,00	€ 14.055.009,00	€ 14.055.009,00
RECUPERO SOMME PERSONALE COMANDATO PRESSO		-€ 155.191,04	-€ 151.692,49	-€ 122.751,21		-€ 151.692,00	-€ 151.692,00	-€ 151.692,00
SPESA PERSONALE (DIFFERENZA RIGA 16 e 17)		€ 23.978.143,15	€ 23.243.053,80	€ 22.678.339,29	€ 23.299.845,41	€ 13.903.317,00	€ 13.903.317,00	€ 13.903.317,00
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
TOTALE SPESA PERSONALE (DIFFERENZA RIGA 18 e 19)		€ 22.828.160,00	€ 22.083.276,51	€ 21.551.723,08	€ 22.154.386,53	€ 13.358.775,00	€ 13.358.775,00	€ 13.358.775,00

- si sono infine verificati gli ulteriori presupposti di natura normativa richiesti per poter procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, e più precisamente:
 - 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 2017, approvato in via definitiva con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 9 del 4 maggio 2018;
 - la certificazione dei crediti verso la Città metropolitana viene gestita attraverso la corretta tenuta della piattaforma elettronica, come richiesto per effetto dell'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 2018 (deliberazione del Consiglio metropolitano 27 del 21 dicembre 2017), il Rendiconto di gestione 2017 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 9 del 4 maggio 2018), il bilancio consolidato (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 21 del 28 settembre 2018) nonché rispettati i termini nell'invio delle relative informazioni alla banca dati delle pubbliche amministrazioni – BDAP (note prot. 7804, 7796 del 16/01/2018 e 6561 del

15/01/2018 per il bilancio di previsione 2018/20 e 103558 del 18/5/2018, 104693 del 21/5/2018 e 106547 del 22/5/2018, per il rendiconto di gestione 2017, prot. 223436 del 12/10/2018 per il bilancio consolidato), 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 2018, 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 2019 al fine di poter procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo perciò gli stessi dovranno essere puntualmente verificati;
- ai sensi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, convertito con legge 30 luglio 2010, n. 122, le Città metropolitane hanno la possibilità di 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**, esclusi 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, al netto delle assunzioni ex art 90 del d.lgs. n. 267/2000 e s.m.i., già disposte per l'esercizio 2019 (per un valore annuo lordo pari ad euro 137.000) residuano per l'esercizio 2019 euro 1.011.553,05, utilizzabili per ulteriori esigenze;
- in presenza di nuove e non prevedibili situazioni, le citate linee guida ammettono la modifica in corso d'anno del Piano triennale del fabbisogno di personale;
- **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 2019 e ss allocati nel macroaggregato di spesa "redditi da lavoro dipendente" ed "imposte e tasse";

Ritenuto quindi di autorizzare:

- il conforme aggiornamento delle dotazioni organiche (prospetti allegati C e D) approvate con decreto sindacale n. 90 del 29 dicembre 2017, successivamente modificato con decreto n. 28 del 5 aprile 2018, con facoltà di adattamento, senza aumento della spesa stabilita dal presente Piano, alle ulteriori esigenze organizzative che emergeranno nel triennio, attraverso modifiche alla collocazione, alle categorie e profili previsti, fermo il contingente dedotto nella tabella B;
- il reclutamento del personale necessario a soddisfare il fabbisogno individuato con il presente Piano da parte del dirigente addetto alle risorse umane, che opererà con proprie determinazioni nei limiti dei valori finanziari di riferimento ed in base alle indicazioni contenute nelle citate linee guida, individuando, sulla scorta delle esigenze funzionali rappresentate dai dirigenti di riferimento, le procedure selettive ed i requisiti di accesso ritenuti più idonei, ricorrendo:
 - a procedure di mobilità compartimentale ed intercompartimentale;
 - 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), salvo non sia richiesta una professionalità già formatasi;

- a procedure concorsuali con le modalità ammesse dalla vigente normativa, con ricorso, ove occorra, a modalità preselettive esterne ed a tracce o quesiti di tipo problematico;
- a graduatorie di altre P.A. in grado di soddisfare i requisiti richiesti, mediante apposita convenzione, nel rispetto dell'ordine di collocazione dei candidati ancora disponibili, ai sensi dell'art. 3, comma 61, l. n. 350/2003, demandando al dirigente del Servizio risorse umane la redazione, l'approvazione e la sottoscrizione del relativo schema convenzionale;
- per la realizzazione di progetti previsti dalla Comunità Europea od altri enti, all'assunzione a tempo determinato di personale in possesso di specifiche professionalità puntualmente previste e finanziate, anche mediante convenzionamento (con le modalità di cui al precedente alinea) per l'utilizzo di graduatorie della regione, di altri enti pubblici od altri soggetti accreditati, nel rispetto dell'ordine di collocazione dei candidati ancora disponibili, ai sensi dell'art. 3, comma 61, l. n. 350/2003. Lo specifico fabbisogno sarà individuato all'approvazione in sede europea dei connessi progetti, in sede di variazione di bilancio recante l'appostamento delle relative voci in entrata e spesa;
- alla copertura delle aliquote dedicate per legge alle categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, riservatarie di cui al D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66 e come meglio precisate nel DPR 9 maggio 1994, n. 487 utilizzando, nel caso delle categorie protette, i posti vacanti per turn over, anche con conversione alla categoria superiore, adoperando, per sterilizzare il relativo aumento di spesa, i risparmi derivanti dall'anzianità maturata dai cessati;
- alla 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 e 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;
- alla 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, (pari ad oltre 50 anni), 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 del servizio addetto 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.