

Città metropolitana di Bologna

ATTO DEL SINDACO METROPOLITANO

L'anno 2019, il giorno dodici Giugno, alle ore 12:30 presso gli uffici della Città metropolitana, il Vicesindaco FAUSTO TINTI, in sostituzione del Sindaco VIRGINIO MEROLA, secondo quanto previsto dall'art. 34, comma 2, dello statuto della Città metropolitana di Bologna, ha proceduto all'adozione del seguente atto, con l'assistenza del Segretario Generale Dr. ROBERTO FINARDI, ai sensi dell'art. 38, comma 2, del medesimo statuto.

ATTO N.107 - I.P. 1739/2019 - Tit./Fasc./Anno 6.5.6.0.0/29/2018

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE

Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2019-2021. 1° aggiornamento.

Città metropolitana di Bologna
SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2019-2021. 1[^] aggiornamento

IL SINDACO METROPOLITANO

Decisione

1. **Approva**¹ il 1° aggiornamento² al piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) 2019–2021 nel rispetto del bilancio di previsione 2019-2021³ per la funzionalità dei servizi e lo svolgimento delle funzioni istituzionali derivanti da nuove ed impreviste significative necessità, anche conseguenti alla riforma previdenziale ed al riassetto organizzativo⁴ ed alla pianificazione pluriennale⁵ delle attività e degli obiettivi di performance organizzativa⁶, descritti nel Documento Unico di Programmazione 2019 – 2021⁷, nel rispetto dei vincoli e limiti finanziari vigenti in materia;

2. **Approva**⁸ la rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale dipendente, con la declinazione delle categorie, profili e professionalità, che in base ai reali fabbisogni⁹ in termini di risorse umane, sia a tempo indeterminato che flessibile, tiene conto delle linee di indirizzo ministeriali¹⁰, come da **Allegato 1**;

3. **Approva** l'integrazione delle risorse per aggiornare:

a) la copertura dei posti nella piena coerenza con le professionalità necessarie ed emergenti¹¹, adeguate alla nuova organizzazione ed all'esercizio qualificato dei servizi fondamentali prioritari¹², con particolare riferimento per le Aree e per i Settori a tutela dello svolgimento dei compiti istituzionali connessi all'esercizio delle funzioni fondamentali e delegate, dalla Regione Emilia Romagna a seguito del riordino, della Città metropolitana di Bologna, delineando

¹ Fermo restando il piano triennale 2018/2020 e fatto salvo il piano occupazionale 2018, qualora non espressamente modificato dal presente atto, così come definito negli atti del sindaco metropolitano n. 60/2018, n.108/2018, n. 169/2018 e n. 207/2018.

² Si veda atto del Sindaco metropolitano n. 280 del 12/12/2018 di approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale allegato 2 - Sezione Operativa CAP.5.1 al Documento Unico di programmazione 2019/2021 approvato con delibera di Consiglio n.8 del 6/2/2019.

³ Come modificato con variazione di bilancio approvata con Atto Sindacale in data odierna.

⁴ Si vedano Atti del Sindaco metropolitano n.72 del 23/3/2016 concernente l'assetto organizzativo della macrostruttura della Città metropolitana; n. 92 del 16/5/2018 concernente l'approvazione del "Piano di riassetto organizzativo" ; la determinazione n.484 del 23/5/2018 concernente l'approvazione del primo aggiornamento del nuovo ordinamento dei profili professionali del personale dipendente; Atto del Sindaco metropolitano n. 21 del 6/2/2019 di approvazione del Regolamento di organizzazione.

⁵ Si veda delibera di Consiglio metropolitano n. 9/2019 di approvazione del Bilancio di previsione 2019/2021.

⁶ Si vedano Allegato E) al Piano Esecutivo di Gestione 2019/2021, approvato con Atto del sindaco metropolitano n.26 del 6/2/2019 di approvazione del piano performance 2019/2021.

⁷ Si veda delibera di Consiglio metropolitano n. 8 del 6/2/2019 di approvazione del DUP 2019/2021.

⁸ Nel rispetto delle linee di indirizzo emanate con decreto dell'8/5/2018 dal Ministero per la PA pubblicate in G.U. del 27/7/2018 n. 173 che costituiscono principi più che prescrizioni, ai quali comunque gli EE.LL. si devono adeguare.

⁹ Come da comunicazione dei Dirigenti presenti agli atti del Settore Programmazione e gestione risorse, inerenti la ricognizione delle eccedenze di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e l'esatta individuazione delle professionalità necessarie e la tipologia di rapporto.

¹⁰ La dotazione organica è un valore finanziario e si sostanzia in una dotazione di spesa potenziale massima sostenibile.

¹¹ Con descrizione e classificazione delle declaratorie professionali coerenti con l'organizzazione e le esigenze istituzionali.

¹² In attuazione della riforma avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, promossa attraverso l'adozione del Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 75 (G.U. n. 130 del 7.06.2017) in vigore dal 22 giugno 2017.

significativamente il quadro funzionale¹³ e strategico dell'ente, nel rispetto dei vincoli di spesa e di bilancio e compatibilmente con l'evoluzione del piano di riordino e di rivisitazione delle forme gestionali dei servizi, il cui procedimento risulta comunque in continua e progressiva evoluzione;

b) le risorse umane, sia a tempo indeterminato che determinato e flessibile (distacchi, comandi e protocolli di intesa, tirocinii e pratica legale, ecc.), al fine di presidiare l'ottimale esercizio delle funzioni fondamentali¹⁴, il progressivo riordino e la gestione dei servizi correlati alla dinamica programmazione delle complesse funzioni a cui è preposta la Città metropolitana di Bologna, per il ruolo istituzionale di hub regionale che riveste in relazione a funzioni proprie o delegate, da esplicarsi nelle forme di convenzione¹⁵, collaborazione e cooperazione, protocolli di intesa ed accordi¹⁶ indicati dallo Statuto della Città metropolitana¹⁷ ed in coerenza con lo stesso, le linee di mandato e del piano delle performance e compatibilmente con le disponibilità finanziarie di bilancio;

c) le risorse umane e le specifiche professionalità necessarie¹⁸ per dare attuazione a quanto previsto:

- nel Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2019-2021 e dalla delibera CIPE n.75/2017, che assegna alla Città metropolitana 107 milioni di euro del Fondo Sviluppo e Coesione¹⁹ per importanti interventi di Edilizia Scolastica, istituzionale e viabilità, in conformità anche alle priorità assunzionali previste dalla normativa vigente²⁰;
- nella progettazione finanziata da contributi comunitari dell'Unione Europea da risorse statali e regionali²¹.

4. Dà atto che, previa verifica del rispetto di tutti i limiti previsti dalla normativa vigente in materia

¹³ Si veda: art. 3 del CCDI 2017 relativo ai criteri integrativi per la progressione economica all'interno della categoria per il biennio 2017/2018 ai sensi dell'art.5 del CCNL 31/3/1999, dell'art. 9 del CCNL 11/4/2008 e dell'art.23 co.1 e 2 del Dlgs. n. 150/2009; Art. 16 del CCNL 21/05/2018 Comparto Funzioni locali, che disciplina l'istituto della progressione economica all'interno della categoria; l'art. 52 co. 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001; Atto del Sindaco metropolitano n.272 del 5/12/2018 con cui è stata autorizzata la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato integrativo del personale non dirigente della Città metropolitana di Bologna per l'anno 2018; Determina IP 3999/2018 del 13/12/2018 di approvazione della graduatoria dei dipendenti che hanno avuto accesso alla progressione economica orizzontale dall'1/12/2018.

¹⁴ Così come previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56 e dalla L. n.205/2017 art.1 comma 844 "*Ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56*".

¹⁵ A mero titolo esemplificativo si vedano: la Delibera di Consiglio n. 10 del 06-02-2019 di approvazione della Convenzione fra Città Metropolitana di Bologna, Unioni e Comuni dell'area metropolitana bolognese per l'ufficio unico Avvocatura Civica Metropolitana; Atto del Sindaco Metropolitano n. 255 del 28/11/2018 di approvazione della Convenzione tra la Città Metropolitana di Bologna ed il Comune di Bologna per la realizzazione dell'Ufficio Unico - Destinazione turistica per il comando in entrata fino al 2020 dal Comune di Bologna di n.5 unità di personale dipendente a tempo indeterminato.

¹⁶ Artt. 23 bis co.7 del Dlgs. n. 165/2001; art. 30 del Dlgs. n. 267/00; art. 14 CCNL del 22/1/2004; art.15 della L. n.241/90; si veda Atto del Sindaco metropolitano n. 14 del 23-01-2019 per l'Accordo di collaborazione fra il Corpo di Polizia locale della Città metropolitana di Bologna e il Corpo Unico di Polizia locale Unione dei Comuni Valle del Reno, Lavino e Samoggia.

¹⁷ Vedi artt. 19 e seguenti.

¹⁸ Vedi art. 16 c. 1, lett. A bis) e art. 17 del D.lgs. nr. 165/01.

¹⁹ Allegato alla Delibera Cipe n. 75/2017 di assegnazione delle risorse del Fondo per lo sviluppo e la coesione 2014-2020 e del relativo piano operativo.

²⁰ Vedi Legge di Bilancio 2018 nr. 205/17 art. 1 c. 845 "*...omissis...assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica...omissis*".

²¹ Progetto CE22 -SULPiTER di cui 80% da FESR e il rimanente 20% da risorse statali (Fondo di rotazione CIPE); Progetto Convergenze metropolitane di Bologna finanziato dalla PCM nell'ambito del cosiddetto Bando Periferie; risorse statali FSC 2014-2020 ; si veda altresì nota 170.

di assunzioni²², spese del personale²³ e del valore finanziario della vigente dotazione organica²⁴, viene definito il Piano dei Fabbisogni di personale 2019/2021, così come risulta nell'**Allegato 1)**, nelle figure professionali carenti in ogni Settore ed Area²⁵ con rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato²⁶.

5. Approva ed aggiorna il nuovo budget assunzionale²⁷ per il triennio 2019/2021 ed il conseguente piano assunzionale di personale 2019/2021, nei rispettivi contenuti di dettaglio annuale, nel rispetto:

- a) del limite di spesa potenziale massimo della rideterminazione del valore finanziario della dotazione organica²⁸ che resta definito nel rispetto del tetto di cui all'art. 1 co. 421 della L.n. 190/2014 ed all'art. 1 co. 557 L.n. 296/2006 - **Allegato 2)**;
- b) della spesa di personale dipendente²⁹ - **Allegato 3)** al presente atto di esso facente parte

²² Art.91 TUEL; Artt.6 comma 2, 3 e 6; 6 ter comma 5; 33, 34 e 34bis ed art. 35 co.4 del Dlgs. n. 165/2001; art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni; art.10 co. 5 del Dlgs. n. 150/2009; art. 48 comma 1 Dlgs 198/2006; Circolare F.P. n.4/2014; Art.1 co.228 e 234 L. n.208/2015; Circolare F.P. Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n.3/2017; Art.1 commi 844 e 845 della L. n.205/2017; art.9 comma 1 quinquies DL n.113/2016 come modificato da art.1 comma 904 della L. n.145/2018 *"In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo"*; sanzione vigente nel 2019 disapplicata dal 2020 art.1, comma 475 lett.e) della legge n.232/2016 disapplicata da art. 1, comma 823, legge 145/2018; Circolare n. 3/2019 della RGS la mancata trasmissione della certificazione entro il termine perentorio del 31 marzo, in base alla quale costituisce ancora inadempimento, e comporta il divieto di assunzione assoluto; - nel caso in cui la certificazione, sebbene in ritardo, sia trasmessa entro il successivo 30 maggio si applica, nei dodici mesi successivi al ritardato invio, la sanzione del divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato disposizioni di cui all'art. 1, comma 475, lettera e) della legge 232/2016;

²³ Art.1 co.557, 557 bis, 557 ter e 557 quater dell'art.1 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni; artt.2 co.3 D.L. n.101/2013 conv. L. n.125/2013; art.9 co.28 del DL n.78/2010 convertito in L. n.122/2010; art.1 co.723 lett.e) e co.762 della L. n.208/2015; l'art. 3 comma 5 bis del D.L.n.90/2014 (convertito in L.11 agosto 2014 n.114) in base al quale per il contenimento della spesa di personale va assicurato il rispetto al valore medio del "triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione" (quindi triennio 2011/2013).

²⁴ Art.1 co.221 della L. n.208/2015; art.1 co. 421 e co. 429 della L. n.190/2014 nel testo vigente; Circolare Ministero FP n.1/2015; Atto del Sindaco Metropolitan n. 89 del 13/04/2016 IP 733/2016 - CL 6.2.3/1/2016 concernente la rideterminazione della dotazione organica e del corrispondente valore finanziario all'1/1/2016; atti del Sindaco Metropolitan n.53 del 25/2/2015 - ip 651/2015 e n.76 del 18/03/2015 - ip 1053/2015; Atto del Sindaco Metropolitan n.123 del 21/6/2017 concernente la rideterminazione della dotazione organica e del corrispondente complessivo valore pari ad €.17.566.883,57.

²⁵ Per risorse umane e specifiche professionalità necessarie art. 16 c. 1, lett. A bis) e art. 17 del D.lgs. nr. 165/01.

²⁶ Tali assunzioni trovano luogo nell'ente, al momento, per le seguenti fattispecie: esigenze sostitutive dell'organico (esigenze imprevedibili ed eccezionali) oppure per la realizzazione di progetti finanziati con fondi UE; Statali; Regionali o privati; art.90 D.Lgs.n.267/2000 (esigenze di diretto supporto all'attività del Sindaco); art.110 del D.Lgs.n.267/2000 (due posti dirigenziali in dotazione organica).

²⁷ La capacità assunzionale 2019 è definita dall'articolo 3 del decreto-legge 90/2014 convertito in L.11 agosto 2014 n.114 per cui la facoltà ad assumere è fissata nella misura del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente e dell'anno in corso, come previsto dall'art.14 bis del DL n.4/2019 convertito in L. n.26/2019; CdC Sez Autonomie n. 25/2017; Il comma 845 dell'art.1 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 stabilisce che, a decorrere dal 2018, le città metropolitane possano procedere ad assunzioni di personale nella misura del 100% delle cessazioni relative all'anno precedente, nel rispetto del limite di spesa complessivo della dotazione organica e se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20% delle entrate correnti.

²⁸ Vedi Art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 e art. 1 co. 844 della L. n.205/2017; Atto del Sindaco Metropolitan n.89 del 13/04/2016 concernente la rideterminazione della dotazione organica e del corrispondente valore finanziario all'1/1/2016; atti del Sindaco Metropolitan n.53 del 25/2/2015 e n.76 del 18/03/2015; Atto del Sindaco Metropolitan n.123 del 21/6/2017 concernente la rideterminazione della dotazione organica e del corrispondente complessivo valore pari ad €.17.566.883,57; nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della spesa e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

²⁹ Art.1 co. 557 e ss. della Legge n. 296/2006, per assicurare la riduzione della spesa del personale di cui all'art.1 co.557 e ss. della Legge n.296/2006 ad un parametro temporale fisso e immutabile, individuato nel valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell'art.3, comma 5-bis, del d.l. n.90/2014 conv. in L. n.114/2014, ossia del triennio 2011/2013, caratterizzato da un regime vincolistico-assunzionale e di spesa più restrittivo CFR deliberazione Corte dei Conti n. 16/SEZAUT/2016/QMIG e Corte dei Conti Sez.Autonomie

integrante e sostanziale;

c) del tetto di spesa pari al 100 per cento della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, per assunzioni a tempo indeterminato³⁰ e della spesa per cessazioni dal servizio del personale di ruolo e dirigente³¹ programmate nella corrente annualità³², fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle effettive cessazioni che producono il relativo turn-over. La percentuale del turn over previsto pari al 100% delle cessazioni avvenute nell'anno precedente è applicata anche per le cessazioni intervenute nell'anno in corso, precisando che i reclutamenti avverranno solo nel caso in cui alla previsione di cessazione segua quella della cessazione effettiva di personale - **Allegato 4**).

d) del tetto delle spese complessive di personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, in misura non superiore al 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III³³ - **Allegato 5**) al presente atto di esso facente parte integrante e sostanziale;

e) del tetto di spesa per personale dipendente con rapporto di lavoro flessibile³⁴ - **Allegato 6**) al presente atto di esso facente parte integrante e sostanziale;

f) della residua capacità assunzionale³⁵ dinamica non utilizzata connessa al triennio precedente 2016/2018³⁶ su cessazioni di personale dipendente e dirigente nel quinquennio 2013/2017³⁷ così come risulta nell'**Allegato 4**);

g) del tetto di spesa per incarichi di lavoro autonomo professionale³⁸, regolarmente previsto in allegato al Bilancio di Previsione;

6. **Dà atto che** la spesa di cui al budget assunzionale 2019/2021 trova la necessaria copertura

n.25/2014/QMIG (richiamata dalla n.27/SEZAUT/2015/QMIG).

³⁰ Vedi nota 29.

³¹ Il comma 224 dell'art.1 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 esclude l'applicazione della disposizione al personale dirigenziale delle città metropolitane e delle province adibito all'esercizio delle funzioni fondamentali, per il quale restano validi i limiti previsti dall'articolo 3, comma 5, del Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114 (80% della spesa di personale cessato nel 2016 per le assunzioni 2017 e il 100% delle spese del personale cessato nel 2017 per l'anno 2018). Il comma 228 disapplica l'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014 per gli anni 2017 e 2018 e prevede che negli anni 2016-2018 l'assunzione di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale è consentito nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Si evidenzia che i limiti al turn over, introdotti dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, comma 228, della Legge n. 208/2015) sono superati per il 2018 se è rispettato il rapporto del 20% tra spesa di personale ed entrate correnti. Dal 2019 riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, per cui la capacità assunzionale è pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente e delle cessazioni dell'anno in corso.

³² Si veda art.14 bis del DL n.4/2019 convertito in L. n.26/2019.

³³ Vedi art. 1 comma 845 della Legge di Bilancio 2018, n.205/2017.

³⁴ Art.9 comma 28 del DL n.78/2010 conv. in L. n. 122/2010 così come modificato dall'art. 16, comma 1-quater del **DL 24 giugno 2016, n. 113** convertito con modificazioni dalla L. 7/8/ 2016, n. 160.

³⁵ Art.23 comma 4 del Dlgs. n. 175/2017; CdC Sez. Aut. n. 25/2017 per l'utilizzo nel 2018 dei residui da cessazioni; L. n.205/2017 art.1 comma 845 "*Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014*".

³⁶ Non ci avvale dell'art. 14 bis del D.L. nr. 4/2019 in attesa di orientamenti giurisprudenziali in materia.

³⁷ Con l'art. 14 bis del DL n. 4/2019 convertito in L. n.26/2019 le capacità assunzionali non utilizzate nei precedenti tre anni sono state estese a cinque, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, con decorrenza dalla data di entrata in vigore della legge di conversione. La possibilità di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente deve intendersi limitata, nella fase di prima attuazione, al periodo compreso tra l'anno 2014 e l'anno 2019, senza possibilità di attingere a residui di annualità precedenti. Si ricorda come recentemente i giudici contabili (Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo, deliberazione n. 26/2019) abbiano permesso l'utilizzo dei resti non spese negli anni precedenti anche qualora non inseriti nel piano triennale dei fabbisogni negli anni precedenti. Per i blocchi assunzionali nel tempo vigenti a carico delle ex Province la capacità assunzionale residua decorre dal 2016.

³⁸ Art.7, co.6 del D.Lgs.n.165/2001; art.6 co.7 del D.L. n.78/2010 convertito in L.n.122/2010. L'art.46, D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n.133, ha innovato l'art.3, co.55, L. n. 244/2007, facendo riferimento, riguardo ai limiti di conferibilità degli incarichi a soggetti esterni all'amministrazione, "alle attività istituzionali stabilite dalla legge o previste nel programma approvato dal Consiglio", ed il successivo comma 56, prevedendo che il limite annuo di spesa per incarichi di collaborazione "è fissato nel bilancio preventivo".

finanziaria negli stanziamenti attuali del Bilancio 2019/2021, assicurata anche attraverso l'utilizzo di fondi nazionali specifici³⁹ e di natura europea come specificati nell'**Allegato 7)** al presente atto, ove vengono indicate le unità destinate alla progettazione con finanziamenti esterni.

7. **Prende atto** che questa Amministrazione:

a) ha individuato le carenze di professionalità da assegnare alle funzioni fondamentali e di staff derivanti dalla progressiva implementazione delle attività⁴⁰ svolte a favore del territorio e delle istituzioni locali, al significativo effettivo e prevedibile turn over⁴¹ di personale, anche derivante dalla recente riforma previdenziale, ed alle attività ed adempimenti inerenti la gestione dei flussi finanziari, rendicontazione e certificazione dei progetti finanziati con risorse provenienti dall'Amministrazione centrale, locale e/o comunitaria;

b) nelle more del rinnovo della convenzione⁴² con la Regione Emilia Romagna⁴³, preso atto del rientro entro il 31/12/2019 in sede regionale di n. 5 dipendenti in distacco funzionale⁴⁴ a cui si aggiunge n.1 dipendente di prossima cessazione, è opportuno provvedere fin d'ora alla previsione di assunzione di personale a tempo indeterminato da assegnare per n. 2 unità, di cui nr. 1 per la surroga di un dipendente in corso di pensionamento, all'Area Sociale e n. 4 unità all'Area Sviluppo Economico, al fine di adeguare il proprio organico per dotarsi stabilmente di personale proprio, prioritariamente tramite mobilità volontaria con trasferimento per passaggio diretto. Tali assunzioni verranno definitivamente realizzate con la sottoscrizione della convenzione stessa subordinatamente agli aspetti finanziari correlati⁴⁵ - **Allegato 8)**.

c) in esito alla riorganizzazione della macro struttura organizzativa avviata dal 2016, così come perfezionata⁴⁶ nel corso dell'anno 2018 ed ancora in corso di perfezionamento, ha effettuato:

- una puntuale verifica delle singole posizioni dirigenziali, con un esame delle funzioni fondamentali ed essenziali ivi assegnate;
- la pesatura delle posizioni organizzative disciplinata⁴⁷ alla luce delle recenti disposizioni contrattuali del Comparto Funzioni Locali 2016/2018⁴⁸;
- l'introduzione di indennità per l'esercizio di rilevanti, particolari e specifiche attività

³⁹ Allegato alla Delibera Cipe n. 75/2017 di assegnazione delle risorse del Fondo per lo sviluppo e la coesione 2014-2020 e del relativo piano operativo.

⁴⁰ Il comma 89 dell'art.1 della Legge 7 aprile 2014, n. 56, con riferimento alle province, le cui funzioni sono comunque di competenza delle città metropolitane, prevede che lo Stato e le regioni, secondo le rispettive competenze, possano attribuire altre funzioni, in attuazione dell'articolo 118 della Costituzione, al fine di conseguire le seguenti finalità: individuazione dell'ambito territoriale ottimale di esercizio per ciascuna funzione; efficacia nello svolgimento delle funzioni fondamentali da parte dei comuni e delle unioni di comuni; sussistenza di riconosciute esigenze unitarie; adozione di forme di esercizio tra gli enti territoriali coinvolti nel processo di riordino, mediante intese o convenzioni.

⁴¹ Derivante dalle novità legislative introdotte dalla L. n. 26/2019 in materia previdenziale, con il trattamento di pensione anticipato "quota 100" ed altre disposizioni in materia pensionistica per il triennio 2019/2021.

⁴² Art. 30 del TUEL; Art.30 comma 2-sexies del Dlgs. n.165/2001: "*Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonche' il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto.*"; si veda Comunicazione PG n. 22458/2019 del 9/4/2019 inviata alla R.Emilia-Romagna per i provvedimenti relativi al fabbisogno inerente le funzioni trasferite; comunicazione R.Emilia-Romagna PG. n.22946/2019 del 10/4/2019.

⁴³ La Regione Emilia-Romagna con l'art.26 della LR 24/2018 "Esercizio di funzioni conferite con la legge regionale n. 13 del 2015" ha previsto di finanziare dall'1/1/2019 direttamente le funzioni trasferite a ciascun ente al fine di permettere la programmazione delle risorse umane necessarie a garantire la sostituzione del personale distaccato; si veda altresì comunicazione della Regione Emilia-Romagna – Direzione Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni ns. PG n. 22946 del 10/4/2019.

⁴⁴ Il comma 427 dell'art.1 della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, prevede che le regioni e i comuni, in caso di delega o di altre forme, anche convenzionali, di affidamento di funzioni agli enti di area vasta o ad altri enti locali, dispongano contestualmente l'assegnazione del relativo personale con oneri a carico dell'ente delegante o affidante, previa convenzione con gli enti destinatari.

⁴⁵ Si veda Legge Regione Emilia-Romagna n.24 del 27/12/2018. Disposizioni collegate alla legge regionale di stabilità per il 2019 con particolare riferimento all'art. 26 "Esercizio di funzioni conferite con la legge regionale n. 13 del 2015".

⁴⁶ Si veda nota 3.

⁴⁷ Si veda atto del Sindaco metropolitano n.66 del 17/4/2019 di approvazione delle modifiche al Regolamento per l'ordinamento degli uffici e servizi.

⁴⁸ Si veda art.16 comma 2 del CCNL del 21/5/2018; Art.8 del CCDI del 7/11/2018 PG n. 61276 del 7/11/2018.

caratterizzate da significative responsabilità⁴⁹;

- la puntuale regolamentazione della mobilità e dei concorsi interni.

E' altresì necessario un continuo aggiornamento del contesto organizzativo alla luce delle presunte cessazioni dal servizio delle figure dirigenziali e di personale dipendente a tempo indeterminato per assicurare la necessaria continuità e stabilità all'ente, in particolar modo nelle funzioni fondamentali.

d) l'aggiornamento al piano triennale conferma le assunzioni obbligatorie⁵⁰ previste nell'ambito della Convenzione sottoscritta dalla Dirigente del Settore Programmazione e Gestione e risorse e dal Dirigente dell'Agenzia Regionale per il lavoro dell'Emilia Romagna⁵¹. L'Amministrazione si impegna ad inserire, nel rispetto della quota d'obbligo, la riserva per i disabili⁵² e per le eventuali altre categorie riservatarie⁵³ nelle procedure concorsuali⁵⁴ che lo consentano oppure ricorrere allo scorrimento di graduatorie, qualora siano presenti concorrenti dichiarati idonei, che appartengono alle categorie riservatarie di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68 nel testo vigente⁵⁵;

e) si prevede l'assunzione di n.3 unità di personale dipendente da assegnare all'Istituzione „G.F. Minguzzi“ e di n. 1 unità di personale dipendente assegnato all'Area Sviluppo Sociale, per garantire la necessaria continuità nelle attività delle Istituzioni;

f) si individua la dotazione necessaria alla gestione delle attività dell'Istituzione Villa Smeraldi;

g) si procederà ad avviare gli eventuali comandi temporanei nel limite massimo di 36 mesi per le specifiche motivazioni evidenziate dai Dirigenti competenti e connesse al necessario regolare andamento delle peculiari attività affidate come evidenziate nei documenti di programmazione pluriennale dell'ente e nel piano della performance.

h) a seguito delle richieste degli enti, la Città metropolitana di Bologna potrà valutare di svolgere un ruolo più attivo sul territorio nella gestione delle gare d'appalto dei lavori pubblici,

⁴⁹ Si veda art. 70-quinquies del CCNL del 21/5/2018; Art.10 del CCDI del 7/11/2018 PG n. 61276 del 7/11/2018.

⁵⁰ Al fine di ottemperare alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68. Gli articoli 3 e 4 definiscono la quota di assunzione dei lavoratori appartenenti alle categorie protette in base all'entità dimensionale del datore di lavoro privato o pubblico. La quota d'obbligo, pari al 7% dell'organico, deve essere calcolata sulle unità di personale effettivamente dipendente.

⁵¹ Si veda lettera di trasmissione dello schema di convenzione P.G. 18867 del 27/03/2017; determina dell'11/9/2018_IP/ANNO 2514/2018 di approvazione della graduatoria finale del concorso pubblico per n.3 posti di Istruttore Amministrativo Contabile cat.C interamente riservato alle categorie protette di cui alla L. 68/99 ed in subordine n.1 posto riservato ai volontari in ferma delle Forze Armate, ove si evince la graduatoria finale con due soli vincitori, di cui uno riservatario delle forze armate. Si veda altresì rinuncia all'assunzione a tempo indeterminato dell'altro vincitore riservatario ai sensi della L. n.68/1999 presente agli atti del Settore Programmazione e gestione risorse; Determina n.169 del 25/2/2019 di approvazione della convenzione con Agenzia per il Lavoro Regione Emilia-Romagna avente ad oggetto il programma di inserimento lavorativo delle persone disabili.

⁵² Art.6, comma 6 del Dlgs. n. 165/01.

⁵³ Riserva ai congedati e volontari delle forze armate ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. nr. 8/2014 e art. 1014 e 678 c. 9 del D.Lgs. n. 66/2010 e riserva per le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata art. 1 L. 407/98.

⁵⁴ In graduatoria finale del concorso per n. 4 posti di Tecnico esperto in pianificazione strategica nessun idoneo era riservatario appartenente alle categorie protette di cui alla L. n. 68/1999 o in subordine della riserva ai volontari in ferma breve e ferma prefissata delle forze armate (Dlgs. n. 66/2010); in corso di espletamento concorso pubblico per esami per assunzione a tempo determinato di n. 3 unità di Amministrativo Contabile cat. D di cui n.1 unità riservato alle categorie protette ed in corso di pubblicazione avviso di mobilità volontaria per n.6 posti di istruttore amministrativo cat. C di cui n.3 posti riservati alle categorie protette. Con l'art.14bis del DL n.4/2019 convertito in L. n.26/2019 sono ammesse anche facoltativamente le assunzioni di soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio, quali disabili (ex artt. 3 e 18 della legge 68/1999) e vittime del terrorismo e della criminalità organizzata o loro familiari (ex art. 1 l. 407/1998), sebbene collocati oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso. Tali assunzioni avvengono entro i limiti percentuali previsti dalla normativa vigente in materia e comunque in via prioritaria rispetto alle Convenzioni previste dall'art. 11 della l. 68/1999.

⁵⁵ Tali assunzioni non rientrano tra le quote di capacità assunzionale, né nel calcolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.

degli appalti e contratti, in qualità di centrale unica di committenza/stazione appaltante, secondo quanto previsto all'art. 18 dello Statuto e dalla Convenzione quadro per la collaborazione istituzionale fra Città metropolitana, Unioni e singoli Comuni dell'area bolognese rinnovata nel 2016.

8. **Precisa** che il fabbisogno espresso per gli anni 2020 e 2021 è definito sulla base dell'aggiornamento dei Documenti di Programmazione e delle cessazioni di personale che presumibilmente si verificheranno, anche a seguito delle recenti modifiche alla normativa sui pensionamenti;
9. **Dà atto** che il presente provvedimento sarà trasmesso alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, ed alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del vigente C.C.N.L.;
10. **Prende atto** che il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere⁵⁶ favorevole con riferimento al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni⁵⁷;
11. **Autorizza il Dirigente del Settore Programmazione e gestione risorse** all'adozione di tutti gli atti funzionali alla realizzazione delle assunzioni di personale di cui ai punti precedenti ed a provvedervi nei limiti di bilancio, di spesa e delle norme sul pubblico impiego:
 - all'inoltro del presente provvedimento alla PCM Dip. F.P. attraverso il sistema informativo⁵⁸ del MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
 - alla pubblicazione sul sito web della Città metropolitana di Bologna;
 - all'attivazione di procedure di interscambio di personale dipendente, ricorrendone i presupposti, nel rispetto del principio di neutralità⁵⁹ della mobilità di personale⁶⁰ e della normativa e disciplina vigente in materia.
12. **Precisa che** il presente aggiornamento della programmazione triennale potrà essere rivisto, senza il ricorso ad ulteriori provvedimenti specifici, non violando la struttura del presente PTFP 2019/2021 e non rendendosi necessaria una sua espressa modifica:
 - a) a seguito di interventi legislativi che intervengano sulle fasi preliminari al reclutamento di personale ed i procedimenti selettivi;
 - b) all'esito di mobilità volontarie ed a nuove diverse esigenze, derivanti da cessazioni previa valutazione organizzativa della Direzione Generale circa la permanenza dell'esigenze di copertura del posto e previa verifica circa l'utilizzo della capacità assunzionale, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella Pubblica Amministrazione;
 - c) su richiesta dei Dirigenti competenti di procedere all'assunzione di unità di personale di categoria inferiore o di diverso profilo professionale rispetto a quanto indicato, con altra tipologia contrattuale, esclusivamente in riduzione o ad invarianza della spesa, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti, tetti e modalità previsti dalle norme vigenti in materia di personale dipendente e compatibilità finanziarie e di bilancio;
 - d) per imprevedibili esigenze di lavoro flessibile, eventualmente anche mediante

⁵⁶ Vedi Verbale nr. 20 del 6/06/2019, P.G. nr. 36329 del 10/06/2019.

⁵⁷ Art. 19 co. 8 della L. n.448/2001.

⁵⁸ Art. 6 ter del Dlgs. n.165/2001 comma 5 „Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalita' definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani e' effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, e' fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. „

⁵⁹ Art.1 co.47 della L. n. 311/2004.

⁶⁰ Vedi Art. 30, comma 2, d.lgs. 165/2001 e l'art. 16, comma 1 ter, del D.L. n. 113/2016 (convertito in Legge 07.08.2016 n. 160).

somministrazione di lavoratori dipendenti, qualora la spesa risulti compatibile con il fabbisogno e con il tetto di spesa al lavoro flessibile dell'anno 2009, solo se non comportano aumenti di spesa nè variazioni sostanziali al DUP 2019/2021, al Bilancio di Previsione 2019/2021 ed al presente piano, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti, tetti e modalità previsti dalle norme vigenti;

13. **Si concluderà** il percorso istituzionale previsto con la Regione Emilia Romagna in riferimento al superamento dell'istituto del distacco del personale assegnato alle funzioni conferite all'Area Sviluppo Economico e Sviluppo Sociale.

Motivazioni

Si richiamano le disposizioni in materia di pianificazione triennale del fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni⁶¹, con la precisazione che il presente piano triennale del fabbisogno di personale è stato redatto tenendo conto delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche".⁶²

- al fine di assicurare le peculiari esigenze di funzionalità dell'ente e l'ottimizzazione delle risorse disponibili, a garanzia di una maggiore efficienza nel funzionamento dei servizi, spetta agli organi di vertice delle amministrazioni la programmazione triennale del fabbisogno di personale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio⁶³;

- l'aggiornamento alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale viene adottata in coerenza con gli strumenti di pianificazione strategica metropolitana e di programmazione economico-finanziaria, che trovano nell'Intesa Quadro e nei successivi accordi attuativi ed integrativi, sottoscritta tra Regione Emilia Romagna e Città metropolitana di Bologna, lo strumento precipuo per la definizione del ruolo della stessa Città metropolitana;

- la riforma del sistema contabile degli enti locali⁶⁴ ha introdotto il Documento Unico di Programmazione, che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione fra i quali la programmazione del fabbisogno di personale.

I vincoli assunzionali di cui all'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché quelli previsti dall'art.1, comma 845, della L. n. 205/2017, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo⁶⁵.

Si tiene presente che le attuali normative prevedono il cumulo dal 2014/2018 delle facoltà assunzionali⁶⁶ per un arco temporale non superiore a cinque anni⁶⁷, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile⁶⁸, integrato⁶⁹ dalla possibilità di utilizzare a tal fine anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al

⁶¹ Art.35, comma 4, e art.6, commi 1° e 4°-bis, del Dlgs. n. 165/2001; art. 39, 1° comma, della Legge n. 449/1997; artt. 89, 5° comma, e 91 del Decreto Legislativo n. 267/2000; D.Lgs. 25/05/2017 n. 75 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; Vedi D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 dl 7/06/2017).

⁶² Vedi il Decreto del Dipartimento della funzione pubblica dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. nr. 173/2018 del 27/07/2018.

⁶³ Art. 39 della Legge 27.12.1997 n. 449; Art. 6 D.Lgs. 165/01; art. 1 co 557 quater L. 296/06

⁶⁴ Dlgs n.118 del 23 giugno 2011, D.P.C.M. 28 dicembre 2011, D.Lgs. 10 agosto 2014, n. 126.

⁶⁵ Si veda art. 3, comma 6, D.L. 90/2014 convertito con modificazioni, dalla Legge n. 114/2014.

⁶⁶ Per cessazioni di personale 2013/2017.

⁶⁷ Previsto dall'art.14bis del DL n.4/2019 convertito in L. N 26/2019 e l'introduzione del nuovo comma 5 sexies all'art.3 del DL n.90/2014 che prevede la possibilità di computare ai fini della determinazione della capacità assunzionali per ciascun anno sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente sia quelle previste nella medesima annualità, fermo restando che in quest'ultimo caso le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn over.

⁶⁸ Nei termini e nelle modalità definite dalla Corte dei Conti Sezioni Autonomie con la delibera n. 27/2014.

⁶⁹ Dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015 convertito in L. n. 125/2015.

quinquennio precedente⁷⁰; tuttavia non si ritiene prudente avvalersi di tale facoltà data la peculiarità delle norme di riordino istituzionale che hanno coinvolto gli Enti di Area Vasta. Il decreto ministeriale⁷¹ approva le «*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*»⁷² che, come viene precisato nello stesso documento, non devono essere intese come disposizioni che hanno un carattere vincolante per le amministrazioni locali e regionali. Ovviamente, le indicazioni devono invece essere applicate in modo preciso laddove discendono direttamente dal dettato legislativo.

La presente programmazione dei fabbisogni⁷³ aggiorna⁷⁴ il fabbisogno del triennio 2019-2021, costituisce modifica ed aggiornamento al DUP 2019/2021, per confluire successivamente nel Documento unico di programmazione (DUP 2020/2022).

Nell'anno 2019 le Città' Metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale, a tempo indeterminato, complessivamente corrispondenti ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, e quelle in corso d'anno effettive e potenziali, 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, sempre nel rispetto dei limiti di spesa vigenti⁷⁵.

A questo proposito è stata calcolata la spesa della dotazione organica stimata al 1 maggio 2019 costituita come segue: è stato individuato il personale dipendente in servizio alla stessa data, detratte le cessazioni previste fino alla fine dell'anno, secondo quanto ad oggi conosciuto e sommate le assunzioni con contratto a tempo indeterminato e quelle a tempo determinato, già previste nel piano di fabbisogno triennale 2018/2020 in corso di perfezionamento e le ulteriori necessità stimate in servizio all'1/1/2019, con proiezione della spesa annua.

Per il calcolo della spesa di personale e la verifica del rispetto:

- 1) dello specifico tetto⁷⁶ derivante dalla riforma istituzionale⁷⁷, si rinvia all'**Allegato 2)** che tiene conto anche dei dipendenti della Città Metropolitana con contratto di lavoro dirigenziale a tempo determinato⁷⁸;
- 2) del limite⁷⁹ di spesa complessiva si riportano i dati calcolati in sede di variazione di bilancio 2019/2021, che tengono conto anche delle nuove assunzioni finanziate sull'annualità in corso e delle cessazioni al momento conosciute o previste. Inoltre, al fine di rendere omogenea la comparazione delle spese, la media del triennio 2011-2013 è stata quindi ridotta del 30%⁸⁰.

⁷⁰ Come già precedentemente avveniva il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015 convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2015, n. 125, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla Legge n.114/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni (delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015).

⁷¹ Del Ministero della Funzione Pubblica 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 173 del 27 luglio 2018.

⁷² Previste dagli articoli 6 e 6-ter, del dlgs 165/2001, così come modificato del Dlgs. n. 75/2017.

⁷³ Di cui al Dlgs. n.75/2017.

⁷⁴ Per il principio tempus regit actum, quindi, gli atti di programmazione «vecchia maniera» non possono considerarsi adottati in violazione delle nuove linee di indirizzo ancora non efficaci, a tal proposito si veda paragrafo 2.3 "sanzioni" delle Linee di indirizzo dell'8/5/2018 visto che «sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati.

⁷⁵ Definiti dalla Legge n. 190 del 2014, art.1 Comma 421. "*La dotazione organica delle città' metropolitane e delle province delle regioni a statuto ordinario e' stabilita, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, in misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, ridotta rispettivamente, tenuto conto delle funzioni attribuite ai predetti enti dalla medesima legge 7 aprile 2014, n. 56, in misura pari al 30 e al 50 per cento e in misura pari al 30 per cento per le province, con territorio interamente montano e confinanti con Paesi stranieri, di cui all'articolo 1, comma 3, secondo periodo, della legge 7 aprile 2014, n. 56. Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, i predetti enti possono deliberare una riduzione superiore. Restano fermi i divieti di cui al comma 420 del presente articolo. Per le unita' soprannumerarie si applica la disciplina dei commi da 422 a 428 del presente articolo.*"

⁷⁶ Di spesa di cui all'art. 1, comma 421, della legge n. 190/2014.

⁷⁷ L. n. 56/2014 e legge regione Emilia-Romagna n.13/2015.

⁷⁸ Art. 110 del TUEL.co. 1.

⁷⁹ Di cui all'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5bis, del DL90/2014.

⁸⁰ Percentuale di riduzione obbligatoria prevista dal comma 421 della legge di stabilità per l'anno 2015.

Dal prospetto di sintesi **Allegato 3)** emerge l'assenza di criticità anche in merito al rispetto di tale tetto "teorico" di spesa.

Lo stato di attuazione del Piano di fabbisogno 2018/2020, per la parte non ancora realizzata e in corso di conclusione, prevede nel corso dell'anno 2019 quanto segue:

- 1) assunzioni con contratto a tempo indeterminato, da effettuare mediante ricostituzione del rapporto di lavoro; per mobilità per interscambio/obbligatoria/volontaria o attingendo da graduatorie di altri Enti o concorso pubblico;
- 2) assunzioni/proroghe di rapporti di lavoro subordinato con contratti a tempo determinato;
- 3) assunzioni a termine con contratto di formazione lavoro, con possibile trasformazione al termine del periodo di inserimento, previa relazione conclusiva ad attestazione dell'attività svolta e dei risultati formativi conseguiti dal dipendente.

Si precisa che è autorizzato lo scorrimento delle graduatorie per mobilità volontaria a copertura di posti che si rendessero vacanti per cessazioni improvvise o per motivata mobilità in uscita; sono inoltre valutate positivamente le cosiddette "mobilità a compensazione per interscambio" fra dipendenti della stessa categoria e profilo con enti del comparto o ricompresi nel DPCM 26 giugno 2015 di definizione delle tabelle di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione del personale non dirigenziale.

Le modifiche al PTFP 2019/2021 sono state apportate nel rispetto del principio di razionalizzazione ed invarianza della spesa complessiva, per gli inevitabili ulteriori continui e progressivi adeguamenti delle risorse, in relazione allo sviluppo delle funzioni, alle Intese attuative⁸¹ ed alle scelte istituzionali necessarie ed adeguate alle esigenze metropolitane, per lo svolgimento del ruolo centrale affidato alla Città metropolitana, nel sistema territoriale regionale finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali. Nell'ambito dell'evoluzione organizzativa e della complessità procedimentale, si osserva il diffuso necessario potenziamento del personale con significativa e specifica specializzazione professionale.

Negli ultimi anni si è registrato un significativo calo di personale tra gli addetti alla viabilità stradale, che si sta confermando anche nei restanti settori ed aree per gli anni a venire, sia per l'età anagrafica dei dipendenti, sia per le nuove possibilità di pensionamento introdotte dalla riforma della disciplina previdenziale, inducendo un forte impulso alla riorganizzazione ed al reclutamento di personale, a garanzia del buon andamento dell'amministrazione.

La natura "federata" della Città metropolitana, quale soggetto al servizio delle Unioni di Comuni e dei Comuni per realizzare maggiori livelli di efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi, incide altresì significativamente nella programmazione della struttura, che dovrà risultare estremamente dinamica, flessibile ed in continua evoluzione per aderire alle sempre emergenti attese istituzionali della comunità amministrata, evitando la duplicazione di uffici come realizzato negli accordi di collaborazione, protocolli, accordi, intese e convenzioni per l'esercizio unitario di attività e la realizzazione di progetti comuni già stipulati ed in corso di perfezionamento con le amministrazioni pubbliche⁸² del territorio (Comuni ed Unione di Comuni).

Mediante convenzione⁸³ e previo assenso dell'ente di appartenenza, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, è possibile assegnare temporaneamente⁸⁴, con il consenso dei lavoratori interessati, personale ad altri enti oppure da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto

⁸¹ Previste dall'Intesa generale quadro sottoscritta il 13/01/2016 con la Regione Emilia-Romagna.

⁸² Di cui all'art.1 comma 2 del Dlgs. n. 165/2001.

⁸³ Art. 14 del CCNL Comparto Regioni autonomie locali 22/1/2004; art.30 del TUEL; art.15 L. n.241/90.

⁸⁴ Si veda art.1 comma 124 della legge di bilancio 2019 L. n.145 del 30/12/2018.

funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo⁸⁵.

L'assegnazione alla Città metropolitana di importanti risorse economiche per investimenti sul territorio metropolitano, già previsti nella programmazione e nel P.E.G. 2019/2021 dell'Ente⁸⁶, comporta un aumento dei fabbisogni di personale dipendente della Città metropolitana per assicurare la gestione efficiente ed ottimale ed un puntuale presidio amministrativo-contabile delle risorse stesse.

Risulta quindi opportuno adeguare ed aggiornare, con il presente atto, la programmazione di indirizzo ed il budget assunzionale a disposizione dei fabbisogni di personale triennale 2019/2021 nelle specifiche annualità, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili e compatibili con la capacità finanziaria dell'ente adeguando, per quanto compatibile, gli assetti organizzativi.

Si ritiene pertanto che la Città metropolitana di Bologna, per assicurare lo svolgimento dei propri compiti istituzionali, nell'ambito della propria autonomia organizzativa⁸⁷ riconosciuta dalla norma, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e delle funzioni attribuite, possa procedere alla quantificazione del budget assunzionale da dedicare al fabbisogno triennale di personale dipendente 2019/2021, nel rispetto dei vincoli di razionalizzazione⁸⁸ e contenimento finanziari, della spesa del personale, della spesa per lavoro flessibile⁸⁹ e degli incarichi occasionali e delle consulenze di lavoro autonomo⁹⁰.

La programmazione gestionale in attuazione delle disposizioni statutarie avverrà:

- con l'obiettivo di aggiornare il contesto organizzativo in coerenza con le mutate esigenze istituzionali, nel rispetto del limite di spesa teorico della dotazione organica;
- in coerenza con il P.E.G. 2019/2021 ed il Piano della performance, in armonia con gli obiettivi generali dell'ente e gestionali ivi contenuti e di erogazione di migliori servizi alla collettività;
- con l'introduzione delle nuove professionalità derivanti dal mutato contesto istituzionale, normativo, organizzativo⁹¹ e contrattuale⁹² di riferimento.

Si dà atto:

- della Convenzione⁹³ a firma della Dirigente del Settore Programmazione e Gestione risorse e della Dirigente dell'Agenzia Regionale per il lavoro dell'Emilia Romagna per la definizione delle modalità di copertura della quota riservata al personale appartenente alle categorie protette⁹⁴;
- anche per l'anno 2019 e seguenti, nelle procedure concorsuali pubbliche sarà prevista la riserva ai disabili, al fine di procedere alla copertura dei posti previsti dalla convenzione stessa, in quanto le procedure dal 2017 ad oggi attivate e concluse non hanno prodotto il

⁸⁵ La convenzione definisce altresì il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004.

⁸⁶ Vedi note 5 e 6.

⁸⁷ Artt. 89 e 91 del TUEL n. 267/2000 e art.6 del Dlgs. n. 165/2001 e s.m.i.; secondo quanto espresso dal Consiglio di Stato – Sez. V nella sentenza n. 4072 del 25/06/2010, l'atto di programmazione del fabbisogno del personale ha carattere generale, è atto di organizzazione e quindi non richiede una specifica motivazione, è per sua natura flessibile rispetto alle sopravvenute esigenze.

⁸⁸ Si veda art. 2 comma 10 del DL n. 95/2012 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135.

⁸⁹ Art. 50 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/5/2018; art. 9 co.28 DL n. 78/2010 conv. In L. n. 122/2010.

⁹⁰ Citati negli artt. 7 e 36 del Dlgs. n.165/2001; nel limite di cui all'art.46 del DL n.112/2008 convertito in L. n.133/2008.

⁹¹ Si veda nota 4.

⁹² Si veda CCNL 2016/2018 comparto Funzioni locali del 21/5/2018; Contratto collettivo decentrato PG n. 68339 del 7/12/2018.

⁹³ Vedi art. 11 L. nr. 68/1999 e D.P.C.M. 13.1.2000.

⁹⁴ Art. 35 c. 2 della D.Lgs. 165/01; Art. 7 c. 6 DL. 101/13; Art.4 Legge n. 68/1999; P.C.M. Conferenza unificata nr. 184/cv del 21/12/2017, la cui spesa è esclusa dal computo dei limiti assunzionali di cui all'art.1 co. 228 del L. n.208/2015 di cui ricorre l'obbligo per l'ente.

risultato atteso e necessario per la copertura della quota d'obbligo. Le assunzioni avverranno, comunque, nel rispetto degli equilibri di bilancio e delle normative vigenti in materia assunzionale.

L'aggiornamento del PTFP 2019/2021 ed il piano assunzionale⁹⁵, ottimizzando l'impiego delle risorse necessarie allo svolgimento delle stesse⁹⁶ e perseguendo obiettivi di performance⁹⁷, nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, da approvare dettagliatamente nel budget, nella spesa e nell'utilizzo della capacità assunzionale correlata vengono attuati:

1) nel rispetto delle disposizioni limitative⁹⁸ in materia di:

- riduzione delle spese di personale⁹⁹ con riferimento al valore medio¹⁰⁰ del triennio 2011/2013 pari ad €. 31.792.054,66 (**Allegato 2**), rispetto del tetto di spesa pari al 100 per cento della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente (**Allegato 4**) e di contenimento nel limite pari al 100 per cento della spesa per lavoro flessibile¹⁰¹ sostenuta nell'anno 2009 pari ad €. 1.496.378,17 (**Allegato 6**);
- rideterminazione della dotazione organica nel rispetto del valore finanziario massimo complessivo¹⁰²;
- aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati¹⁰³;

⁹⁵ Art.19 del vigente Regolamento di Organizzazione.

⁹⁶ Funzioni fondamentali assegnate dall'evoluzione legislativa di cui alla L. n.56/2014 ed alla Legge Regione Emilia Romagna n. 13/2015.

⁹⁷ Dlgs. n. 150/2009; Dlgs. n.74/2017 e Dlgs. n.75/2017

⁹⁸ Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti; Art. 14 DL. 78/10 convertito in L.122/2010.Secondo le indicazioni della Corte dei Conti, Sez. Autonomie, delibera n. 21/2014 e n. 13/2015, dalle componenti da considerare per la determinazione del costo del personale devono essere esclusi gli oneri derivanti da rinnovi contrattuali e le spese per il personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari e privati.

⁹⁹ Art.3, c.10bis, D.L.90/14 conv. in L. n. 114/2014, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, 557 bis e 557 quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per l'anno 2018, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013; la spesa derivante dall'attuazione del suddetto Piano dei Fabbisogni trova copertura finanziaria nel Bilancio di previsione 2019- 2021 ed è coerente con la programmazione finanziaria contenuta nel DUP 2019 – 2021; art.3 co.5 del DL n.90/2014 conv. in L. n. 114/2014; Circolare MEF n.9/2006; Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 27/2015; contenimento della spesa corrente derivante dai processi di mobilità del personale definiti dalla L. n. 56/2014 e dall'art.1 commi 418 e co. da 420 a 428 della L. n. 190/2014; i limiti di spesa del personale non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.

¹⁰⁰ Circolare RGS nr. 5/2016; ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge n.296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014 convertito in L. n. 114/2014.

¹⁰¹ Art. 9 co.28 DL n. 78/2010 conv. in L. n. 122/2010 come modificato dal DL n.113/2016 convertito in L. n. 160/2016; art. 1, comma 557bis della legge 27 dicembre 2006, n. 296; CdC sez. Autonomie n. 21/2014 ; CdC sez. Autonomie n. 13/2015 del 31/3/2015; Corte Costituzionale n. 173/2012.

¹⁰² Atto del Sindaco Metropolitan n. 89 del 13/04/2016 IP 733/2016, concernente la rideterminazione della dotazione organica e del corrispondente valore finanziario all'1/1/2016 e Atto del Sindaco metropolitan nr. 123/2017, concernente la rideterminazione della dotazione organica all'1/1/2017 e del corrispondente complessivo valore pari ad €.17.566.883,57 in misura superiore a quanto previsto dalla norma; art. 6 comma 6 del Dlgs. n. 165/01.

¹⁰³ Art. 27, comma 2, lett. c), del d.l 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 185/2008; Art. 19 comma 10 del Dlgs. n. 165/2001 "10. I dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, ivi compresi quelli presso i collegi di revisione degli enti pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali.". Divieto di assunzione fino al permanere dell'inadempimento: la pubblica amministrazione che risulti inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale.

- assunzioni¹⁰⁴ e turn over per le città metropolitane¹⁰⁵;
- conclusione di accordi, convenzioni e protocolli di intesa e collaborazioni con enti ed amministrazioni pubbliche, finalizzati alla razionalizzazione e concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali¹⁰⁶ ed alla realizzazione di specifici progetti;

2) nel rispetto dei limiti di budget 2019/2021, al fine di perseguire gli obiettivi di performance organizzativa espressamente individuati negli strumenti di programmazione¹⁰⁷, attraverso professionalità che meglio perseguono le specificità e la missione dell'ente mediante:

- assunzioni di personale dipendente a tempo indeterminato¹⁰⁸;
- assunzioni a tempo determinato¹⁰⁹, ivi comprese le diverse forme di lavoro flessibile;
- selezioni di mobilità¹¹⁰ interna, esterna e con interscambio;
- distacchi/comandi temporanei¹¹¹;
- procedure selettive interamente riservate al personale dipendente interno in possesso dei requisiti per l'accesso al posto¹¹²;
- concorsi pubblici con riserva alle categorie protette¹¹³;

¹⁰⁴ Si vedano i commi da 819 a 826 della legge 30 dicembre 2018 n. 145 (legge di Bilancio 2019) e in particolare il comma 823 che prevede la disapplicazione, a partire dal 2019, delle sanzioni e delle premialità previste dalla legge di bilancio 2017 in materia di saldo di competenza. A decorrere dall'anno 2019 sono disapplicate le sanzioni di cui all'art. 1, comma 475, lettera e), della legge 232/2016, ossia il divieto di assunzione assoluto in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, essendo disapplicati altresì gli stessi commi 465 e 466 dell'art. 1 della legge 232/2016. Tali sanzioni permangono in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell'anno 2017, accertato dalla Corte dei Conti successivamente all'anno seguente a quello cui la violazione si riferisce: in tal caso infatti le sanzioni di cui al comma 475 si applicano nell'anno successivo a quello della comunicazione del mancato conseguimento del saldo, di cui all'art. 1, comma 478, della medesima legge. Tali novità si applicano, per esplicita previsione normativa, a decorrere dall'anno 2019; con riferimento al saldo dell'anno 2018, permangono comunque gli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi da 469 a 474 dell'art. 1 della legge 232/2016.

¹⁰⁵ Vedi art.3 del DL. 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 114/2014 (come modificato dall'art 4, comma 3, della legge 125/2015 di conversione del decreto- legge 78/2015) per le percentuali di turn over; il comma 234 dell'art.1 della L. n.208/2015 (Legge di stabilità 2016); art.1, commi da 418 a 430 legge 23 dicembre 2014, n. 190; Circolare congiunta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e Ministro per gli affari regionali e le autonomie, n.1/2015; DPCM 14 settembre 2015; il comma 557 ed il comma 557 quater dell'art. 1 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni (spese di personale); art. 1 co 844 e 845 della L. nr. 205/2017; art. 23 c. 4 D.Lgs. n. 175/2017.

¹⁰⁶ Si veda nota 16.

¹⁰⁷ Si veda Dlgs. n. 118/2011.

¹⁰⁸ DPR n.487/1994; Art.35 comma 1 lett.b) del Dlgs. n.165/2001; art.16 L.n. 56/1987. In attuazione dell'art.1 comma 361 della L. n. 145 del 30/12/2018 dalla graduatoria formulata a seguito di espletamento del concorso pubblico, si può attingere solo per la copertura dei posti messi a concorso. In altre parole, ciò che rileva della suddetta graduatoria sono i vincitori, mentre i soggetti che, in passato, erano considerati idonei e che potevano aspirare alla copertura che si rendevano vacanti successivamente, nell'arco di vigenza della graduatoria, oggi non hanno alcuna rilevanza. La graduatoria, comunque, mantiene la validità triennale prevista dal comma 5-bis dell'art. 35 del D.Lgs. 165/2001. Nel triennio di vigenza sarà possibile sostituire anche gli eventuali vincitori del concorso, che, nel frattempo, abbiano rinunciato alla nomina ovvero abbiano interrotto il rapporto di lavoro con l'amministrazione, per mancato superamento del periodo di prova, per dimissioni o per altre cause. Le nuove disposizioni introdotte con l'art.14 bis del DL n.4/2019 convertito in L.n.26/2019 modificano nel modo seguente il comma 361 della legge di bilancio 2019 *"...le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso nonché di quelli che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori"*. Sono ammesse anche le assunzioni di soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio, quali disabili (ex artt. 3 e 18 della legge 68/1999) e vittime del terrorismo e della criminalità organizzata o loro familiari (ex art. 1 l. 407/1998), sebbene collocati oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso. Tali assunzioni avvengono entro i limiti percentuali previsti dalla normativa vigente in materia e comunque in via prioritaria rispetto alle Convenzioni previste dall'art. 11 della l. 68/1999.

¹⁰⁹ Artt.35 e 36 del Dlgs. n. 165/2001; art. 23 del Dlgs. n. 81/2015; nel rispetto dei limiti di spesa di cui all'art.9 co.28 del DL n.78/2010 convertito in L. n. 122/2010; art.50 del CCNL Comparto funzioni locali 2016/2018 del 21/5/2018 e art.6 del Dlgs. n. 165/2001; art.3 co.61 della L. n. 350/2003; CdC Sez. Autonomie n.13/2015 e n. 1/2017.

¹¹⁰ Vedi art. 34 bis e art. 30 D.Lgs. nr. 165/01; art.1 co.47 della L.n.311/2004; art. 14, co.7 del DL n.95/2012 convertito in L. n. 135/2012.

¹¹¹ Di cui al comma 2-sexies dell'art. 30 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165.

¹¹² Art. 22, comma 15, del d.lgs 75/2017 misura temporanea prevista al fine di valorizzare le professionalità interne nel limite del 20 per cento di quelli previsti nel PTFP come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

¹¹³ Di cui alla L. n. 68/99 ed in subordine riservati ai volontari in ferma breve e ferma prefissata delle forze armate (D.Lgs. n.

- progressioni economiche orizzontali¹¹⁴;
- incarichi di studio, ricerca e consulenza¹¹⁵.

Si dà atto che la Città metropolitana di Bologna:

1. non versa in situazioni di deficitarietà strutturale¹¹⁶ e di dissesto;
2. ha adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità¹¹⁷, che dovrà essere aggiornato¹¹⁸;
3. ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per le città metropolitane¹¹⁹;
4. ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale e non ha dichiarato nell'ultimo anno eccedenze di personale né ha collocato in disponibilità i propri dipendenti e non si rilevano situazioni di eccedenza di personale¹²⁰;
5. il piano di fabbisogno triennale del personale permette il rispetto dei parametri di cui al comma 557 e ss., art. 1 della legge 296/2006, relativamente all'obbligo di riduzione della spesa di personale¹²¹;
6. ha provveduto alla revisione ed alla rideterminazione del valore della dotazione organica nel rispetto del limite potenziale massimo¹²² previsto dalla normativa di riferimento e già citata;
7. ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti¹²³;
8. ha certificato il credito nei confronti delle PA¹²⁴;
9. ha approvato¹²⁵ il Bilancio 2019/2021 e il PEG triennio 2019/2021, contenente il piano della performance 2019/2021 unificati organicamente nel PEG stesso¹²⁶ nonché il Documento Unico di Programmazione 2019 - 2021, sezione strategica e sezione operativa che, nella Sezione Operativa, definisce le linee di indirizzo per il triennio 2019-2021 relativamente alle priorità in materia di programmazione del fabbisogno di personale e sottolinea la correlazione tra pianificazione strategica, programmazione operativa e politiche del personale;
10. applica le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 75/2017, in attuazione della Legge delega di riforma della pubblica amministrazione n. 124/2015, al Testo Unico del Pubblico Impiego di cui al D.Lgs. n. 165/2001, ove si rinviene la nuova disciplina relativa all'organizzazione degli uffici e la programmazione dei fabbisogni¹²⁷;
11. ha provveduto all'invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali ai fini del rispetto del pareggio di bilancio per l'anno

66/2010).

¹¹⁴ Art.16 CCNL Comparto funzioni locali 2016/2018; art. 23, comma 2, del d.lgs. n.150/2009; articoli 5, co. 2 e 16 co. 2 del CCNL 31 marzo 1999; Corte dei conti, Sezioni Riunite in sede di controllo, deliberazione n.6/2018.

¹¹⁵ Si veda art.46 del DL n.112/2008 convertito in L.n. 133/2008; art.14 del DL n.66/2014 convertito con modificazioni dalla L. 23 giugno 2014, n. 89.

¹¹⁶ Artt. 242 e 243 del D.Lgs. 267/2000.

¹¹⁷ Articolo 48 Dlgs 198/2006; artt. 7 e 57 del Dlgs. n. 165/2001 – Atto del Sindaco metropolitano n.168 del 13/07/2016 "Approvazione del Piano delle Azioni Positive della Città metropolitana di Bologna per il triennio 2016-2018"; determinazione dirigenziale IP n.54 del 16/1/2019; determina n.185 del 28/2/2019 e n.196 del 4/3/2019 di nomina del C.U.G. per il quadriennio 2019/2023.

¹¹⁸ Vedi determinazione IP n.54 del 16/1/2019, per l'ultravigenza fino all'attuazione delle azioni e misure prefissate del Piano delle Azioni Positive della Città metropolitana di Bologna a causa del perdurante processo di modificazione istituzionale avviato con la L. n. 56/2014 e con la L.R. n. 13/2015.

¹¹⁹ Stabilito dall'art. 1 co. 557 e seguenti della legge 27/12/2006 n. 296, come modificato con D.L. n. 90/2014 convertito dalla Legge 114/2014 e dall'art.1 comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

¹²⁰ Ai sensi dell'art. 33, commi 1 e 2 del D. Lgs. 165/2001.

¹²¹ CdC Sez.Autonomie Delibere nr. 21/14 e nr. 13/2015; art. 1, c. 557 e 557- quater, L. n. 296/2006; art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; Circolare RGS 5/2016.

¹²² Art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001; si veda nota 24.

¹²³ Art. 27, del D.L. n. 66/2014; Art. 9 c. 3 bis DL 185/08.

¹²⁴ Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.

¹²⁵ Vedi note 5, 6 e 7.

¹²⁶ Art.10 co.5 del Dlgs. n.150/2009; l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.

¹²⁷ Art. 4 del D.Lgs. n.75/2017.

2018¹²⁸;

12. ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine, che scatta dal trentesimo giorno successivo a quello previsto per l'approvazione¹²⁹;
13. rispetta i limiti¹³⁰ di budget 2019/2021 a tal fine espressamente indicati dalla normativa vigente e puntualmente definiti nel DUP 2019/2021 e previsti nel limite massimo di spesa definito nel Bilancio di competenza nel conferimento¹³¹ di incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, come previsto da apposito allegato al Bilancio di Previsione.

Per quanto riguarda i limiti alla spesa in particolare si richiama ¹³² il concorso delle autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica assicurando la riduzione delle spese del personale secondo i seguenti principi¹³³:

- la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni di razionalizzazione e snellimento delle strutture e contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
- costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa¹³⁴, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui agli articoli 90 e 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;
- il limite del 100% va calcolato in riferimento alla spesa e non al numero delle cessazioni dell'anno precedente, relativamente a rapporti a tempo indeterminato¹³⁵;
- per il calcolo della capacità assunzionale, occorre riferirsi alle sole cessazioni di personale avvenute per dimissioni, pensionamento, inidoneità e altre tipologie di siffatta natura, mentre le cessazioni dal servizio di personale appartenente alle categorie protette o per processi di mobilità in uscita non possono essere considerate "cessazioni" ai fini del calcolo del turn over, né calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni in relazione alle limitazioni del turn over¹³⁶;
- la mobilità tra enti che hanno limitazioni alle assunzioni¹³⁷ è neutra e non impatta sulle facoltà assunzionali, ma, in ogni caso, non potrà portare ad una spesa che superi il limite di spesa di personale consentito dalla legge;
- con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale¹³⁸ va calcolato imputando la spesa teorica "a regime" per l'intera annualità¹³⁹ indipendentemente dalla data di cessazione e dalla eventuale posizione economica in godimento, assumendo pertanto il valore "standard" della posizione iniziale di ogni

¹²⁸ Art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; circolare RGS 3.4.2017, n. 17; altrimenti sanzionato con il divieto di assumere il personale a tempo indeterminato.

¹²⁹ Art. 13, legge n. 196/2009; Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016; art. 1 comma 904 della L. n. 145/2018.

¹³⁰ Art.46 del DL n.112/2008 come modificato dalla Legge di conversione n.133/2008.

¹³¹ Artt.7 e 36 del Dlgs. n. 165/2001.

¹³² L'art. 14 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122; CdC Sez. Autonomie nr. 13/2015.

¹³³ Art. 1 comma 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. n. 296/206.

¹³⁴ Ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

¹³⁵ Art 3 del DL 90/2014, come modificato dall'art 4, comma 3 della legge 125/2015 di conversione del DL 78/2015 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2015, n. 125.

¹³⁶ Come ben esplicitato dall'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012.

¹³⁷ Ai sensi dell'art. 1 comma 47 della legge 311/2004.

¹³⁸ Di cui all'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014.

¹³⁹ Delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015.

categoria di inquadramento. Parimenti si dovrà considerare il valore base annuo del personale che si intende assumere;

- è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, per residui ancora disponibili nelle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente¹⁴⁰, ma l'Amministrazione in via prudenziale, stante la peculiarità legislativa che ha coinvolto gli enti di area vasta con blocco assunzionale negli anni dal 2016 al 2018 in esito alla riforma istituzionale, utilizza il cumulo del triennio rinviando a successivo atto l'opzione al quinquennio;
- in caso di mancato rispetto del pareggio di bilancio nell'esercizio precedente e' fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto e di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione¹⁴¹;
- nell'ambito dell'aggiornamento alla pianificazione triennale dei fabbisogni di personale viene assicurato il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 – 2013¹⁴²;
- secondo gli orientamenti espressi dalle sezioni regionali della Corte dei conti “ *il comando non è una assunzione di personale ma una forma di mobilità, di regola temporanea.. e la relativa spesa non può essere peraltro assimilata a quella relativa ad un'assunzione a tempo determinato rilevante ai sensi dell'art.9, co.28, del D.L. 78/2010, a condizione che la medesima spesa sia stata figurativamente mantenuta dall'ente cedente*” ai fini del rispetto della citata disciplina, fermo restando che le spese sostenute per il personale comandato sono rilevanti ai fini del “tetto di spesa del personale¹⁴³” per l'ente di destinazione e non per l'ente cedente¹⁴⁴;
- i semplici incrementi orari dei rapporti di lavoro di dipendenti a tempo indeterminato assunti con contratto di lavoro a tempo pieno non si configurano, sulla base degli univoci orientamenti giurisprudenziali¹⁴⁵ quali nuove assunzioni, ma sono da computare esclusivamente nei limiti previsti per il contenimento della spesa compatibilmente con le disponibilità di bilancio (a differenza di quanto espressamente previsto per le trasformazioni del rapporto a tempo pieno del personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale);
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis del Decreto Legislativo n°165/2001¹⁴⁶.

Si dà atto che, preliminarmente all'adozione del Piano triennale assunzionale 2019/2021¹⁴⁷ si è

¹⁴⁰ Art. 3, comma 5, del DL 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 114/2014; si vedano note 35 e 63.

¹⁴¹ Si veda art. 1 comma 475 lettera e) Legge n. 232/2016.

¹⁴² Vedi art. 3 co 5 bis del DL nr. 90/2014 convertito in L. nr. 114/14.

¹⁴³ Ai sensi dell'art.1, co.557 L. n.296/2006.

¹⁴⁴ Corte dei conti Lazio - Deliberazione 91 del 25.06.2014 ed in tal senso Corte dei conti Toscana -Deliberazione 6/2012 e Corte dei conti Liguria - Deliberazione 7/2012.

¹⁴⁵ Si veda parere n°8/2012 Corte dei Conti Sezione Emilia Romagna; parere n°198/2011 Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Toscana; parere n°462/2012 Corte dei Conti Lombardia Sezione Regionale di Controllo; parere n°20/2014 Corte dei Conti Campania Sezione Regionale di Controllo.

¹⁴⁶ *Comma 1. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, nonche' gli enti finanziati direttamente o indirettamente a carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale. Comma 2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale.*

¹⁴⁷ Vedi Atto Sindacale n.280/2018.

provveduto alla verifica di situazioni di eccedenza o di sovrannumerarietà di personale¹⁴⁸ sia in riferimento alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria.

E' stato individuato il valore finanziario potenziale massimo della dotazione organica della Città metropolitana¹⁴⁹, aggiornandone ed innovandone i contenuti professionali¹⁵⁰ nelle specifiche competenze tecniche¹⁵¹, in coerenza con la strategia organizzativa e gli obiettivi fondamentali pluriennali, assicurando la razionalizzazione¹⁵² e la riduzione strutturale dell'incidenza della spesa del personale, in particolare con la tendenziale riduzione delle posizioni dirigenziali¹⁵³.

A seguito della nuova ricognizione del fabbisogno di personale per gli anni 2019/2021, effettuata presso Aree e Settori dell'Ente¹⁵⁴, è emerso che per il processo di riordino istituzionale si sono, oltre alle funzioni fondamentali della Città metropolitana, delineate ulteriori nuove funzioni ed obiettivi a carico della stessa, che comportano un'esigenza di rafforzamento dell'organizzazione e della struttura organizzativa nelle necessarie specifiche professionalità di staff e di line. Pertanto, sono stati aggiornati i fabbisogni per il funzionamento dei servizi¹⁵⁵ di competenza della Città metropolitana di Bologna, a garanzia del percorso di riforma istituzionale introdotto dalla legislazione, nel rispetto della sostenibilità finanziaria delle scelte adottate.

Si intende, pertanto, utilizzare¹⁵⁶ nel 2019 i residui ancora disponibili relativi alle facoltà assunzionali del triennio precedente 2016/2018 su cessazioni di personale dipendente e dirigente nel quinquennio 2015/2017¹⁵⁷, in cui vengono stimate quote di potenziali cessazioni che si prevede verosimilmente si formalizzeranno nei mesi ed anni a venire.

Il budget del personale di qualifica dirigenziale è stato calcolato¹⁵⁸ in misura pari al 100% con riferimento ai resti del triennio precedente, come per il restante personale dipendente ed in relazione ai soli posti dirigenziali disponibili¹⁵⁹.

Nel rispetto della disposizione normativa transitoria¹⁶⁰, al fine di valorizzare le professionalità interne si intende attivare a quadro normativo invariato, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali e previo esperimento della mobilità, procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate

¹⁴⁸ Art. 33 del Dlgs. n. 165/20011 ; Circolare Dip. FP n.4/2014 e dichiarazioni dei Dirigenti delle Aree/Settori conservate in atti.

¹⁴⁹ Vedi nota 10. Dopo le modifiche normative apportate con il D.Lgs. n.75/2017 la dotazione organica è una conseguenza dei fabbisogni di personale e non più un loro presupposto.

¹⁵⁰ Si veda determinazione n.484 del 23/5/2018 di approvazione del primo aggiornamento del nuovo ordinamento dei profili professionali del personale dipendente.

¹⁵¹ Art.1 co. 234 L. n. 208/2015; Ministero FP Circolare n. 4/2014; art.1 co. 424 L n.190/2014; Corte dei Conti Sez.Aut. n.19/2015; Vedi comunicazione PCM Dip.FP nota del 18_07_2016 pg. n. 37870.

¹⁵² Art.1 comma 221 L.n.208/2015, finalizzato alla razionalizzazione delle strutture.

¹⁵³ Come previsto dalla normativa vigente: art.1 comma 221 L.n.208/2015 - Legge n. 296/2006 - Art.1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006; art. 2 comma 14 del D.L. 95/2012 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135 .

¹⁵⁴ Vedi documentazione conservata agli atti.

¹⁵⁵ Art. 39 comma 1 L. n. 449/1997 e succ. modific. ed integrazioni; art. 91 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

¹⁵⁶ Vedi nota 132.

¹⁵⁷ Si veda nota 1 e atto sindacale n. 280 del 12/12/2018 di approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale dipendente 2019/2021; con l'art. 14 bis del DL n. 4/2019 convertito in L. n.26/2019 le capacità assunzionali non utilizzate nei precedenti tre anni sono state estese a cinque, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, con decorrenza dalla data di entrata in vigore della legge di conversione. La possibilità di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente deve intendersi limitata, nella fase di prima attuazione, al periodo compreso tra l'anno 2014 e l'anno 2019, senza possibilità di attingere a residui di annualità precedenti. Si ricorda come recentemente i giudici contabili (Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo, deliberazione n. 26/2019) abbiano permesso l'utilizzo dei resti non spesi negli anni precedenti anche qualora non inseriti nel piano triennale dei fabbisogni negli anni precedenti. Per i blocchi assunzionali nel tempo vigenti a carico delle ex Province la capacità assunzionale residua decorre dal 2016.

¹⁵⁸ Secondo quanto previsto dalla disciplina dell'art.3 co.5 del DL n.90/2014; ai sensi del comma 845 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è consentito l'utilizzo dei resti delle quote riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato a processi di mobilità compensativa.

¹⁵⁹ Derivante dal ripristino del risparmio utile da pre-pensionamento di figure dirigenziali; Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione nr. 4/2014.

¹⁶⁰ Si veda l'art. 22 comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017, per il triennio 2018-2020.

al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, l'inquadramento nella categoria immediatamente inferiore e precisando che il numero dei posti per tali procedure selettive riservate:

- non supera il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni 2018/2020 come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria definito nel triennio stesso pari a n. 5 unità per la categoria C e n. 6 unità per la categoria D;
- devono essere considerate nei limiti delle disposizioni in materia di assunzioni in quanto realizzazione di una novazione del rapporto di un dipendente su un ampliamento della dotazione organica ovvero¹⁶¹ *“ai fini del turn-over ai sensi dell'art.3, comma 5, del D.L. n°90/2014, tali operazioni vanno considerate come "cessazioni" per quanto concerne il precedente rapporto contrattuale estinto, mentre l'assunzione con il nuovo contratto potrà essere effettuata solo se saranno presenti, in base alle percentuali di legge, sufficienti spazi finanziari nel budget di legge”*;
- sono subordinate all'esito negativo delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria¹⁶²;
- ogni nuova assunzione deve trovare capienza nella capacità assunzionale, analogamente il posto della categoria immediatamente inferiore che si rende vacante crea corrispondente capacità assunzionale.

Le dinamiche assunzionali sono correlate ai processi di mobilità interna, che costituiscono una variabile importante nella gestione degli organici. Pertanto, ove occorra e risulti efficace, in modo flessibile con piena responsabilità e capacità decisionale della dirigenza competente al riguardo¹⁶³ si provvederà a dare corso ad appositi avvisi interni, in esito alla presentazione di manifestazione di interesse¹⁶⁴ verso i profili da ricoprire con equivalenza di categoria di inquadramento¹⁶⁵, nel rispetto della professionalità posseduta ed acquisita e del principio di equivalenza tra le mansioni di provenienza e quelle di nuova assegnazione.

Si prevedono assunzioni a tempo determinato¹⁶⁶, effettuate per "comprovate" ed imprescindibili esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale¹⁶⁷, nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento¹⁶⁸, che non superano numericamente il 20% del personale in servizio a tempo indeterminato¹⁶⁹ e finalizzate peraltro alla realizzazione di progetti finanziati¹⁷⁰ con fondi

¹⁶¹ Come indicato dalla Corte dei Conti Sezione Campania con deliberazione 182/2015.

¹⁶² Artt. 30 e 34 bis del TUIP.

¹⁶³ In tale ambito si evidenziano non solo le disposizioni dell'art.30 comma 2 del D.Lgs.n.165/2001, ma anche le disposizioni del D.L.n.90/2014 che hanno reso la mobilità interna liberamente esercitabile. La modifica dei profili professionali avviene sulla base del totale principio dell'equivalenza delle mansioni affermato dal CCNL e sulla base del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e servizi vigente.

¹⁶⁴ Il cambio di profilo appartiene alla gestione del rapporto di lavoro, adottato con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro ai sensi dell'art. 5, comma 2 e 3 del D.Lgs. n. 165/2001.

¹⁶⁵ Ricordato che come risulta dall'articolo 3, comma 2 del CCNL del 31 marzo 1999 devono ritenersi equivalenti tutte le mansioni previste per i lavoratori inquadrati nella medesima categoria in ottemperanza al principio di fungibilità delle mansioni, purché ascritte ed ascrivibili alla stessa categoria di appartenenza.

¹⁶⁶ Artt. da 19 a 29 del D.Lgs. n. 81 del 2015; artt. 35 e 36 del Dlgs. n. 165/2001; Titolo V tipologie flessibili del rapporto di lavoro del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21/5/2018.

¹⁶⁷ A termini dell'art.36 del D.Lgs. n.165/ 2001, come modificato dall'art.9 del D.Lgs. n.75/2017. Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale"; ANCI Istruzioni tecniche, linee guida, note e modulistica 9 luglio 2017 e 13 giugno 2018; art.19 del D.Lgs 81/2015.

¹⁶⁸ Stabilita dall'art. 35 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

¹⁶⁹ Art. 23 comma 1 del D.Lgs.15 giugno 2015, n. 81 Comma 1. *"Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti e' sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato."*

¹⁷⁰ Previo accertamento di entrata delle risorse finanziate dai progetti europei, da risorse statali o regionali : - Programma Horizon 2020: - Progetto europeo CONNECTING (COproduction with NaturE for City Transitioning, Innovation and Governance) CUP n. C36D16008810007, - Progetto europeo BELT (Boost Energy Label Take Up) CUP n. C36H18000090006 – Programma

dell'Unione Europea, dello Stato e regionali¹⁷¹, mediante indicazione di specifiche procedure selettive ed anche, qualora il profilo professionale lo consenta, mediante scorrimento di graduatorie vigenti per assunzioni con contratto formazione lavoro.

Le limitazioni¹⁷² in materia di assunzioni per il lavoro flessibile¹⁷³ non si applicano agli enti locali¹⁷⁴ in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale¹⁷⁵, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009¹⁷⁶ dando atto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

La spesa per le assunzioni a tempo determinato con progetto di Formazione e Lavoro¹⁷⁷ rientra nei tetti di spesa per lavoro flessibile e l'eventuale conversione a tempo indeterminato avverrà sui residui di capacità assunzionali dell'anno nel quale le assunzioni sono programmate per la trasformazione a tempo indeterminato o in annualità antecedente qualora possibile.

Il valore delle cessazioni è stato calcolato tenendo conto anche delle cessazioni disposte per i pre-pensionamenti che hanno raggiunto i requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto-legge n.201 del 2011¹⁷⁸.

Rilevato dunque che la spesa del personale in servizio al 1/1/2019, ridotta della spesa delle cessazioni stimate in corso d'anno e sommata a quella derivante dal suddetto piano assunzioni non è superiore alla citata spesa potenziale massima, la spesa complessiva per l'attuazione in aggiornamento del piano triennale delle assunzioni 2019-2021 è inferiore alla spesa potenziale massima (**Allegato 2**).

I fabbisogni di posizioni dirigenziali previsti per le annualità 2019/2020 potranno essere ulteriormente modificati ed integrati, anche sulla base delle cessazioni che potrebbero verificarsi a seguito delle modifiche introdotte al quadro normativo in materia di diritto a pensione, con particolare riferimento al trattamento di pensione anticipata oppure cosiddetto "quota 100" e dei fabbisogni che emergeranno nel corso del periodo stesso.

Si evidenzia che:

- il reclutamento di personale dipendente e dirigente a tempo indeterminato potrà avvenire come previsto dalla normativa vigente mediante ricorso prioritario alla mobilità obbligatoria e volontaria¹⁷⁹;
- i concorsi interni per la progressione di carriera sono previsti per la copertura di posti le cui competenze e conoscenze professionali risultano non rinvenibili mediante selezione pubblica, in quanto acquisibili solo per l'esperienza lavorativa prestata al servizio dell'ente.

Interreg Europe: - Progetto Relos3 (From Regional to Local: Successful Deployment of Smart Specialization Strategy) – CUP n. C36G16000450007, - Progetto CESME "Circular Economy for SME's" (Cod.prog. PGI00059) CUP n. C36D15007340007, – Programma CENTRAL EUROPE Progetto ALTRU PRENEUR - Altruistic Entrepreneur, Ce Sustainable model to support social entrepreneurship - CUP C31C18000140007 - Programma URBACT III Progetto Urban Regeneration Mix (Cod.Prog. 4054) - CUP C31C18000130001 - Programma Life Progetto VEG-GAP - Vegetation for Urban Green Air Quality Plans - CUP C31C19000000007; SINCE C38H18000130007; Start Easy C38H18000140007; GRESS C38H18000120007; si veda inoltre il Bando Periferie; PUMS, FSC, ecc.

¹⁷¹ Il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 ha attuato la previsione normativa, prevedendo (art. 50, comma 4) che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/ 2015; il Progetto europeo RELOS 3 è un progetto che intende sensibilizzare le imprese ed i soggetti economici ed istituzionali dei Paesi europei sulle possibilità di implementare politiche di specializzazione economica flessibile e innovativa a livello territoriale e comunale.

¹⁷² Dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 convertito in L. n.122/2010.

¹⁷³ Alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 , che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28, ivi comprese quelle di cui all'art. 7, Decreto Legislativo n°165/2001.

¹⁷⁴ Ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28 dell'art. 9, del d.l. n. 78/2010 convertito in L. n.122/2010.

¹⁷⁵ Di cui ai commi 557 e ss. dell'art. 1, legge n. 296/2006.

¹⁷⁶ Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie.

¹⁷⁷ Rispetta le previsioni dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito dalla Legge 122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4 bis del DL 90/2014 convertito dalla Legge 114/2014

¹⁷⁸ Vedi nota n.133

¹⁷⁹ Artt. 30 e 34bis del Dlgs. n. 165/2001.

Il fabbisogno triennale di personale 2019/2021¹⁸⁰ quale primo aggiornamento, così come rappresentato nell'**Allegato 1**) al presente atto è stato proposto dai Dirigenti competenti ed esaminato nelle nuove ed emergenti necessità dalla Direzione Generale e dalla Dirigente del Settore programmazione e sviluppo risorse, al fine di selezionare le priorità relative ai profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'Ente e per valutarne la coerenza, oltre che con gli indirizzi contenuti nel DUP 2019-2021 e con gli obiettivi strategici dell'Ente, anche con i limiti assunzionali imposti dalla normativa vigente e con le risorse previste a bilancio.

Si stabilisce fin d'ora l'assunzione a tempo indeterminato per la copertura di tutte le posizioni professionali amministrativo-contabile di categoria D, C e B che si renderanno vacanti in esito a cessazioni non previste dal presente atto ad invarianza della spesa e previa verifica organizzativa della Direzione Generale.

Si dà atto che le graduatorie dei concorsi banditi successivamente alla data di entrata in vigore (1 gennaio 2019) della legge di stabilità 2019, fatte salve diverse disposizioni in materia, sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso¹⁸¹ e, pertanto, le nuove graduatorie non potranno essere utilizzate nel triennio della loro vigenza per le assunzioni di idonei, risultando così necessario reiterare le procedure concorsuali con aggravio di costi per l'ente e dei tempi di sostituzione. Per i concorsi banditi fino al 31 dicembre 2018, si continuano ad applicare le vecchie regole e, pertanto, per il periodo di loro vigenza¹⁸² si potranno assumere gli idonei, anche se la graduatoria è stata approvata nel corso del 2019.

L'ente può ulteriormente modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto alla programmazione del triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in funzione di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale, sempre nel doveroso rispetto dei limiti di spesa del personale e nel rispetto degli equilibri di bilancio.

Il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere¹⁸³ favorevole¹⁸⁴ all'approvazione dell'atto di indirizzo in oggetto¹⁸⁵.

E' stata assicurata preventiva informazione alla RSU ed alle OO.SS. in merito al presente provvedimento, nel rispetto della normativa in materia di relazioni sindacali.

I riflessi diretti sulla situazione economica dell'Ente derivanti dalle assunzioni previste dal presente atto sono già stati valutati e previsti nel bilancio pluriennale 2019 - 2021, e sono contenuti negli stanziamenti di spesa dei rispettivi esercizi.

Si demandano al Dirigente del Settore Programmazione e gestione risorse gli ulteriori adempimenti amministrativi e contabili.

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della L. n. 56/2014 il Sindaco metropolitano rappresenta l'Ente,

¹⁸⁰ Si veda atto sindaco metropolitano n. 280 del 12/12/2018 di approvazione del PTFP 2019/2021.

¹⁸¹ Si vedano il comma 361 e il comma 365 della legge 30 dicembre 2018 n. 145 (legge di Bilancio 2019).

¹⁸² Come indicato nei commi da 362 a 364 della legge 30 dicembre 2018 n. 145 (legge di Bilancio 2019).

¹⁸³ Legge 448/2001, in particolare l'art. 19 - comma 8 - il quale, relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.

¹⁸⁴ Vedi Verbale nr. 20 del 6/06/2019, P.G. nr. 36329 del 10/06/2019.

¹⁸⁵ Art. 19 co. 8 della L. n.448/2001.

convoca e presiede il consiglio metropolitano e la conferenza metropolitana, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti; esercita le altre funzioni attribuite dallo statuto.

Il vigente Statuto della Città metropolitana prevede all'articolo 33¹⁸⁶, comma 2, lett. h) la competenza del Sindaco metropolitano ad adottare il presente provvedimento, su proposta del Vicesindaco Fausto Tinti competente per materia.

Il presente atto comporta oneri riflessi diretti e indiretti e futuri sulla situazione economico - finanziaria e sul patrimonio dell'Ente in quanto provvedimento preliminare all'assunzione di spese per personale già previste nella previsione 2019/2021 e, comunque, nel rispetto del valore finanziario massimo della dotazione organica.¹⁸⁷

Si dà atto che sono stati richiesti ed acquisiti agli atti il parere del DIRIGENTE del SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE in relazione alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile.

Il presente provvedimento viene pubblicato all'Albo Pretorio della Città Metropolitana per gg. 15 consecutivi.

Allegati n.8

Allegato 1) Aggiornamento del Piano occupazionale 2019/2021

Allegato 2) Valore finanziario dotazione organica 2019/2021

Allegato 3) Spesa del personale dipendente ex art. 1 co. 557 L.296/2006

Allegato 4) Cessazioni di personale anni 2016/2021 relativa capacità assunzionale 2019/2020/2021

Allegato 5) Dinamica della spesa di personale 2019 - 2021

Allegato 6) Tetto di spesa per personale dipendente art.9 co.28 DL 78/2010 (Lavoro flessibile)

Allegato 7) Fabbisogno personale con finanziamenti esterni

Allegato 8) Unità e valore finanziario personale distaccato Regione E.Romagna

per Il Sindaco Metropolitano
VIRGINIO MEROLA
Il ViceSindaco Metropolitano
FAUSTO TINTI

¹⁸⁶ L'articolo 33 dello Statuto prevede che:

"1. Il Sindaco metropolitano è l'organo responsabile dell'amministrazione della Città metropolitana, ne è il rappresentante legale e rappresenta tutti i cittadini che fanno parte della comunità metropolitana.

2. Il Sindaco metropolitano: omissis...h) esercita le altre funzioni attribuite dalla legge e dallo Statuto; omissis...

3. Entro novanta giorni dall'insediamento del Consiglio metropolitano, il Sindaco presenta al Consiglio un documento contenente le linee programmatiche relative all'azione ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato. Nei successivi trentagiorni, ciascun Consigliere può proporre modifiche, adeguamenti ed integrazioni, mediante la presentazione di appositi emendamenti al documento. Nei seguenti venti giorni, il Sindaco metropolitano sottopone il documento al Consiglio metropolitano nella sua forma definitiva, per la sua approvazione."

¹⁸⁷ Vedi atti del Sindaco metropolitano del 13/4/2016 IP 733/2016 CL 6.2.3/1/2016 e Atto del Sindaco Metropolitano n.123 del 21/6/2017 concernente la rideterminazione della dotazione organica e del corrispondente complessivo valore pari ad €17.566.883,57, tale importo rappresenta il tetto massimo di spesa che Città Metropolitana deve rispettare in applicazione dell'articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014, unitamente alle percentuali di turn over sopra indicate.

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'amministrazione digitale. L'eventuale stampa del documento costituisce copia analogica sottoscritta con firma a mezzo stampa predisposta secondo l'art.3 del D.Lgs. 12 dicembre 1993 n.39 e l'art. 3 bis, co.4bis del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005).