

Città metropolitana di Bologna

ATTO DEL SINDACO METROPOLITANO

L'anno 2018, il giorno uno Agosto, alle ore 14:00 presso gli uffici della Città metropolitana, il Sindaco VIRGINIO MEROLA, ha proceduto all'adozione del seguente atto, con l'assistenza del Segretario Generale Dr. ROBERTO FINARDI, ai sensi dell'art. 38, comma 2, dello statuto della Città metropolitana.

ATTO N.169 - I.P. 2184/2018 - Tit./Fasc./Anno 6.5.6.0.0/7/2017

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE

Rideterminazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2018-2020 e Terzo aggiornamento del Piano occupazionale 2018.

Città metropolitana di Bologna
SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE

OGGETTO: RIDETERMINAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2018-2020 e 3^ AGGIORNAMENTO AL PIANO OCCUPAZIONALE 2018.

IL SINDACO METROPOLITANO

Decisione

1. Approva la rideterminazione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2018 – 2020¹ ed il budget assunzionale previsto nel bilancio di previsione 2018-2020 unitamente al 3^ stralcio del piano occupazionale 2018 definiti come segue:
 - nel rispetto dei vincoli e limiti finanziari e di bilancio vigenti in materia ed in conformità anche alle priorità assunzionali previste dalla normativa vigente²;
 - in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance³ e con il recente riassetto organizzativo⁴ per la copertura dei posti⁵ con particolare riferimento per le Aree e i Settori a tutela dello svolgimento dei compiti istituzionali connessi all'esercizio delle funzioni fondamentali della Città metropolitana di Bologna, nel controllo della spesa e compatibilmente con il piano di riordino e di rivisitazione delle forme gestionali dei servizi stessi il cui procedimento era già stato avviato nel corso dell'anno 2017;
 - per assicurare alla Città metropolitana di Bologna la dotazione necessaria alle funzioni istituzionali, ottimizzando l'impiego delle risorse necessarie allo svolgimento delle stesse⁶ e perseguendo obiettivi di performance⁷ organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi che stanno evolvendo e delineando progressivamente il quadro funzionale e strategico⁸ dell'ente, come da modifiche apportate secondo le previsioni del prospetto **Allegato A)** al presente provvedimento, che si approva quale sua parte integrante e sostanziale e che costituisce attuazione del Documento Unico di Programmazione 2018 – 2020⁹ con particolare riferimento:

¹ Vedi atti Sindaco metropolitano n.60 del 21/3/2018 di approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2018/2020 e n. 108 del 30/5/2018 di approvazione 2^ stralcio del Piano occupazionale 2018/2020.

² 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" .

³ Documento programmatico triennale, coerente con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

⁴ Vedi atto del Sindaco metropolitano nr. 92 del 16/05/2018.finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali, previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56, al progressivo riordino funzionale ed alla gestione dei servizi correlati alla dinamica programmazione delle 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 collaborazione e cooperazione interistituzionale indicate dallo Statuto della Città metropolitana

⁵ Per risorse umane e specifiche professionalità necessarie art. 16 c. 1, lett. A bis) e art. 17 del D.lgs. nr. 165/01.

⁶ Funzioni fondamentali assegnate dall'evoluzione legislativa di cui alla L. n.56/2014 ed alla Legge Regione Emilia Romagna n. 13/2015.

⁷ Dlgs. n. 74/2017 e Dlgs. n.75/2017

⁸ Si veda il Piano Strategico Metropolitano di Bologna (PSM 2.0) approvato nella seduta del Consiglio metropolitano dell'11 luglio 2018.

⁹ Vedi Atto del Sindaco metropolitano N. 89 seduta del 09/05/2018 concernente l'Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2018_2020; Atto del Sindaco Metropolitano n.90 del 9/5/2018 di approvazione del "Piano della performance anno 2018"; Delibera Consiglio metropolitano n.18 del 26/4/2018 di approvazione del Bilancio di Previsione per l'anno 2018/2020;

a) all'avvio urgente delle procedure di reclutamento a tempo indeterminato di n. 1 Dirigente per il Settore Programmazione e gestione risorse per assicurarne la tempestiva copertura;

b) all'adeguamento del fabbisogno di personale dipendente con:

- l'assunzione con contratto di formazione lavoro per un profilo professionale Giuridico Amministrativo cat. D in sostituzione di un'assunzione a tempo indeterminato di Amministrativo Contabile cat. D per l'Area Pianificazione Territoriale;

- l'assunzione con contratto di formazione lavoro per un profilo professionale Amministrativo Contabile cat. D in sostituzione di un'assunzione contratto di formazione lavoro per di Amministrativo Contabile cat. C per il Settore Affari istituzionali e innovazione amministrativa;

- l'introduzione di un comando temporaneo in entrata per un profilo professionale Amministrativo Contabile cat. D presso la Segreteria Generale;

- l'anticipazione al 2018 dell'assunzione di un profilo professionale Giuridico Amministrativo cat. D precedentemente prevista per il 2019 da assegnare al Settore Programmazione e gestione risorse.

2. Dà atto che il Piano in oggetto:

- è adottato previa verifica del rispetto di tutti i limiti previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni¹⁰ e spese del personale¹¹, senza incremento dei posti¹² e del valore della vigente dotazione organica¹³, ma ne aggiorna ed innova i contenuti professionali¹⁴ nelle specifiche competenze tecniche¹⁵;

- conferma le assunzioni a tempo determinato¹⁶ effettuate per "comprovate" ed imprescindibili esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale¹⁷, nel rispetto delle condizioni e

Delibera di Consiglio n.17/2018 Adozione del Documento unico di programmazione (DUP) triennio 2018/2020.

¹⁰ Art.1 commi 844 e 845 della L. n. 205/2017; Art.33 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 Dlgs 198/2006; Artt.2 co.3 e 6 DL 101/2013 conv. L. n.125/2013 ed art.24 del DL n. 201/2011 conv. in L. n.214/2011; Circolare Ministro FP n.4/2014; Art.1 co. 228 della L. n. 208/2015 modificato dall'articolo 22, comma 2, del decreto legge 24 aprile 2017, n.50; decreto del Ministero dell'Interno 10 aprile 2017, con l'individuazione dei nuovi rapporti medi dipendenti popolazione,validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017/2019; art. 27, del D.L. n. 66/2014 per l'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti; avere trasmesso i dati relativi a tali atti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (DL n. 113/2016). Per consolidata espressione delle varie sezioni regionali della Corte dei Conti non sono soggette a limitazioni della capacità assunzionale le assunzioni di personale: appartenente alle categorie protette di cui alla L. n. 68/1999 nel limite della quota d'obbligo e tramite mobilità volontaria ai sensi dell'art.30 del Dlgs. n. 165/2001, quando il trasferimento di personale avviene tra enti entrambi sottoposti a vincoli di assunzioni e di spesa ai sensi dell'art.1 co.47 della L. n. 311/2004.; Circolare n. 3/2017 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

¹¹ Art.1 co.557, 557 bis e 557 quater dell'art.1 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni; art.3 co.5 del DL n.90/2014 conv. in L. n.114/2014; Artt.2 co.3 DL 101/2013 conv. L. n.125/2013; art.9 co.28 del DL n.78/2010 convertito in L. n.122/2010; art.31 co.26 L. n. 183/2011; 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). Alle capacità assunzionali 2018 si devono aggiungere quelle del triennio precedente che non sono state utilizzate, sulla base della deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n.25/2017 si utilizzano nel limite di quelle previste dalla legislazione in vigore nell'anno.

¹² Art. 1 co. 221 e 224 della L. n. 208/2015; art.5 comma 3 del DL 78/2015 conv. in legge n. 125/2015 e art. 67 comma 6 lett.b) della L. Regione Emilia -Romagna n. 13/2015 per il personale di polizia.

¹³ In coerenza con la dichiarazione di conclusione della procedura regionale per il ricollocamento del personale sovrannumerario di area vasta regionale. Si veda 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; art.1 co.221,234 e 421 della L. n.208/2015; art.1 co. 429 della L. n.190/2014 nel testo vigente; Circolare Ministero FP n.1/2015.

¹⁴ Si veda determinazione n.484 del 23/5/2018 di approvazione del primo aggiornamento del nuovo ordinamento dei profili professionali del personale dipendente.

¹⁵ 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.

¹⁶ 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.

¹⁷ 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

modalità di reclutamento¹⁸ e non superano numericamente il 20% del personale in servizio a tempo indeterminato¹⁹ e peraltro per la realizzazione di progetti finanziati con fondi dell'Unione Europea e regionali²⁰;

3. Conferma il budget assunzionale per il triennio 2018/2020 ed il piano assunzionale di personale 2018/2020 nei rispettivi contenuti di dettaglio, nel rispetto:

a) del limite di spesa della rideterminazione del valore finanziario della dotazione organica²¹;

b) della riduzione della spesa di personale dipendente²² - **Allegato 1**) al presente atto di esso facente parte 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 indeterminato essendo le spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiori al 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III²³ - **Allegato 2**) al presente atto di esso facente parte integrante e sostanziale;

d) del tetto di spesa per personale dipendente con rapporto di lavoro flessibile²⁴ - **Allegato 3**) al presente atto di esso facente parte integrante e sostanziale;

e) della residua capacità assunzionale²⁵ connessa al triennio precedente ed alla capacità assunzionale anno 2018/2020;

4. Dà atto che la spesa derivante dall'attuazione del presente piano trova la necessaria copertura finanziaria negli stanziamenti del Bilancio di Previsione 2018/2020, assicurata anche attraverso l'utilizzo sia di fondi nazionali specifici²⁶ che di natura europea ed è prevista nel rispetto del budget assunzionale indicato nella programmazione dei fabbisogni 2018/2020 che ha già riportato il parere favorevole del Collegio dei Revisori²⁷;

5. Conferma che il piano triennale contiene le assunzioni obbligatorie²⁸ previste nell'ambito della

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.

¹⁸ Stabilite dall'art. 35 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

¹⁹ 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.*".

²⁰ 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.

²¹ Vedi Art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 e art. 1 co. 844 della L. n. 205/2017.

²² Vedi nota 12

²³ Vedi art. 1 comma 845 della Legge di Bilancio 2018, n.205/2017.

²⁴ Art. 36 del D.Lgs. n. 165 del 2001 "Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile"; nella spesa di personale per lavoro flessibile di cui all'art.9 co.28 del DL n.78/2010 convertito 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 è compresa la spesa per le assunzioni a termine di cui agli artt. 90 e 110 co.2 del TUEL; la CdC Sez.Aut. con delib. n. 2/2015 ha risolto i dubbi interpretativi relativi al settimo periodo del comma 28 predetto e confermato in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100% della spesa per le assunzioni flessibili del 2009.

²⁵ Art.23 comma 4 del Dlgs. n. 175/2017 e nota 13; CdC Sez. Aut. n. 25/2017 per l'utilizzo nel 2018 dei residui da cessazioni avvenute nel triennio 2014/2016.

²⁶ 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.

²⁷ Vedi Atto n.60/2018 e parere favorevole espresso con nota del 16 marzo 2018 pg. n.15230 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 modificazioni; art. 19 co.8 della legge n.448/2001;art.3 co. 10 bis del D.L. n. 90/2014, come convertito dalla L. n. 114/2014; Corte dei Cont SSRR Delib. n. 5/CONTR/1; Corte costituzionale sentenza n.4/2004.

²⁸ Legge 12 marzo 1999, n. 68; Circolare della PCM Dip. FP – MLPS e ANPAL registro 7571 del 10/7/2018; art. 7, comma 6, D.L. n.101/2013; DPCM 13 gennaio 2000; art. 7, DPR 10 ottobre 2000, n. 333; MLPS circolare n.41 del 26.6.2000; D.M. 2 novembre 2010; Circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale n. 2/ 2010; art 1014, D.Lgs. n. 66/ 2010 (Codice

Convenzione²⁹ sottoscritta dalla Dirigente del Settore Programmazione e Gestione risorse e dal Dirigente dell'Agenzia Regionale per il lavoro dell'Emilia Romagna³⁰ già approvata ed in corso di attuazione;

6. Conferma, ricorrendone i presupposti, l'attivazione di procedure di interscambio di personale dipendente nel rispetto del principio di neutralità³¹ della mobilità di personale³² e della normativa e disciplina vigente in materia;
7. Dispone che il presente provvedimento sia trasmesso alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, al C.U.G. ed alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del vigente C.C.N.L.;
8. Prende atto che il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere³³ 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 modificazioni³⁴;
9. Autorizza il Dirigente del Settore Programmazione e gestione risorse:
 - 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 informativo³⁵ del MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
 - alla pubblicazione sul sito web della Città metropolitana di Bologna.

Motivazione

Si richiamano le disposizioni in materia di pianificazione triennale del fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni³⁶:

- al fine di assicurare le esigenze di funzionalità dell'ente e l'ottimizzazione delle risorse disponibili, a garanzia dei nuovi adempimenti e 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 bilancio³⁷;
- la pianificazione triennale del fabbisogno di personale deve essere adottata in coerenza con gli strumenti di pianificazione strategica metropolitana e di programmazione economico – finanziaria, che trovano nell'Intesa Quadro, sottoscritta tra Regione Emilia Romagna e Città metropolitana di Bologna, lo strumento precipuo per la definizione del ruolo della stessa Città metropolitana³⁸;

dell'ordinamento militare); art. 1, legge n. 302/ 1990; art. 1, legge n. 407/ 1998; art. 34, legge n. 3/2003; art. 3, comma 123, legge n. 244/ 2007; art.16-ter, comma 2-bis, introdotto dall'art. 7 del D.L. n.101/ 2013; art. 35, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001.

²⁹ Art.11 della legge n. 68/1999 a mezzo stipula di convenzioni per la determinazione di un programma finalizzato al conseguimento degli obiettivi della stessa legge n.68/1999.

³⁰ Vedi Atto Sindaco metropolitano n.107 del 30/5/2018 - I.P. 1342/2018.

³¹ Art.1 co.47 della L. n. 311/2004.

³² 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).

³³ Vedi Verbale n. 23 del 30/7/2018 ns. pg. n.43282 del 31/7/2018

³⁴ Art. 19 co. 8 della L. n.448/2001.

³⁵ 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. „

³⁶ 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; le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PPAA ” emanate in data 8/5/2018 costituiscono principi e non prescrizioni ai quali gli Enti si dovranno adeguare, ferma restando l'autonomia organizzativa garantita dal T.U.E.L. agli EE.LL.

³⁷ Art. 39 della Legge 27.12.1997 n. 449; Art. 6 D.Lgs. 165/01; art. 1 co 557 quater L. 296/06.

³⁸ Si veda nota 6.

- la riforma del sistema contabile degli enti locali³⁹ 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'obbligo (art. 3, comma 6, D.L. 90/2014).

Si conferma il cumulo dal 2015 delle facoltà assunzionali per un arco temporale non superiore a tre anni⁴⁰, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile⁴¹, integrato⁴² dalla possibilità di utilizzare a tal fine anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente⁴³.

Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale, a tempo indeterminato, complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, 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 definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421⁴⁴, della legge n. 190/2014.

Il personale dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive del lavoro, in comando fino al 31/05/2018 all'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro⁴⁵, è stato trasferito⁴⁶ alle dipendenze dell'Agenzia stessa⁴⁷ con decorrenza dall'1/6/2018.

Il consolidamento del percorso riorganizzativo⁴⁸ di questo ente di nuova concezione, necessita di inevitabili ulteriori progressivi adeguamenti innovativi e di razionalizzazione delle risorse, che in relazione alle Intese attuative⁴⁹ ed alle scelte istituzionali, consentiranno di rispondere adeguatamente alle esigenze della comunità, assicurando lo svolgimento del ruolo centrale affidato alla Città metropolitana, nel sistema territoriale regionale finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali, nell'intento di gestire unitariamente ed efficacemente le funzioni istituzionali.

Le procedure di reclutamento a tempo indeterminato sono:

- prioritariamente finalizzate all'assunzione di n. 1 Dirigente per il Settore Programmazione e gestione risorse per assicurarne la tempestiva copertura nel rispetto della specifica capacità assunzionale dedicata alla dirigenza come evidenziata in **Allegato 2**;

³⁹ Dlgs n.118 del 23 giugno 2011, D.P.C.M. 28 dicembre 2011, D.Lgs. 10 agosto 2014, n. 126.

⁴⁰ Previsto dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 114/2014.

⁴¹ Nei termini e nelle modalità definite dalla Corte dei Conti Sezioni Autonomie con la delibera n. 27/2014.

⁴² Dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015 convertito in L. n. 125/2015.

⁴³ 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), quindi a decorrere dal 2014 è possibile cumulare alle facoltà assunzionali di ciascun anno di riferimento anche i "resti" non utilizzati nel triennio precedente (a ritroso) per effettuare nuove assunzioni di personale. Parallelamente, sempre a decorrere dal 2014, è possibile cumulare, in sede di programmazione triennale di personale, le risorse per effettuare nuove assunzioni nell'arco del medesimo triennio (futuro).

⁴⁴ Art.1 commi 421 e .429 della L.n.190/2014 ; Art. 1 co. 793 della L. n. 205/2017.

⁴⁵ Vedi Determina nr. 1332 del 29/12/2016, PG n. 73571 di proroga del comando fino al 31/12/2017; Determina nr. 1413 del . 29/12/2017, PG n. 77894/2017 di proroga del comando fino al 30/06/2018.

⁴⁶ Art. 1 Comma 798 della L. n. 205/2017 *Le regioni provvedono agli adempimenti strumentali conseguenti al trasferimento del personale e alla successione nei contratti disposti dai commi da 793 a 797 entro la data del 30 giugno 2018. Fino a tale data, le province e le città metropolitane continuano a svolgere le attività di gestione del suddetto personale e anticipano gli oneri connessi all'attuazione del presente comma, rivalendosi successivamente sulle regioni, secondo modalità stabilite con apposite convenzioni.*

⁴⁷ Art.15 del DL n. 78/2015 conv. in L.n. 125/2015.

⁴⁸ Art.1 co. 844 della L. n. 205/2017; Si veda nota 3.

⁴⁹ Previste dall'Intesa generale quadro sottoscritta il 13/01/2016 con la Regione Emilia-Romagna .

- finalizzate all'adeguamento del fabbisogno di personale dipendente con:
 - l'assunzione con contratto di formazione lavoro⁵⁰ per un profilo professionale Giuridico Amministrativo cat. D in sostituzione di un'assunzione a tempo indeterminato di Amministrativo Contabile cat. D per l'Area Pianificazione Territoriale;
 - l'assunzione con contratto di formazione lavoro per un profilo professionale Amministrativo Contabile cat. D in sostituzione di un'assunzione contratto di formazione lavoro per di Amministrativo Contabile cat. C per il Settore Affari istituzionali e innovazione amministrativa;
 - l'introduzione di un comando⁵¹ temporaneo in entrata per un profilo professionale Amministrativo Contabile cat. D presso la Segreteria Generale;
 - l'anticipazione al 2018 dell'assunzione di un profilo professionale Giuridico Amministrativo cat. D precedentemente prevista per il 2019 al Settore Programmazione e gestione risorse.

Risulta quindi opportuno coordinare i due stralci già approvati apportandovi gli aggiornamenti previsti nell'Allegato A) al presente atto, con la rideterminazione della programmazione di indirizzo ed il budget assunzionale a disposizione dei fabbisogni di personale triennale 2018/2020 ed annuale per l'anno 2018, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili e compatibili con la capacità finanziaria dell'ente.

La programmazione gestionale con la rimodulazione organizzativa, nel superamento della staticità della dotazione organica, che si conferma, avverrà:

- in attuazione delle disposizioni statutarie che prevedono l'esercizio delle funzioni istituzionali mediante un nuovo modello di governo territoriale, che corrisponda alla razionalizzazione e semplificazione delle competenze degli enti locali nella valorizzazione del ruolo di questo ente;
- in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- con l'obiettivo di aggiornare il contesto organizzativo in coerenza con le mutate esigenze istituzionali, nel rispetto del limite al tetto di spesa teorica della dotazione organica;
- in coerenza con il Piano della performance e con il PEG ed in armonia con gli obiettivi generali dell'ente e gestionali ivi contenuti e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

Si dà atto:

- della Convenzione⁵² 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 protette⁵³ e della procedura concorsuale interamente riservata alle stesse finalizzata alla copertura di n. 3 posti di Istruttore Amministrativo Contabile cat.C. in corso di espletamento, riservato interamente alle categorie protette di cui alla L.68/99 ed in subordine nr. 1 posto riservato ai volontari in ferma breve e ferma prefissata delle forze armate (D.lgs.66/2010) per la quota necessaria alla copertura dei posti previsti dalla convenzione con l'Agenzia Regionale per il lavoro dell'Emilia Romagna, in quanto nel corso del 2017 e del 2018 le procedure attivate non hanno assicurato la completa copertura della quota obbligatoria, che avverrà, comunque anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purchè non riconducibili a squilibri di bilancio⁵⁴ e nel rispetto delle normative vigenti in

⁵⁰ Si veda l'art. 3 del C.C.N.L. 14/09/2000 inerente il contratto di formazione, l'art.3 comma 11 del decreto legge 30 ottobre 1984 n. 726 convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984 n. 863; Titolo V del CCNL 2016/2018 Comparto Funzioni Locali del 21/5/2018.

⁵¹ Ai sensi dell'art. 30 comma 2 sexies del Dlgs. n. 165/2001.

⁵² Vedi art. 11 L. nr. 68/1999 e D.P.C.M. 13.1.2000.

⁵³ Art. 35 c. 2 della D.Lgs. 165/01; Art. 7 c. 6 DL. 101/13; Art.4 Legge n. 68/1999 (Vedi anche nota 16); P.C.M. Conferenza unificata nr. 184/cv del 21/12/2017.

⁵⁴ Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PPAA " emanate in data 8/5/2018.

materia assunzionale.

La definizione del presente piano assunzionale⁵⁵ si conferma che verrà attuata:

1) nel rispetto delle disposizioni limitative⁵⁶ in materia di:

- riduzione delle spese di personale⁵⁷ con riferimento al valore medio⁵⁸ del triennio 2011/2013 pari ad €. 31.792.054,66 **Allegato 1**), rispetto del tetto di spesa pari al 100 per cento della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente **Allegato 2**) e di contenimento nel limite pari al 100 per cento della spesa per lavoro flessibile⁵⁹ sostenuta nell'anno 2009 pari ad €. 1.551.975,91 **Allegato 3**);
- rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente⁶⁰;
- aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati⁶¹;
- riduzione dell'incidenza della spesa per posizioni dirigenziali⁶²;
- assunzioni per le città metropolitane⁶³;

2) attraverso sia assunzioni a tempo indeterminato e determinato che selezioni di mobilità⁶⁴ e/o distacchi/comandi e tirocini e praticantato presso l'Avvocatura metropolitana nel rispetto dei limiti di budget 2018/2020 a tal fine espressamente individuati in sede di Bilancio di Previsione 2018/2020;

Si conferma che la Città metropolitana di Bologna:

1. non versa in situazioni di deficitarietà strutturale⁶⁵;
2. ha adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità⁶⁶;
3. ha rispettato l'incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli in materia di pareggio di bilancio e di finanza pubblica per l'anno 2017⁶⁷ e lo sta rispettando per l'anno 2018;

⁵⁵ Art.15 comma 2 del Regolamento di Organizzazione della Provincia ultravigente ai sensi dell'art.42, comma 3, dello Statuto della Città metropolitana di Bologna.

⁵⁶ 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.

⁵⁷ 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 2017, 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 2016- 2018 ed è coerente con la programmazione finanziaria contenuta nel DUP 2016 – 2018; 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.

⁵⁸ 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.

⁵⁹ 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.

⁶⁰ Atto del Sindaco Metropolitano 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; art. 6 comma 6 de Dlgs. n. 165/01.

⁶¹ 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.

⁶² Art.1 co.221 e 224 della L.n.208/2015; art. 1 co.557 e ss. L. n.296/2006; atto sindaco metropolitano n.89 del 13/04/2016 – ip n. 733/2016 CL 6.2.3/1/2016.

⁶³ 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 commi 4 e 5 del D.Lgs. n. 175/2017.

⁶⁴ Vedi art. 34 bis e art. 30 D.Lgs. nr. 165/01.

⁶⁵ Art. 242 del D.Lgs. 267/2000.

⁶⁶ 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".

⁶⁷ Per il patto di stabilità vedi art. 31, comma 26, legge n. 183/2011; per il pareggio di Bilancio dal 2016 vedi art.1 co.723 lett.e) e

4. ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio anche per l'anno 2017⁶⁸;
5. ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa stabilito dall'art. 1 co. 557 e seguenti della legge 27/12/2016 n. 296, come modificato con D.L. n. 90/2014;
6. ha effettuato la ricognizione⁶⁹ delle eccedenze di personale e non ha dichiarato nell'ultimo anno eccedenze di personale né ha collocato in disponibilità i propri dipendenti (art.33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
7. 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 personale⁷⁰;
8. ha provveduto alla revisione ed alla rideterminazione della dotazione organica esistente nell'ultimo triennio⁷¹;
9. ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti⁷²;
10. ha approvato il Bilancio 2018/2020 e il PEG – parte obiettivi triennio 2018/2020 contenente il Piano degli Obiettivi ed il piano performance unificati organicamente nel PEG;⁷³
11. 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 fabbisogni⁷⁴;
12. ha conseguito il saldo non negativo in termini di competenza tra entrate finali e spese finali 2016 e dal 2017⁷⁵.

3) attraverso il conferimento⁷⁶ di incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria nel rispetto dei limiti⁷⁷ di budget 2018/2020 a tal fine espressamente indicati dalla normativa vigente e puntualmente definiti nel DUP 2018/2020 e previsti nel limite massimo di spesa definito nel Bilancio di competenza.

Per quanto riguarda i limiti alla spesa per il personale in particolare si richiama ⁷⁸ il concorso delle autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica assicurando la riduzione delle spese del personale secondo i seguenti principi⁷⁹:

- 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 continuativa, 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;
- 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

co. 762 della L. n. 208/2015; parere ARAN RAL1806 del 02/12/2015. Vedi anche art. 1 comma 719 della L. 208/15.

⁶⁸ Art. 1 comma 475 lett. e) comma 476 L. 232/2016.

⁶⁹ Come da dichiarazioni depositate agli atti.

⁷⁰ CdC Sez. Autonomie Delibere nr. 21/14 e nr. 13/2015.

⁷¹ Art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001.

⁷² Art. 27, del D.L. n. 66/2014; Art. 9 c. 3 bis DL 185/08.

⁷³ Art.10 co.5 del Dlgs. n.150/2009.

⁷⁴ Art. 4 del D.Lgs. n.75/2017.

⁷⁵ Art. 1 comma 723 lett. e) ; art. 9 c. 1 L. nr. 243/2012; L. nr. 208/2015; Circolari RGS nr. 5/2016 e nr. 17/2017.

⁷⁶ Artt.7 e 36 del Dlgs. n. 165/2001.

⁷⁷ Art.46 del DL n.112/2008 come modificato dalla Legge di conversione n.133/2008.

⁷⁸ 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.

⁷⁹ Art. 1 comma 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. n. 296/2006.

contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata 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 disposizione.

- nell'ambito della pianificazione triennale dei fabbisogni di personale viene assicurato il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 - 2013⁸⁰.
- il limite % va calcolato in riferimento alla spesa e non al numero delle cessazioni dell'anno precedente, relativamente a rapporti a tempo indeterminato;
- con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale⁸¹ va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità⁸² ;

Si ricorda che, preliminarmente all'adozione del Piano triennale assunzionale 2018/2020 si è provveduto alla verifica di situazioni di eccedenza o di sovrannumerarietà di personale⁸³, sia in riferimento alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria.

E' stata adeguata la struttura organizzativa della Città metropolitana⁸⁴, in coerenza con la strategia organizzativa e gli obiettivi fondamentali pluriennali, assicurando la razionalizzazione⁸⁵ e la riduzione strutturale dell'incidenza della spesa del personale, in particolare per le posizioni dirigenziali⁸⁶.

Le limitazioni⁸⁷ in materia di assunzioni per il lavoro flessibile⁸⁸ non si applicano agli enti locali⁸⁹ in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale⁹⁰, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009⁹¹ e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Il valore delle cessazioni anno 2016 e 2017 è stato calcolato tenendo conto anche delle cessazioni disposte per i prepensionamenti che hanno raggiunto i requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto-legge n.201 del 2011⁹².

Si evidenzia che il reclutamento⁹³ di personale a tempo indeterminato potrà avvenire mediante ricorso prioritario alla mobilità obbligatoria e volontaria⁹⁴,

⁸⁰ Vedi art. 3 co 5 bis del DL nr. 90/2014 convertito in L. nr. 114/14.

⁸¹ Di cui all'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014.

⁸² Delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015

⁸³ Art. 33 del Dlgs. n.165/2001; Circolare Dip. FP n.4/2014 e documentazione dei Dirigenti delle Aree/Settori conservata in atti.

⁸⁴ Vedi nota 9.

⁸⁵ Art.1 comma 221 L.n.208/2015, finalizzato alla razionalizzazione delle strutture.

⁸⁶ 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 .

⁸⁷ Dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 convertito in L. n.122/2010.

⁸⁸ Alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 , che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28.

⁸⁹ 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.

⁹⁰ Di cui ai commi 557 e ss. dell'art. 1, legge n. 296/2006.

⁹¹ Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie.

⁹² Vedi Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione nr. 4/2014.

⁹³ Nella cui accezione, secondo giurisprudenza consolidata, va incluso la cosiddetta progressione verticale dei dipendenti in categoria superiore, quale procedura interamente riservata al personale dipendente appartenente ai ruoli dell'ente, senza provvedere, prioritariamente, ad avviare la mobilità.; Direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3 del 24 aprile 2018, riguardante le linee guida sulle procedure concorsuali, diretta alle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001.

⁹⁴ Artt. 30 e 34bis del Dlgs. n. 165/2001; art.1 co.47 della L.n.311/2004; art.14 co.7 del DL n. 95/2012 convertito con modificazioni dalla L. n.135/2012. Prima di procedere all'indizione di pubblici concorsi finalizzati alla copertura di posti vacanti, si devono attivare le procedure di mobilità esterna del personale di altre Amministrazioni pubbliche, ne discende la preferenza del legislatore per le procedure di mobilità esterna rispetto alle selezioni concorsuali e perciò anche rispetto allo scorrimento delle graduatorie concorsuali già pubblicate; si veda Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per il Veneto, deliberazione 1 giugno 2018, n.189 che ha precisato come prima di qualsiasi assunzione, non solo tramite nuovi concorsi, ma anche in presenza dello scorrimento della graduatoria esistente, è obbligatoria l'attivazione della mobilità volontaria, sia per la neutralità della spesa, sia soprattutto per un obbligo posto dallo stesso legislatore, pena la nullità dell'assunzione.

Si prende atto dell'emanazione delle linee di indirizzo avvenuta con Decreto Ministeriale in data 8/5/2018 come previsto del D.Lgs. n. 75/2017, previa intesa in sede di Conferenza Unificata⁹⁵ con il superamento della pianta organica ed il suo carattere statico.

La programmazione del fabbisogno è caratterizzata dalla presenza di elementi di dinamicità che, con un'attenta analisi delle condizioni dell'ente, evidenzia la necessità di acquisire professionalità innovative, in stretto collegamento con il piano delle performance e con il PEG.

L'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al 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.

La presente programmazione, così come declinata nel piano assunzionale, è comunque individuata nel Bilancio 2018/2020.

Il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere⁹⁶ favorevole⁹⁷ all'approvazione dell'atto di indirizzo in oggetto⁹⁸, attestando il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di personale.

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.

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della L. n. 56/2014 il Sindaco metropolitano rappresenta l'Ente, 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 3385, 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 riflessi diretti o 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 proiezione 2017/2019 e, comunque, nel rispetto del valore finanziario massimo della dotazione organica⁹⁹.

Si dà atto che sono stati richiesti ed acquisiti agli atti i pareri del Segretario Generale, in sostituzione della 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:

⁹⁵ Art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017.

⁹⁶ 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.

⁹⁷ Vedi nota 33.

⁹⁸ Art. 19 co. 8 della L. n.448/2001.

⁹⁹ Vedi atto del Sindaco metropolitano del 13/4/2016 IP 733/2016 CL 6.2.3/1/2016

Allegato 1) Spesa del personale dipendente ex art. 1 co. 557 L.296/2006
Allegato 2) Cessazioni di personale anni 2017-2018-2019
Allegato 3) Tetto di spesa per personale dipendente art.9 co.28 DL 78/2010
Allegato A) Ricognizione complessiva piano occupazionale

Il Sindaco Metropolitan
VIRGINIO MEROLA

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).