

Città metropolitana di Bologna

ATTO DEL SINDACO METROPOLITANO

L'anno 2021, il giorno diciassette Febbraio, alle ore 12:00 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.28 - I.P. 442/2021 - Tit./Fasc./Anno 6.5.2.0.0/1/2020

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE

Approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2021-2023.

Città metropolitana di Bologna
SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2021-2023.

IL SINDACO METROPOLITANO

Decisione

1. **Approva**¹ il piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) 2021–2023 nel rispetto del bilancio di previsione 2021-2023² per la funzionalità dei servizi e lo svolgimento delle funzioni istituzionali ed in quanto scelta di natura macro - organizzativa finalizzato all’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di reclutamento del personale per la pianificazione pluriennale delle attività e degli obiettivi di performance organizzativa³, descritti nel Documento Unico di Programmazione 2021-2023⁴ e nella relativa nota di aggiornamento⁵, nel rispetto dei presupposti, vincoli e limiti finanziari di spesa e di bilancio vigenti in materia e nelle more dell’atteso Decreto interministeriale⁶ di definizione del nuovo regime assunzionale;

1 Fermo restando il piano Triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 approvato con l’Atto del Sindaco metropolitano n.77 del 6/5/2020 ed il successivo primo aggiornamento di cui all’Atto del Sindaco metropolitano n. 210 del 4 novembre 2020; Sezione Operativa CAP.5.1 al Documento Unico di programmazione 2020/22 approvato con delibera di Consiglio n.67/2019.

2 Si veda delibera di Consiglio metropolitano n. 41 del 23/12/2020 di approvazione del Bilancio di previsione 2021-2023 e allegati.

3 Si vedano Allegato 5) al Piano Esecutivo di Gestione 2021/23, approvato con Atto del sindaco metropolitano n 281 del 23/12/2020 di approvazione del piano performance 2021/23; art. 6, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall’art. 4 del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75

4 Si vedano atti del Sindaco metropolitano N. 175 seduta del 30-09-2020 - „Approvazione dello schema del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021-2023“; N.202 seduta del 30/10/2020 e N. 216 del 11/11/2020 – „Approvazione della Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021-2023“.

5 Si veda delibera Delibera di Consiglio n.40 del 23/12/2020 - Approvazione della Nota di aggiornamento del Documento unico di programmazione (DUP) triennio 2021-2023.

6 Si veda art. 33 del DL n. 34/2019 comma 1-bis. *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il*

2. **Approva**⁷ la declinazione delle unità necessarie nelle categorie, dei profili professionali in base ai fabbisogni sia a tempo indeterminato che flessibile, così come risultanti da **Allegato 1)**, per assicurare l'assegnazione delle risorse nella piena coerenza con le specifiche professionalità necessarie ed emergenti⁸ nelle diverse Aree/Settori adeguate e coerenti all'organizzazione per l'esercizio qualificato dei servizi fondamentali prioritari⁹, delle funzioni regionali conferite ed attività assegnate dalla Regione Emilia Romagna a seguito del riordino istituzionale¹⁰, consolidando ulteriormente il quadro funzionale¹¹ e strategico dell'ente, nella continua e progressiva evoluzione¹²;
3. **Approva il PTFP 2021/2023**¹³, costruito in un quadro finanziario e normativo fortemente condizionato dall'emergenza epidemiologica in corso, in coerenza con: le linee di mandato amministrativo, il piano delle performance e compatibilmente con vincoli e limiti previsti in materia e le disponibilità finanziarie di bilancio per assicurare:
- a) la copertura dei posti a tempo indeterminato nella piena coerenza con le professionalità necessarie nel breve medio termine¹⁴, adeguate all'evoluzione organizzativa ed all'esercizio qualificato dei servizi fondamentali prioritari¹⁵ e volte a perseguire la complessiva efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, nel rispetto dei vincoli di spesa e di bilancio e compatibilmente con le forme gestionali dei servizi¹⁶;
- b) le risorse umane a tempo determinato e flessibile¹⁷ (sostituzioni, distacchi, comandi e protocolli di intesa, tirocini e pratica legale, mansioni superiori nel rispetto dei presupposti di legge e contratto ecc.), compatibilmente con le disposizioni vigenti, al fine di presidiare la continuità nell'ottimale esercizio delle funzioni proprie o delegate ed attività assegnate dalla Regione Emilia-Romagna, esplicitate nelle forme di convenzione, collaborazione e cooperazione, protocolli di intesa ed accordi¹⁸ come previste dallo

personale in servizio al 31 dicembre 2018. Comma 1-ter. "L'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, è abrogato. Fermo restando quanto previsto dal comma 1-bis, le province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009."

- 7 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.
- 8 Con descrizione e classificazione delle declaratorie professionali coerenti con l'organizzazione e le nuove esigenze istituzionali e gestionali.
- 9 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.
- 10 Legge n. 56/2014; Artt. 46, 47, 50 e 51 della Legge regionale n. 13/2015; in merito all'esercizio di funzioni conferite ed attività assegnate si veda Atto sindacale n. 247 dell'11/12/2019 di approvazione e autorizzazione alla sottoscrizione della convenzione fra la Regione Emilia Romagna, le Province e la Città metropolitana di Bologna valevole fino al 31/12/2021.
- 11 Si vedano: l'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 decorrente dall'1/12/2018; art. 25 del CCDI 2018 PG n. 68339/2018 relativo ai criteri integrativi per la progressione economica all'interno della categoria; l'art. 52 co. 1-bis del DLgs. n. 165/2001.
- 12 Vedi art. 16 c. 1, lett. A bis) e art. 17 del D.lgs. nr. 165/01, il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 prevede (art. 50, comma 4) le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal DLgs. n.81/2015.
- 13 Vedi artt. 19 e seguenti dello Statuto della Città metropolitana di Bologna.
- 14 Con descrizione e classificazione delle declaratorie professionali coerenti con l'organizzazione e le esigenze istituzionali. Vedi art. 16 c. 1, lett. A bis) e art. 17 del D.lgs. nr. 165/01.
- 15 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.
- 16 Previa verifica del rispetto di tutti i limiti e vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni di spese del personale nelle specifiche figure professionali necessarie in ogni Settore ed Area con rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato, anche mediante eventuali comandi temporanei nel limite massimo di 36 mesi, per le specifiche motivazioni evidenziate dai Dirigenti competenti e strettamente connesse al necessario regolare andamento delle peculiari attività affidate come evidenziate nei documenti di programmazione pluriennale dell'ente e nel piano della performance.
- 17 Vedi art. 16 c. 1, lett. A bis) e art. 17 del D.lgs. nr. 165/01, il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 prevede (art. 50, comma 4) le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal DLgs. n.81/2015.
- 18 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. 247 dell'11/12/2019 di approvazione e autorizzazione alla sottoscrizione della convenzione fra la Regione Emilia Romagna, le Province e la Città metropolitana di Bologna valevole fino al 31/12/2021.

Statuto;

4. Prende atto:

- dell'avvenuto superamento del previgente vincolo inerente il valore finanziario della dotazione organica¹⁹;
- delle modifiche normative²⁰ che dispongono per il solo triennio 2019-2021, la non ultra vigenza dell'obbligo di esperimento delle procedure di mobilità volontaria²¹ propedeutiche all'indizione di procedure concorsuali pubbliche per la copertura dei posti vacanti²²;
- del venir meno del principio della neutralità finanziaria ai fini della capacità assunzionale delle assunzioni con trasferimento mediante mobilità volontaria²³, qualora gli enti di destinazione o di provenienza²⁴ del personale stesso siano tenuti al rispetto della nuova norma²⁵, che non differenzia tra assunzioni per concorso pubblico o per mobilità volontaria e formalmente dichiarino che non si avvalgono del regime transitorio²⁶, ma si rimette ad un principio di sostenibilità finanziaria;
- che per il triennio 2020/2022 non più del 30% dei posti previsti come nuove assunzioni per ciascuna categoria²⁷ possono essere destinati ai concorsi riservati al personale dipendente in servizio a tempo indeterminato;

19 Di cui agli Atti 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; vincolo abrogato dal DL n. 34/2019 con modifiche dalla L. n. 58/2019 come modificata dal DL. n. 162 del 30/12/2019 convertito in L. n. 51 del 29/2/2020.

20 *"Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo"*, L. n. 56/2019.

21 Di cui all'art.30 comma 2 bis del D.lgs 165/2001.

22 Si veda art.3 comma 8 della legge 56 /2019: *"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste all'art. 30 del medesimo decreto legislativo.*

23 Introdotto dall'art. 12 comma 47 della Legge 311/2004; in presenza di norme che impongono limitazioni alle assunzioni i trasferimenti per mobilità tra le amministrazioni soggette a quei limiti potevano avvenire anche oltre i vincoli alle assunzioni, perché non erodevano spazi assunzionali.

24 Comuni Unioni e Regioni sono destinatari della norma.

25 Il principio di neutralità finanziaria ai fini del turn over è oggi superato per effetto dell'articolo 33 del D.L. 34/2019 convertito in Legge 58/2019 entrato in vigore dal 20/4/2020. Si veda Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione 17 marzo 2020 e Circolare del Ministero Interno dell'8/6/2020 prot. n.1374 per i Comuni e le Unioni, mentre il DPCM del 3 settembre 2019 ha introdotto le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni ai sensi dell'art. 33 comma 1 del DL n. 34/2019.

26 La Circolare interministeriale 13 maggio 2020, esplicativa delle nuove regole assunzionali per i comuni dall'articolo 33 comma 2 del Decreto Crescita, disegna un regime transitorio, nell'intento di *«non penalizzare i comuni che (...) hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti»* consentendo per il 2020 ai comuni di sfiorare i limiti alle assunzioni; includendo la spesa per i concorsi attivati entro il 20 aprile 2020, ma richiamandoli alla necessità di rientrare nei limiti di spesa fissati dal decreto entro il 2021. Si tratta della possibilità di far salve le procedure avviate prima del 20 di aprile 2020, data di entrata in vigore della nuova disciplina, a condizione di avere effettuato le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34-bis del decreto legislativo 165/2001, nonché di avere operato le relative prenotazioni nelle scritture contabilità. Le amministrazioni che hanno approvato la propria programmazione del fabbisogno prima della entrata in vigore del decreto attuativo dell'articolo 33 del DL 34/2019 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, quindi prima dello scorso 20 aprile, devono verificare la coerenza di questo documento con i nuovi vincoli dettati dalla normativa, i comuni che si avvalgono della deroga al tetto di spesa delle assunzioni del 2020, consentito dalla circolare 13 maggio 2020 esplicativa del nuovo sistema, sono tenuti a rientrare nei limiti di spesa entro il 2021, senza esclusione.

27 Si veda articolo 22, comma 15, del Dlgs 75/2017, il disposto originale però è stato modificato dal DL 162/2019 - il cosiddetto Milleproroghe - prevedendo che per il triennio 2020/2022 la percentuale dal 20% aumentasse al 30% dei posti previsti come nuove assunzioni per ciascuna categoria, le risultanze non vanno interpretate in misura estensiva e arrotondate, trattandosi di disposizioni che regolano l'accesso al pubblico impiego. Resta fermo, per i candidati, il possesso del titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno.

5. Dà atto che, previa verifica del rispetto di tutti i limiti previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni²⁸ e spese del personale²⁹ il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023, risulta definito nell'**Allegato 1)** nelle unità carenti in ogni Settore ed Area³⁰ con rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato³¹, anche per la parte non ancora realizzata del fabbisogno triennale 2020/2022, con l'avvio e la conclusione delle relative procedure di reclutamento, e, pertanto, da confermare in tutto od in parte a seconda dell'intervenuta evoluzione del contesto;

6. Approva la capacità assunzionale³² per il triennio 2021/2023 ed il conseguente piano assunzionale di personale 2021/2023, che conferma, modifica o integra quanto previsto nel PTFP 2020/22, nel rispetto dei presupposti sopra richiamati, nei rispettivi contenuti di dettaglio annuale, nel rispetto:

a) del limite di spesa potenziale massimo di cui all'art. 1 co. 557 L. n. 296/2006³³;

b) del tetto di spesa pari al 100 per cento della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, per assunzioni a tempo indeterminato e della spesa per cessazioni dal

28 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; Circolare n. 3/2019 della RGS ai sensi della quale 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.

29 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).

30 Per risorse umane e specifiche professionalità necessarie art. 16 c. 1, lett. A bis) e art. 17 del D.lgs. nr. 165/01) derivanti anche da processi di mobilità interne a copertura di posti vacanti.

31 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 (n. 3 unità per esigenze di diretto supporto all'attività del Sindaco); art.110 comma 1 del D.Lgs.n.267/2000 (due posti dirigenziali in dotazione organica).

32 La capacità assunzionale 2020 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 comma del DL n.4/2019 convertito in L. n.26/2019 limitatamente al triennio 2019/2021; CdC Sez Autonomie n. 25/2017. Si veda Circolare del Ministero Interno dell'8/6/2020 prot. n.1374. Per le Province e le Città metropolitane deve continuare a ritenersi consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali riferite a cessazioni di personale, non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'art. 1, commi da 422 a 428, della Legge n. 190/2014, se intervenute nel triennio precedente e l'istituto della mobilità non può più considerarsi neutrale ai fini della finanza pubblica. Dal 20/4/2020 le assunzioni effettuate mediante trasferimento con mobilità volontaria in entrata di personale proveniente da enti destinatari della norma, di cui all'art.33 del DL n. 34/2019 convertito in L. n.58/2019 ed entrato in vigore il 20/4/2020, sono computate al fine dell'utilizzo della capacità stessa solo qualora l'ente di provenienza per il posto stesso attesti l'applicazione del nuovo regime attuato dal Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione 17 marzo 2020, in relazione al quale l'istituto della mobilità non può più considerarsi neutrale ai fini della finanza pubblica. La previgente neutralità finanziaria ai fini della capacità assunzionale delle mobilità volontarie si realizzerà solo qualora l'ente di provenienza o di destinazione, ricompreso tra i destinatari del citato art. 33 del DL n. 34/2020, attesti formalmente di fruire del regime transitorio, come da Circolare del Ministero Interno dell'8/6/2020 prot. n.1374.

33 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 n. 25/2014/QMIG (richiamata dalla n.27/SEZAUT/2015/QMIG). Si veda Allegato 2) alla delibera di Consiglio metropolitano n. 41 del 23.12.2020 concernente "Nota Integrativa al Bilancio di Previsione Triennio 2021 - 2023".

servizio del personale di ruolo e dirigente³⁴ programmate nella corrente annualità³⁵, fermo restando che le assunzioni avverranno solo a seguito delle effettive cessazioni³⁶ che producono il relativo turn-over oltre che della residua capacità assunzionale³⁷ dinamica non utilizzata connessa al triennio precedente 2016/2019 su cessazioni di personale dipendente e dirigente³⁸ - **Allegato 2)**;

7. Approva l'Allegato 4) inerente il rispetto e del tetto di spesa per personale dipendente con rapporto di lavoro flessibile³⁹, che risulta complessivamente contenuto e coerente con le previsioni di bilancio 2021, aggiornate con atto del sindaco metropolitano n. 5 del 13/01/2021 e nelle more dell'asestamento della previsione di spesa per la compensazione delle risorse assegnate ai capitoli e destinate alla spesa per personale a tempo indeterminato e determinato;

8. Dà atto che compatibilmente con attività ed adempimenti inerenti la gestione dei flussi

34 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. 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. Nelle cessazioni sono ricompresi anche i trasferimenti mediante mobilità volontaria di personale dipendente ad enti locali ed Unioni ai sensi dell'art 30 del TUIPI e dell'art.33 del DL n. 34/2019 convertito in L. n.58/2019 ed entrato in vigore il 20/4/2020, qualora gli enti stessi non si siano avvalsi del regime transitorio più favorevole e previsto per la disciplina stessa. La Circolare interministeriale 13 maggio 2020, esplicativa delle nuove regole assunzionali per i comuni introdotte dall'articolo 33 comma 2 del Decreto Crescita, disegna un regime transitorio, nell'intento di «non penalizzare i comuni che (...) hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti» consentendo per il 2020 ai comuni di sfiorare i limiti alle assunzioni; includendo la spesa per i concorsi attivati entro il 20 aprile 2020, ma richiamandoli alla necessità di rientrare nei limiti di spesa fissati dal decreto entro il 2021. Si tratta della possibilità di far salve le procedure avviate prima del 20 di aprile 2020, data di entrata in vigore della nuova disciplina, a condizione di avere effettuato le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34-bis del decreto legislativo 165/2001, nonché di avere operato le relative prenotazioni nelle scritture contabilità. Le amministrazioni che hanno approvato la propria programmazione del fabbisogno prima della entrata in vigore del decreto attuativo dell'articolo 33 del DL 34/2019, quindi prima dello scorso 20 aprile, devono verificare la coerenza di questo documento con i nuovi vincoli dettati dalla normativa, I comuni che si avvalgono della deroga al tetto di spesa delle assunzioni del 2020, consentito dalla circolare 13 maggio 2020 esplicativa del nuovo sistema, sono tenuti a rientrare nei limiti di spesa entro il 2021, senza esclusione.

35 Si veda art. 14 bis del D.L. n. 4/2019 convertito in L. n. 26/2019 "**5-sexies**. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over."; si veda altresì punto 2 della Circolare del Ministero Interno del ULM_FP-0000974-A-08/06/2020.

36 Anche mediante la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro del personale che matura i requisiti di anzianità contributiva per la pensione, ai sensi dell'art. 72, comma 11, del d.l. 25.6.2008, n. 112, come modificato in sede di conversione dalla legge 6 agosto n.133/2008, stante l'opportunità di reclutare, anche alla luce della significativa età anagrafica media dei dipendenti in servizio, risorse in possesso di percorsi di studio e formativi aggiornati all'attuale contesto delle esigenze degli uffici e servizi metropolitani.

37 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'art. 14 bis del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in Legge 28 marzo 2019, n. 26, che ha previsto la possibilità, nel triennio 2019-2021, per le regioni e gli enti locali, di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle previste nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito del verificarsi delle cessazioni che producono il relativo turn over e con possibilità di recuperare le facoltà assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti.

38 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 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 di personale negli anni precedenti. Per i blocchi assunzionali nel tempo vigenti a carico delle ex Province la capacità assunzionale residua decorre dal 2016. Vedasi altresì Corte dei Conti Sezione regionale per il Controllo Umbria n. 110/2020.

39 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. Si veda Allegato 33 alla delibera di Consiglio metropolitano n. 40 del 23.12.2020 concernente "Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2021-2023 - Volume II: Sezione operativa (Seo)" così come modificato con Atto del Sindaco metropolitano n. 5 del 13.1.2021 „Rettifica e variazione al Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023 Primo provvedimento 2021 ai sensi dell'art. 175, comma 5bis del D.Lgs. 267/2000“

finanziari, la rendicontazione e la certificazione dei progetti finanziati con risorse provenienti dall'Amministrazione centrale, locale e/o comunitaria, vengono definiti i fabbisogni temporanei di personale dipendente e la spesa di cui al budget assunzionale 2021/2023 viene aggiornata con il presente atto, trovando la necessaria copertura finanziaria negli stanziamenti del Bilancio 2021/2023, anche attraverso l'utilizzo di fondi nazionali specifici e di natura europea come specificati nell'**Allegato 3)** al presente atto, ove vengono indicate le unità di personale a termine destinate alla progettazione di attività con finanziamenti esterni;

9. Prende atto che questa Amministrazione:

a) ha individuato carenze di professionalità specifiche da assegnare alle funzioni fondamentali e di staff⁴⁰ per le attività svolte a favore del territorio e delle istituzioni locali, conseguenti al significativo turn over di personale e funzionale al necessario ricambio generazionale, da assicurare valorizzando le professionalità interne e promuovendo dall'1/1/2022, ulteriori processi di mobilità interna volontari⁴¹,

b) ha registrato nel corso di vigenza della convenzione in essere, la cessione ⁴² da parte della Regione Emilia-Romagna⁴³ della quota finanziaria di dotazione organica annua⁴⁴, definita per l'anno 2020 pari ad €. 200.992,26 che confluisce nella capacità assunzionale di competenza annua di questo ente, al fine di consentire di approvvigionarsi autonomamente di personale per l'esercizio delle funzioni conferite⁴⁵, così come procederà negli anni di vigenza della convenzione a fronte di rientri di personale regionale distaccato presso questo ente;

c) ha effettuato il necessario continuo aggiornamento del contesto organizzativo anche in relazione ad impreviste cessazioni o derivanti da assenze temporanee dal servizio, per assicurare la necessaria continuità e stabilità all'ente, nel rispetto dei limiti e vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente nel tempo introducendo⁴⁶ a regime ordinario la modalità di

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 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.

42 Si veda richiesta PG n. 10179 del 19/02/2020 e successive; Delibera della Giunta Regione Emilia-Romagna n. 21401 del 27/11/2020 „Riduzione della dotazione organica regionale e contestuale trasferimento dei posti vacanti alla Città metropolitana di Bologna al fine di consentire all'ente di approvvigionarsi autonomamente di personale per l'esercizio delle funzioni conferite con la L.R. 13/2015, ai sensi dell'art. 26, comma 5, della L.R. 24/2018.“

43 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". 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.“; Vedi deliberazione G.P.G./2019/2387 proposta di delibera della Giunta regionale per la seduta del 22/11/2019 avente ad oggetto la Convenzione fra la Regione Emilia Romagna, le Province e la Città metropolitana di Bologna per la gestione delle funzioni assegnate ai sensi della L.R. n.13/2015; vedi, altresì, testo definitivo trasmesso via mail in data 9/12/2019, ns p.g. n. 72622/2019; Atto del sindaco metropolitano n.247 dell'11/12/2019 di approvazione della convenzione fra la Regione Emilia Romagna, le Province e la Città metropolitana di Bologna per l'esercizio delle funzioni regionali conferite e delle attività assegnate ai sensi della L.R.n.13/2015 e successive modifiche e integrazioni.

44 Le quote finanziarie di dotazione organica trasferite alla Città Metropolitana corrispondono alle seguenti Posizioni vacanti presenti nella dotazione organica regionale: cat. B3 n.1; cat. C1 n.1; cat. D n. 2; cat. D3 n. 2; si veda deliberazione Regione Emilia-Romagna n. 21401 del 27/11/2020, in quanto sono rispettate le condizioni richieste dalla L.R. n.24/2018 e dalla DGR n. 2362/2019 ai sensi del citato comma 5 dell'art. 26, avendo a riferimento le figure professionali in posizione di distacco alla Città Metropolitana di Bologna al 31/12/2018 per l'esercizio delle sole funzioni conferite, al fine di permettere alla Città Metropolitana di Bologna di ampliare il proprio organico in funzione della programmazione dei fabbisogni di personale per la gestione delle funzioni conferite.

45 Con la L.R. n. 13/2015.

46 Si vedano atto del Sindaco metropolitano n. 86 del 27/05/2020 e n. 253 del 16/12/2020. Lo smart working semplificato di cui all'art. 87 del DL 18/2020 (art. 263, comma 1, primo periodo, del DL 34/20, integrato dall'art. 31 del DL 76/20, convertito in

lavoro agile⁴⁷, al fine di presidiare in continuità le funzioni istituzionali, nel rispetto del doveroso buon andamento complessivo, pur nel perdurante stato di emergenza sanitaria da Covid-19⁴⁸ e nelle more dell'adozione del POLA (Piano organizzativo lavoro agile)⁴⁹;

d) con il presente aggiornamento al piano triennale si confermano 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'Ente si impegna ad inserire, nel rispetto della quota d'obbligo e come sistematicamente ad oggi avvenuto, la riserva per i disabili⁵² e per le eventuali altre categorie riservatarie⁵³ nelle procedure concorsuali⁵⁴ pubbliche 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) conferma l'eventualità di ricorrere ai comandi temporanei, nel limite massimo di 36 mesi per evento, in attuazione delle 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;

10. Dà atto che, a decorrere dal 15 febbraio 2021 sono consentite le procedure concorsuali nei casi in cui è prevista la partecipazione di un numero di candidati non superiore a trenta per ogni sessione o sede di prova in presenza, previa adozione di protocolli adottati nel rispetto di quanto disposto dal Dipartimento della funzione pubblica⁵⁶, valutata l'opportunità di procedere alla pubblicazione abbreviata dei bandi di concorsi pubblici, laddove emerga la necessità di reperire rapidamente personale dipendente, questa Amministrazione potrà avvalersi della facoltà di operare una motivata accelerazione ai tempi dei procedimenti selettivi, con la consentita contrazione delle tempistiche rispetto a quelle originarie⁵⁷ e l'introduzione di nuove modalità

Legge 120/20), con il decreto ministeriale del 20 gennaio 2021 è prorogato al 30 aprile prossimo nelle modalità organizzative, criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, già stabiliti dal decreto ministeriale 19 ottobre 2020, allineandone la validità alla durata dello stato d'emergenza.

47 Si veda Legge 81/2017 (articoli da 18 a 24) e smi; Legge n. 124/2015 (articolo 14) e smi, come modificato da ultimo dalla conversione del DL 76/2020, con in particolare la previsione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA); Direttiva Funzione Pubblica n. 3/2017; D.lgs. n. 82/2015 e smi (cd codice amministrazione digitale) (in particolare articoli 12 e 14).

48 Si vedano al riguardo il DM del 19 ottobre 2020 e il DPCM del 3 novembre 2020, DPCM del 3 dicembre 2020 e 14 gennaio 2021, DL n. 125 del 7 ottobre 2020 e DL n. 2 del 14/01/2021 con cui si proroga lo stato emergenziale al 30 aprile 2021 concernente "Misure urgenti connesse con la proroga della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e per la continuità operativa del sistema di allerta COVID, nonché per l'attuazione della direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020".

49 Il decreto rilancio DL n.34/2020 convertito in L n. 77/2020 all'art.263 comma 4 bis prevede che entro il 31 gennaio di ogni anno si rediga il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance, disponendo, per le pertinenti attività, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene e definendo le misure organizzative e formative, i requisiti tecnologici e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

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 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; in tutti i bandi è stata inserita la riserva alle categorie riservatarie per le quote di competenza.

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 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.

56 Si veda Protocollo del Presidente del Consiglio dei Ministri DFP000293-P-3-2-2021 „Protocollo di svolgimento di concorsi pubblici di cui all' art. 1, comma 10, lettera z) del DPCM 14/01/2021.

57 «entro quindici giorni dalla pubblicazione del bando nella Gazzetta Ufficiale» (art. 247, co.4 del DL n.34/2020 convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77), introducendo una forte contrazione del termine ordinario di trenta giorni

organizzative previste dal citato protocollo;

11. Precisa che:

- si provvederà con successivi atti, ove occorra, ad adeguare l'assetto organizzativo dell'Ente, con relative funzioni e dotazione organica, alle risultanze del fabbisogno, anche in relazione ad esigenze inderogabili e straordinarie per garantire il coordinamento delle azioni relative a progetti di interesse metropolitano finanziabili con le risorse disponibili dal Piano nazionale di ripresa e resilienza;
- il presente fabbisogno è definito sulla base dell'aggiornamento dei Documenti di Programmazione e delle cessazioni di personale che presumibilmente si verificheranno nell'arco temporale del triennio stesso;

12. Dà atto che del presente provvedimento è stata assicurata preventiva informazione sindacale e sarà trasmesso alla Rappresentanza Sindacale Unitaria ed alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del vigente C.C.N.L.;

13. Prende atto che il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere⁵⁸ 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 modificazioni⁵⁹, alle previsioni contenute nel DUP 2021/2023, nel Bilancio di Previsione 2021/2023, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti, tetti e modalità previsti dalle norme vigenti in materia;

14. 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 ovvero:

- all'inoltro del presente provvedimento alla PCM Dip. F.P. attraverso il sistema informativo⁶⁰ del MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- alla pubblicazione sul sito web della Città metropolitana di Bologna;
- all'individuazione delle specifiche procedure di reclutamento maggiormente efficaci per il conseguimento degli obiettivi attesi; al prioritario utilizzo delle graduatorie vigenti di procedure selettive pubbliche per personale dipendente o dirigente, proprie o di altri enti, previo adempimento delle comunicazioni obbligatorie di legge⁶¹ e nel rispetto dei vincoli e dell'equilibrio di bilancio a presidio dei principi di razionalizzazione, prudenza e sostenibilità della spesa;
- all'attivazione di procedure di mobilità volontaria, interscambio o compensazione e sostituzione di personale dipendente mediante trasferimento volontario con cessione del contratto di lavoro⁶², comunque, nel rispetto dei limiti all'utilizzo della capacità assunzionale di questo ente⁶³;
- all'attivazione delle procedure di reclutamento mediante scorrimento da graduatoria e di procedure selettive pubbliche previo monitoraggio del rispetto dei vincoli e dell'equilibrio di bilancio nel rispetto dei principi di prudenza e sostenibilità della spesa;

previsto dall'art. 4 del D.P.R. 09/05/1994, n. 487, contenente il Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni.

58 Vedi nota del 2/11/2020 P.G. nr 58552/2020.

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

60 Art. 6 ter del Dlgs. n.165/2001 comma 5“*Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità 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*“.

61 Art.34 bis del Dlgs. n. 165/01.

62 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).

63 Le modalità di calcolo e rispetto delle capacità assunzionali devono rispettare le indicazioni diramate dal Dipartimento della Funzione Pubblica con circolari nn. 46078/2010 e 11786/2011.

15. Precisa che il presente PTFP potrà essere rivisto, senza il ricorso ad ulteriori provvedimenti specifici, qualora adeguatamente motivato, per sopravvenute ed imprevedibili esigenze, ferma la necessità del rispetto dei criteri previsti⁶⁴, purché senza complessivo aumento di spesa e nel rispetto della consentita capacità assunzionale, non violando la struttura del presente PTFP 2021/2023 e non rendendosi necessaria una sua espressa e formale modifica:

a) a seguito di interventi legislativi che intervengano sulle fasi preliminari al reclutamento di personale e sui procedimenti selettivi;

b) 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, o per sostituzione di personale dimissionario o trasferito, 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 spesa del personale dipendente e dell'indispensabile compatibilità finanziaria e di bilancio;

c) per imprevedibili esigenze di lavoro flessibile⁶⁵ qualora:

- si tratti di assunzioni o proroghe di assunzioni a termine o sostituzioni di personale dimissionario, realizzabili integralmente mediante finanziamento esterno, già previsto negli stanziamenti di Bilancio e fatta salva la ratifica nel 1^ aggiornamento al PTFP 2021/23;
- 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 né variazioni sostanziali al DUP 2021/2023, al Bilancio di Previsione ed al presente piano, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti, tetti e modalità previsti dalle norme vigenti in materia;

16. Dà atto che proseguirà il percorso istituzionale con la Regione Emilia Romagna realizzando in forma stabile l'esercizio delle funzioni conferite, stante la corrispondente cessione di quote finanziarie della dotazione organica regionale⁶⁶, mediante l'istituto del distacco temporaneo del personale dipendente assegnato alle funzioni conferite⁶⁷ ed alle attività assegnate⁶⁸ alla Città metropolitana di Bologna - Area Sviluppo Economico ed Area Sviluppo Sociale - nel rispetto delle condizioni previste nella convenzione⁶⁹ sottoscritta per il triennio 2019/2021⁷⁰ o mediante altre modalità organizzative e funzionali, nel tempo condivise tra le parti.

Motivazioni

64 La rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione stessa

65 Tali risorse saranno prioritariamente destinate anche a soddisfare il fabbisogno che potrà verificarsi nel caso e per tutto il periodo di assenza temporanea dal servizio di personale di ruolo per aspettative, congedi e per assunzione di diverso incarico, sia interno che esterno, con diritto alla conservazione del posto, allo scopo utilizzando, ove possibile, le graduatorie concorsuali per la copertura di posti di pari categoria e profilo, ove disponibili.

66 Si veda richiesta P.G. nr. 10179 del 19/02/2020; PG n. 25817 /2020 del 22/05/2020; PG n. 51702/2020 del 06/10/2020.

67 Ai sensi degli articoli 46, 47 e 51 della L. r. n. 13/2015 nel testo vigente.

68 Ai sensi dell'art. 50 comma 2 della L. r. n. 13/2015 nel testo vigente.

69 Si veda Atto sindacale n. 247 dell'11/12/2019 di approvazione e autorizzazione alla sottoscrizione della convenzione fra la Regione Emilia Romagna, le Province e la Città metropolitana di Bologna per l'esercizio delle funzioni regionali conferite e delle attività assegnate ai sensi della L.R.n.13/2015 e successive modifiche e integrazioni.

70 Un unico testo per le modalità di esercizio e di finanziamento delle funzioni regionali conferite e delle attività assegnate alla Città metropolitana ed alle Province, per la gestione del personale regionale che, per il periodo 2019-2021, verrà distaccato temporaneamente alle stesse Province e Città Metropolitana per assicurarne l'ottimale esercizio, nonché la modalità di finanziamento.

Spetta agli organi di vertice delle amministrazioni la programmazione triennale del fabbisogno di personale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio⁷¹ e con quanto previsto dalla riforma del sistema contabile degli enti locali⁷², con la precisazione che il decreto ministeriale⁷³ di approvazione delle «*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*»⁷⁴, non riveste carattere vincolante, se non limitatamente alle disposizioni che discendono direttamente dal dettato legislativo⁷⁵.

In sede di presentazione del DUP per il triennio 2021/2023⁷⁶ il Consiglio metropolitano ha configurato il fabbisogno di personale stimato per il triennio 2021/23⁷⁷, anche il corrispondente PTFP, che viene riproposto nella complessiva configurazione finale, pur in un virtuoso contesto di complessiva riduzione della spesa, è volto a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'evoluzione continua dell'organizzazione del lavoro e delle professioni.

L'atteso decreto interministeriale di definizione del nuovo regime assunzionale per le Città metropolitane e la precarietà del quadro regolatorio in cui i sindaci si trovano ad operare, in aggiunta alle regole vigenti in materia di finanza e di personale, in continuo divenire, impongono di fronteggiare condizioni eccezionali che minano i già tortuosi percorsi dei bilanci e la definizione pianificata delle facoltà assunzionali nel medio lungo termine, evidenziando criticità e blocchi al necessario sviluppo istituzionale nelle risorse finanziarie e nelle risorse umane⁷⁸ ed all'innovazione a cui questo ente è teso.

Sono stati considerati, per quanto compatibili con le esigenze di contenimento della spesa ed il generale equilibrio delle risorse, gli esiti della ricognizione richiesta ai dirigenti della Città metropolitana⁷⁹ per la verifica di situazioni eccedentarie o soprannumerarie di personale e circa la necessità di ulteriori nuovi profili professionali o di nuova dotazione per lo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti⁸⁰.

Si dà atto del superamento di modelli fondati sulla logica delle dotazioni organiche storicizzate, discendenti dalle rilevazioni dei carichi di lavoro, non più in linea con l'evoluzione normativa ed organizzativa, pertanto, dato atto dei posti già previsti nei precedenti analoghi Piani triennali 2019/2021 e 2020/2022, non ancora coperti: il presente PTFP 2021/23 è pertanto effettuato⁸¹:

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

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

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

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

75 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.

76 Avvenuta con deliberazione n. 40 del 23/12/2020, ex art. 170 d.lgs n. 267/2000 sostituito dall'art. 74 del d.lgs. n. 118 del 2011 introdotto dal d.lgs. n. 126/2014.

77 Ex allegato 4/1 del D.Lgs 118/2011.

78 Come da emendamenti di ANCI alla legge di Bilancio 2021, dove si evidenzia per la Polizia Locale con richieste di deroghe ai vincoli finanziari e di spesa per le assunzioni a tempo determinato e indeterminato; per il potenziamento del personale delle Città metropolitane; l'introduzione di correttivi al decreto sulla sostenibilità finanziaria delle assunzioni a tempo indeterminato e deroghe ai vincoli per le assunzioni anche a tempo indeterminato.

79 Si veda Atto del Sindaco metropolitano nr. 252 del 16/12/2020 "Ricognizione annuale delle eccedenze di personale dipendente - Anno 2020" e l'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del d.lgs. 165/2001.

80 Come previsto dagli articoli 6 e 33 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

81 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.

- al fine di presidiare in modo adeguato, continuativo e stabile, ma flessibile e razionale, la dinamica programmazione funzionale delle risorse, anche di natura europea, statale e regionale, **Allegato 3**);
- in stretta coerenza con le disponibilità finanziarie e sostenibilità di bilancio e nell'ottimizzazione ed efficientamento delle risorse disponibili⁸², per l'esercizio delle funzioni proprie, funzioni regionali conferite⁸³ o attività regionali assegnate, anche nelle forme di convenzione, collaborazione e cooperazione, mediante protocolli di intesa ed accordi⁸⁴ come previsti dallo Statuto della Città metropolitana, dalle linee di mandato e dal piano della performance 2021/2023⁸⁵.

Nel solo biennio 2020/2021 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 alle cessazioni del personale di ruolo nell'anno precedente, e di quelle in corso d'anno effettive e potenziali⁸⁶, sempre nel rispetto dei limiti di spesa vigenti, a tal fine si dà atto:

- del rispetto del limite⁸⁷ di spesa complessiva; i dati calcolati in sede di bilancio 2021/2023 tengono conto anche delle nuove assunzioni finanziate sull'annualità in corso e delle cessazioni al momento note. Inoltre, al fine di rendere omogenea la comparazione delle spese, la media del triennio 2011-2013 è stata quindi ridotta del 30%⁸⁸: non emergono criticità anche in merito al rispetto di tale tetto "teorico" di spesa;
- che proseguirà l'attuazione del Piano dei fabbisogni 2020/22, per la parte non ancora realizzata ed in corso di conclusione nel corso dell'anno 2021.

Il quadro normativo in materia di capacità assunzionale di regioni e comuni è stato di recente innovato⁸⁹ ed a seguito di specifici Decreti ministeriali⁹⁰ è stata prevista l'applicazione dei nuovi limiti assunzionali rispettivamente con decorrenza dall'1 gennaio 2020 per le regioni e per i comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020, fatta salva la possibilità di fruire di un regime transitorio⁹¹ in presenza di specifici presupposti.

82 Con l'introduzione dello smart work e in attuazione del DM del 19/11/2020; della [Direttiva PCM Dip. FP n.2/2020](#) e del DPCM del 3/11/2020 in relazione all'emergenza Covid-19 si è rafforzato ulteriormente il ricorso al lavoro agile, forma organizzativa che deve diventare ordinaria per le pubbliche amministrazioni, con l'obiettivo di tutelare la salute di cittadini e dipendenti, contemperando questa esigenza primaria con la necessità di erogare i servizi essenziali e indifferibili. Si vedano l'art. 14 della legge n. 124/2015 e la legge n. 81/2017. Si deve inoltre ricordare la direttiva della Funzione pubblica 26 giugno 2017 sull'applicazione delle norme sul lavoro agile nelle PA dettate dalla legge n. 124/2015; il DI 9/2019, che ha dichiarato conclusa la fase di sperimentazione della introduzione del lavoro agile nelle PA, la circolare della FP n. 1/2020 che illustra le modalità di attuazione del lavoro agile, nonché la direttiva dello stesso Dipartimento della FP n. 1/2020 che nell'illustrare le misure che le PA devono assumere a seguito della epidemia sanitaria, le stimola all'utilizzazione di forme di lavoro agile. Occorre infine aggiungere che la disciplina del telelavoro nelle PA è contenuta nella legge n. 191/1998, art. 4, nel Dpr 70/1999, nel Contratto collettivo nazionale quadro (quindi applicabile a tutte le PA) del 23 marzo 2000 e nel contratto 14 settembre 2000 che si applica al comparto delle Regioni e delle autonomie locali.

83 Si vedano L. n.56/2014 e L. Regione Emilia-Romagna n.13/2015.

84 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.

85 Vedi artt. 19 e seguenti. Si veda Atto del Sindaco nr. 281 del 23/12/2020 (Allegato E) al Piano Esecutivo di Gestione).

86 **Fino al 31/12/2021 è possibile il pensionamento con quota 100.**

87 Di cui all'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5bis, del DL n. 90/2014 convertito in L. n. 114/2014.

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

89 Per effetto dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'articolo 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, che ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni e per effetto dell'art. 33 comma 1 de DL n. 34/2019 citato per gli effetti sulle Regioni.

90 Vedasi Decreto del 3 settembre 2019 e del 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, recanti misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni e dei comuni e delle Unioni di comuni.

91 La Circolare interministeriale 13 maggio 2020, esplicativa delle nuove regole assunzionali per i comuni dall'articolo 33 comma 2 del Decreto Crescita, disegna un regime transitorio, nell'intento di «non penalizzare i comuni che (...) hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti» consentendo per il 2020 ai comuni di sfiorare i limiti alle assunzioni; includendo la spesa per i concorsi attivati entro il 20 aprile 2020, ma richiamandoli alla necessità di rientrare nei limiti di spesa fissati dal decreto entro il 2021.

In attuazione di quanto previsto⁹² per le Città metropolitane e le Province il trasferimento mediante mobilità di personale proveniente da regioni e comuni non risulterebbe neutrale ai fini della finanza pubblica come precedentemente previsto, fatti salvi i procedimenti avviati in fase di regime transitorio ed i trasferimenti di personale dipendente proveniente da altri comparti contrattuali sottoposti a regime di limitazione assunzionale.

Si precisa, pertanto, che è autorizzata la mobilità volontaria a copertura di posti che si rendessero vacanti, per cessazioni improvvise o per motivata mobilità in uscita, preferibilmente neutrale ai fini della capacità assunzionale dell'ente ed in subordine solo se compatibile con il budget della capacità assunzionale disponibile.

Il fabbisogno è definito nel rispetto del principio di razionalizzazione della spesa complessiva⁹³, per gli inevitabili ulteriori continui e progressivi adeguamenti delle risorse allo sviluppo delle funzioni ed al sempre significativo turn over di personale preposto alle funzioni fondamentali assegnate all'Area Servizi Territoriali Metropolitan e per assicurare un puntuale ed efficiente presidio, anche amministrativo-contabile, delle congrue risorse di natura esterna.

Si dà atto che, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e conseguire una economica gestione delle risorse, assicurando l'ingresso di personale già professionalizzato e competente, è possibile assegnare o acquisire temporaneamente⁹⁴, 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 funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo⁹⁵, mediante comando⁹⁶ oppure convenzione⁹⁷ con l'ente di appartenenza o destinazione.

La collaborazione istituzionale, perfezionata nella convenzione⁹⁸ sottoscritta con la Regione Emilia-Romagna e le Province è tesa ad assicurare lo svolgimento ottimale delle funzioni conferite⁹⁹ e delle attività assegnate¹⁰⁰ e a non pregiudicare la continuità amministrativa, per la conservazione dei livelli di dimensionamento del personale espressamente assegnato, così come risulta al 31/12/2018; con assegnazione temporanea tramite distacco, resta assegnato alle Province e alla Città metropolitana per un periodo massimo di 36 mesi decorrenti dal 1/1/2019 e con scadenza al 31/12/2021.

Nella convenzione stessa è previsto che, al fine di permettere a ciascuna Provincia ed alla Città metropolitana di Bologna di organizzare in forma stabile l'esercizio delle funzioni conferite¹⁰¹, la Regione cede quote finanziarie della propria dotazione organica¹⁰². A tal fine questo ente ha ottenuto, previa formale richiesta¹⁰³ di cessione del valore equivalente al costo tabellare di primo

92 Vedasi Circolare del Ministero Interno dell'8/6/2020 prot. n.1374 per i Comuni e le Unioni di comuni.

93 Il PTFP, 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 e nei successivi accordi attuativi ed integrativi è lo strumento precipuo per la definizione del ruolo dell'ente stesso, per 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.

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

95 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.

96 Si vedano art. 56 del DPR n. 5/1957; art. 30 comma 2 sexies del Dlgs. n. 165/2001; previo assenso del dipendente diretto interessato.

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

98 Atto sindacale n.247/2019 di autorizzazione alla sottoscrizione.

99 Ai sensi dell'art. 26 L.r. n. 24/2018.

100 Ai sensi dell'art. 50 comma 2 della L. r. n. 13/2015 nel testo vigente.; con Deliberazione della Giunta Regionale n.1715/201511 in materia di Organismo intermedio FSE 2014/202012; Atto sindacale n. 403 del 21/12/2015.

101 In materia di rete degli sportelli unici delle attività produttive, commercio e turismo, istruzione, comprese le funzioni di destinazione turistica conferite alla Città metropolitana di Bologna ai sensi dell'art.3 della Legge regionale n.4/2016.

102 Si vedano Atti sindacali n. 280/2018, n. 107/2019 e n. 220/2019.

103 Lettera di richiesta PG n.10179 del 19/02/2020; PG n. 25817 /2020 del 22/05/2020; PG n.51702/2020 del 06/10/2020.

inquadramento del personale distaccato al 31/12/2018 per implementare il valore finanziario della propria dotazione organica di un importo pari al costo tabellare contrattuale base delle posizioni distaccate sulle sole funzioni conferite¹⁰⁴ calcolato pari ad €. 200.992,26 annui ad incremento della capacità stessa.

Si dà atto che:

- la Regione Emilia-Romagna si è impegnata a garantire il rientro del personale dipendente assunto su funzioni regionali conferite in caso di revoca delle stesse¹⁰⁵;
- la ricognizione e l'aggiornamento del budget assunzionale da dedicare al fabbisogno triennale di personale dipendente nel triennio stesso si realizzano nel rispetto dei vincoli di razionalizzazione¹⁰⁶ e contenimento finanziari, della spesa del personale, della spesa per lavoro flessibile¹⁰⁷ nonché degli incarichi occasionali e delle consulenze di lavoro autonomo¹⁰⁸.

Perseguendo l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse necessarie allo svolgimento delle funzioni¹⁰⁹ e degli obiettivi di performance collettiva e individuale¹¹⁰, il presente fabbisogno viene approvato:

- con l'obiettivo di assestare il contesto organizzativo, in coerenza con le evolute esigenze organizzative, istituzionali e funzionali, nel rispetto dell'evoluzione del quadro vincolistico dei tetti alla spesa e di bilancio;
- in coerenza con il P.E.G. 2021/2023 ed il relativo Piano della performance, in armonia con gli obiettivi generali dell'ente e gestionali ivi contenuti e di erogazione di migliori servizi alla collettività ed al territorio metropolitano, nell'attuale complesso contesto funzionale;
- con l'introduzione delle nuove professionalità derivanti dalla peculiarità dell'ente, dal quadro normativo, funzionale, organizzativo¹¹¹ e contrattuale¹¹² di riferimento.

Si dà atto che si procederà previa verifica del rispetto di tutti i limiti e vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni¹¹³, di spese del personale¹¹⁴ nelle specifiche figure professionali necessarie in ogni Settore ed Area¹¹⁵ con rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato¹¹⁶, anche mediante eventuali comandi temporanei nel limite massimo di 36

104 L'allegato 8) al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019/2021 approvato con atto sindacale n. 107/2019, ha evidenziato le n.5 posizioni professionali distaccate, che hanno optato per il rientro in Regione Emilia-Romagna dall'1/1/2020 e l'unità che è cessata anticipatamente, distinte per funzione conferita, di cui è stata avanzata formale richiesta alla Regione Emilia-Romagna per la cessione del corrispondente valore finanziario della quota di dotazione organica.

105 Art.31 del Dlgs. n. 165/2001 nel testo vigente.

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

107 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; Capo IV del Regolamento Ordinamento uffici e servizi.

108 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.

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

110 Dlgs. n. 150/2009; Dlgs. n. 74/2017 e Dlgs. n. 75/2017; si veda Atto Sindaco metropolitano n..264 seduta del 23/12/2020 "Sistema per la misurazione e la valutazione della performance: aggiornamento anno 2021."

111 Si vedano nota 6 e DM 19 ottobre 2020 in materia di lavoro agile.

112 Si veda CCNL 2016/2018 comparto Funzioni locali del 21/5/2018.

113 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; 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" inerente l'obbligo del pareggio di bilancio, ciò risultando dal conto consuntivo dell'esercizio 2020, approvato in via definitiva con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 41 del 23/12/2020.

114 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).

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

116 Tali assunzioni trovano luogo nell'ente, al momento, per le seguenti fattispecie: esigenze sostitutive dell'organico (esigenze

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 performance¹¹⁷.

Si dà atto, altresì:

- che la norma inerente le facoltà assunzionali¹¹⁸ consente il cumulo dei residui inutilizzati dal 2015/2019 per un arco temporale non superiore a cinque anni¹¹⁹, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile¹²⁰, integrato¹²¹ dalla possibilità di utilizzare a tal fine anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente¹²²;
- della Convenzione¹²³ sottoscritta 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 protette¹²⁴ che sarà necessario rinnovare nel corso dell'anno 2021 nei termini vigenti fino al 2023;
- che nelle procedure concorsuali pubbliche è stata e sarà prevista la riserva ai disabili, al fine di procedere all'auspicata copertura dei posti previsti dalla convenzione stessa per la copertura della quota d'obbligo dedicata alle persone con disabilità.

Il presente PTFP nei piani assunzionali annui¹²⁵, costruito in un quadro finanziario condizionato

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 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 (due posti dirigenziali in dotazione organica).

¹¹⁷ Si veda nota 3 e 4.

¹¹⁸ DL. 90/2014 convertito in L. n. 114/2014 con riferimento all'art. 3 comma 5 che si riporta " Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere e' fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 e' 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; e' altresì' consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite ((al quinquennio precedente)). L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e' abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo. " ed al comma 5-sexies che si riporta: "Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over".

¹¹⁹ Previsto dall'art. 14bis del D.L. 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.

¹²⁰ Nei termini e nelle modalità definite dalla Corte dei Conti Sezioni Autonomie con la delibera n. 27/2014.

¹²¹ Dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015 convertito in L. n. 125/2015.

¹²² 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).

¹²³ Vedi art. 11 L. n. 68/1999; D.P.C.M. 13.1.2000; PCM Direttiva n. 1/2019: "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette"; Vedi Determina n.169 del 25/2/2019 di approvazione della Convenzione fra la Città metropolitana di Bologna e l'Agenzia regionale per il lavoro avente ad oggetto il programma di inserimento lavorativo delle persone disabili.

¹²⁴ Art. 35 c. 2 della DLgs. n. 165/01; Art. 7 c. 6 DL. n. 101/13; Artt.3 e 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.

¹²⁵ Art. 19 del Regolamento di Organizzazione vigente.

dall'emergenza, nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nel rispetto del budget assunzionale, nella spesa e nell'utilizzo della capacità assunzionale correlata, viene attuato:

- 1) nel rispetto delle disposizioni limitative¹²⁶ in materia di:
 - riduzione delle spese di personale¹²⁷ con riferimento al valore medio¹²⁸ del triennio 2011/2013 pari ad €. 31.792.054,66, rispetto del tetto di spesa pari al 100 per cento della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente e per gli anni 2019/2021 anche per il personale cessato effettivamente nell'anno stesso (**Allegato 2**) e di contenimento nel limite pari al 100 per cento della spesa per lavoro flessibile¹²⁹ sostenuta nell'anno 2009 pari ad €. 1.496.378,17;
 - in adempimento alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati¹³⁰;
 - assunzioni e turn over per le città metropolitane¹³¹;
 - conclusione di accordi, convenzioni e protocolli di intesa e collaborazioni con enti ed amministrazioni pubbliche, finalizzati alla razionalizzazione e concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, la realizzazione di specifici progetti e lo scorrimento di graduatorie concorsuali previa convenzione, a concorsi unici banditi da altri enti, oppure, ove possibile, a graduatorie di altre P.A. in grado di soddisfare i requisiti richiesti, nel rispetto dell'ordine di collocazione dei candidati ancora disponibili¹³²;
- 2) nel rispetto dei limiti anche di budget 2021/2023, al fine di perseguire gli obiettivi di performance organizzativa espressamente individuati negli strumenti di programmazione¹³³, attraverso professionalità adeguate che meglio perseguono le specificità e la missione dell'ente mediante¹³⁴:

126 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.n. 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 tra l'altro anche le spese per il personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari e privati.

127 Art. 3, c.10 bis, D.L. n. 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 2020/2022 ed è coerente con la programmazione finanziaria contenuta nel DUP 2020/2022; 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 legge 23 dicembre 2014, n. 190 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.

128 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. n. 90/2014 convertito in L. n. 114/2014.

129 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 557 bis 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.

130 Art. 27, comma 2, lett. c), del d.l. n. 66/2014, convertito nella legge n. 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. n. 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.

131 Vedi art. 3 del DL. 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge n. 114/2014 (come modificato dall'art 4, comma 3, della legge n. 125/2015 di conversione del decreto- legge n. 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; D.P.C.M. del 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 della L. nr. 205/2017; art. 23 c. 4 DLgs. n. 175/2017; artt. 30 e 34 del TUPI.

132 Ai sensi dell'art. 3, comma 61, L. n. 350/2003;

133 Si veda Dlgs. n. 118/2011; Atto del Sindaco metropolitano n. 281 del 23/12/2020 di approvazione del PEG il cui allegato 6 approva il Piano delle Azioni Positive della Città metropolitana di Bologna per il triennio 2021/2023"; determinazione dirigenziale n. 185 del 28/2/2019 e n. 196 del 4/3/2019 di nomina del C.U.G. per il quadriennio 2019/2023.

134 Anche mediante scorrimento di graduatorie vigenti proprie o di altri enti, in ottemperanza all'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350; art. 1, comma 147, della legge 160/2019 quale strumento per la copertura di posti vacanti a tempo indeterminato o assunzioni a termine.

- assunzioni di personale dipendente a tempo indeterminato¹³⁵;
- assunzioni a tempo determinato¹³⁶, ivi comprese le diverse forme di lavoro flessibile, effettuate per "comprovate" ed imprescindibili esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale¹³⁷, nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento¹³⁸, che non superano numericamente il 20% del personale in servizio a tempo indeterminato¹³⁹ e finalizzate alla sostituzione di personale a tempo indeterminato assente per congedo e in misura prevalente assegnati alla realizzazione di progetti finanziati¹⁴⁰ con fondi dell'Unione Europea, dello Stato e regionali, mediante specifiche procedure selettive ed anche, qualora il profilo professionale lo consenta, mediante scorrimento di graduatorie vigenti per assunzioni con contratto formazione lavoro;
- selezioni di mobilità¹⁴¹ esterna volontaria, con interscambio e interna¹⁴²;
- distacchi e comandi temporanei¹⁴³;
- procedure selettive interamente riservate al personale dipendente interno in possesso dei requisiti previsti per l'accesso al posto dall'esterno¹⁴⁴;

135 Vedasi DPR n. 487/1994; Art. 35 comma 1 lett. b) del Dlgs. n. 165/2001; art. 16 L. n. 56/1987. L'art. 1, comma 148, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 – legge di bilancio 2020 – ha abrogato i commi 361 e 365 dell'art. 1 della legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019); dal 1° gennaio 2020 non è più vigente la regola secondo cui *“le graduatorie dei concorsi [banditi dopo il 1° gennaio 2019] 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”*, ripristinando il precedente quadro normativo in base al quale resta facoltà di utilizzare tutte le graduatorie in corso di validità (non solo le meno recenti) conseguenti a concorsi pubblici a tempo indeterminato, interpellando tutti gli idonei che in esse figurano. L'art. 1, comma 149, della legge di bilancio 2020 ha modificato l'articolo 35, comma 5-ter del d.lgs. 165/2001, stabilendo che le graduatorie avranno validità non più per *“tre anni dalla data di pubblicazione”*, ma di *“due anni dalla data di approvazione”*. 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 n. 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. n. 68/1999.

136 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. Per le assunzioni a tempo determinato, rimangono vigenti le regole, mai abrogate né disapplicate di cui all'art. 36, comma 2, penultimo periodo che dispone l'obbligo di utilizzare (se esistenti) le proprie graduatorie di concorsi a tempo indeterminato per le assunzioni a tempo determinato e dell'art. 36, comma 2, ultimo periodo, che dispone la facoltà di utilizzare graduatorie di enti terzi per la stipula di contratti a tempo determinato. Artt. da 19 a 29 del D.Lgs. n. 81 del 2015; Titolo V tipologie flessibili del rapporto di lavoro del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21/5/2018.

137 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 n. 81/2015.

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

139 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.”*

140 Previo accertamento di entrata delle risorse finanziate dai progetti europei, da risorse statali o regionali.

141 Vedi art. 34 bis e art. 30 DLgs. 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; art.33 del DL n. 34/2019 e decreti interministeriali attuativi per Comuni e Regioni.

142 Si veda punto 9) del dispositivo.

143 Di cui al comma 2-sexies dell'art. 30 del DLgs 30 marzo 2001 n. 165; si veda nota n.23.

144 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, norma prorogata al 31.12.2022 in luogo del 31.12.2020 con l'art. 1, comma 1-ter, del dl 162/2019 convertito in L. n. 8/2020, che dal 2020 innalza la percentuale di posti riservati agli interni dal 20 per cento al 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria e prescrivendo modalità di avanzamento di carriera oggettivamente deroganti rispetto alle previsioni dell'art. 5, comma 1-bis, del dlgs n. 165/2001, il quale statuisce, per le progressioni verticali, quale unica «strada», un concorso pubblico, con riserva non superiore al 50% dei posti. La percentuale è applicata al totale dei

- concorsi pubblici con riserva alle categorie protette¹⁴⁵ e con riserva al personale interno¹⁴⁶;
- progressioni economiche orizzontali¹⁴⁷;
- incarichi di studio, ricerca e consulenza¹⁴⁸.

Si dà atto che la Città metropolitana di Bologna:

1. non versa in situazioni di deficitarietà strutturale¹⁴⁹ e di dissesto;
2. ha adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità¹⁵⁰;
3. ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per le città metropolitane¹⁵¹;
4. ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale¹⁵² 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 o soprannumero di personale¹⁵³;
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 personale¹⁵⁴;
6. ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti¹⁵⁵;
7. ha certificato il credito nei confronti delle PA¹⁵⁶;
8. ha approvato¹⁵⁷ il Bilancio 2021/2023 e il PEG triennio 2021/2023, contenente il piano della performance 2021/2023 unificati¹⁵⁸ organicamente nel PEG stesso e il Documento Unico di Programmazione 2021/2023, sezione strategica e sezione operativa che, nella Sezione Operativa, definisce le linee di indirizzo per il triennio 2021/2023 relativamente alle priorità in materia di programmazione del fabbisogno di personale e sottolinea la correlazione tra pianificazione strategica, programmazione operativa e politiche del personale;
9. applica le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 75/2017, in attuazione della Legge delega di

posti previsti per i concorsi di pari categoria e non al numero di posti previsti per i concorsi di qualsiasi categoria; art. 5 del vigente Regolamento ordinamento uffici e servizi.

145 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. 66/2010).

146 Si veda art.52 comma 1 bis del Dlgs. n. 165/2001. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso, se non si è utilizzato l'[art. 20 del d.lgs. 75/2017](#) sulle assunzioni interamente riservate nel limite massimo del 20% della categoria che si intende assumere nel PTFP del triennio 2020/2023.

147 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.

148 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.

149 Artt. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000.

150 Articolo 48 Dlgs n. 198/2006; artt. 7 e 57 del Dlgs. n. 165/2001 – Atto del Sindaco metropolitano n. 281 del 23/12/2020 di approvazione del PEG il cui allegato 6 approva il Piano delle Azioni Positive della Città metropolitana di Bologna per il triennio 2021/2023"; determinazione dirigenziale n. 185 del 28/2/2019 e n. 196 del 4/3/2019 di nomina del C.U.G. per il quadriennio 2019/2023.

151 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 n. 114/2014 e dall'art. 1 comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

152 Si veda nota 79.

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

154 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 n. 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; Circolare RGS n. 5/2016.

155 Art. 27, 2° comma del D.L. n. 66/2014; Art. 9 c. 3 bis DL 185/08 gestita attraverso la piattaforma elettronica richiesta dall'art. 27, 2° comma, d.l. n. 66/2014 convertito con l. 23 giugno 2014, n. 89.

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

157 Vedi note 2,3, e 4.

158 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. Sono stati approvati in via definitiva il Bilancio di Previsione per gli esercizi 2021/23 (deliberazione del Consiglio metropolitano 41 del 23/12/2020), il Rendiconto di gestione 2019 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 9 del 29/04/2020), il Bilancio consolidato 2019 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 33 del 25/11/2020) nonché rispettati i termini nell'invio delle relative informazioni alla banca dati delle pubbliche amministrazioni – BDAP (le relative note di ricevuta sono agli atti del Settore Programmazione e gestione risorse) come richiesto dall'art. 9, comma 1 quinquies, d.l. n. 113/2016, convertito con l. 7 agosto 2016, n. 160.

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 fabbisogni¹⁵⁹;

10. ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato così come risulta nei rispettivi atti¹⁶⁰;
11. rispetta i limiti¹⁶¹ di budget 2021/2023 a tal fine espressamente indicati dalla normativa vigente e puntualmente definiti nel DUP 2021/2023 e previsti nel limite massimo di spesa definito nel Bilancio di competenza per il conferimento¹⁶² 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;
12. adotterà il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)¹⁶³, impostato insieme al Piano della performance, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi e inserito organicamente nel PEG¹⁶⁴, in cui sono individuate le attività che si prestano ad essere svolte con la formula del lavoro agile, con almeno il 60% dei dipendenti che possano avvalersene. Nel caso in cui il POLA non venga adottato l'amministrazione deve comunque consentire ad almeno il 30% dei dipendenti di effettuarlo, ove questi lo richiedano¹⁶⁵;
13. esclusivamente ove adeguatamente motivato ed efficace, in modo flessibile e con piena responsabilità e capacità decisionale della dirigenza competente al riguardo, si provvederà a dare corso ad appositi avvisi interni di mobilità dall'1/1/2022, in esito alla presentazione di manifestazione di interesse verso i profili da ricoprire con equivalenza di categoria di inquadramento, nel rispetto della professionalità posseduta ed acquisita e del principio di equivalenza, analogia ed assimilabilità tra le mansioni di provenienza e quelle di nuova assegnazione;
14. assicura il rispetto di valori orientati alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie promuovendo la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni dirigenziali o organizzative apicali.

Per quanto riguarda i limiti alla spesa in particolare si richiama¹⁶⁶ il concorso delle autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica assicurando la riduzione delle spese del personale, nelle more dell'atteso Decreto interministeriale in materia di capacità assunzionale, secondo i seguenti ancora vigenti principi¹⁶⁷:

- costituiscono spese di personale anche quelle sostenute 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% per il turn over va calcolato in riferimento alla spesa e non al numero delle

159 Art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017.

160 Vedi nota 158.

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

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

163 Il POLA è stato previsto dall'art. 263 del d.l. n. 34/2020, successivamente modificato dall'art. 31, comma 1-bis, del d.l. 16 luglio 2020, n. 76, conv. con modif. dalla l. 11 settembre 2020, n. 120, che andando a modificare il contenuto dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (legge Madia), ha inserito la predisposizione di un documento programmatico sul lavoro agile, che rappresenta una sorta di integrazione del Piano della performance.

164 L'articolo 169, comma 3-bis, del TUEL prevede che *“Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG”*.

165 Si veda il D.M. del 19 ottobre 2020 pubblicato sulla “Gazzetta Ufficiale” del 28 ottobre 2020, n. 268.

166 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; si veda nota 16.

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

- cessazioni dell'anno precedente, relativamente a rapporti a tempo indeterminato¹⁶⁸;
- 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 over¹⁶⁹;
 - le limitazioni¹⁷⁰ in materia di assunzioni per il lavoro flessibile¹⁷¹ non si applicano agli enti locali¹⁷² in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale¹⁷³, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009¹⁷⁴ e ritenuto 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 Lavoro¹⁷⁵ rientra nei tetti di spesa per lavoro flessibile e l'eventuale conversione a tempo indeterminato avviene sui residui di capacità assunzionali dell'anno nel quale le assunzioni sono programmate per la trasformazione a tempo indeterminato o in annualità antecedente, solo qualora possibile, non comportando spesa aggiuntiva rispetto agli impegni già assunti al momento dell'attivazione;
 - il valore delle cessazioni è stato calcolato tenendo conto anche delle cessazioni disposte per i pre-pensionamenti che hanno raggiunto i requisiti¹⁷⁶;
 - la verifica del rispetto della spesa di personale in valore assoluto¹⁷⁷ è effettuata secondo le regole utilizzate negli anni passati tanto per la definizione dell'aggregato di spesa, quanto delle possibili deduzioni, quanto, ancora, nella comparazione con la media del triennio, tetto invalicabile computato, com'è noto, sugli anni 2011-2012-2013;
 - la mobilità di personale tra Province e Città metropolitane ed enti extra comparto che hanno limitazioni alle assunzioni¹⁷⁸ 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. La mobilità con Comuni e Regioni seguirà il regime attuativo assunzionale indicato dagli enti stessi per ogni singolo procedimento¹⁷⁹;
 - con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale¹⁸⁰ va calcolato imputando la spesa teorica “a regime” per l'intera annualità¹⁸¹ indipendentemente dalla data di cessazione e dalla eventuale posizione economica in godimento, assumendo pertanto il valore “standard” della posizione iniziale di ogni 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

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

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

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

171 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.

172 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.

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

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

175 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.

176 Come previsti dall'articolo 24 del decreto-legge n. 201/2011.

177 Il limite definito dall'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 296/2006 è ancora un riferimento fondamentale.

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

179 Si veda nota 25.

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

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

finanziaria e contabile, per residui ancora disponibili nelle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente¹⁸²;

- in caso di mancato rispetto del pareggio di bilancio nell'esercizio precedente è 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 disposizione¹⁸³;
- 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 – 2013¹⁸⁴;
- 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 personale¹⁸⁵”* per l'ente di destinazione e non per l'ente cedente¹⁸⁶;
- 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 giurisprudenziali¹⁸⁷ 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°165/2001¹⁸⁸;
- è possibile procedere ad assunzioni, in attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, scorrendo le graduatorie concorsuali ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, ma anche su posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso¹⁸⁹.

182 Art. 3, comma 5, del DL n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 114/2014.

183 Si veda art. 1 comma 475 lettera e) Legge n. 232/2016. *“ e) nell'anno successivo a quello di inadempienza l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione. Le regioni, le città metropolitane e i comuni possono comunque procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato, con contratti di durata massima fino al 31 dicembre del medesimo esercizio, necessari a garantire l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nel rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo del comma 28 dell'articolo 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;”*

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

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

186 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.

187 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.

188 *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.*

189 Si veda L. 28 febbraio 2020, n. 8 di conversione del Decreto Milleproroghe (decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162 con particolare riferimento all'art. 17, comma 1- bis *”Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.”*

Dato atto che il PTFP è lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, l'Ente si riserva la facoltà di modificare, in qualsiasi momento, la presente programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021/23, 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 o di carattere finanziario, sempre nel doveroso rispetto dei limiti di spesa del personale e nel rispetto degli equilibri e della sostenibilità di bilancio e nelle more dell'eventuale primo aggiornamento al PTFP 2021/23.

Il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere¹⁹⁰ favorevole¹⁹¹ all'approvazione dell'atto in oggetto¹⁹².

Del presente provvedimento è stata assicurata preventiva informazione alla RSU ed alle OO.SS., nel rispetto della normativa vigente 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 2021/2023 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 ed afferenti alla trasparenza.

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 33¹⁹³, comma 2, lett. h) la competenza del Sindaco metropolitano ad adottare il presente provvedimento, su proposta del Consigliere Delegato Giampiero Veronesi competente per materia.

Il presente atto comporta oneri riflessi diretti o indiretti e futuri sulla situazione economico - finanziaria e sul patrimonio dell'Ente.

Si dà atto che sono stati richiesti ed acquisiti agli atti i pareri 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.4

Allegato 1) Piano assunzionale 2021/2023

Allegato 1a) Assunzioni a termine in corso

Allegato 2) Cessazioni di personale anni 2019/2023 relativa capacità assunzionale 2021/2023

Allegato 3) Finanziamenti esterni

Allegato 4) Spesa lavoro flessibile

190 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.

191 Vedi nota PG n. 8541 del 10/02/2021.

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

193 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...

Il Sindaco Metropolitano
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).

Piano triennale fabbisogno personale 2021-2023

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>	
			Anno	2021	91				
Area/Settore		Area pianificazione territoriale				3			
488	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	20-22	
107	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	19-21	
245	Piano	Tempo determinato	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	19-21	
Area/Settore		Area servizi territoriali metropolitani				25			
355	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO CAT. B3	B B3	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	20-22 2020	
363	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	20-22 2020	
365	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	20-22 2020	
366	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	20-22 2020	
506	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO CAT. B3	B B3	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria		
359	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO CAT. B3	B B3	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	20-22 2020	

Piano triennale fabbisogno personale 2021-2023

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
193	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	19-21
356	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO CAT. B3	B B3	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	20-22 2020
218	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	19-21
575	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
593	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO SORVEGLIANTE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
358	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO CAT. B3	B B3	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	20-22 2020
619	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO SORVEGLIANTE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
504	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO QUALIFICATO	B B1	1	<input type="checkbox"/>	Collocamento ordinario	
505	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO CAT. B3	B B3	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
3	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE DELLA MOBILITA'	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	19-21
357	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO CAT. B3	B B3	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	20-22 2020
390	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	20-22

Piano triennale fabbisogno personale 2021-2023

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
13	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	19-21
508	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
503	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
507	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
220	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	19-21
217	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	19-21
591	Piano	Tempo determinato	TECNICO (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	

Area/Settore

Area sviluppo economico

3

325	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	19-21 2020
60	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	19-21 2019
490	Piano	Tempo determinato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	20-22 2020

Piano triennale fabbisogno personale 2021-2023

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>	
Area/Settore		Area sviluppo sociale				4			
512	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO DI INTERVENTI DI PROMOZIONE E COORDINAMENTO DELLO SVILUPPO SOCIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria		
513	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso per CFL		
514	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	19-21 2019	
622	Piano	Tempo determinato	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria		
Area/Settore		Corpo di Polizia locale città metropolitana				9			
597	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA DI VIGILANZA DELLA POLIZIA PROVINCIALE (ISPETTORE)	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso riservato agli interni		
393	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA DI VIGILANZA DELLA POLIZIA PROVINCIALE (ISPETTORE)	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	20-22	
392	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	20-22	
391	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	20-22	
305	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	19-21	

Piano triennale fabbisogno personale 2021-2023

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>	
596	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA DI VIGILANZA DELLA POLIZIA PROVINCIALE (ISPETTORE)	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso riservato agli interni		
144	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	19-21 2019	
580	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria		
235	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	19-21 2019	
Area/Settore		Direzione Generale				2			
464	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	ANALISTA DI INFORMAZIONI E ADDETTO RICERCA SOCIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso per CFL	20-22 2020	
615	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN MATERIA AMBIENTALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria		
Area/Settore		Ente				18			
605	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso riservato agli interni		
212	Piano	Tempo indeterminato	DIRIGENTE	DIR DIR	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	19-21 2020	
117	Piano	Tempo indeterminato	DIRIGENTE	DIR DIR	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	19-21 2020	
606	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso riservato agli interni		

Piano triennale fabbisogno personale 2021-2023

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
116	Piano	Tempo indeterminato	DIRIGENTE	DIR DIR	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	19-21
607	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso riservato agli interni	
603	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso riservato agli interni	
602	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso riservato agli interni	
601	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso riservato agli interni	
600	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso riservato agli interni	
599	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso riservato agli interni	
115	Piano	Tempo indeterminato	DIRIGENTE	DIR DIR	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	19-21 2019
604	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso riservato agli interni	
645	Piano	Alta Specializzazione - Art. 110 c. 2	FUNZIONARIO ALTA PROFESSIONALITA'	D D3A	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	
630	Piano	Art. 90 TUEL	CAPO UFFICIO STAMPA	D D3B	1	<input type="checkbox"/>	Intuitu Personae	
632	Piano	Art. 90 TUEL	CAPO DI GABINETTO	D D3C	1	<input type="checkbox"/>	Intuitu Personae	
642	Piano	Art. 90 TUEL	ASSISTENTE ALLO STAFF DEL SINDACO	D D1A	1	<input type="checkbox"/>	Intuitu Personae	

Piano triennale fabbisogno personale 2021-2023

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>	
633	Piano	Art. 108 TUEL	DIRETTORE GENERALE	DG DG	1	<input type="checkbox"/>	Intuitu Personae		
Area/Settore		Segreteria Generale				3			
515	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D C1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria		
377	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	20-22 2020	
224	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	19-21	
Area/Settore		Settore Affari istituzionali e innovazione amministrativa				3			
579	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria		
578	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria		
396	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	20-22	
Area/Settore		Settore programmazione e gestione risorse				10			
51	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	19-21	
598	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso riservato agli interni		

Piano triennale fabbisogno personale 2021-2023

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
166	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	19-21
384	Piano	Tempo indeterminato	ADDETTO AI SERVIZI AUSILIARI	B B1	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	20-22 2020
169	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	19-21
379	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso riservato agli interni	20-22 2020
385	Piano	Tempo indeterminato	ADDETTO AI SERVIZI AUSILIARI	B B1	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	20-22 2020
415	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	20-22
298	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	19-21
609	Piano	Tempo determinato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	

Area/Settore

Settore strutture tecnologiche-comunicazione e servizi strumentali

11

387	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (COLL.PROF.)	B B3	1	<input type="checkbox"/>	Concorso riservato agli interni	20-22 2020
510	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA DEI SERVIZI DI COMUNICAZIONE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	
175	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	19-21 2019

Piano triennale fabbisogno personale 2021-2023

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
388	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	20-22 2020
532	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
544	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	
294	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	19-21 2020
296	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	19-21
624	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso per CFL	
394	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	20-22
295	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	19-21 2020

Anno

2022

25

Area/Settore

Area servizi territoriali metropolitani

9

525	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	
484	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	19-21 2019

Piano triennale fabbisogno personale 2021-2023

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
482	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	20-22
535	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	
594	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso riservato agli interni	
448	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	20-22
407	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	20-22
595	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso riservato agli interni	
516	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria	

Area/Settore

Area sviluppo economico

2

432	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	19-21 2019
411	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	20-22

Piano triennale fabbisogno personale 2021-2023

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
Area/Settore		Area sviluppo sociale			3			
434	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	
574	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO DI INTERVENTI DI PROMOZIONE E COORDINAMENTO DELLO SVILUPPO SOCIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	
577	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	
Area/Settore		Direzione Generale			1			
423	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	20-22
Area/Settore		Segreteria Generale			2			
437	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	19-21 2019
581	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso per CFL	
Area/Settore		Settore Affari istituzionali e innovazione amministrativa			2			
454	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	19-21 2019

Piano triennale fabbisogno personale 2021-2023

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>	
517	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Scorrimento graduatoria		
Area/Settore		Settore programmazione e gestione risorse				4			
380	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso riservato agli interni	20-22 2020	
537	Piano	Tempo indeterminato	ADDETTO AI SERVIZI AUSILIARI	B B3	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria		
457	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	19-21	
536	Piano	Tempo indeterminato	ADDETTO AI SERVIZI AUSILIARI	B B1	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria		
Area/Settore		Settore strutture tecnologiche-comunicazione e servizi strumentali				2			
618	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	20-22	
518	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso per CFL		
		Anno	2023		25				
Area/Settore		Area servizi territoriali metropolitani				9			
540	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO QUALIFICATO	B B1	1	<input type="checkbox"/>	Collocamento ordinario		

Piano triennale fabbisogno personale 2021-2023

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
543	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO QUALIFICATO	B B1	1	<input type="checkbox"/>	Collocamento ordinario	
542	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO QUALIFICATO	B B1	1	<input type="checkbox"/>	Collocamento ordinario	
531	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	
621	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	19-21
528	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	
541	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO QUALIFICATO	B B1	1	<input type="checkbox"/>	Collocamento ordinario	
522	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso per CFL	
523	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso per CFL	

Area/Settore

Area sviluppo sociale

1

561	Piano	Tempo indeterminato	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	
-----	-------	---------------------	---	------	---	--------------------------	--------------------	--

Piano triennale fabbisogno personale 2021-2023

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
Area/Settore		Corpo di Polizia locale città metropolitana			4			
547	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	
546	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Mobilità volontaria	
539	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	
589	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso per CFL	
Area/Settore		Direzione Generale			1			
466	Piano	Tempo indeterminato	ANALISTA DI INFORMAZIONI E ADDETTO RICERCA SOCIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	20-22
Area/Settore		Settore Affari istituzionali e innovazione amministrativa			2			
554	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL	
521	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	
Area/Settore		Settore programmazione e gestione risorse			4			

Piano triennale fabbisogno personale 2021-2023

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>	
538	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico		
383	Piano	Tempo indeterminato	PSICOLOGO (P-TIME)	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso pubblico	20-22 2020	
519	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso per CFL		
520	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Concorso per CFL		
Area/Settore		Settore strutture tecnologiche-comunicazione e servizi strumentali				4			
569	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL		
573	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL		
564	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL		
567	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Trasformazione CFL		

Assunzioni realizzate - Piano

2021-2023

In servizio

Cod	Aggiornamento	Tipo Rapporto	Profilo	Cat e Pos ec	N.	Fin	Assunzione	Piano rif.	
			Anno	2021	45				
Area/Settore		Area pianificazione territoriale				8			
92	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN MATERIA AMBIENTALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21	
403	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE DELLA MOBILITA'	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21	
401	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21	
399	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN GEOLOGIA	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21	
404	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21	
402	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21	
549	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21	
489	Piano	Comando/distacco	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	20-22	
Area/Settore		Area servizi territoriali metropolitani				7			

Assunzioni realizzate - Piano

2021-2023

In servizio

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>
483	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21 2019
480	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	20-22
77	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21
446	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	20-22
405	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	20-22
194	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21
408	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE DELLA MOBILITA'	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21
Area/Settore					Area sviluppo economico		11	
409	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	20-22
430	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21 2019
262	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21
288	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21

Assunzioni realizzate - Piano

2021-2023

In servizio

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>		<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>
123	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21
274	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21
289	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21
611	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21
486	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE STRATEGICA	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	20-22
610	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21
65	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21

Area/Settore

Area sviluppo sociale

5

433	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA CONTABILE	D	D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	20-22 2020
460	Piano	Tempo determinato	ISTRUTTORE – TECNICO WELFARE	C	C1	1	<input type="checkbox"/>	Assunzione / Inquadramento	20-22
467	Piano	Tempo determinato	TECNICO DI INTERVENTI DI PROMOZIONE E COORDINAMENTO DELLO SVILUPPO SOCIALE	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	20-22
461	Piano	Tempo determinato	ISTRUTTORE – TECNICO WELFARE	C	C1	1	<input type="checkbox"/>	Assunzione / Inquadramento	20-22

Assunzioni realizzate - Piano

2021-2023

In servizio

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>	
64	Piano	Comando/distacco	TECNICO DI INTERVENTI DI PROMOZIONE E COORDINAMENTO DELLO SVILUPPO SOCIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Assunzione / Inquadramento	19-21	
Area/Settore		Direzione Generale				2			
421	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	20-22	
156	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN MATERIA AMBIENTALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21	
Area/Settore		Ente				6			
626	Piano	Art. 90 TUEL	CAPO UFFICIO STAMPA	D D3B	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21	
627	Piano	Art. 90 TUEL	CAPO DI GABINETTO	D D3C	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21	
462	Piano	Art. 90 TUEL	ASSISTENTE ALLO STAFF DEL SINDACO	D D1A	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	20-22	
628	Piano	Art. 108 TUEL	DIRETTORE GENERALE	DG DG	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21	
635	Piano	Art. 110 c. 1	DIRIGENTE (MAT. ECONOMICO-FINANZ.)	DIR DIR	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21	
634	Piano	Art. 110 c. 1	DIRIGENTE (MAT. AMB., PIANIF.TERR.)	DIR DIR	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21	

Assunzioni realizzate - Piano

2021-2023

In servizio

Cod	Aggiornamento	Tipo Rapporto	Profilo	Cat e Pos ec	N.	Fin	Assunzione	Piano rif.	
Area/Settore		Segreteria Generale						1	
435	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21 2019	
Area/Settore		Settore Affari istituzionali e innovazione amministrativa						1	
452	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21 2019	
Area/Settore		Settore programmazione e gestione risorse						3	
165	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21	
84	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21	
455	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21	
Area/Settore		Settore strutture tecnologiche-comunicazione e servizi strumentali						1	
386	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Assunzione / Inquadramento	20-22 2020	
		Anno		2022		41			

Assunzioni realizzate - Piano

2021-2023

In servizio

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>	
Area/Settore		Area pianificazione territoriale				1			
550	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21	
Area/Settore		Area servizi territoriali metropolitani				10			
529	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO		
481	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	20-22	
424	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21	
406	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	20-22	
526	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO		
447	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	20-22	
485	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21 2019	
524	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO		

Assunzioni realizzate - Piano

2021-2023

In servizio

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>
501	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21
592	Piano	Tempo determinato	TECNICO (ISTRUTTORE)	C C1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	
Area/Settore Area sviluppo economico					6			
431	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21 2019
410	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	20-22
472	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21
473	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D D1	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21
612	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE STRATEGICA	D D1	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	20-22
471	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D D1	<input type="checkbox"/> 1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21
Area/Settore Area sviluppo sociale					6			
576	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	

Assunzioni realizzate - Piano

2021-2023

In servizio

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>
474	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	
559	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	
623	Piano	Tempo determinato	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	
496	Piano	Tempo determinato	TECNICO DI INTERVENTI DI PROMOZIONE E COORDINAMENTO DELLO SVILUPPO SOCIALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	
497	Piano	Comando/distacco	TECNICO DI INTERVENTI DI PROMOZIONE E COORDINAMENTO DELLO SVILUPPO SOCIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21

Area/Settore

Direzione Generale

4

465	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	ANALISTA DI INFORMAZIONI E ADDETTO RICERCA SOCIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	20-22
422	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	20-22
616	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN MATERIA AMBIENTALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	
414	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN MATERIA AMBIENTALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21

Area/Settore

Ente

5

Assunzioni realizzate - Piano

2021-2023

In servizio

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>	
646	Piano	Alta Specializzazione - Art. 110 c. 2	FUNZIONARIO ALTA PROFESSIONALITA'	D D3A	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO		
636	Piano	Art. 90 TUEL	CAPO UFFICIO STAMPA	D D3B	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO		
640	Piano	Art. 90 TUEL	ASSISTENTE ALLO STAFF DEL SINDACO	D D1A	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO		
638	Piano	Art. 90 TUEL	CAPO DI GABINETTO	D D3C	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO		
643	Piano	Art. 108 TUEL	DIRETTORE GENERALE	DG DG	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO		
Area/Settore		Segreteria Generale				1			
436	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21 2019	
Area/Settore		Settore Affari istituzionali e innovazione amministrativa				1			
453	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21 2019	
Area/Settore		Settore programmazione e gestione risorse				2			
456	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21	

Assunzioni realizzate - Piano**2021-2023****In servizio**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>
458	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21
Area/Settore					Settore strutture tecnologiche-comunicazione e servizi strumentali		5	
562	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	
571	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	
565	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	
511	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	20-22
570	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	

Anno**2023****19****Area/Settore****Area servizi territoriali metropolitani****4**

527	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	
548	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	

Assunzioni realizzate - Piano

2021-2023

In servizio

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>
530	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	
620	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	19-21
Area/Settore					Area sviluppo sociale		1	
560	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	
Area/Settore					Direzione Generale		2	
551	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	ANALISTA DI INFORMAZIONI E ADDETTO RICERCA SOCIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	20-22
617	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN MATERIA AMBIENTALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	
Area/Settore					Ente		5	
647	Piano	Alta Specializzazione - Art. 110 c. 2	FUNZIONARIO ALTA PROFESSIONALITA'	D D3A	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	
637	Piano	Art. 90 TUEL	CAPO UFFICIO STAMPA	D D3B	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	
639	Piano	Art. 90 TUEL	CAPO DI GABINETTO	D D3C	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	

Assunzioni realizzate - Piano

2021-2023

In servizio

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>	
641	Piano	Art. 90 TUEL	ASSISTENTE ALLO STAFF DEL SINDACO	D D1A	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO		
644	Piano	Art. 108 TUEL	DIRETTORE GENERALE	DG DG	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO		
Area/Settore		Segreteria Generale				1			
582	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO		
Area/Settore		Settore Affari istituzionali e innovazione amministrativa				1			
553	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO		
Area/Settore		Settore strutture tecnologiche-comunicazione e servizi strumentali				5			
556	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO		
563	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO		
566	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO		
568	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>	Prosecuzione TD/CFL/COMANDO		

Assunzioni realizzate - Piano**2021-2023****In servizio**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>
572	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> Prosecuzione TD/CFL/COMANDO	

Capacità assunzionale presunta 2021/2022/2023

2020	VALORE RESIDUO CAPACITA' ASS.LE 2019				€ 688.645,29				€ 268.364,83	
	VALORE CESSAZIONI EFFETTIVE DIPENDENTI ANNO 2020	€ 90.878,49	2020	TURN OVER AL 100%	€ 1.102.130,92		TURN OVER AL 100%		€ 121.245,00	
	VALORE CESSAZIONI EFFETTIVE DIPENDENTI ANNO 2020 con residuo 2019				€ 1.790.776,21	VALORE CESSAZIONI DIRIGENTI ANNO 2020	2020 PRESUNTA CAPACITA' ASSUNZIONALE con residuo 2019		€ 389.609,83	
	Valore della cessione di quota della dotazione organica dalla RER per cessazione personale distaccato				€ 200.992,26		2020 PRESUNTO UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE		€ 0,00	
	TOTALE VALORE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020 DIPENDENTI				€ 1.991.768,47		2020 RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE		€ 389.609,83	
	2020 UTILIZZO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE alla data del 31/12/2020 comprensivi dei CFL attivati 2020				€ 1.252.378,85					
	TOTALE VALORE RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020 DIPENDENTI comprensivi dei CFL attivati 2020				€ 739.389,62					
2021	VALORE CESSAZIONI EFFETTIVE DIPENDENTI ANNO 2021	€ 872.284,21	2021	TURN OVER AL 100%	€ 872.284,21					
	VALORE CESSAZIONI POTENZIALI DIPENDENTI ANNO 2021	€ 419.868,39	2021	TURN OVER AL 100%	€ 419.868,39	VALORE CESSAZIONI DIRIGENTI ANNO 2021	€ 121.245,00	TURN OVER AL 100%	€ 121.245,00	
	VALORE CESSAZIONI POTENZIALI DIPENDENTI ANNO 2021 con residuo 2020				€ 2.031.542,22		2021 PRESUNTA CAPACITA' ASSUNZIONALE con residuo 2020		€ 510.854,83	
	DIPENDENTI	2021 PRESUNTO UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE per assunzioni a tempo indeterminato				€ 1.793.569,13	DIRIGENTI	2021 PRESUNTO UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE		€ 484.980,00
		Importo TOTALE Contratti di formazione lavoro presunti da attivare anno 2021 - CAT C 12 MESI				€ 90.878,49		2021 PRESUNTO RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE		€ 25.874,83
		Importo Contratti di formazione lavoro presunti da attivare anno 2021 - CAT D 24 MESI - Da trasformare 2023				€ 329.638,20				
	2021 RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE comprensivi dei CFL attivati 2021 cat. C (12 mesi)				€ 147.094,60					

UTILIZZO CAPACITA

2022	La capacità 2022 è il residuo 2021 in quanto non è più possibile considerare la capacità dell'anno in corso (vedi nota)		TURN OVER AL 100%	€ 147.094,60	DIRIGENTI	2022 PRESUNTA CAPACITA' ASSUNZIONALE con residuo 2021		€ 25.874,83
	DIPENDENTI	2022 PRESUNTO UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE per assunzioni a tempo indeterminato		€ 129.184,29		2022 PRESUNTO UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE		€ 0,00
		Importo TOTALE Contratti di formazione lavoro presunti da attivare anno 2022 - CAT C 12 MESI - da trasformare Anno 2023		€ 30.292,83				
		Importo Contratti di formazione lavoro presunti da attivare anno 2022 - CAT D 24 MESI - Da trasformare 2024		€ 98.891,46				
	2022 RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE SENZA CFL ATTIVATI Anno 2022			€ 17.910,31				
2023	VALORE CESSAZIONI EFFETTIVE DIPENDENTI ANNO 2022			€ 89.048,31	DIRIGENTI	2023 PRESUNTA CAPACITA' ASSUNZIONALE con residuo 2022		€ 25.874,83
	VALORE CESSAZIONI POTENZIALI DIPENDENTI ANNO 2022			€ 557.662,82				
	VALORE CESSAZIONI PRESUNTE DIPENDENTI ANNO 2022 con residuo 2022			€ 664.621,44		2023 PRESUNTO UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE		€ 0,00
	DIPENDENTI	2023 PRESUNTO UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE per assunzione a tempo indeterminato		€ 302.871,50				
		2023 Importo per assunzione con Contratti di Formazione e Lavoro PRESUNTI CAT C 12 MESI da trasformare anno 2024		€ 62.098,40				
		2023 Importo per assunzione con Contratti di Formazione e Lavoro PRESUNTI CAT D 24 MESI da trasformare anno 2025		€ 98.891,46				
		Importo residuo trasformazione Contratti di formazione lavoro presunti attivati anno 2021 cat D 24 mesi		€ 329.638,20				
		Importo TOTALE trasformazione Contratti di formazione lavoro presunti attivati anno 2022 cat C 12 mesi		€ 30.292,83				
	2023 PRESUNTO RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE SENZA CFL cat. ATTIVATI 2023 + Trasformazione residuo CFL 24 mesi attivati 2021 e CFL 12 mesi Attivati 2022			€ 1.818,91				
VALORE CESSAZIONI PRESUNTE DIPENDENTI ANNO 2023			€ 223.423,35	VALORE CESSAZIONI PRESUNTE DIRIGENTI ANNO 2023		€ 0,00		

UTILIZZO CAPACITA'

VALORE CAPACITA' ASSUNZIONALE AL 1/1/2024 DIPENDENTI	€ 225.242,26		VALORE CAPACITA' ASSUNZIONALE ALL'1/1/2024 DIRIGENTI	€ 25.874,83
---	---------------------	--	---	--------------------

NOTA: Le cessazioni anno 2022 non vengono considerate nel computo della capacità assunzionale 2022 in quanto era una facoltà prevista solo per il triennio 19/21

Vedi la Legge di conversione n. 26 del 28 marzo 2019 del D.L. 28/01/2019 n. 4 che ha introdotto l'art. 14 bis denominato "Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali" che interviene a modificare ed integrare l'art. 3 del D.L. 24/06/2014 n. 90, in specie con l'adozione del nuovo comma 5 sexies: *"Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn – over. "*

Piano Assunzioni 2021-2023

<u>Cod</u>	<u>Agg.</u>	<u>Profilo</u>	<u>Cat e Pos ec</u>	<u>N.</u>	<u>Mesi</u>	<u>Costo</u>	
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Centrali % 100,00%	€ 34.960,00	Bando Periferie			
403	Piano	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE DELLA MOBILITA'	D	D1	1	12	€ 34.960,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Centrali % 100,00%	€ 34.960,00	Contributo SRM			
404	Piano	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D	D1	1	12	€ 34.960,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Centrali % 100,00%	€ 34.960,00	Bando Periferie			

Piano Assunzioni 2021-2023

Cod Agg. Profilo Cat e Pos ec N. Mesi Costo

Area/Settore

Area servizi territoriali metropolitani

2021

217	Piano	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D	D1	1	12	€ 34.960,00
-----	-------	--------------------------	---	----	---	----	--------------------

Finanziamento

1 Amministrazioni Centrali % 100,00% € 34.960,00 Finanziato FSC

408	Piano	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE DELLA MOBILITA'	D	D1	1	6	€ 17.480,00
-----	-------	---	---	----	---	---	--------------------

Finanziamento

1 Amministrazioni Centrali % 100,00% € 17.480,00 Piano Territoriale metropolitano (EX CDC 61)

2022

501	Piano	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D	D1	1	7	€ 20.393,33
-----	-------	--------------------------	---	----	---	---	--------------------

Finanziamento

1 Amministrazioni Centrali % 100,00% € 20.393,33 Finanziato FSC

Piano Assunzioni 2021-2023

Cod Agg. Profilo Cat e Pos ec N. Mesi Costo

Area/Settore

Area sviluppo economico

2021

65	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	12	€ 34.960,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Unione Europea	%	89,00%	€ 34.960,00	Codice CUP (01/01/2021-31/12/2021)	
	<i>Finanziamento</i>	2 Amministrazioni Centrali	%	11,00%	€ 34.960,00	Codice CUP (01/01/2021-31/12/2021)	
123	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	12	€ 34.960,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Centrali	%	11,00%	€ 34.960,00	Codice CUP (01/01/2021-31/12/2021)	
	<i>Finanziamento</i>	2 Unione Europea	%	89,00%	€ 34.960,00	Codice CUP (01/01/2021-31/12/2021)	
262	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	12	€ 34.960,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Centrali	%	11,50%	€ 34.960,00	Codice CUP dal 01/01/2021al 31/12/2021	
	<i>Finanziamento</i>	2 Unione Europea	%	88,50%	€ 34.960,00	Codice CUP dal 01/01/2021al 31/12/2021	
274	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	11,5	€ 33.503,33

Piano Assunzioni 2021-2023

<u>Cod</u>	<u>Agg.</u>	<u>Profilo</u>			<u>Cat e Pos ec</u>	<u>N.</u>	<u>Mesi</u>	<u>Costo</u>	
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Centrali	%	10,38%	€ 33.503,33			Codice CUP - (01/01/2021-31/12/2021) Percentuale corretta 10,38%	
	<i>Finanziamento</i>	2 Unione Europea	%	89,62%	€ 33.503,33			Codice CUP - (01/01/2021-31/12/2021) Percentuale corretta 89,62%	
288	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)			D	D1	1	12	€ 34.960,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Unione Europea	%	89,00%	€ 34.960,00			Codice CUP (01/01/2021-31/12/2021)	
	<i>Finanziamento</i>	2 Amministrazioni Centrali	%	11,00%	€ 34.960,00			Codice CUP (01/01/2021-31/12/2021)	
289	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)			D	D1	1	12	€ 34.960,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Unione Europea	%	89,00%	€ 34.960,00			Codice CUP (01/01/2021-31/12/2021)	
	<i>Finanziamento</i>	2 Amministrazioni Centrali	%	11,00%	€ 34.960,00			Codice CUP (01/01/2021-31/12/2021)	
486	Piano	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE STRATEGICA			D	D1	1	12	€ 34.960,00
	<i>Finanziamento</i>		%		€ 34.960,00				
490	Piano	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO			D	D1	1	10	€ 29.133,33
	<i>Finanziamento</i>	1 Unione Europea	%	100,00%	€ 29.133,33				

Piano Assunzioni 2021-2023

<u>Cod</u>	<u>Agg.</u>	<u>Profilo</u>	<u>Cat e Pos ec</u>		<u>N.</u>	<u>Mesi</u>	<u>Costo</u>
610	Piano	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D	D1	1	12	€ 34.960,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	100,00%	€ 34.960,00	Comune di Bologna nell'ambito del progetto PON METRO (2014-2020)	
611	Piano	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D	D1	1	12	€ 34.960,00
	<i>Finanziamento</i>		%		€ 34.960,00		
2022							
471	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	12	€ 34.960,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Unione Europea	%	89,00%	€ 34.960,00	Codice CUP (01/01/2021-31/12/2021)	
	<i>Finanziamento</i>	2 Amministrazioni Centrali	%	11,00%	€ 34.960,00	Codice CUP (01/01/2021-31/12/2021)	
472	Piano	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D	D1	1	5	€ 14.566,67
	<i>Finanziamento</i>	1 Unione Europea	%	89,06%	€ 14.566,67	CODICE CUP (01/01/2022 - 16/06/2022).	
	<i>Finanziamento</i>	2 Amministrazioni Centrali	%	10,94%	€ 14.566,67	CODICE CUP (01/01/2022 - 16/06/2022).	
473	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	2	€ 5.826,67
	<i>Finanziamento</i>	1 Unione Europea	%	88,50%	€ 5.826,67	CODICE CUP (01/01/2022-14/03/2022)	

Piano Assunzioni 2021-2023

<u>Cod</u>	<u>Agg.</u>	<u>Profilo</u>	<u>Cat e Pos ec</u>	<u>N.</u>	<u>Mesi</u>	<u>Costo</u>	
	<i>Finanziamento</i>	2 Amministrazioni Centrali	%	11,50%	€ 5.826,67	CODICE CUP (01/01/2022-14/03/2022)	
612	Piano	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE STRATEGICA	D	D1	1	12	€ 34.960,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Unione Europea	%	60,00%	€ 34.960,00		

Area/Settore

Area sviluppo sociale

2021

467	Piano	TECNICO DI INTERVENTI DI PROMOZIONE E COORDINAMENTO DELLO SVILUPPO SOCIALE	D	D1	1	10	€ 29.133,33
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	100,00%	€ 29.133,33	Fondi RER - Avanzo vincolato Area Sviluppo Sociale	

2022

496	Piano	TECNICO DI INTERVENTI DI PROMOZIONE E COORDINAMENTO DELLO SVILUPPO SOCIALE	D	D1	1	12	€ 34.960,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	100,00%	€ 34.960,00		

Piano Assunzioni 2021-2023

Cod Agg. Profilo Cat e Pos ec N. Mesi Costo

Area/Settore

Direzione Generale

2021

156	Piano	TECNICO ESPERTO IN MATERIA AMBIENTALE	D	D1	1	12	€ 34.960,00
-----	-------	---------------------------------------	---	----	---	----	-------------

Finanziamento

1 Amministrazioni Centrali % 100,00% € 34.960,00 Fondo FSC

615	Piano	TECNICO ESPERTO IN MATERIA AMBIENTALE	D	D1	1	4	€ 11.653,33
-----	-------	---------------------------------------	---	----	---	---	-------------

Finanziamento

1 Amministrazioni Centrali % 100,00% € 11.653,33 Fondo FSC

2022

414	Piano	TECNICO ESPERTO IN MATERIA AMBIENTALE	D	D1	1	11	€ 32.046,67
-----	-------	---------------------------------------	---	----	---	----	-------------

Finanziamento

1 Amministrazioni Centrali % 100,00% € 32.046,67 Fondo FSC 2014/2020

616	Piano	TECNICO ESPERTO IN MATERIA AMBIENTALE	D	D1	1	12	€ 34.960,00
-----	-------	---------------------------------------	---	----	---	----	-------------

Finanziamento

1 Amministrazioni Centrali % 100,00% € 34.960,00 Fondo FSC

2023

617	Piano	TECNICO ESPERTO IN MATERIA AMBIENTALE	D	D1	1	12	€ 34.960,00
-----	-------	---------------------------------------	---	----	---	----	-------------

Piano Assunzioni 2021-2023

<u>Cod</u>	<u>Agg.</u>	<u>Profilo</u>	<u>Cat e Pos ec</u>	<u>N.</u>	<u>Mesi</u>	<u>Costo</u>
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Centrali	%	100,00%	€ 34.960,00	Fondo FSC

Area/Settore

Segreteria Generale

2021

224	Piano	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D	D1	1	4	€ 11.653,33
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Centrali	%	100,00%	€ 11.653,33	Finanziato FSC	

RICOGNIZIONE SPESA PER ASSUNZIONE PERSONALE DIPENDENTE CON FORME DI LAVORO FLESSIBILE (art. 9, comma 28 DL 78/2010 convertito il Legge 122/2010)

SINTESI					PREVISIONE 2021 ASSEGNI – CTRB - IRAP	PREVISIONE 2022 ASSEGNI – CTRB - IRAP	PREVISIONE 2023 ASSEGNI – CTRB - IRAP	Spesa 2009 (non finanziamenti esterni)
<u>SPESA CON RISORSE DI BILANCIO</u>								
TD	PERSONALE DIR.ART. 110 (oltre la quota 10% della D.O) ***							€ 762.653,50
	PERSONALE DIR.GEN. ART. 108				221.373,19	221.373,19	221.373,19	
	ALTRO PERSONALE ART. 110 comma 2 (AP)				30.766,17	€ 52.742,00	€ 52.742,00	€ 222.094,05
	PERSONALE ART.90				202.539,72	202.539,72	202.539,72	€ 293.981,00
TD	DIPENDENTI TD (a)				956.447,60	€ 587.822,00	€ 92.550,00	€ 108.684,72
	CONTRATTI FL				692.500,00	€ 772.800,00	€ 373.900,00	€ 81.689,55
	COCOCO				0,00	0	0	€ 82.873,09
	ACQUISTO SERV. ANGENZIE LAVORO INTERINALE				10.000,00	10.000,00	10.000,00	
	CONVENZIONE SEGRETARIO (c)				41.000,00	41.000,00	41.000,00	
	TIROCINI RETRIBUITI				11.935,00	11.935,00	11.935,00	
TOTALE					2.166.561,68	1.900.211,91	1.006.039,91	1.551.975,91
ENTRATE DA ALTRI ENTI (Amm.Locali, Amm.centrali, U.E) (b)					836.274,60	€ 486.429,00	€ 45.020,00	€ 55.597,74
<u>SPESA CON RISORSE DI BILANCIO al netto di finanziamenti esterni (a)</u>					1.330.287,08	1.413.782,91	961.019,91	1.496.378,17
SPESA 2009 al netto dei finanziamenti esterni								1.496.378,17

(a) per il 2009 è stato posto in detrazione il costo di 3 dipendenti ex Ato5 di cui è stato chiesto il rimborso

(b) sono stati considerati i finanziamenti esterni previsti in entrata dall'Unione europea, dalle Amm. Centrali e dalle Amm. Locali e anche Cap 6604 (fondo soggetto aggregatore)

(c) calcolato sull'impegnato cap. 780 e 782 del 2020

*** ricalcolato sulla base dell'art 9 c. 28 modificato dal DL 113/2016 convertito in l. 160/2016