Città metropolitana di Bologna

ATTO DEL SINDACO METROPOLITANO

L'anno 2020, il giorno sei Maggio, alle ore 12:30 presso gli uffici della Città metropolitana, il Vicesindaco FAUSTO TINTI, in sostituzione del Sindaco VIRGINIO MEROLA, secondo quanto previsto dall'art. 34, comma 2, dello statuto della Città metropolitana di Bologna, ha proceduto all'adozione del seguente atto, con l'assistenza del Segretario Generale Dr. ROBERTO FINARDI, ai sensi dell'art. 38, comma 2, del medesimo statuto.

ATTO N.77 - I.P. 1346/2020 - Tit./Fasc./Anno 6.5.2.0.0.0/2/2019

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE

Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022.

Città metropolitana di Bologna
SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022.

IL SINDACO METROPOLITANO

Decisione

1. **Approva**¹ il piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) 2020-2022 nel rispetto del bilancio di previsione 2020-2022² per la funzionalità dei servizi e lo svolgimento delle funzioni istituzionali derivanti da esigenze di carattere organizzativo e dal turn over³, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e degli obiettivi di performance organizzativa⁴, descritti nel Documento Unico di Programmazione 2020 – 2022⁵, nel rispetto dei presupposti, tetti, vincoli e limiti assunzionali e finanziari attualmente vigenti in materia e nelle more dell'atteso Decreto Ministeriale⁶ e compatibilmente con misure sovraordinate aventi riflessi di carattere finanziario per questo Ente, in esito ai quali si procederà al calcolo degli spazi assunzionali, alle verifiche di sostenibilità ed alla graduale e progressiva attuazione;

2. **Approva** la declinazione delle unità necessarie nelle categorie, dei profili e delle specifiche professionalità, definite in base ai reali fabbisogni⁷ di alcune strutture preposte a funzioni

¹ Fermo restando il piano triennale 2019/2021 e fatto salvo il piano occupazionale 2019, qualora non espressamente modificato dal presente atto, così come definito negli atti del Sindaco metropolitano n. 280/2018 e n. 107/2019 di 1° aggiornamento e n. 220 del 27/11/2019 di 2° aggiornamento del PTFP 2019/2021. Si veda l'atto del Sindaco metropolitano n.220 del 17/12/2019 di approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale allegato 2 – Volume II - Sezione Operativa CAP.5.1 al Documento Unico di programmazione 2020/2022 approvato con delibera di Consiglio n. 66 del 17/12/2019.

² Si veda la delibera di Consiglio metropolitano n.67/2019 di approvazione del Bilancio di Previsione 2020_2022 e allegati.

³ Si vedano gli Atti del Sindaco metropolitano n. 72 del 23/3/2016 concernente l'assetto organizzativo della macrostruttura della Città metropolitana n. 92 del 16/5/2018 concernente l'approvazione del "Piano di riassetto organizzativo", la determinazione n. 484 del 23/5/2018 concernente l'approvazione del primo aggiornamento del nuovo ordinamento dei profili professionali del personale dipendente, l'atto del Sindaco metropolitano n. 21 del 6/2/2019 di approvazione del nuovo Regolamento di organizzazione. Nel rispetto delle linee di indirizzo emanate con decreto dell'8/5/2018 dal Ministero per la PA pubblicate in G.U. n. 173 del 27/7/2018 che costituiscono principi più che prescrizioni, ai quali comunque gli EE.LL. si devono adeguare.

⁴ Si vedano l'Allegato 5) al Piano Esecutivo di Gestione 2020/2022, approvato con Atto del sindaco metropolitano n. 270 del 17/12/2019 di approvazione del piano performance 2019/2021 e relativo Allegato 6 " Piano Azioni Positive 2020/2022"; Atto n. 255 del 17/12/2019 di approvazione del Sistema per la misurazione e la valutazione della performance: aggiornamento anno 2020

⁵ Si veda la delibera di Consiglio metropolitano n. 66/2019 di approvazione della Nota di aggiornamento del Documento unico di programmazione (DUP) triennio 2020-2022.

⁶ Previsto dall'art. 17 del DL n. 162/2019 convertito in L. n. 8/2020 che introduce il comma 1 bis all'interno dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 "«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.»

⁷ Come da comunicazioni dei Dirigenti presenti agli atti del Settore Programmazione e gestione risorse e in esito a precedente atto

fondamentali dell'ente, sia a tempo indeterminato che flessibile, così come risultanti da **Allegato 1)** per assicurare l'assegnazione nella piena coerenza con le professionalità necessarie ed emergenti⁸ nelle diverse Aree/Settori, adeguate alla nuova organizzazione ed all'esercizio qualificato dei servizi fondamentali prioritari⁹, con particolare riferimento alle Aree ed ai Settori a tutela dello svolgimento dei compiti istituzionali connessi all'esercizio delle funzioni fondamentali e funzioni regionali conferite ed attività assegnate dalla Regione Emilia Romagna a seguito del riordino istituzionale¹⁰, consolidando stabilmente il quadro funzionale¹¹ e strategico dell'ente, il cui procedimento risulta comunque in continua e progressiva evoluzione¹²;

3. **Approva ed aggiorna** il budget assunzionale¹³ per il triennio 2020/2022 **Allegato 3)** ed il conseguente piano assunzionale di personale 2020/2022 del già citato **Allegato 1)**, nei rispettivi contenuti di dettaglio nel rispetto:

- a) del limite di spesa potenziale massimo della rideterminazione del valore finanziario della dotazione organica¹⁴ che resta definito dall'art. 1 co 557 L. n. 296/2006;
- b) della spesa di personale dipendente¹⁵ - **Allegato 2)** al presente atto di esso facente parte integrante e sostanziale;
- c) del tetto di spesa pari al 100 per cento della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, per assunzioni a tempo indeterminato e della spesa per cessazioni dal servizio

sindacale n. 272/2019 di ricognizione delle eccedenze di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si evidenzia che la Città metropolitana di Bologna non ha personale in soprannumero, né eccedenze di personale.

⁸ Con descrizione e classificazione delle declaratorie professionali coerenti con l'organizzazione e le esigenze istituzionali, così come definite dai rispettivi Dirigenti di Area o di Settore.

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: art. 25 del CCDI 2018 PG n. 68339/2018 relativo ai criteri integrativi per la progressione economica all'interno della categoria; 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. 52 co. 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001. Si veda da ultimo Atto sindacale n. 256 del 17/12/2019 di adeguamento dell'assetto organizzativo e funzionale dell'Ente.

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 D.Lgs. n.81/2015.

¹³ La capacità assunzionale 2020 è definita dall'articolo 3 del decreto-legge n. 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 nell'anno in corso, come previsto dall'art.14 bis del DL n.4/2019 convertito in L. n.26/2019; CdC Sez Autonomie n. 25/2017; il comma 845 dell'art.1 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 stabilisce che, a decorrere dal 2018, le città metropolitane possano precedere ad assunzioni di personale nella misura del 100% delle cessazioni relative all'anno precedente, nel rispetto del limite di spesa complessivo della dotazione organica.

¹⁴ Atto del Sindaco Metropolitan n. 89 del 13/04/2016 concernente la rideterminazione della dotazione organica e del corrispondente valore finanziario all'1/1/2016; atti del Sindaco Metropolitan n. 53 del 25/2/2015 e n. 76 del 18/03/2015; Atto del Sindaco Metropolitan n. 123 del 21/6/2017 concernente la rideterminazione della dotazione organica e del corrispondente complessivo valore pari ad €. 17.566.883,57, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della spesa e di quanto previsto dall'art. 2, co. 10-bis, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Con l'art. 17 del DL n. 162 del 30/12/2019 all'art. 33 del DL n. 34/2019 convertito in L. n. 58/2019 è stato inserito il comma 1 ter che ha abrogato l'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, inerente la definizione della dotazione organica delle città metropolitane stabilita, a decorrere dalla data di entrata in vigore della stessa legge, in misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, ridotta, tenuto conto delle funzioni attribuite dalla medesima legge 7 aprile 2014, n. 56, in misura pari al 30 per cento.

¹⁵ 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: deliberazione Corte dei Conti n. 16/SEAUT/2016/QMIG e Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 25/2014/QMIG (richiamata dalla n.27/SEAUT/2015/QMIG).

del personale di ruolo e dirigente¹⁶ programmate nella corrente annualità¹⁷, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate per il triennio 2020/2022 soltanto a seguito delle effettive cessazioni che producono il relativo turn-over. La percentuale del turn over previsto pari al 100% delle cessazioni avvenute nell'anno precedente è applicata anche per le cessazioni intervenute nell'anno in corso, precisando che i reclutamenti avverranno solo nel caso in cui alla previsione di cessazione potenziale segua quella della cessazione effettiva di personale **Allegato 3)**;

d) del tetto di spesa per personale dipendente con rapporto di lavoro flessibile - **Allegato 5)** al presente atto di esso facente parte integrante e sostanziale;

e) della residua capacità assunzionale¹⁸ dinamica non utilizzata connessa al quinquennio 2015/2019¹⁹ così come risulta nell'**Allegato 3)**;

f) del tetto di spesa per incarichi di lavoro autonomo professionale²⁰, regolarmente previsto in allegato al **Bilancio** di Previsione;

4. Precisa che il fabbisogno è definito sulla base dei Documenti di Programmazione strategica e delle cessazioni di personale preposto a funzioni fondamentali che presumibilmente si verificheranno, anche a seguito delle recenti modifiche alla normativa inerente i collocamenti a riposo, nelle more dell'emanazione dell'atteso Decreto ministeriale²¹, in esito al quale si procederà al

¹⁶ 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.

¹⁷ 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."

¹⁸ Art. 23 comma 4 del Dlgs. n. 175/2017; CdC Sez. Aut. n. 25/2017 per l'utilizzo nel 2018 dei residui da cessazioni; L. n. 205/2017 art.1 comma 845 "Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014".

¹⁹ Con l'art. 14 bis del DL n. 4/2019 convertito in L. n. 26/2019 le capacità assunzionali non utilizzate nei precedenti tre anni sono state estese a cinque, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, con decorrenza dalla data di entrata in vigore della legge di conversione. La possibilità di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente deve intendersi limitata, nella fase di prima attuazione, al periodo compreso tra l'anno 2014 e l'anno 2019, senza possibilità di attingere a residui di annualità precedenti. Si ricorda come recentemente i giudici contabili (Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo, deliberazione n. 26/2019) abbiano permesso l'utilizzo dei resti non spesi negli anni precedenti anche qualora non inseriti nel piano triennale dei fabbisogni negli anni precedenti. Per i blocchi assunzionali nel tempo vigenti a carico delle ex Province la capacità assunzionale residua decorre dal 2016.

²⁰ L'art. 46, D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n. 133, ha innovato l'art. 3, co. 55, L. n. 244/2007, facendo riferimento, riguardo ai limiti di conferibilità degli incarichi a soggetti esterni all'amministrazione, "alle attività istituzionali stabilite dalla legge o previste nel programma approvato dal Consiglio", ed il successivo comma 56, prevedendo che il limite annuo di spesa per incarichi di collaborazione "è fissato nel bilancio preventivo".

²¹ Previsto dall'art. 17 del DL n. 162/2019 che introduce il comma 1 bis all'interno dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il comma 1-bis. "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 dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della 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

calcolo degli spazi assunzionali e potrà essere modificato ed integrato, anche sulla base delle ulteriori cessazioni che potrebbero verificarsi, nel rispetto del quadro vincolistico generale;

5. **Dà atto che:**

- il presente PTFP trova la necessaria copertura finanziaria negli stanziamenti attuali del Bilancio 2020/2022, assicurata anche attraverso l'utilizzo di fondi nazionali specifici e di natura europea, ove vengono indicate le unità destinate alla progettazione con finanziamenti esterni, **Allegato 6)**. Tuttavia, in esito alla recente emergenza epidemiologica²² da Covid-19 e nel rispetto delle misure tese a fronteggiarla si procederà con gradualità attuativa, in coerenza con i provvedimenti adottati dagli organi sovraordinati e con le misure di carattere finanziario aventi riflessi sul Bilancio, nel rispetto dei vincoli e parametri vigenti, che dovranno essere puntualmente e progressivamente monitorati, prima dell'avvio di ogni procedura selettiva o reclutamento di personale dipendente ivi prevista e dell'effettiva assunzione in servizio;

- sarà trasmesso alla Rappresentanza Sindacale Unitaria ed alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del vigente C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali;

6. Prende atto del parere²³ favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con riferimento al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa²⁴, delle previsioni contenute nel DUP 2020/2022, nel Bilancio di Previsione 2020/2022, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti, tetti e modalità previsti dalle norme vigenti in materia;

7. Autorizza il Dirigente del Settore Programmazione e gestione risorse all'adozione di tutti gli atti funzionali alla realizzazione delle assunzioni di personale di cui ai punti precedenti ed a provvedervi nei limiti di bilancio, di spesa e delle norme sul pubblico impiego:

- all'inoltro del presente provvedimento alla PCM Dip. F.P. attraverso il sistema informativo²⁵ del MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- alla pubblicazione sul sito web della Città metropolitana di Bologna;
- 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 come indicato al precedente punto 5;
- all'attivazione di procedure di mobilità interna, interscambio o compensazione e sostituzione di personale dipendente mediante trasferimento volontario con cessione del contratto di lavoro, ricorrendo e permanendo i presupposti del principio di neutralità²⁶ della mobilità volontaria di personale²⁷ dipendente e della normativa e disciplina vigente in materia;

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, e' 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 nonchè delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.“; schema di DPCM attuativo dell'articolo 33, comma 2, del dl 34/2019, convertito in legge 58/2019, che negli intenti del legislatore è volto ad incrementare gli spazi assunzionali, specie per favorire il ricambio generazionale nel biennio 2020-2022.

²² Si vedano Decreto legge 23/02/2020, n. 6; decreto legge 17/03/2020, n. 18; decreto legge 25/03/2020, n. 19; DPCM del 8, 9, 11, 22/03 e del 1/4/2020.

²³ Vedi nota del 20/04/2020, P.G. nr. 21829/20.

²⁴ Di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni; art. 19 co. 8 della L. n. 448/2001.

²⁵ 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 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

²⁶ Art. 1 co. 47 della L. n. 311/2004.

²⁷ 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).

8. Precisa che la programmazione triennale potrà essere rivista, senza il ricorso ad ulteriori provvedimenti specifici, non violando la struttura del presente PTFP 2020/2022 e non rendendosi necessaria una sua espressa modifica:

- a) a seguito di interventi legislativi che intervengano sulle fasi preliminari o successive al reclutamento di personale e su procedimenti selettivi;
- b) all'esito di mobilità volontarie ed a nuove diverse esigenze, derivanti da cessazioni non prevedibili, previa valutazione organizzativa della Direzione Generale circa la permanenza dell'esigenza di copertura della figura professionale e previa verifica circa l'utilizzo della capacità assunzionale, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella Pubblica Amministrazione;
- c) su richiesta dei Dirigenti competenti di procedere all'assunzione di unità di personale di categoria inferiore o di diverso profilo professionale rispetto a quanto indicato, con altra tipologia contrattuale, esclusivamente in riduzione o ad invarianza della spesa, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti, tetti e modalità previsti dalle norme vigenti in materia di personale dipendente, di spesa e delle compatibilità finanziarie e di bilancio;
- d) per imprevedibili esigenze di lavoro flessibile:
 - si tratti di assunzioni o proroghe di assunzioni a termine realizzabili integralmente mediante finanziamento esterno, già previsto negli stanziamenti di Bilancio e fatta salva la ratifica nel 1° aggiornamento al PTFP 2020/22;
 - 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 2020/2022, al Bilancio di Previsione ed al presente piano, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti, tetti e modalità previsti dalle norme vigenti;

9. Dà atto che il percorso istituzionale previsto con la Regione Emilia Romagna in riferimento all'istituto del distacco temporaneo del personale dipendente assegnato alle funzioni conferite²⁸ ed alle attività assegnate²⁹ alla Città metropolitana di Bologna - Area Sviluppo Economico ed Area Sviluppo Sociale - proseguirà nel rispetto delle condizioni previste nella convenzione³⁰ sottoscritta per il triennio 2019/2021³¹, realizzando in forma stabile l'esercizio delle funzioni conferite ed acquisendo la corrispondente cessione di quote finanziarie della dotazione organica regionale³².

Motivazioni

Spetta agli organi di vertice delle amministrazioni la programmazione triennale del fabbisogno di

Nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, sulla base dell'articolo 33 del Dl 34/2019 convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, gli enti virtuosi possono ampliare le proprie capacità assunzionali fino a una percentuale di incremento degli oneri complessivamente sostenuti per i propri dipendenti. Di conseguenza, in queste amministrazioni, la mobilità volontaria tra enti, che hanno vincoli alle assunzioni, perde sostanzialmente il carattere di neutralità. Infatti, entro le soglie previste dal decreto attuativo, le mobilità in uscita determineranno una contrazione della spesa del personale e quindi libereranno risorse aggiuntive per le assunzioni anche tramite concorsi o scorrimento di graduatorie, mentre quelle in entrata aumenteranno la spesa del personale e, quindi, ridurranno gli spazi assunzionali ulteriori che il provvedimento mette a disposizione di queste amministrazioni.

²⁸ Ai sensi degli articoli 46, 47 e 51 della L. r. n. 13/2015 nel testo vigente.

²⁹ Ai sensi dell'art. 50 comma 2 della L. r. n. 13/2015 nel testo vigente.

³⁰ 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.

³¹ 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.

³² Si veda richiesta P.G. nr. 10179 del 19/02/2020.

personale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio³³ e con quanto previsto dalla riforma del sistema contabile degli enti locali³⁴ che ha introdotto il Documento Unico di Programmazione³⁵, che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione fra i quali la programmazione del fabbisogno di personale.

Il decreto ministeriale³⁶ di approvazione delle «*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*»³⁷, non riveste carattere vincolante, se non limitatamente alle disposizioni che discendono direttamente dal dettato legislativo³⁸.

Il presente piano è effettuato al fine di definire compiutamente la programmazione DI COSA? nella visione di medio periodo, di carattere meramente organizzativo funzionale e conservativo, effettuati nel triennio di competenza in continuità con il PTFP 2019/2021 approvato con il 2° Aggiornamento³⁹.

Sono individuate ed assicurate le risorse umane, sia a tempo indeterminato che determinato e flessibile (distacchi, comandi in entrata e protocolli di intesa, tirocini e pratica legale, ecc.), al fine di presidiare in modo adeguato, continuativo e stabile, ma flessibile e razionale, l'ottimale esercizio delle funzioni fondamentali dell'Ente, in coerenza con una dinamica programmazione funzionale e ottimale gestione delle risorse anche di natura europea, statale e regionale, **Allegato 6**).

Compatibilmente con le disponibilità finanziarie di bilancio e nell'ottimizzazione ed efficientamento delle risorse disponibili⁴⁰, a garanzia di una maggiore efficienza nel funzionamento dei servizi, l'Ente esplica le funzioni proprie o conferite⁴¹ o attività regionali assegnate⁴², anche nelle forme di convenzione, collaborazione e cooperazione, mediante protocolli di intesa ed accordi⁴³ come previsti dallo Statuto della Città metropolitana⁴⁴, dalle linee di mandato e nel piano della performance 2020/2022.

Nell'anno 2020 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 potenziali, sempre nel rispetto dei limiti di spesa vigenti.

³³ 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.

³⁴ Dlgs n. 118 del 23 giugno 2011, D.P.C.M. 28 dicembre 2011, D.Lgs. 10 agosto 2014, n. 126.

³⁵ Si veda nota 5.

³⁶ Del Ministero della Funzione Pubblica 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 173 del 27 luglio 2018.

³⁷ Previste dagli articoli 6 e 6-ter, del dlgs n. 165/2001, così come modificato del Dlgs. n. 75/2017.

³⁸ 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.

³⁹ Vedi Atto del Sindaco metropolitano n. 220 del 27/11/2019.

⁴⁰ Con l'introduzione dello smart work e in attuazione da ultimo della [Direttiva PCM Dip. FP n.2/2020](#) 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 Dl 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.

⁴¹ Si vedano L. n.56/2014 e L.Regione Emilia-Romagna n.13/2015.

⁴² Si veda nota 31.

⁴³ 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.

⁴⁴ Vedi artt. 19 e seguenti.

Si dà atto del rispetto del limite⁴⁵ di spesa complessiva. A tal fine si riportano i dati calcolati in sede di bilancio 2020/2022, che tengono conto anche delle nuove assunzioni finanziate sull'annualità in corso e delle cessazioni al momento conosciute o previste. Inoltre, al fine di rendere omogenea la comparazione delle spese, la media del triennio 2011-2013 è stata quindi ridotta del 30%⁴⁶. Dal prospetto di sintesi **Allegato 2)** emerge l'assenza di criticità anche in merito al rispetto di tale tetto "teorico" di spesa.

Lo stato di attuazione del Piano di fabbisogno 2019/2021, per la parte non ancora realizzata e in corso di conclusione, prevede quanto segue:

1. assunzioni con contratto a tempo indeterminato, da effettuare mediante mobilità interne, per interscambio/obbligatoria/volontaria o attingendo da graduatorie vigenti di altri Enti o concorso pubblico per esami⁴⁷;
2. assunzioni/proroghe di rapporti di lavoro subordinato con contratti a tempo determinato;
3. assunzioni a termine con contratto di formazione lavoro, con possibile trasformazione al termine del periodo di inserimento, previa relazione conclusiva ad attestazione dell'attività svolta e dei risultati formativi conseguiti dal dipendente.

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

Il PTFP 2020/2022 rispetta il principio di razionalizzazione ed invarianza della spesa complessiva⁴⁸, per gli inevitabili ulteriori continui e progressivi adeguamenti delle risorse allo sviluppo delle funzioni, delle Intese attuative⁴⁹, accordi di collaborazione, protocolli e convenzioni per l'esercizio unitario di attività e la realizzazione di progetti comuni già stipulati con le amministrazioni locali⁵⁰ del territorio (Comuni ed Unione di Comuni) e delle esigenze metropolitane, per lo svolgimento del ruolo centrale affidato alla Città metropolitana stessa nel sistema territoriale regionale.

Si evidenzia altresì che, nell'evoluzione organizzativa e per il significativo turn over, si registra una specifica necessità di assicurare il personale professionalmente adeguato alla gestione delle funzioni fondamentali assegnate all'Area Servizi Territoriali Metropolitan.

⁴⁵ 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.

⁴⁶ Percentuale di riduzione obbligatoria prevista dal comma 421 della legge di stabilità per l'anno 2015.

⁴⁷ La legge di conversione del DL n.162/2019 così detto Milleproroghe, abroga l'articolo 91, comma 4, del Dlgs 267/2000 ovvero la norma che prevede che lo scorrimento possa avvenire esclusivamente per posti che non siano stati istituiti o trasformati dopo l'indizione del concorso. Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'[articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), è possibile procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto previsto dal comma 4 del citato articolo 91. In altri termini si consente di poter scorrere la graduatoria anche in presenza di posti istituiti successivamente al concorso pubblico espletato, offrendo maggiori chances ai candidati idonei.

⁴⁸ 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 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.

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

⁵⁰ Di cui all'art.1 comma 2 del Dlgs. n. 165/2001. Si veda anche Convenzione tra la Città Metropolitana di Bologna ed il Comune di Bologna per la realizzazione dell'Ufficio Unico - Destinazione turistica, Atto del Sindaco del 28/11/2018 nr. 255 e successiva Determina Dirigenziale nr. 1379 del 28/12/2018, P.G. 73295 di "Approvazione dell'istituzione, presso l'Area Sviluppo Economico della Città metropolitana di Bologna, dell'Ufficio Unico per lo sviluppo economico, con specifico riferimento alle funzioni di Destinazione turistica."

In esito alla significativa riorganizzazione della macro struttura organizzativa avviata dal 2016, così come sistematicamente adeguata e perfezionata⁵¹ per assicurare l'indispensabile continuità nelle funzioni fondamentali, l'ente ha introdotto un complessivo cambiamento organizzativo, tecnologico ed istituzionale ancora in corso con:

- una puntuale verifica delle singole posizioni dirigenziali, con un esame delle funzioni fondamentali ed essenziali ivi assegnate;
- la pesatura delle posizioni organizzative disciplinata⁵² alla luce delle recenti disposizioni contrattuali del Comparto Funzioni Locali 2016/2018⁵³;
- l'introduzione di indennità per l'esercizio di rilevanti, particolari e specifiche attività caratterizzate da significative responsabilità⁵⁴;
- la puntuale regolamentazione della mobilità interna e dei concorsi riservati agli interni;
- l'introduzione dello smart working, mediante l'adozione di specifica disciplina per la nuova modalità organizzativa delle prestazioni lavorative⁵⁵, affiancandola al già presente telelavoro⁵⁶.

L'assegnazione alla Città metropolitana di importanti risorse economiche per investimenti sul territorio metropolitano, già previsti nella programmazione e nel P.E.G. 2020/2022 dell'Ente⁵⁷, comporta un aumento dei fabbisogni di personale dipendente della Città metropolitana, anche di carattere temporaneo, per assicurare la gestione efficiente ed ottimale ed un puntuale presidio amministrativo-contabile delle risorse stesse.

E' possibile assegnare o acquisire temporaneamente⁵⁸, 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'obbligo⁵⁹ mediante comando di personale dipendente⁶⁰ oppure convenzione⁶¹ con l'ente di appartenenza, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, assicurando l'ingresso di personale già professionalizzato e competente.

⁵¹ Si vedano Atti del Sindaco metropolitano n. 72/2016; n. 92/2018 e n. 256 del 17/12/2019 di adeguamento dell'assetto organizzativo e funzionale dell'Ente. Con atto sindacale n. 21/2019 è stato approvato il nuovo Regolamento di Organizzazione, aggiornato da ultimo con Atto sindacale n. 271 del 30/12/2019, con l'introduzione delle figure di Responsabile per l'inserimento lavorativo dei disabili, del Consigliere di Fiducia e dell'Organismo paritetico per l'innovazione.

⁵² Si veda atto del Sindaco metropolitano n. 66 del 17/4/2019 di approvazione delle modifiche al Regolamento per l'ordinamento degli uffici e servizi.

⁵³ Si veda art. 16 comma 2 del CCNL del 21/5/2018; Art. 8 del CCDI del 7/11/2018 PG n. 61276 del 7/11/2018.

⁵⁴ Si veda art. 70-quinquies del CCNL del 21/5/2018; Art. 10 del CCDI del 7/11/2018 PG n. 61276 del 7/11/2018.

⁵⁵ Si vedano: la L. 7 agosto 2015, n. 124 ed in particolare l'art. 14; la L. 22 maggio 2017 n. 81 ed in particolare il capo II "Lavoro Agile"; la Direttiva n.3 del 1° giugno 2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri che approva gli indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2, dell'articolo 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 e le linee guida contenenti regole relative all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti; Circolare INAIL n.48 del 2/11/2017; art.1 comma 486 della L. di Stabilità n.145/2018, Atti del Sindaco metropolitano n.150/2019 e n. 198/2019.

⁵⁶ Forma di flessibilità lavorativa che prevede la parziale modifica del luogo di adempimento della prestazione, con assegnazione di una postazione fissa al domicilio del telelavoratore previa definizione di specifico progetto, verifiche di sostenibilità economica e fattibilità tecnica; si veda delibera Giunta provincia di Bologna n. 206/2008 ultravigente ai sensi art. 42 dello Statuto della Città metropolitana di Bologna.

⁵⁷ Vedi note 5 e 6.

⁵⁸ Si veda art.1 comma 124 della legge di bilancio 2019 L. n.145 del 30/12/2018.

⁵⁹ 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.

⁶⁰ 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.

⁶¹ Art. 14 del CCNL Comparto Regioni autonomie locali 22/1/2004; art. 30 del TUEL; art. 15 L. n. 241/90.

La collaborazione istituzionale perfezionata nella convenzione⁶² sottoscritta con la Regione Emilia-Romagna e le Province è tesa ad assicurare lo svolgimento ottimale delle funzioni conferite⁶³ e delle attività assegnate⁶⁴ e a non pregiudicare la continuità amministrativa, la conservazione dei livelli di dimensionamento del personale espressamente assegnato, così come risulta al 31/12/2018; a tale fine, il personale regionale che ha espresso il proprio assenso all'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 conferite⁶⁵ la Regione cede quote finanziarie della propria dotazione organica⁶⁶. Questo ente ha presentato formale richiesta⁶⁷ di cessione del valore equivalente al costo tabellare di primo inquadramento del personale distaccato al 31/12/2018 e, a seguire, aumenterà il valore finanziario della propria dotazione organica di un importo pari al costo tabellare contrattuale base delle posizioni distaccate sulle sole funzioni conferite⁶⁸.

Si dà atto che:

- sono state reclutate le unità di personale dipendente a tempo indeterminato da dedicare alle funzioni ed attività di cui sopra⁶⁹;
- la Regione Emilia-Romagna si è impegnata a garantire il rientro del personale dipendente assunto su funzioni regionali conferite in caso di revoca delle stesse⁷⁰;
- i posti complessivamente assegnati per l'esercizio delle funzioni conferite e per le attività assegnate fino al 31/12/2021 risultano come segue:

UNITA'	CATEGORIA INQUADRAMENTO						Totale posizioni D.O.
	B1	B3	C1	D1	D3	DIRIGENTE	
NR	3	2	7	5	4	1	22

Si precisa che l'assegnazione è così articolata:

- alla figura dirigenziale è affidata la direzione sia della funzione istruzione che dell'Organismo Intermedio;
- alla funzione conferita in materia di rete degli sportelli unici delle attività produttive sono assegnate n. 3 unità;
- alla funzione conferita in materia di istruzione sono assegnate n. 3 unità;
- alla funzione conferita in materia di commercio e turismo sono assegnate n. 3 unità;
- all'attività assegnata in materia di Organismo intermedio FSE 2014/2020 sono assegnate

⁶² Atto sindacale n.247/2019 di autorizzazione alla sottoscrizione.

⁶³ Ai sensi dell'art. 26 L.r. n. 24/2018.

⁶⁴ 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.

⁶⁵ 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.

⁶⁶ Si vedano Atti sindacali n. 280/2018, n. 107/2019 e n. 220/2019.

⁶⁷ Lettera di richiesta PG n.10179 del 19/02/2020.

⁶⁸ 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.

⁶⁹ Si veda nota 67.

⁷⁰ Art.31 del Dlgs. n. 165/2001 nel testo vigente.

n.12 unità.

Risulta quindi opportuno pianificare la programmazione di indirizzo ed il budget assunzionale a disposizione dei fabbisogni di personale del triennio 2020/2022, nell'ambito delle risorse finanziarie già disponibili e compatibili con la capacità finanziaria dell'ente, adeguando gli assetti organizzativi, per assicurare lo svolgimento dei compiti istituzionali, nell'ambito della propria autonomia organizzativa⁷¹, con i soli limiti derivanti dalle capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e delle attività regionali attribuite, procedendo alla ricognizione ed aggiornamento del budget assunzionale da dedicare al fabbisogno triennale di personale dipendente nel triennio stesso, nel rispetto dei vincoli di razionalizzazione⁷² e contenimento finanziari, della spesa del personale, della spesa per lavoro flessibile⁷³, **Allegato 5**), e degli incarichi occasionali e delle consulenze di lavoro autonomo⁷⁴.

Il presente PTFP 2020/2022 viene approvato:

- con l'obiettivo di aggiornare ed assestare il contesto organizzativo in coerenza con le evolute esigenze organizzative, istituzionali e funzionali, nel rispetto del quadro vincolistico dei tetti alla spesa;
- in coerenza con il P.E.G. 2020/2022 ed il Piano della performance, in armonia con gli obiettivi generali dell'ente e gestionali ivi contenuti e di erogazione di migliori servizi alla collettività ed al territorio metropolitano;
- con l'introduzione delle nuove professionalità derivanti dal contesto istituzionale, normativo, funzionale, organizzativo⁷⁵ e contrattuale⁷⁶ di riferimento.

Si dà atto che, previa verifica del rispetto di tutti i limiti previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni⁷⁷, spese del personale⁷⁸ e del valore finanziario della vigente dotazione organica⁷⁹, viene definito il Piano dei Fabbisogni di personale 2020/2022, così come risulta nell'**Allegato 1**) nelle specifiche figure professionali necessarie in ogni Settore ed Area⁸⁰ con rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato⁸¹ e si procederà ad avviare gli eventuali

⁷¹ 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.

⁷² Si veda art. 2 comma 10 del DL n. 95/2012 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135.

⁷³ 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.

⁷⁴ 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.

⁷⁵ Si veda nota 4.

⁷⁶ Si veda CCNL 2016/2018 comparto Funzioni locali del 21/5/2018; Contratto collettivo decentrato PG n. 68339 del 7/12/2018.

⁷⁷ 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".

⁷⁸ 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).

⁷⁹ Art. 1 co. 221 della L. n. 208/2015; Circolare Ministero FP n.1/2015; Atto del Sindaco Metropolitano n. 89 del 13/04/2016 concernente la rideterminazione della dotazione organica e del corrispondente valore finanziario all'1/1/2016; atti del Sindaco Metropolitano n. 53 del 25/2/2015 e n. 76 del 18/03/2015; Atto del Sindaco Metropolitano n. 123 del 21/6/2017 concernente la rideterminazione della dotazione organica e del corrispondente complessivo valore pari ad €. 17.566.883,57.

⁸⁰ Per risorse umane e specifiche professionalità necessarie art. 16 c. 1, lett. A bis) e art. 17 del D.lgs. nr. 165/01.

⁸¹ 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

comandi temporanei nel limite massimo di 36 mesi per le specifiche motivazioni evidenziate dai Dirigenti competenti e connesse al necessario regolare andamento delle peculiari attività affidate come evidenziate nei documenti di programmazione pluriennale dell'ente e nel piano della performance⁸².

Si dà atto:

- che la norma inerente le facoltà assunzionali⁸³ consente il cumulo dei residui inutilizzati dal 2015/2019 per un arco temporale non superiore a cinque anni⁸⁴, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile⁸⁵, integrato⁸⁶ dalla possibilità di utilizzare a tal fine anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente⁸⁷;
- della Convenzione⁸⁸ 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 protette⁸⁹;
- che anche per l'anno 2020 e seguenti, in continuità con quanto avvenuto in passato, nelle

D.Lgs. n. 267/2000 (esigenze di diretto supporto all'attività del Sindaco); art. 110 comma 2 (n. 1 posto extra dotazione organica) e comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 (due posti dirigenziali in dotazione organica).

⁸² Si veda nota 4.

⁸³ Dl n. 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 è 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"* .

⁸⁴ 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.

⁸⁵ Nei termini e nelle modalità definite dalla Corte dei Conti Sezioni Autonomie con la delibera n. 27/2014.

⁸⁶ Dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015 convertito in L. n. 125/2015.

⁸⁷ 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).

⁸⁸ 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.

⁸⁹ Art. 35 c. 2 della D.Lgs. 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.

procedure concorsuali pubbliche sarà prevista la riserva ai disabili, al fine di procedere all'auspicata copertura dei posti previsti dalla convenzione stessa, in quanto le procedure pubbliche selettive dal 2017 ad oggi, attivate e concluse, non hanno prodotto il risultato atteso e necessario per la copertura della quota d'obbligo dedicata alle persone con disabilità.

Il presente PTFP 2020/2022 nei piani assunzionali annui⁹⁰, ottimizzando l'impiego delle risorse necessarie allo svolgimento delle stesse⁹¹ e perseguendo obiettivi di performance collettiva ed individuale⁹², nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, non modifica il sostanziale rispetto del budget assunzionale, nella spesa e nell'utilizzo della capacità assunzionale correlata e viene attuato:

- 1) nel rispetto delle disposizioni limitative⁹³ in materia di:
 - riduzione delle spese di personale⁹⁴ con riferimento al valore medio⁹⁵ del triennio 2011/2013 pari ad €. 31.792.054,66 (**Allegato 2**), rispetto del tetto di spesa pari al 100 per cento della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente (**Allegato 3**) e di contenimento nel limite pari al 100 per cento della spesa per lavoro flessibile⁹⁶ sostenuta nell'anno 2009 pari ad €. 1.496.378,17 (**Allegato 5**);
 - in adempimento alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati⁹⁷;
 - assunzioni⁹⁸ e turn over per le città metropolitane⁹⁹;

⁹⁰ Art. 19 del Regolamento di Organizzazione.

⁹¹ Funzioni fondamentali assegnate dall'evoluzione legislativa di cui alla L. n.56/2014 ed alla Legge della Regione Emilia Romagna n. 13/2015.

⁹² Dlgs. n. 150/2009; Dlgs. n. 74/2017 e Dlgs. n. 75/2017; si veda atto sindaco metropolitano n.255 seduta del 17-12-2019 "Sistema per la misurazione e la valutazione della performance: aggiornamento anno 2020."

⁹³ 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 gli oneri derivanti da rinnovi contrattuali e le spese per il personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari e privati.

⁹⁴ 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.

⁹⁵ 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.

⁹⁶ 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.

⁹⁷ 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.

⁹⁸ Nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, sulla base dell'articolo 33 del Dl 34/2019, gli enti virtuosi possono ampliare le proprie capacità assunzionali fino a una percentuale di incremento degli oneri complessivamente sostenuti per i propri dipendenti. Di conseguenza, in queste amministrazioni la mobilità volontaria tra enti che hanno vincoli alle assunzioni perde sostanzialmente il carattere di neutralità. Infatti, entro le soglie previste dal decreto attuativo, le mobilità in uscita determineranno una contrazione della spesa del personale e quindi libereranno risorse aggiuntive per le assunzioni anche tramite concorsi o scorrimento di graduatorie, mentre quelle in entrata aumenteranno la spesa del personale e quindi ridurranno gli spazi assunzionali ulteriori che il provvedimento mette a disposizione di queste amministrazioni.

⁹⁹ 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

- 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 ed alla realizzazione di specifici progetti;
- 2) nel rispetto dei limiti di budget 2020/2022, al fine di perseguire gli obiettivi di performance organizzativa espressamente individuati negli strumenti di programmazione¹⁰⁰, attraverso professionalità adeguate che meglio perseguono le specificità e la missione dell'ente mediante¹⁰¹:
- assunzioni di personale dipendente a tempo indeterminato¹⁰²;
 - assunzioni a tempo determinato¹⁰³, ivi comprese le diverse forme di lavoro flessibile;
 - selezioni di mobilità¹⁰⁴ interna, esterna e con interscambio;
 - distacchi/comandi temporanei¹⁰⁵;
 - procedure selettive interamente riservate al personale dipendente interno in possesso dei requisiti per l'accesso al posto¹⁰⁶;

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 e 845 della L. nr. 205/2017; art. 23 c. 4 D.Lgs. n. 175/2017; artt. 30 e 34 del TUIP.

¹⁰⁰ Si veda Dlgs. n. 118/2011; Atto del Sindaco metropolitano n. 255 del 17-12-2019 inerente il Sistema per la misurazione e la valutazione della performance: aggiornamento anno 2020; Atto del Sindaco metropolitano n. 270 seduta del 17-12-2019 avente ad oggetto l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2020-2022 il cui allegato 6) è il Piano per le azioni positive 2020/2022.

¹⁰¹ 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.

¹⁰² 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): l'effetto è che 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.

¹⁰³ 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.

¹⁰⁴ Vedi art. 34 bis e art. 30 D.Lgs. nr. 165/01; art. 1 co. 47 della L. n. 311/2004; art. 14, co.7 del DL n. 95/2012 convertito in L. n. 135/2012.

¹⁰⁵ Di cui al comma 2-sexies dell'art. 30 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165; di veda nota n.23.

¹⁰⁶ Art. 22, comma 15, del d.lgs 75/2017 misurata 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 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.

- concorsi pubblici con riserva alle categorie protette¹⁰⁷ e con riserva al personale interno¹⁰⁸;
- progressioni economiche orizzontali¹⁰⁹;
- incarichi di studio, ricerca e consulenza¹¹⁰.

Si dà atto che la Città metropolitana di Bologna:

1. non versa in situazioni di deficitarietà strutturale¹¹¹ e di dissesto;
2. ha adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità¹¹²;
3. ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per le città metropolitane¹¹³;
4. ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale¹¹⁴ 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 personale¹¹⁵;
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 personale¹¹⁶;
6. ha provveduto alla revisione ed alla rideterminazione del valore finanziario della dotazione organica nel rispetto del limite potenziale massimo¹¹⁷ previsto dalla normativa di riferimento e già citata;
7. ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti¹¹⁸;
8. ha certificato il credito nei confronti delle PA¹¹⁹;
9. ha approvato¹²⁰ il Bilancio 2020/2022 e il PEG triennio 2020/2022, contenente il piano della performance 2020/2022 unificati organicamente nel PEG stesso¹²¹ e il Documento Unico di Programmazione 2020/2022, sezione strategica e sezione operativa che, nella Sezione Operativa, definisce le linee di indirizzo per il triennio 2020/2022 relativamente alle priorità in materia di programmazione del fabbisogno di personale e sottolinea la correlazione tra pianificazione strategica, programmazione operativa e politiche del personale;

¹⁰⁷ 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).

¹⁰⁸ 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 2018-2020.

¹⁰⁹ 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.

¹¹⁰ 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.

¹¹¹ Artt. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000.

¹¹² Articolo 48 Dlgs n. 198/2006; artt. 7 e 57 del Dlgs. n. 165/2001 – Atto del Sindaco metropolitano n. 270 del 17/12/2019 di approvazione del PEG il cui allegato 6 approva il Piano delle Azioni Positive della Città metropolitana di Bologna per il triennio 2020/2022"; 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.

¹¹³ 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.

¹¹⁴ Si veda atto sindacale n. 272/2019 di ricognizione delle eccedenze di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si evidenzia che la Città metropolitana di Bologna non ha personale in soprannumero, né eccedenze di personale.

¹¹⁵ Ai sensi dell'art. 33, commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 165/2001.

¹¹⁶ 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.

¹¹⁷ Art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001.

¹¹⁸ Art. 27, del D.L. n. 66/2014; Art. 9 c. 3 bis DL 185/08.

¹¹⁹ Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.

¹²⁰ Vedi note 2,3, 4 e 5.

¹²¹ 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.

10. applica le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 75/2017, in attuazione della Legge delega di riforma della pubblica amministrazione n. 124/2015, al Testo Unico del Pubblico Impiego di cui al D.Lgs. n. 165/2001, ove si rinviene la nuova disciplina relativa all'organizzazione degli uffici e la programmazione dei fabbisogni¹²²;
11. ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato così come risulta nei rispettivi atti¹²³;
12. rispetta i limiti¹²⁴ di budget 2020/2022 a tal fine espressamente indicati dalla normativa vigente e puntualmente definiti nel DUP 2020/2022 e previsti nel limite massimo di spesa definito nel Bilancio di competenza nel conferimento¹²⁵ 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.

L'Amministrazione, nel confermare quanto già previsto e dichiarato in sede di PTFP 2020/2022, **con il presente atto:**

a) conferma ed assegna le professionalità alle funzioni fondamentali e di staff¹²⁶ svolte a favore del territorio e delle istituzioni locali, al significativo effettivo e prevedibile turn over¹²⁷ di personale, anche derivante dalla recente riforma previdenziale, alle attività ed adempimenti inerenti la gestione dei flussi finanziari, rendicontazione e certificazione dei progetti finanziati con risorse provenienti dall'Amministrazione centrale, locale e/o comunitaria;

b) l'attuazione degli impegni assunti con la convenzione¹²⁸ sottoscritta¹²⁹ con la Regione Emilia Romagna¹³⁰ e le province, in esito al rientro dall'1/1/2020 in sede regionale di n. 5 dipendenti in distacco funzionale¹³¹ a cui si è aggiunta la cessazione di un dipendente, ha disposto l'assunzione di n. 2 unità, di cui nr. 1 per la surroga di un dipendente in corso di pensionamento, all'Area Sociale e di n. 4 unità all'Area Sviluppo Economico, al fine di

¹²² Art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017.

¹²³ Vedi Delibera del Consiglio metropolitano n.67 del 17/12/2019 avente ad oggetto l'approvazione del Bilancio di Previsione 2020-2022 e allegati ufficiali, Delibera del Consiglio metropolitano n.24 del 30/04/2019 e delibera del Consiglio metropolitano n. 47 del 25/09/2019;

¹²⁴ Art. 46 del DL n. 112/2008 come modificato dalla Legge di conversione n. 133/2008.

¹²⁵ Artt. 7 e 36 del Dlgs. n. 165/2001.

¹²⁶ 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.

¹²⁷ Derivante dalle novità legislative introdotte dalla L. n. 26/2019 in materia previdenziale, con il trattamento di pensione anticipato „quota 100“ ed altre disposizioni in materia pensionistica per il triennio 2019/2021.

¹²⁸ 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, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto.“; si veda ns. Comunicazione PG n. 22458/2019 del 9/4/2019 inviata alla R.Emilia-Romagna per i provvedimenti relativi al fabbisogno inerente le funzioni trasferite; comunicazione R.Emilia-Romagna PG. n. 22946/2019 del 10/4/2019.

¹²⁹ Si veda nota n.10.

¹³⁰ La Regione Emilia-Romagna con l'art. 26 della LR n. 24/2018 “Esercizio di funzioni conferite con la legge regionale n. 13 del 2015“ ha previsto di finanziare dall'1/1/2019 direttamente le funzioni trasferite a ciascun ente al fine di permettere la programmazione delle risorse umane necessarie a garantire la sostituzione del personale distaccato; si veda altresì comunicazione della Regione Emilia-Romagna – Direzione Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni ns. PG n. 22946 del 10/4/2019.

¹³¹ Il comma 427 dell'art. 1 della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, prevede che le regioni e i comuni, in caso di delega o di altre forme, anche convenzionali, di affidamento di funzioni agli enti di area vasta o ad altri enti locali, dispongano contestualmente l'assegnazione del relativo personale con oneri a carico dell'ente delegante o affidante, previa convenzione con gli enti destinatari.

adeguare il proprio organico e dotarsi stabilmente di personale proprio per l'esercizio delle funzioni regionali conferite, subordinatamente agli aspetti finanziari correlati¹³² così come già previsto nell'Allegato 8) al P.T.F.P. 2019/2021 - 1^a aggiornamento¹³³;

c) conferma le assunzioni obbligatorie¹³⁴ 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 Romagna¹³⁵. L'Amministrazione individua nel rispetto della quota d'obbligo, la riserva per i disabili¹³⁶ e per le eventuali altre categorie riservatarie¹³⁷ nelle procedure concorsuali¹³⁸ che lo consentano¹³⁹;

ci) autorizza l'inserimento della riserva al personale interno nei concorsi pubblici per esami¹⁴⁰ compatibilmente con le procedure di concorso interamente riservate al personale dipendente¹⁴¹ in servizio a tempo indeterminato previste nel triennio 2020/2022;

cii) applica l'obbligo di permanenza dei neo assunti nell'ente per almeno 5 anni: la norma¹⁴² non è derogabile né dalla contrattazione collettiva, né dalla regolamentazione autonoma e, quindi, nell'arco temporale stesso non potrà essere concesso alcun nulla osta o parere positivo al trasferimento in mobilità volontaria. La disposizione non prevede una deroga per le mobilità cosiddette in compensazione, cioè per lo scambio di dipendenti tra PA. Essa si applica a coloro

¹³² 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".

¹³³ Si veda nota 1.

¹³⁴ 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.

¹³⁵ Si veda lettera di trasmissione dello schema di convenzione P.G. 18867 del 27/03/2017; determina del 11/9/2018 IP/ANNO 2514/2018 di approvazione della graduatoria finale del concorso pubblico per n.3 posti di istruttore amministrativo contabile cat. C interamente riservato alle categorie protette di cui alla L. 68/99 ed in subordine n.1 posto riservato ai volontari in ferma delle Forze Armate, ove si evince la graduatoria finale con due soli vincitori, di cui uno riservatario delle forze armate. Si veda altresì rinuncia all'assunzione a tempo indeterminato dell'altro vincitore riservatario ai sensi della L. n. 68/1999 presente agli atti del Settore Programmazione e gestione risorse; Determina n. 169 del 25/2/2019 di approvazione della convenzione con Agenzia per il Lavoro Regione Emilia-Romagna 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.

¹³⁶ Art. 6, comma 6 del Dlgs. n. 165/01.

¹³⁷ 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. n. 407/98.

¹³⁸ 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. 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. 68/1999.

¹³⁹ 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.

¹⁴⁰ Prevista dall'art. 52 comma 1bis del Dlgs. n. 165/2001 "1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. 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. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore."

¹⁴¹ Si vedano l'art. 22 comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017, per il triennio 2018-2020.

¹⁴² Dalla data di entrata in vigore della legge di conversione n.26/2019 l'articolo 4 del DL n. 4/2019, inserisce nel corpo dell'articolo 3 del dln. 90/2014, convertito in legge 114/2014, un nuovo comma 5-septies, ai sensi del quale «i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi». È piuttosto evidente la stretta somiglianza di questa disposizione con quella contenuta, da ben prima, nel comma 5-bis, dell'articolo 35 del dlgs n. 165/2001: «I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi».

che sono stati assunti a partire dalla fine del mese di marzo dello scorso anno, sia come vincitori di concorso sia per scorrimento di graduatoria, sia per stabilizzazione sia per concorso interno. La norma non si applica a coloro che sono stati assunti in mobilità volontaria, in quanto non si tratta di neoassunti.

Per quanto riguarda i limiti alla spesa in particolare si richiama¹⁴³ il concorso delle autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica assicurando la riduzione delle spese del personale, nelle more dell'atteso Decreto Ministeriale in materia di capacità assunzionale, secondo i seguenti ancora vigenti principi¹⁴⁴:

- la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni di razionalizzazione e snellimento delle strutture e contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
- costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per 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 cessazioni dell'anno precedente, relativamente a rapporti a tempo indeterminato¹⁴⁵;
- 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 over¹⁴⁶;
- la mobilità tra enti che hanno limitazioni alle assunzioni¹⁴⁷ è neutra e non impatta sulle facoltà assunzionali, ma, in ogni caso, non potrà portare ad una spesa che superi il limite di spesa di personale consentito dalla legge;
- con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale¹⁴⁸ va calcolato imputando la spesa teorica "a regime" per l'intera annualità¹⁴⁹ 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 finanziaria e contabile, per residui ancora disponibili nelle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente¹⁵⁰;
- 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

¹⁴³ 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 15.

¹⁴⁴ Art. 1 comma 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. n. 296/2006.

¹⁴⁵ 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.

¹⁴⁶ Come ben esplicitato dall'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012.

¹⁴⁷ Ai sensi dell'art. 1 comma 47 della legge 311/2004.

¹⁴⁸ Di cui all'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014.

¹⁴⁹ Delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015.

¹⁵⁰ Art. 3, comma 5, del DL n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 114/2014.

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 disposizione¹⁵¹;

- nell'ambito dell'aggiornamento alla pianificazione triennale dei fabbisogni di personale viene assicurato il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 – 2013¹⁵²;
- 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 che 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 personale¹⁵³” per l'ente di destinazione e non per l'ente cedente¹⁵⁴;
- 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 giurisprudenziali¹⁵⁵ 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°165/2001¹⁵⁶.

Si dà atto che, preliminarmente all'adozione del presente PTFP si è provveduto alla verifica di situazioni di eccedenza o di sovrannumerarietà di personale¹⁵⁷ sia in riferimento alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria.

E' stato individuato il valore finanziario potenziale massimo della dotazione organica della Città metropolitana¹⁵⁸, aggiornandone ed innovandone i contenuti professionali¹⁵⁹ nelle specifiche competenze tecniche¹⁶⁰; in coerenza con la strategia organizzativa e gli obiettivi fondamentali pluriennali, assicurando la razionalizzazione¹⁶¹ e la riduzione strutturale dell'incidenza della spesa del personale, in particolare con la tendenziale riduzione delle posizioni dirigenziali¹⁶².

¹⁵¹ Si veda art. 1 comma 475 lettera e) Legge n. 232/2016.

¹⁵² Vedi art. 3 co 5 bis del DL nr. 90/2014 convertito in L. nr. 114/14.

¹⁵³ Ai sensi dell'art.1, co. 557 L. n.296/2006.

¹⁵⁴ 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.

¹⁵⁵ 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.

¹⁵⁶ *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.*

¹⁵⁷ Art. 33 del Dlgs. n. 165/20011 ; Circolare Dip. FP n. 4/2014; Atto sindacale n. 272 del 30/12/2019.

¹⁵⁸ Vedi nota 14. Dopo le modifiche normative apportate con il D.Lgs. n. 75/2017 la dotazione organica è una conseguenza dei fabbisogni di personale e non più un loro presupposto.

¹⁵⁹ Si veda determinazione n. 484 del 23/5/2018 di approvazione del primo aggiornamento del nuovo ordinamento dei profili professionali del personale dipendente.

¹⁶⁰ Art. 1 co. 234 L. n. 208/2015; Ministero FP Circolare n. 4/2014; art. 1 co. 424 L n.190/2014; Corte dei Conti Sez.Aut. n.19/2015; Vedi comunicazione PCM Dip.FP nota del 18_07_2016 pg. n. 37870.

¹⁶¹ Art. 1 comma 221 L. n. 208/2015, finalizzato alla razionalizzazione delle strutture.

¹⁶² Come previsto dalla normativa vigente: art. 1 comma 221 L.n.208/2015 – Art. 1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006; art. 2 comma 14 del D.L. 95/2012 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135 .

A seguito della nuova ricognizione del fabbisogno di personale effettuata con la Direzione Generale presso le Aree e Settori della Città metropolitana di Bologna¹⁶³, sono stati aggiornati i fabbisogni per il funzionamento dei servizi¹⁶⁴ di competenza dell'Ente; a garanzia del percorso istituzionale introdotto dalla legislazione, nel rispetto della sostenibilità finanziaria delle scelte adottate, si utilizzano nel 2020 i residui ancora disponibili relativi alle facoltà assunzionali del triennio precedente 2017/2019 su cessazioni di personale dipendente e dirigente¹⁶⁵, in cui vengono altresì stimate quote di potenziali cessazioni, che si prevede verosimilmente si formalizzeranno nei mesi ed anni a venire.

Il budget del personale di qualifica dirigenziale è stato calcolato¹⁶⁶ in misura pari al 100% con riferimento ai resti del triennio precedente, come per il restante personale dipendente ed in relazione ai soli posti dirigenziali disponibili¹⁶⁷.

Nel rispetto della disposizione normativa transitoria¹⁶⁸, al fine di valorizzare le professionalità interne, sono state previste, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali e della normativa stessa, procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, l'inquadramento nella categoria immediatamente inferiore e precisando che per tali procedure selettive riservate:

- il numero dei posti non supera il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni 2018/2020 come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria definito nel triennio stesso pari a n. 5 unità per la categoria C e n. 6 unità per la categoria D, fatta salva la valutazione di una futura estensione al 30 per cento nel triennio 2020/2022;

- devono essere considerate nei limiti delle disposizioni in materia di assunzioni in quanto realizzazione di una novazione del rapporto di un dipendente su un ampliamento della dotazione organica ovvero¹⁶⁹ *“ai fini del turn-over ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. N° 90/2014, tali operazioni vanno considerate come “cessazioni” per quanto concerne il precedente rapporto contrattuale estinto, mentre l'assunzione con il nuovo contratto potrà essere effettuata solo se saranno presenti, in base alle percentuali di legge, sufficienti spazi finanziari nel budget di legge”*;

- sono subordinate all'esito negativo delle procedure di mobilità obbligatoria¹⁷⁰.

Fermo restando che ogni nuova assunzione deve trovare capienza nella capacità assunzionale, analogamente il posto della categoria immediatamente inferiore che si rende vacante crea corrispondente capacità assunzionale.

Le dinamiche assunzionali sono correlate ai processi di mobilità interna, che costituiscono una

¹⁶³ Vedi documentazione conservata agli atti.

¹⁶⁴ Art. 39 comma 1 L. n. 449/1997 e succ. modific. ed integrazioni; art. 91 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

¹⁶⁵ Si veda nota 1 e atto sindacale n. 280 del 12/12/2018 di approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale dipendente 2019/2021; con l'art. 14 bis del DL n. 4/2019 convertito in L. n. 26/2019 le capacità assunzionali non utilizzate nei precedenti tre anni sono state estese a cinque, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, con decorrenza dalla data di entrata in vigore della legge di conversione. La possibilità di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente deve intendersi limitata, nella fase di prima attuazione, al periodo compreso tra l'anno 2014 e l'anno 2019, senza possibilità di attingere a residui di annualità precedenti. Si ricorda come recentemente i giudici contabili ([Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo, deliberazione n. 26/2019](#)) abbiano permesso l'utilizzo dei resti non spesi negli anni precedenti anche qualora non inseriti nel piano triennale dei fabbisogni negli anni precedenti. Per i blocchi assunzionali nel tempo vigenti a carico delle ex Province la capacità assunzionale residua decorre dal 2016.

¹⁶⁶ Secondo quanto previsto dalla disciplina dell'art. 3 co. 5 del DL n. 90/2014; ai sensi del comma 845 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è consentito l'utilizzo dei resti delle quote riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato a processi di mobilità compensativa.

¹⁶⁷ Derivante dal ripristino del risparmio utile da pre-pensionamento di figure dirigenziali; Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione nr. 4/2014.

¹⁶⁸ Si vedano l'art. 22 comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017, per il triennio 2018-2020.

¹⁶⁹ Come indicato dalla Corte dei Conti Sezione Campania con deliberazione 182/2015.

¹⁷⁰ Art. 34 bis del TUIP.

variabile preliminare importante nella gestione degli organici¹⁷¹. Pertanto, esclusivamente ove occorra e risulti efficace, in modo flessibile con piena responsabilità e capacità decisionale della dirigenza competente al riguardo¹⁷² si provvederà a dare corso ad appositi avvisi interni, in esito alla presentazione di manifestazione di interesse¹⁷³ verso i profili da ricoprire con equivalenza di categoria di inquadramento¹⁷⁴, 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.

Si prevedono assunzioni a tempo determinato¹⁷⁵, effettuate per "comprovate" ed imprescindibili esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale¹⁷⁶, nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento¹⁷⁷, che non superano numericamente il 20% del personale in servizio a tempo indeterminato¹⁷⁸ e finalizzate peraltro alla realizzazione di progetti finanziati¹⁷⁹ con fondi dell'Unione Europea, dello Stato e regionali, mediante indicazione di specifiche procedure selettive ed anche, qualora il profilo professionale lo consenta, mediante scorrimento di graduatorie vigenti per assunzioni con contratto formazione lavoro.

Le limitazioni¹⁸⁰ in materia di assunzioni per il lavoro flessibile¹⁸¹ non si applicano agli enti locali¹⁸² in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale¹⁸³, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009¹⁸⁴ 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 Lavoro¹⁸⁵ rientra nei tetti di spesa per lavoro flessibile e l'eventuale conversione a tempo indeterminato avverrà sui residui di capacità assunzionali dell'anno nel quale le assunzioni sono programmate per la trasformazione a tempo indeterminato o in annualità antecedente qualora possibile non comportando spesa aggiuntiva rispetto agli impegni già assunti al momento dell'attivazione. Per

¹⁷¹ Si veda CAPO XIII del Regolamento Ordinamento uffici e servizi approvato con atto sindaco metropolitano n. 66 del 17/4/2019.

¹⁷² In tale ambito si evidenziano non solo le disposizioni dell'art. 30 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, ma anche le disposizioni del D.L.n. 90/2014 che hanno reso la mobilità interna liberamente esercitabile. La modifica dei profili professionali avviene sulla base del totale principio dell'equivalenza delle mansioni affermato dal CCNL e sulla base del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e servizi vigente.

¹⁷³ Il cambio di profilo appartiene alla gestione del rapporto di lavoro, adottato con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro ai sensi dell'art. 5, comma 2 e 3 del D.Lgs. n. 165/2001.

¹⁷⁴ Ricordato che come risulta dall'articolo 3, comma 2 del CCNL del 31 marzo 1999 devono ritenersi equivalenti tutte le mansioni previste per i lavoratori inquadrati nella medesima categoria in ottemperanza al principio di fungibilità delle mansioni, purché ascritte ed ascrivibili alla stessa categoria di appartenenza.

¹⁷⁵ Artt. da 19 a 29 del D.Lgs. n. 81 del 2015; artt. 35 e 36 del Dlgs. n. 165/2001; Titolo V tipologie flessibili del rapporto di lavoro del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21/5/2018.

¹⁷⁶ 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.

¹⁷⁷ Stabilite dall'art. 35 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

¹⁷⁸ 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.*"

¹⁷⁹ Previo accertamento di entrata delle risorse finanziate dai progetti europei, da risorse statali o regionali.

¹⁸⁰ Dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 convertito in L. n. 122/2010.

¹⁸¹ 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.

¹⁸² 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.

¹⁸³ Di cui ai commi 557 e ss. dell'art. 1, legge n. 296/2006.

¹⁸⁴ Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie.

¹⁸⁵ 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.

questi ultimi vengono accelerate le procedure di conclusione del percorso formativo e verranno adottati gli atti di conversione, anche anticipata, esclusivamente in presenza dei presupposti di legge¹⁸⁶.

Il valore delle cessazioni è stato calcolato tenendo conto anche delle cessazioni disposte per i prepensionamenti che hanno raggiunto i requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto-legge n. 201 del 2011.

La verifica del rispetto della spesa di personale in valore assoluto¹⁸⁷ 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.

Rilevato dunque che la spesa del personale in servizio al 1/1/2020, ridotta della spesa delle cessazioni stimate in corso d'anno e sommata a quella derivante dal suddetto piano assunzioni non è superiore alla citata spesa potenziale massima, la spesa complessiva del presente piano triennale di fabbisogno del personale 2020-2022 è inferiore alla spesa potenziale massima (**Allegato 2**).

Nelle more dell'emanazione del Decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e Ministro dell'Interno¹⁸⁸, in esito al quale si procederà al calcolo del proprio rapporto tra spese di personale e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità per verificare i valori di soglia per fascia demografica, i fabbisogni potranno essere ulteriormente modificati ed integrati, anche sulla base delle cessazioni che potrebbero verificarsi a seguito di eventuali modifiche introdotte al quadro normativo in materia di diritto a pensione e dei fabbisogni che emergeranno nel corso del periodo stesso.

¹⁸⁶ Ai sensi dell'art.3, comma 11, della legge n.863/1983, i contratti di formazione e lavoro, alla loro scadenza, possono essere trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato poiché il vincolo della selezione pubblica, imposto dall'art.35 del D.Lgs.n.165/2001 è già stato soddisfatto nella fase della individuazione di soggetti da assumere con tali tipologie contrattuali: conseguentemente, essendo prevista espressamente la possibilità di trasformazione e dato che essa, evidentemente, non può che riguardare i soli dipendenti titolari di un contratto di formazione e lavoro, non avrebbe alcun senso ricorrere a selezioni pubbliche; infatti in tal modo si verrebbero a vanificare completamente i contenuti dell'attività lavorativa e formativa svolta dai dipendenti (e quindi dello specifico bagaglio professionale acquisito) nell'ambito del contratto di formazione e lavoro, e, dunque, l'utilità stessa del ricorso a tale istituto e della spesa a tal fine sostenuta. Ai fini della trasformazione, l'art.3, comma 17, del CCNL del 14.9.2000 affida ai singoli enti la definizione del procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo di requisiti attitudinali e professionali richiesti per la trasformazione del rapporto; la definizione di tali aspetti rappresenta un elemento assolutamente imprescindibile ai fini della trasformazione.

¹⁸⁷ Il limite definito dall'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 296/2006 è ancora un riferimento fondamentale.

¹⁸⁸ Previsto dall'art. 17 del DL n. 162/2019 che introduce il comma 1 bis all'interno dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58: "*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 dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della 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, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.*"

Si evidenzia che, a seguito del recente intervento normativo in materia¹⁸⁹, per il reclutamento di personale dipendente per il triennio 2019-2021 a tempo indeterminato ovvero determinato per un periodo superiore a dodici mesi, una volta evasa la verifica circa l'impossibilità di ricollocare il personale assegnato in disponibilità¹⁹⁰, si potrà procedere senza il previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria¹⁹¹, che resterà possibile nell'esercizio di facoltà discrezionale da valutare a cura del Dirigente del Settore Programmazione e gestione risorse in relazione all'efficacia dell'obiettivo atteso.

Il fabbisogno triennale di personale così come rappresentato nell'**Allegato 1**) al presente atto è stato proposto dai Dirigenti competenti ed esaminato nelle nuove ed emergenti necessità dalla Direzione Generale e dalla Dirigente del Settore programmazione e sviluppo risorse, ad invarianza della spesa e previa verifica organizzativa della Direzione Generale.

Si dà atto che le graduatorie dei concorsi banditi successivamente alla data di entrata in vigore (1 gennaio 2020) della legge di stabilità 2020¹⁹², fatte salve diverse disposizioni in materia, potranno essere utilizzate¹⁹³, nel biennio della loro vigenza determinato dalla data di approvazione della graduatoria finale. Si precisa che le graduatorie a vigenza triennale, dalla data di pubblicazione delle stesse¹⁹⁴, relative a procedure concorsuali bandite a partire dal 1 Gennaio 2019, proprie o di altri Enti¹⁹⁵, per le sole assunzioni a tempo indeterminato, potranno essere utilizzate per procedere ad

¹⁸⁹ Si veda l'art. 3 comma 8 della L. n. 56/2019 che prevede: *“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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.”*

¹⁹⁰ La recente normativa ha posto una deroga al principio della mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 con riferimento al conferimento di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 19 comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001, nonché al conferimento degli incarichi di cui all'art.110 del TUEL e all'art.15 septies del D.Lgs. n. 502 del 1992. Rimane invece pienamente in vigore l'obbligo della preventiva comunicazione alla Funzione pubblica e alla struttura regionale preposta dall'articolo 34-bis del Dlgs 165/2001, obbligo finalizzato all'assegnazione del personale pubblico in disponibilità.

¹⁹¹ Artt. 30 del Dlgs. n. 165/2001.

¹⁹² 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”*. Si ritiene che la vigenza biennale prevista a regime per le graduatorie valga anche per gli enti locali in forza del richiamo contenuto nell'art. 88 del TUEL, all'ordinamento degli enti locali si applicano, con efficacia immediata, le disposizioni del d.lgs. 165/2001, tra cui l'art. 35, disposizione di carattere imperativo. Riacquista piena applicabilità l'art. 1, comma 1148, della legge n. 205/2017 nella parte in cui aveva introdotto un meccanismo di validità senza termini delle graduatorie per quanto riguarda l'assunzione dei vincitori (*“...ferma restando la vigenza delle stesse fino alla completa assunzione dei vincitori”*) e consente quindi di stipulare il contratto individuale con i vincitori anche oltre la data di scadenza della graduatoria formata in esito al concorso.

¹⁹³ Il comma 148 della L. n. 160/2019 ha abrogato i commi da 361 a 362-ter e il comma 365 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 inerenti l'utilizzo di graduatorie concorsuali e loro termini di validità. L'effetto è che 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”*. Abolito il suddetto divieto, è riassumibile nella 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.

¹⁹⁴ Con la legge di bilancio vengono ampliati gli obblighi di pubblicità dei concorsi sul sito internet di ogni ente. In esso, oltre al bando, ai criteri di valutazione e alle tracce delle prove scritte, dallo scorso 1° gennaio si devono pubblicare le tracce di tutte le prove (quindi anche degli orali e di quelle pratiche), nonché le graduatorie finali e le indicazioni sull'eventuale scorrimento delle stesse. Ricordiamo che gli obblighi di pubblicazione devono comunque garantire la tutela della privacy, con particolare riferimento ai dati sensibili. Tutte le PA, tramite il Dipartimento della Funzione pubblica, dovranno infine assicurare «la pubblicazione del collegamento ipertestuale dei dati» pubblicati sui concorsi online sul sito. Le modalità operative saranno dettate in un decreto del Ministro per la PA.

¹⁹⁵ In tal caso l'eventuale utilizzo dovrà essere stato oggetto di previo accordo tra le Amministrazioni.

assunzioni flessibili¹⁹⁶, in considerazione della specialità della relativa disciplina¹⁹⁷ e nel rispetto dei vincoli di legge. Per i concorsi banditi fino al 31 dicembre 2018, si continuano ad applicare le vecchie regole e, pertanto, per il periodo di triennale vigenza¹⁹⁸ si potranno assumere gli idonei, anche se la graduatoria è stata approvata nel corso del 2019¹⁹⁹.

Si dà infine atto che gli enti locali potranno procedere ad assunzioni in attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale scorrendo le graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche su posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso²⁰⁰.

L'Ente si riserva la facoltà di modificare, in qualsiasi momento, la presente programmazione triennale del fabbisogno di personale, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto alla programmazione del triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in funzione di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale o finanziari, sempre nel doveroso rispetto dei limiti di spesa del personale e nel rispetto degli equilibri di bilancio (**Allegati 4 e 4a**) dinamica della spesa di personale 2020/22).

Il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere²⁰¹ favorevole²⁰² all'approvazione dell'atto in oggetto²⁰³.

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

I riflessi diretti sulla situazione economica dell'Ente derivanti dalle assunzioni previste dal presente atto sono già stati valutati e previsti nel bilancio pluriennale 2020/2022, 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.

¹⁹⁶ Vedi in tal senso Corte dei Conti Sez. Reg. Puglia n.89/2019; Corte dei Conti Sez. Reg. Marche n. 41/2019.

¹⁹⁷ Art. 36 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, fermo restando il divieto di cui all'art. 91 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000 che vieta gli scorrimenti per la copertura di posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso che ha originato la graduatoria ritenuta dalla prevalente giurisprudenza espressione di un principio generale applicabile anche agli enti pubblici diversi dagli enti locali.

¹⁹⁸ Come previsto dall'articolo 35, comma 5-ter del d.lgs. 165/2001 prima della modifica apportata dall'art.1 co.149 della Legge di Bilancio 2020.

¹⁹⁹ Per i termini di vigenza delle graduatorie di veda l'art. 1 comma 147 della L. n. 160/2019 (Legge di Bilancio 2020).

²⁰⁰ 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."

²⁰¹ 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.

²⁰² Vedi nota PG n. 21 829 del 20/04/2020.

²⁰³ Art. 19 co. 8 della L. n. 448/2001.

Il vigente Statuto della Città metropolitana prevede all'articolo 33²⁰⁴, comma 2, lett. h) la competenza del Sindaco metropolitano ad adottare il presente provvedimento, su proposta del Vicesindaco Fausto Tinti competente per materia.

Il presente atto comporta oneri riflessi diretti 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.6

Allegato 1) Piano assunzionale 2020/2022

Allegato 2) Spesa del personale dipendente ex art. 1 co. 557 L. n. 296/2006

Allegato 3) Cessazioni di personale anni 2017/2021 relativa capacità assunzionale 2020/2021/2022

Allegati 4) e 4a) Dinamica della spesa di personale 2020/2022 e DPCM 8/3/2019

Allegato 5) Tetto di spesa per personale dipendente art.9 co.28 DL 78/2010 (Lavoro flessibile)

Allegato 6) Finanziamenti esterni

per Il Sindaco Metropolitano
VIRGINIO MEROLA
Il ViceSindaco Metropolitano
FAUSTO TINTI

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).

204

L'articolo 33 dello Statuto prevede che:

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

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

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