

Città metropolitana di Bologna

ATTO DEL SINDACO METROPOLITANO

L'anno 2018, il giorno dodici Dicembre, alle ore 14:15 presso gli uffici della Città metropolitana, il Sindaco VIRGINIO MEROLA, ha proceduto all'adozione del seguente atto, con l'assistenza del Segretario Generale Dr. ROBERTO FINARDI, ai sensi dell'art. 38, comma 2, dello statuto della Città metropolitana.

ATTO N.280 - I.P. 3879/2018 - Tit./Fasc./Anno 6.5.6.0.0/29/2018

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE

Approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2019-2021.

Città metropolitana di Bologna
SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2019-2021.

IL SINDACO METROPOLITANO

Decisione

1. Approva¹ il piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) 2019–2021 ed il budget assunzionale previsto nel bilancio di previsione 2019-2021 in via di predisposizione, per la funzionalità dei servizi e lo svolgimento delle funzioni istituzionali confermate ed adeguate in aderenza al recente processo di riassetto organizzativo² ed alla pianificazione pluriennale³ delle attività e degli obiettivi di performance organizzativa⁴, quale parte integrante e sostanziale del Documento Unico di Programmazione 2019 – 2021⁵, nel rispetto dei documenti di programmazione finanziaria e di bilancio, dei vincoli e limiti finanziari vigenti in materia;
2. Approva⁶ la rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale dipendente, in base ai reali fabbisogni⁷ in termini di risorse umane, sia a tempo indeterminato che flessibile, in coerenza con le linee di mandato dell'amministrazione, del piano della performance⁸ adottato e delle linee di indirizzo ministeriali⁹, come da **Allegato 5**;
3. Approva l'assegnazione delle risorse alle priorità assunzionali al fine di garantire :
 - a) la copertura dei posti nella piena coerenza con le professionalità necessarie ed emergenti¹⁰, adeguate alla nuova organizzazione ed all'esercizio qualificato dei servizi fondamentali prioritari¹¹, con particolare riferimento per le Aree e per i Settori a tutela dello svolgimento dei compiti istituzionali connessi all'esercizio delle funzioni fondamentali della Città metropolitana di Bologna, delineando progressivamente il quadro funzionale¹² e

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

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

³ Si veda delibera di Consiglio metropolitano n. 20/2018 di approvazione del Bilancio di previsione 2018/2020.

⁴ Si vedano Atto del sindaco metropolitano n.89/2018 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2018/2020; Atto del sindaco metropolitano n.90/2018 di approvazione del piano performance 2018.

⁵ Si veda delibera di Consiglio metropolitano n. 19/2018 di approvazione del DUP 2018/2020.

⁶ Nel rispetto delle linee di indirizzo emanate con decreto dell'8/5/2018 dal Ministero per la PA pubblicate in G.U. Del 27/7/2018 n. 173 che costituiscono principi più che prescrizioni, ai quali comunque gli EELL si devono adeguare.

⁷ Come da comunicazioni dei Dirigenti presenti agli atti del Settore programmazione e gestione risorse, inerenti la ricognizione e delle eccedenze di cui all'art.33 del Dlgs. n. 165/2001 e l'esatta individuazione delle professionalità necessarie e la tipologia di rapporto.

⁸ Si veda nota 3.

⁹ Si veda nota 5. La dotazione organica è un valore finanziario e si sostanzia in una dotazione di spesa potenziale massima sostenibile.

¹⁰ Con descrizione e classificazione delle declaratorie professionali coerenti con l'organizzazione.

¹¹ 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.

¹² Si veda art. 3 del CCDI per le modalità utilizzo fondo 2017 relativo ai criteri integrativi per la progressione economica all'interno della categoria per il biennio 2017/2018 ai sensi dell'art.5 del CCNL 31/3/1999, dell'art. 9 del CCNL 11/4/2008 e dell'art.23 co.2

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

b) le risorse umane, sia a tempo indeterminato che determinato e flessibile (distacchi, comandi e protocolli di intesa, tirocinii e pratica legale, ecc.), da dedicare ai processi di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali¹³, al progressivo riordino ed alla gestione dei servizi correlati alla dinamica programmazione delle funzioni a cui è preposta la Città metropolitana di Bologna per il ruolo istituzionale di hub regionale che riveste in relazione a funzioni proprie o delegate, da esplicarsi nelle forme di convenzione¹⁴, collaborazione e cooperazione, protocolli di intesa ed accordi¹⁵ indicati dallo Statuto della Città metropolitana¹⁶ ed in coerenza con lo stesso, le linee di mandato e del piano delle performance e compatibilmente con le disponibilità finanziarie;

c) le risorse umane e le specifiche professionalità necessarie¹⁷ per dare attuazione a quanto previsto nel Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2019-2021 e dalla delibera CIPE n.75/2018, che assegna alla Città metropolitana 107 milioni di euro del Fondo Sviluppo e Coesione¹⁸ per importanti interventi di Edilizia Scolastica, istituzionale e viabilità, in conformità anche alle priorità assunzionali previste dalla normativa vigente¹⁹;

4. Dà atto che, previa verifica del rispetto di tutti i limiti previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni²⁰ e spese del personale²¹, senza incremento dei posti²² e del valore finanziario della vigente dotazione organica²³, tenuto conto del completo ricollocamento del personale sovranumerario di area vasta regionale²⁴ viene definito il Piano dei Fabbisogni di personale 2019/2021, così come risulta nell'Allegato 5, nelle figure professionali carenti

del Dlgs. n. 150/2009; determina n.1436 del 18/12/2017 (pg.75242/2017) di approvazione della graduatoria dei dipendenti che hanno avuto accesso alla progressione economica orizzontale dall'1/12/2017.

¹³ Così come previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56.

¹⁴ A mero titolo esemplificativo si prevede la realizzazione dell'ufficio unico "Destinazione turistica" in accordo con il Comune di Bologna, al fine di ottenere una maggior efficacia nello svolgimento sinergico delle funzioni fondamentali di riferimento, nel conseguimento degli obiettivi attesi, è in corso di perfezionamento la convenzione per il comando in entrata fino al 2020 dal Comune di Bologna di n.5 unità di personale dipendente a tempo indeterminato.

¹⁵ 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

¹⁶ Vedi artt. 19 e seguenti.

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

¹⁸ Allegato alla Delibera Cipe n. 75/2017 di assegnazione delle risorse del Fondo per lo sviluppo e la coesione 2014-2020 e del relativo piano operativo.

¹⁹ Vedi Legge di Bilancio 2018 nr. 205/17 art. 1 c. 845 "...omissis..assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica...omissis".

²⁰ Artt.33, 34 e 34bis del Dlgs. n. 165/2001 ed art. 35 co.4 del Dlgs. n. 165/2001; art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni; art.10 co. 5 del Dlgs. n. 150/2009; art. 48 Dlgs 198/2006; Artt.2 co.3 e 6 DL 101/2013 conv. L. n.125/2013 ed art.24 del DL n. 201/2011 conv. in L. n.214/2011; Circolare Ministro FP n.4/2014; Art.1 co. 228 e 234 L. n. 208/2015; Circolare n. 3/2017 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione; Art.1 commi 844 e 845 della L. n. 205/2017 .

²¹ Art.1 co.557, 557 bis e 557 quater dell'art.1 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni; art.3 co.5 del DL n.90/2014 conv. in L. n.114/2014; Artt.2 co.3 DL 101/2013 conv. L. n.125/2013; art.9 co.28 del DL n.78/2010 convertito in L. n.122/2010; art.31 co.26 L. n. 183/2011; art.1 co.723 lett.e) e co.762 della L. n.208/2015; l'art. 3 comma 5 bis del D.L. n. 90/2014 (convertito in L. 11 agosto 2014 n. 114) in base al quale per il contenimento della spesa di personale va assicurato il rispetto al valore medio del "triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione" (quindi triennio 2011/2013).

²² Art. 1 co. 221 e 224 della L. n. 208/2015; art.5 comma 3 del DL 78/2015 conv. in legge n. 125/2015 e art. 67 comma 6 lett.b) della L.Regione Emilia -Romagna n. 13/2015 per il personale di polizia.

²³ Atto del Sindaco Metropolitan n. 89 del 13/04/2016 IP 733/2016 - CL 6.2.3/1/2016 concernente la rideterminazione della dotazione organica e del corrispondente valore finanziario all'1/1/2016; atti del Sindaco Metropolitan n.53 del 25/2/2015 – ip 651/2015 e n.76 del 18/03/2015 – ip 1053/2015; art.1 co.221,234 e 421 della L. n.208/2015; art.1 co. 421 e co. 429 della L. n.190/2014 nel testo vigente; Circolare Ministero FP n.1/2015.

²⁴ 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. Si veda Atto del Sindaco Metropolitan n.123 del 21/6/2017 concernente la rideterminazione della dotazione organica e del corrispondente complessivo valore pari ad €. 17.566.883,57; art.1 co.221,234 e 421 della L. n.208/2015; art.1 co. 429 della L. n.190/2014 nel testo vigente; Circolare Ministero FP n.1/2015.

in ogni Settore ed Area²⁵;

5. Approva il budget assunzionale per il triennio 2019/2021 ed il piano assunzionale di personale 2019/2021, nei rispettivi contenuti di dettaglio annuale, nel rispetto:
- a) del limite di spesa potenziale massimo della rideterminazione della dotazione organica²⁶;
 - b) della riduzione della spesa di personale dipendente²⁷ - **Allegato 1**) al presente atto di esso facente parte integrante e sostanziale;
 - c) del tetto di spesa pari al 100 per cento della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, per assunzioni a tempo indeterminato, essendo le spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III²⁸ - **Allegato 2**) al presente atto di esso facente parte integrante e sostanziale;
 - c) del tetto di spesa per personale dipendente con rapporto di lavoro flessibile²⁹ - **Allegato 3**) al presente atto di esso facente parte integrante e sostanziale;
 - d) della residua capacità assunzionale³⁰ connessa al triennio precedente ed alla capacità assunzionale anno 2019/2021;
 - e) del tetto di spesa per incarichi di lavoro autonomo professionale³¹, regolarmente previsto in allegato al Bilancio di Previsione;
6. Dà atto che la spesa di cui al budget assunzionale 2019/2021 trova la necessaria copertura finanziaria nella previsione di Bilancio 2019/2021, in via di predisposizione, assicurata anche attraverso l'utilizzo di fondi nazionali specifici³² e di natura europea come di seguito specificati:

	2019	2020	2021	
Area Sviluppo Economico	€ 204,087.20	€ 124,004.64	€ 205,381.62	
Area Pianificazione Territoriale	€ 173,160.00	€ 126,000.00		
Area Sviluppo Sociale	€ 31,461.48	€ 26.217.90		

7. Prende atto che questa Amministrazione:

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

²⁶ Vedi Art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 e art. 1 co. 844 della L. n. 205/2017; 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/SEZAUT/2016/QMIG e Corte dei Conti Sez. Autonomie n.25/2014/QMIG (richiamata dalla n.27/SEZAUT/2015/QMIG).

²⁷ Art.1 co. 557 e ss. della Legge n. 296/2006.

²⁸ Vedi art. 1 comma 845 della Legge di Bilancio 2018, n.205/2017.

²⁹ Art.9 comma 28 del DL n.78/2010 conv. in L. n. 122/2010 così come modificato dall'art. 16, comma 1-quater del [DL 24 giugno 2016, n. 113](#) convertito con modificazioni dalla L. 7/8/ 2016, n. 160.

³⁰ Art.23 comma 4 del Dlgs. n. 175/2017 e nota 13; CdC Sez. Aut. n. 25/2017 per l'utilizzo nel 2018 dei residui da cessazioni avvenute nel triennio 2014/2016.

³¹ Art.7, co.6 del D.Lgs.n.165/2001; art.3 co.7 del D.L. n.78/2010 convertito in L. n.122/2010. L'art. 46,D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n.133, ha innovato l'art.3, co.55, L n. 244/2007, facendo riferimento, riguardo ai limiti di conferibilità degli incarichi a soggetti esterni all'amministrazione, "alle attività istituzionali stabilite dalla legge o previste nel programma approvato dal Consiglio", ed il successivo comma 56, prevedendo che il limite annuo di spesa per incarichi di collaborazione "è fissato nel bilancio preventivo".

³² Allegato alla Delibera Cipe n. 75/2017 di assegnazione delle risorse del Fondo per lo sviluppo e la coesione 2014-2020 e del relativo piano operativo.

a) ha definito l'affidamento in house, in via sperimentale nella zona A, della gestione ordinaria delle strade della pianura imolese, ove si è verificato la maggiore riduzione di personale dipendente. A tutt'oggi è opportuno prorogare la scadenza prevista per il 31.12.2018 al fine di procedere, nei prossimi mesi, alla definizione di un nuovo modello organizzativo di gestione dei servizi.

b) ha valutato positivamente la necessità di rinnovare per il triennio 2019/2021 la convenzione³³ con la Regione Emilia Romagna, periodo durante il quale si provvederà a dare attuazione a diverse modalità di gestione del personale assegnato³⁴ o da assegnare alle funzioni conferite e accessorie ed eventuali progetti speciali. L'accordo prevede la volontarietà del dipendente al rientro o meno in sede regionale o alla conferma per un ulteriore triennio nell'assegnazione alla Città Metropolitana. Qualora le risorse umane non fossero sufficienti la Regione E-R si impegna al trasferimento di risorse finanziarie necessarie all'esercizio delle funzioni, assegnate all'Area Sviluppo Economico e Sviluppo Sociale.

c) in esito alla riorganizzazione della macro struttura organizzativa avviata dal 2016, così come perfezionata³⁵ nel corso dell'anno 2018, ha effettuato una puntuale verifica delle singole posizioni dirigenziali, con un esame delle funzioni fondamentali ed essenziali ivi assegnate. E' necessario un aggiornamento di tale analisi alla luce della cessazione dal servizio delle figure dirigenziali a tempo indeterminato, che occupano ruoli strategici nell'ambito delle competenze attribuite alla Città metropolitana di Bologna, è altresì necessario provvedere a dare stabilità all'ente in particolar modo nelle funzioni fondamentali, stante la conclusione della fase transitoria;

d) il piano triennale contempla le assunzioni obbligatorie³⁶ 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 Romagna³⁷ e pertanto l'Amministrazione si impegna ad inserire, nel rispetto della quota d'obbligo, la riserva per i disabili³⁸ e per le eventuali altre categorie riservatarie³⁹ nelle procedure concorsuali⁴⁰ che lo consentano⁴¹ oppure ricorrere allo scorrimento di graduatorie, qualora siano presenti concorrenti dichiarati idonei, che appartengono alle categorie riservatarie di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68 nel testo vigente⁴²;

³³ Art. 30 del TUEL.

³⁴ 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 modalita' previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già' previsto da norme speciali sulla materia, nonche' il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto.*“

³⁵ Si veda nota 2.

³⁶ Al fine di ottemperare alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68.

³⁷ Vedi lettera di trasmissione dello schema di convenzione P.G. 18867 del 27/03/2017, firmata dalla Dirigente del Settore Programmazione e Gestione Risorse e dalla Dirigente dell'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Emilia Romagna. Vedi altresì determina dell'11/9/2018_ IP/ANNO 2514/2018 di approvazione della graduatoria finale del concorso pubblico per n.3 posti di istruttore amministrativo contabile cat.C interamente riservato alle categorie protette di cui alla L. 68/99 ed in subordine n.1 posto riservato ai volontari in ferma delle Forze Armate, ove si evince la graduatoria finale con due soli vincitori, di cui uno riservatario delle forze armate. Si veda altresì rinuncia all'assunzione a tempo indeterminato dell'altro vincitore riservatario ai sensi della L. n.68/1999 presente agli atti del Settore Programmazione e gestione risorse.

³⁸ Art.6, comma 6 del Dlgs. n. 165/01.

³⁹ Riserva ai congedati e volontari delle forze armate ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. nr. 8/2014 e art. 1014 e 678 c. 9 del D.Lgs. n. 66/2010 e riserva per le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata art. 1 L. 407/98.

⁴⁰ In corso di espletamento il concorso per n. 4 posti di Tecnico esperto in pianificazione strategica di cui n. 2 posti riservati alle categorie protette di cui alla L. n. 68/1999 ed in subordine riservati ai volontari in ferma breve e ferma prefissata delle forze armate (Dlgs. n. 66/2010)

⁴¹ In data 2/11/2018 è stato assunto un vincitore di concorso di cui alla riserva per i volontari in ferma breve e ferma prefissata di cui al Dlgs. n. 66/2010

⁴² 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.

e) si provvederà alla proroga fino al completamento del periodo massimo di un triennio dei comandi⁴³ temporanei in entrata dalla Regione Emilia Romagna, la cui scadenza è prevista al 31/12/2018, di n.3 unità di personale dipendente assegnato all'Istituzione „G.F. Minguzzi“ e di n. 1 unità di personale dipendente assegnato all'Area Sviluppo Sociale, previa acquisizione dell'assenso dei diretti interessati. Nel periodo di proroga è intento delle parti avviare gli atti necessari al trasferimento in Città metropolitana del personale stesso, previa acquisizione del parere degli interessati.

f) procederà ad avviare i comandi previsti in detto piano per le motivazioni connesse al necessario regolare andamento delle peculiari attività affidate.

g) a seguito delle richieste degli enti, la CM provvederà a svolgere un ruolo più attivo sul territorio nella gestione delle gare d'appalto dei lavori pubblici, degli appalti e contratti, in qualità di centrale unica di committenza/stazione appaltante, secondo quanto previsto all'art. 18 dello Statuto e dalla Convenzione quadro per la collaborazione istituzionale fra Città metropolitana, Unioni e singoli Comuni dell'area bolognese rinnovata nel 2016

8. Dispone che il presente provvedimento sia trasmesso alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, ed alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del vigente C.C.N.L.;

9. Prende atto che il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere⁴⁴ favorevole con riferimento al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni⁴⁵;

10. Autorizza il Dirigente del Settore Programmazione e gestione risorse a provvedervi nei limiti di bilancio, di spesa e delle norme sul pubblico impiego:

- all'inoltro del presente provvedimento alla PCM Dip. F.P. attraverso il sistema informativo⁴⁶ del MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;

- alla pubblicazione sul sito web della Città metropolitana di Bologna;

- l'attivazione di procedure di interscambio di personale dipendente, ricorrendone i presupposti, nel rispetto del principio di neutralità⁴⁷ della mobilità di personale⁴⁸ e della normativa e disciplina vigente in materia.

11. Dà atto che si procederà, comunque, ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo solo successivamente all'approvazione del DUP 2019-2021, nel quale sarà ricompreso il presente atto, e del Bilancio 2019-2021.

12. Precisa che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione all'esito delle mobilità volontarie ed a nuove diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella Pubblica Amministrazione. Inoltre sarà possibile, su richiesta dei Dirigenti competenti, procedere all'assunzione di unità di personale di categoria inferiore o di profilo

⁴³ Di cui all'art.30 2 sexies del Dlgs. n. 165/2001; la L.24 dicembre 2012,n.228 ha disposto (con l'art.1,comma 413) che " A decorrere dal 1° gennaio 2013,i provvedimenti con i quali sono disposte le assegnazioni temporanee del personale tra amministrazioni pubbliche,di cui all'articolo 30,comma 2-sexies,del decreto legislativo 30 marzo 2001,n.165, sono adottati d'intesa tra le amministrazioni interessate,con l'assenso dell'interessato."

⁴⁴ Vedi nota del 10 dicembre 2018, P.G. nr. 68734

⁴⁵ Art. 19 co. 8 della L. n.448/2001

⁴⁶ Art. 6 ter del Dlgs. n.165/2001 comma 5 „Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalita' definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani e' effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, e' fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. „

⁴⁷ Art.1 co.47 della L. n. 311/2004.

⁴⁸ 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).

diverso rispetto a quelli previsti nel piano dei fabbisogni, senza il ricorso ad ulteriori provvedimenti specifici, solo se non comportano aumenti di spesa nè variazioni sostanziali al DUP, al Bilancio di Previsione e al presente piano, fermo restando il rispetto dei vincoli, tetti e modalità previsti dalle norme vigenti.

13. Si provvederà ad attuare, con le medesime modalità di cui al paragrafo precedente, il percorso istituzionale previsto con la Regione Emilia Romagna in riferimento al superamento graduale dell'istituto del distacco del personale assegnato alle funzioni conferite all'Area Sviluppo Economico e Sviluppo Sociale.

Motivazione

Si richiamano le disposizioni in materia di pianificazione triennale del fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni⁴⁹, con la precisazione che il presente piano triennale del fabbisogno di personale è stato redatto tenendo conto delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche"⁵⁰;

- al fine di assicurare le peculiari esigenze di funzionalità dell'ente e l'ottimizzazione delle risorse disponibili⁵¹, a garanzia di una maggiore efficienza nel funzionamento dei servizi, spetta agli organi di vertice delle amministrazioni la programmazione triennale del fabbisogno di personale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio⁵²;

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

- la riforma del sistema contabile degli enti locali⁵³ ha introdotto il Documento Unico di Programmazione, che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione fra i quali la programmazione del fabbisogno di personale.

I vincoli assunzionali di cui all'art. 3 del D.L. n. 90/2014 (nonché quelli previsti dall'art.1, comma 845, della L. n. 205/2017) non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo (art. 3, comma 6, D.L. 90/2014).

Si tiene presente che le attuali normative prevedono il cumulo dal 2015 delle facoltà assunzionali per un arco temporale non superiore a tre anni⁵⁴, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile⁵⁵, integrato⁵⁶ dalla possibilità di utilizzare a tal fine anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente⁵⁷.

⁴⁹ 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 è ampiamente discrezionale; Vedi D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 dl 7/06/2017).

⁵⁰ Vedi il Decreto del Dipartimento della funzione pubblica dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. nr. 173/2018 del 27/07/2018.

⁵¹ Si veda Atto sindacale n.80 del 30 marzo 2016 concernente l'approvazione del piano triennale di razionalizzazione 1 2016/2018.

⁵² Art. 39 della Legge 27.12.1997 n. 449; Art. 6 D.Lgs. 165/01; art. 1 co 557 quater L. 296/06

⁵³ Dlgs n.118 del 23 giugno 2011, D.P.C.M. 28 dicembre 2011, D.Lgs. 10 agosto 2014, n. 126.

⁵⁴ Previsto dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 114/2014.

⁵⁵ Nei termini e nelle modalità definite dalla Corte dei Conti Sezioni Autonomie con la delibera n. 27/2014.

⁵⁶ Dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015 convertito in L. n. 125/2015.

⁵⁷ Il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015 convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2015, n. 125, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla Legge n.114/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni (delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015): quindi, a decorrere dal 2014, è possibile cumulare alle facoltà assunzionali di ciascun anno di riferimento anche i "resti" non utilizzati nel triennio precedente (a ritroso) per effettuare nuove assunzioni di personale. Parallelamente, sempre a decorrere dal 2014, è possibile cumulare, in sede di programmazione triennale di personale, le risorse per effettuare nuove assunzioni nell'arco del medesimo triennio (futuro).

Sulla Gazzetta Ufficiale 173 del 27 luglio 2018 è stato pubblicato il decreto del ministero della funzione pubblica 8 maggio 2018, che approva le «*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*», previste dagli articoli 6 e 6-ter, del dlgs 165/2001, così come modificato del Dlgs. n. 75/2017. Le linee guida, come viene precisato nello stesso documento, non devono essere intese come disposizioni che hanno un carattere vincolante per le amministrazioni locali e regionali. Ovviamente, le indicazioni devono invece essere applicate in modo preciso laddove discendono direttamente dal dettato legislativo.

Il nuovo sistema della programmazione dei fabbisogni introdotto lo scorso anno dalla riforma⁵⁸, entra in vigore⁵⁹ per la programmazione del triennio 2019-2021, attualmente oggetto degli atti di pianificazione strategica e generali dell'ente, con particolare riferimento al Documento unico di programmazione (Dup), nel quale confluisce tale programmazione sia per dare un contributo alla razionalizzazione della organizzazione interna, sia per introdurre i nuovi profili professionali che l'evoluzione istituzionale, tecnologica, legislativa e organizzativa impone.

Nell'anno 2018, le Città Metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale, a tempo indeterminato, complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III⁶⁰, sempre nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421⁶¹, della legge n. 190 del 2014.

Con il trasferimento del personale dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive del lavoro, all'Agenzia regionale per le politiche attive del lavoro⁶² con decorrenza dall'1/6/2018⁶³ si è concluso il complesso processo di riordino istituzionale⁶⁴.

Il consolidamento del percorso riorganizzativo⁶⁵ di questo ente di nuova concezione, che ha già effettuato significative innovazioni e riorganizzato il proprio assetto organizzativo⁶⁶, con modifiche che sono state apportate nel rispetto del principio di razionalizzazione ed invarianza della spesa complessiva, necessita di inevitabili ulteriori continui e progressivi adeguamenti delle risorse, che in relazione alle Intese attuative⁶⁷ ed alle scelte istituzionali, consentiranno di rispondere adeguatamente alle esigenze della comunità, assicurando lo svolgimento del ruolo centrale affidato alla Città metropolitana, nel sistema territoriale regionale finalizzato ad un ottimale esercizio delle

⁵⁸ Di cui al Dlgs. n.75/2017.

⁵⁹ Per il principio tempus regit actum, quindi, gli atti di programmazione «vecchia maniera» non possono considerarsi adottati in violazione delle nuove linee di indirizzo ancora non efficaci, a tal proposito si veda paragrafo 2.3 "sanzioni" delle Linee di indirizzo dell'8/5/2018 visto che «sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati.

⁶⁰ Vedi nota 23.

⁶¹ Comma 421. *La dotazione organica delle città metropolitane e delle province delle regioni a statuto ordinario è stabilita, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, in misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, ridotta rispettivamente, tenuto conto delle funzioni attribuite ai predetti enti dalla medesima legge 7 aprile 2014, n. 56, in misura pari al 30 e al 50 per cento e in misura pari al 30 per cento per le province, con territorio interamente montano e confinanti con Paesi stranieri, di cui all'articolo 1, comma 3, secondo periodo, della legge 7 aprile 2014, n. 56. Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, i predetti enti possono deliberare una riduzione superiore. Restano fermi i divieti di cui al comma 420 del presente articolo. Per le unità soprannumerarie si applica la disciplina dei commi da 422 a 428 del presente articolo.*

⁶² Vedi Determina nr. 1332 del 29/12/2016, PG n. 73571 di proroga del comando fino al 31/12/2017; Determina nr. 1413 del 29/12/2017, PG n. 77894/2017 di proroga del comando fino al 30/06/2018.

⁶³ Art.15 del DL n. 78/2015 conv. in L.n. 125/2015.

⁶⁴ Art. 1 Comma 798 della L. n. 205/2017 *Le regioni provvedono agli adempimenti strumentali conseguenti al trasferimento del personale e alla successione nei contratti disposti dai commi da 793 a 797 entro la data del 30 giugno 2018. Fino a tale data, le province e le città metropolitane continuano a svolgere le attività di gestione del suddetto personale e anticipano gli oneri connessi all'attuazione del presente comma, rivalendosi successivamente sulle regioni, secondo modalità stabilite con apposite convenzioni.*

⁶⁵ Art.1 co. 844 della L. n. 205/2017; si veda nota 74.

⁶⁶ Vedi nota n.2

⁶⁷ Previste dall'Intesa generale quadro sottoscritta il 13/01/2016 con la Regione Emilia-Romagna.

funzioni fondamentali.

Negli ultimi anni si è verificato un significativo calo di personale tra gli addetti alla viabilità stradale ed è ragionevole attendersi la medesima tendenza anche per gli anni a venire, sia per l'età anagrafica dei dipendenti, sia per le opportunità che potrebbero aprirsi sul fronte della previdenza. Nel 2017 stante il contesto normativo e finanziario che limitava sia la capacità assunzionale sia la possibilità di riqualificare quello esistente, l'Ente ha sperimentato l'affidamento esterno di una parte della gestione ordinaria delle strade della pianura imolese (Zona A), ove si è verificato il maggior calo di personale.

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 attese istituzionali della comunità amministrata, evitando la duplicazione di uffici come realizzato negli accordi di collaborazione, protocolli, accordi, intese e convenzioni per l'esercizio unitario di attività e la realizzazione di progetti comuni già stipulati ed in corso di perfezionamento con le amministrazioni pubbliche⁶⁸ del territorio (Comuni ed Unione di Comuni).

L'assegnazione alla Città metropolitana di importanti risorse economiche per investimenti sul territorio metropolitano, già previsti nella programmazione e nel PEG dell'Ente⁶⁹, comporta un aumento dei fabbisogni di personale della CM.

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

Si ritiene pertanto che la Città metropolitana di Bologna, per assicurare lo svolgimento dei propri compiti istituzionali, nell'ambito della propria autonomia organizzativa⁷⁰ riconosciuta dalla norma, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e delle funzioni attribuite, possa procedere alla quantificazione del budget assunzionale da dedicare al fabbisogno triennale di personale dipendente 2019/2021, nel rispetto dei vincoli di razionalizzazione⁷¹ e contenimento finanziari, della spesa del personale, della spesa per lavoro flessibile⁷² e degli incarichi e consulenze di lavoro autonomo⁷³.

La programmazione gestionale in attuazione delle disposizioni statutarie⁷⁴, avverrà:

- con l'obiettivo di aggiornare il contesto organizzativo in coerenza con le mutate esigenze istituzionali, nel rispetto del limite al tetto di spesa teorica della dotazione organica;
- in coerenza con il PEG e il Piano della performance in armonia con gli obiettivi generali dell'ente e gestionali ivi contenuti e di erogazione di migliori servizi alla collettività;
- con l'introduzione delle nuove professionalità derivanti dal mutato contesto istituzionale,

⁶⁸ Di cui all'art.1 comma 2 del Dlgs. n. 165/2001.

⁶⁹ Vedi nota 4.

⁷⁰ 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.

⁷¹ Si veda art. 2 comma 10 del DL n. 95/2012 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135.

⁷² Art. 50 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/5/2018.

⁷³ 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.

⁷⁴ Vedi nota 2.

normativo, organizzativo e contrattuale⁷⁵ di riferimento.

Si dà atto:

- della Convenzione⁷⁶ 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 protette⁷⁷;
- anche per l'anno 2019 nelle procedure concorsuali sarà prevista la riserva ai disabili, al fine di procedere alla copertura dei posti previsti dalla convenzione stessa, in quanto nel corso del 2017 e 2018 le procedure ad oggi attivate e concluse non hanno prodotto il pieno risultato atteso. Coperture che avverranno, comunque, nel rispetto degli equilibri di bilancio e delle normative vigenti in materia assunzionale.

La definizione del PTFP 2019/2021 ed il piano assunzionale⁷⁸, ottimizzando l'impiego delle risorse necessarie allo svolgimento delle stesse⁷⁹ e perseguendo obiettivi di performance⁸⁰, nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, da approvare dettagliatamente nel budget, nella spesa e nell'utilizzo della capacità assunzionale correlata vengono attuati:

1) nel rispetto delle disposizioni limitative⁸¹ in materia di:

- riduzione delle spese di personale⁸² con riferimento al valore medio⁸³ del triennio 2011/2013 pari ad €. 31.792.054,66 **Allegato 1**), rispetto del tetto di spesa pari al 100 per cento della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente **Allegato 2**) e di contenimento nel limite pari al 100 per cento della spesa per lavoro flessibile⁸⁴ sostenuta nell'anno 2009 pari ad €. 1.551.975,91 **Allegato 3**);
- rideterminazione della dotazione organica nel rispetto del valore finanziario massimo complessivo⁸⁵;
- aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati⁸⁶;

⁷⁵ Si veda CCNL 2016/2018 comparto Funzioni locali del 21/5/2018.

⁷⁶ Vedi art. 11 L. nr. 68/1999 e D.P.C.M. 13.1.2000.

⁷⁷ Art. 35 c. 2 della D.Lgs. 165/01; Art. 7 c. 6 DL. 101/13; Art.4 Legge n. 68/1999; P.C.M. Conferenza unificata nr. 184/cv del 21/12/2017, la cui spesa è esclusa dal computo dei limiti assunzionali di cui all'art.1 co,228 del L. n.208/2015 di cui ricorre l'obbligo per l'ente.

⁷⁸ Art.15 comma 2 del Regolamento di Organizzazione della Provincia ultravigente ai sensi dell'art.42, comma 3, dello Statuto della Città metropolitana di Bologna.

⁷⁹ Funzioni fondamentali assegnate dall'evoluzione legislativa di cui alla L. n.56/2014 ed alla Legge Regione Emilia Romagna n. 13/2015.

⁸⁰ Dlgs. n. 74/2017 e Dlgs. n.75/2017

⁸¹ Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti; Art. 14 DL. 78/10 convertito in L.122/2010.

⁸² art.3, c.10bis, D.L.90/14 conv. in L. n. 114/2014, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, 557 bis e 557 quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per l'anno 2018, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013; la spesa derivante dall'attuazione del suddetto Piano dei Fabbisogni trova copertura finanziaria nel Bilancio di previsione 2018- 2020 ed è coerente con la programmazione finanziaria contenuta nel DUP 2018 - 2020; art.3 co.5 del DL n.90/2014 conv. in L. n. 114/2014; Circolare MEF n.9/2006; Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 27/2015; contenimento della spesa corrente derivante dai processi di mobilità del personale definiti dalla L. n. 56/2014 e dall'art.1 commi 418 e co. da 420 a 428 della L. n. 190/2014; i limiti di spesa del personale non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.

⁸³ Circolare RGS nr. 5/2016; ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge n.296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014 convertito in L. n. 114/2014.

⁸⁴ Art. 9 co.28 DL n. 78/2010 conv. in L. n. 122/2010 come modificato dal DL n.113/2016 convertito in L. n. 160/2016; art. 1, comma 557bis della legge 27 dicembre 2006, n. 296; CdC sez. Autonomie n. 21/2014 ; CdC sez. Autonomie n. 13/2015 del 31/3/2015; Corte Costituzionale n. 173/2012.

⁸⁵ Atto del Sindaco Metropolitan n. 89 del 13/04/2016 IP 733/2016, concernente la rideterminazione della dotazione organica e del corrispondente valore finanziario all'1/1/2016 e Atto del Sindaco metropolitan nr. 123/2017; art. 6 comma 6 de Dlgs. n. 165/01.

⁸⁶ Art. 27, comma 2, lett. c), del d.l 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 185/2008; Art. 19 comma 10 del Dlgs. n. 165/2001 "10. I dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, ivi compresi quelli presso i collegi di revisione degli enti pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali." .

- riduzione dell'incidenza della spesa per posizioni dirigenziali⁸⁷;
 - assunzioni e turn over per le città metropolitane⁸⁸;
 - conclusione di accordi, convenzioni e protocolli di intesa e collaborazioni con amministrazioni pubbliche⁸⁹, finalizzati alla razionalizzazione e concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali⁹⁰ ed alla realizzazione di specifici progetti;
- 2) nel rispetto dei limiti di budget 2019/2021, al fine di perseguire gli obiettivi di performance organizzativa espressamente individuati negli strumenti di programmazione⁹¹, attraverso professionalità che meglio perseguono le specificità e la missione dell'ente mediante:
- assunzioni di personale dipendente a tempo indeterminato⁹²;
 - assunzioni a tempo determinato⁹³, ivi comprese le diverse forme di lavoro flessibile;
 - selezioni di mobilità⁹⁴ interna ed esterna;
 - distacchi/comandi temporanei⁹⁵;
 - procedure selettive con riserva al personale dipendente interno in possesso dei requisiti per l'accesso al posto⁹⁶;
 - progressioni economiche orizzontali⁹⁷;
 - incarichi di studio, ricerca e consulenza⁹⁸.

Si dà atto che la Città metropolitana di Bologna:

1. non versa in situazioni di deficitarietà strutturale⁹⁹ e di dissesto;
2. ha adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità¹⁰⁰, che dovrà essere aggiornato;
3. ha rispettato l'incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli in materia di pareggio di bilancio e di finanza pubblica per l'anno 2017¹⁰¹;
4. in base all'attuale monitoraggio del pareggio di bilancio sta rispettando il vincolo del

⁸⁷ Art.1 co.221 e 224 della L.n.208/2015; art. 1 co.557 e ss. L. n.296/2006; atto sindaco metropolitano n.89 del 13/04/2016 – ip n. 733/2016 CL 6.2.3/1/2016.

⁸⁸ Vedi art.3 del DL. 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 114/2014 (come modificato dall'art 4, comma 3, della legge 125/2015 di conversione del decreto- legge 78/2015) per le percentuali di turn over; il comma 234 dell'art.1 della L. n.208/2015 (Legge di stabilità 2016); art.1, commi da 418 a 430 legge 23 dicembre 2014, n. 190; Circolare congiunta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e Ministro per gli affari regionali e le autonomie, n.1/2015; DPCM 14 settembre 2015; il comma 557 ed il comma 557 quater dell'art. 1 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni (spese di personale); art. 1 co 844 e 845 della L. nr. 205/2017; art. 23 c. 4 D.Lgs. n. 175/2017.

⁸⁹ Di cui all'art.1 comma 2 del Dlgs. n. 165/2001. Si vedano a mero titolo esemplificativo atti del Sindaco metropolitano n. 166 del 25-07-2018; n.165 del 25-07-2018; n. 152 del 11-07-2018; n. 141 del 05-07-2018; n. 128 del 20-06-2018; n. 112 del 30-05-2018; n. 107 del 30-05-2018; n. 75 del 11-04-2018; n. 161 del 25-07-2018; n. 70 del 28-03-2018.

⁹⁰ Si veda nota 57.

⁹¹ Si veda Dlgs. n. 118/2011.

⁹² DPR n.487/1994; Art.35 comma 1 lett.b) del Dlgs. n.165/2001; art.16 L.n. 56/1987.

⁹³ 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.

⁹⁴ 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.

⁹⁵ Di cui al comma 2-sexies dell'art. 30 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165; di veda nota n.75.

⁹⁶ Art. 22, comma 15, del d.lgs 75/2017 misura temporanea prevista al fine di valorizzare le professionalità interne nel limite del 20 per cento di quelli previsti nel PTFP come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

⁹⁷ Art.16 CCNL Comparto funzioni locali 2016/2018; art. 23, comma 2, del d.lgs. n.150/2009; articoli 5, co. 2e 16 co. 2 del CCNL 31 marzo 1999; Corte dei conti, Sezioni Riunite in sede di controllo, deliberazione n.6/2018.

⁹⁸ 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.

⁹⁹ Artt. 242 e 243 del D.Lgs. 267/2000.

¹⁰⁰ Articolo 48 Dlgs 198/2006; artt. 7 e 57 del Dlgs. n. 165/2001 – Atto del Sindaco metropolitano n.168 del 13/07/2016 "Approvazione del Piano delle Azioni Positive della Città metropolitana di Bologna per il triennio 2016-2018".

¹⁰¹ Per il patto di stabilità vedi art. 31, comma 26, legge n. 183/2011; per il pareggio di Bilancio dal 2016 vedi art.1 co.723 lett.e) e co. 762 della L. n. 208/2015; parere ARAN RAL1806 del 02/12/2015. Vedi anche art. 1 comma 719 della L. 208/15.

- pareggio di bilancio per l'anno 2018¹⁰², da certificare dal Responsabile dei Servizi Finanziari entro il 31.3.2019 ;
5. ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa stabilito dall'art. 1 co. 557 e seguenti della legge 27/12/2006 n. 296, come modificato con D.L. n. 90/2014;
 6. ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale e non ha dichiarato nell'ultimo anno eccedenze di personale né ha collocato in disponibilità i propri dipendenti (art.33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
 7. il piano di fabbisogno triennale del personale permette il rispetto dei parametri di cui al comma 557 e ss., art. 1 della legge 296/2006, relativamente all'obbligo di riduzione della spesa di personale¹⁰³;
 8. ha provveduto alla revisione ed alla rideterminazione del valore della dotazione organica nel rispetto del limite potenziale massimo¹⁰⁴;
 9. ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti¹⁰⁵;
 10. ha certificato il credito nei confronti delle PA¹⁰⁶;
 11. successivamente all'approvazione Bilancio 2019/2021 si procederà all'approvazione del PEG triennio 2019/2021, contenente il piano della performance unificati organicamente nel PEG stesso;¹⁰⁷
 12. 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 fabbisogni¹⁰⁸;
 13. ha conseguito il saldo non negativo in termini di competenza tra entrate finali e spese finali dal 2017¹⁰⁹;
 14. ha provveduto all'invio entro il 31 marzo – comunque entro il 30 aprile – della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018)¹¹⁰;
 15. ha conseguito il saldo inferiore al 3% delle entrate finali¹¹¹;
 16. ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche¹¹²;
 17. ha comunicato¹¹³ quale Ente beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016;
 18. rispetta i limiti¹¹⁴ di budget 2019/2021 a tal fine espressamente indicati dalla normativa vigente e puntualmente definiti nel DUP 2019/2021 e previsti nel limite massimo di spesa definito nel Bilancio di competenza nel conferimento¹¹⁵ di incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche

¹⁰² Art. 1 comma 475 lett. e) comma 476 L. 232/2016.

¹⁰³ CdC Sez.Autonomie Delibere nr. 21/14 e nr. 13/2015; art. 1, c. 557 e 557- quater, L. n. 296/2006; art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; Circolare RGS 5/2016.

¹⁰⁴ Art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001; si veda nota 24.

¹⁰⁵ Art. 27, del D.L. n. 66/2014; Art. 9 c. 3 bis DL 185/08.

¹⁰⁶ Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.

¹⁰⁷ 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.

¹⁰⁸ Art. 4 del D.Lgs. n.75/2017.

¹⁰⁹ Art. 1 comma 723 lett. e) ; art. 9 c. 1 L. nr. 243/2012; L. nr. 208/2015; Circolari RGS nr. 5/2016 e nr. 17/2017. La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza.

¹¹⁰ Art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17; Divieto di assumere il personale a tempo indeterminato.

¹¹¹ Art. 1. c. 476, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.

¹¹² Art. 13, legge n. 196/2009; Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.

¹¹³ DPCM n. 21/2017.

¹¹⁴ Art.46 del DL n.112/2008 come modificato dalla Legge di conversione n.133/2008.

¹¹⁵ Artt.7 e 36 del Dlgs. n. 165/2001.

universitaria, come previsto da apposito allegato al Bilancio di Previsione.

Tutti i parametri di cui al presente capoverso dovranno essere verificati con riferimento all'anno 2018, previa attivazione di qualsiasi tipologia di assunzioni.

Per quanto riguarda i limiti alla spesa in particolare si richiama¹¹⁶ il concorso delle autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica assicurando la riduzione delle spese del personale secondo i seguenti principi¹¹⁷:

- la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni di razionalizzazione e snellimento delle strutture e contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
- costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa¹¹⁸, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui agli articoli 90 e 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;
- in caso di mancato rispetto del pareggio di bilancio nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto e di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione.
- nell'ambito della pianificazione triennale dei fabbisogni di personale viene assicurato il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 - 2013¹¹⁹.
- il limite % va calcolato in riferimento alla spesa e non al numero delle cessazioni dell'anno precedente, relativamente a rapporti a tempo indeterminato;
- con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale¹²⁰ va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità¹²¹ ;
- che 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 personale"¹²² per l'ente di destinazione e non per l'ente cedente¹²³;
- che 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 giurisprudenziali¹²⁴ quali nuove assunzioni, ma siano da computare

¹¹⁶ 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.

¹¹⁷ Art. 1 comma 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. n. 296/2006.

¹¹⁸ Ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

¹¹⁹ Vedi art. 3 co 5 bis del DL nr. 90/2014 convertito in L. nr. 114/14.

¹²⁰ Di cui all'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014.

¹²¹ Delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015.

¹²² Ai sensi dell'art.1, co.557 L. n.296/2006.

¹²³ 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.

¹²⁴ Si veda parere n°8/2012 Corte dei Conti Sezione Emilia Romagna; parere n°198/2011 Corte dei Conti; Sezione Regionale di

- 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);
- che eventuali progressioni di carriera¹²⁵, 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 ovvero¹²⁶ “ ai fini del turnover 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”;
 - in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis del Decreto Legislativo n°165/2001¹²⁷

Si dà atto che, preliminarmente all'adozione del Piano triennale assunzionale 2019/2021 si è provveduto alla verifica di situazioni di eccedenza o di sovrannumerarietà di personale¹²⁸ sia in riferimento alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria.

E' stata individuato il valore finanziario potenziale massimo della dotazione organica della Città metropolitana¹²⁹, aggiornandone ed innovandone i contenuti professionali¹³⁰ nelle specifiche competenze tecniche¹³¹; in coerenza con la strategia organizzativa e gli obiettivi fondamentali pluriennali, assicurando la razionalizzazione¹³² e la riduzione strutturale dell'incidenza della spesa del personale, in particolare con la tendenziale riduzione delle posizioni dirigenziali¹³³.

A seguito della ricognizione del fabbisogno di personale per gli anni 2019/2021, effettuata presso le Aree e Settori della Città metropolitana di Bologna¹³⁴, è emerso che durante il processo di riordino istituzionale si sono, oltre alle funzioni fondamentali della Città metropolitana, delineate ulteriori nuove funzioni ed obiettivi a carico della Città metropolitana stessa, che comportano un'esigenza di rafforzamento dell'organizzazione e della struttura organizzativa nelle necessarie specifiche professionalità di staff e di line. Pertanto, sono stati individuati i fabbisogni per il funzionamento dei servizi¹³⁵ di competenza della Città metropolitana di Bologna, a garanzia del percorso di riforma istituzionale introdotto dalla legislazione, nel rispetto della sostenibilità finanziaria delle scelte adottate. Inoltre, proseguirà all'interno dell'Ente la riqualificazione di servizi allo scopo di garantire più efficienza e razionalizzazione del personale, assicurando, quindi, la copertura delle posizioni attualmente deficitarie.

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.

¹²⁵ Di cui al vigente art. 52, comma 1bis del D. Lgs.165/2001 (riserva dei posti agli interni nel limite del 50% di quelli messi a concorso).

¹²⁶ Come indicato dalla Corte dei Conti Sezione Campania con deliberazione 182/2015

¹²⁷ *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.*

¹²⁸ Art. 33 del Dlgs. n. 165/20011 ; Circolare Dip. FP n.4/2014 e documentazione dei Dirigenti delle Aree/Settori conservata in atti

¹²⁹ Vedi nota 9.

¹³⁰ Si veda determinazione n.484 del 23/5/2018 di approvazione del primo aggiornamento del nuovo ordinamento dei profili professionali del personale dipendente.

¹³¹ 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.

¹³² Art.1 comma 221 L.n.208/2015, finalizzato alla razionalizzazione delle strutture.

¹³³ Come previsto dalla normativa vigente: art.1 comma 221 L.n.208/2015 - Legge n. 296/2006 - Art.1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006; art. 2 comma 14 del D.L. 95/2012 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135 .

¹³⁴ Vedi documentazione conservata agli atti.

¹³⁵ Art. 39 comma 1 L. n. 449/1997 e succ. modific. ed integrazioni; art. 91 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Il budget del personale di qualifica dirigenziale è stato calcolato¹³⁶ 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 disponibili¹³⁷.

Si prevedono assunzioni a tempo determinato¹³⁸, effettuate per "comprovate" ed imprescindibili esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale¹³⁹, nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento¹⁴⁰, che non superano numericamente il 20% del personale in servizio a tempo indeterminato¹⁴¹ e peraltro per la realizzazione di progetti finanziati¹⁴² con fondi dell'Unione Europea e regionali¹⁴³;

Le limitazioni¹⁴⁴ in materia di assunzioni per il lavoro flessibile¹⁴⁵ non si applicano agli enti locali¹⁴⁶ in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale¹⁴⁷, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009¹⁴⁸ e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Il valore delle cessazioni anno 2016, 2017 e 2018 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 2011¹⁴⁹.

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2019-2021 è inferiore alla spesa potenziale massima (**Allegato 4**).

Si evidenzia che il reclutamento di personale a tempo indeterminato potrà avvenire mediante ricorso prioritario alla mobilità obbligatoria e volontaria¹⁵⁰, precisando che nel 2019 si concluderà la revisione dei profili professionali per adattarli alle nuove funzioni ed al processo di riassetto organizzativo della Città metropolitana .

Si dà atto inoltre che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese

¹³⁶ Secondo quanto previsto dalla disciplina dell'art.3 co.5 del DL n.90/2014.

¹³⁷ 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.

¹³⁸ 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.

¹³⁹ A termini dell'art.36 del D.Lgs. n.165/ 2001, come modificato dall'art.9 del D.Lgs. n.75/2017. Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale"; ANCI Istruzioni tecniche, linee guida, note e modulistica 9 luglio 2017 e 13 giugno 2018; art.19 del D.Lgs 81/2015.

¹⁴⁰ Stabilita dall'art. 35 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

¹⁴¹ 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."

¹⁴² Previo accertamento di entrata delle risorse finanziarie dei progetti europei Crowd Fund Port Programma Interreg Central Europe – Relos3 Programma Interreg Europe

¹⁴³ Il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 ha attuato la previsione normativa, prevedendo (art. 50, comma 4) che le ipotesi di contratto a tempo determinato esentate da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/ 2015; il Progetto europeo RELOS 3 è un progetto che intende sensibilizzare le imprese ed i soggetti economici ed istituzionali dei Paesi europei sulle possibilità di implementare politiche di specializzazione economica flessibile e innovativa a livello territoriale e comunale.

¹⁴⁴ Dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 convertito in L. n.122/2010.

¹⁴⁵ 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 comprese nell'art. 7, Decreto Legislativo n°165/2001.

¹⁴⁶ 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.

¹⁴⁷ Di cui ai commi 557 e ss. dell'art. 1, legge n. 296/2006.

¹⁴⁸ Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie.

¹⁴⁹ Vedi nota n.142.

¹⁵⁰ Artt. 30 e 34bis del Dlgs. n. 165/2001.

le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte degli enti che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato¹⁵¹.

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

La presente programmazione ed il relativo piano assunzionale, saranno comunque condizionati all'approvazione del DUP, nel quale sarà ricompreso il piano dei Fabbisogni, e del Bilancio 2019/2021.

Il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere¹⁵² favorevole¹⁵³ all'approvazione dell'atto di indirizzo in oggetto¹⁵⁴, attestando il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di personale.

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

Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della L. n. 56/2014 il Sindaco metropolitano rappresenta l'Ente, convoca e presiede il consiglio metropolitano e la conferenza metropolitana, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti; esercita le altre funzioni attribuite dallo statuto.

Il vigente Statuto della Città metropolitana prevede all'articolo 33¹⁵⁵, 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 in quanto provvedimento preliminare all'assunzione di spese per personale già previste nella previsione 2018/2020 e, comunque, nel rispetto del valore finanziario massimo della dotazione organica.¹⁵⁶

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

¹⁵¹ Si veda comma 1-quinquies dell'art. 9 del D.L. N°113/2016.

¹⁵² 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.

¹⁵³ Vedi nota del 10/12/2018 pg. n. 68734.

¹⁵⁴ Art. 19 co. 8 della L. n.448/2001.

¹⁵⁵ 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 trentagioni, 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."

¹⁵⁶ Vedi atto del Sindaco metropolitano del 13/4/2016 IP 733/2016 CL 6.2.3/1/2016.

regolarità contabile.

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

Allegati n. 5

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

Allegato 2) Cessazioni di personale anni 2018-2019-2020 e relativa capacità assunzionale 2019/2020/2021

Allegato 3) Tetto di spesa per personale dipendente art.9 co.28 DL 78/2010 (Lavoro flessibile)

Allegato 4) Valore finanziario potenziale massimo Dotazione Organica

Allegato 5) Piano occupazionale 2019/2021

Il Sindaco Metropolitan
VIRGINIO MEROLA

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