

ATTO DEL SINDACO METROPOLITANO

L'anno 2019, il giorno ventisette Novembre, alle ore 10:15 presso gli uffici della Città metropolitana, il Sindaco VIRGINIO MEROLA, ha proceduto all'adozione del seguente atto, con l'assistenza del Vice segretario Generale Dr. FABIO ZANAROLI, ai sensi dell'art. 38, comma 2, dello statuto della Città metropolitana.

ATTO N.220 - I.P. 3986/2019 - Th./Fasc./Anno 6.5.2.0.0.0/1/2019

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE

Approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2019-2021. 2° Aggiornamento.

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2019-2021. 2^a aggiornamento

IL SINDACO METROPOLITANO

Decisione

1. **Approva** il 2° aggiornamento¹ al piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) 2019-2021, di carattere meramente ricognitivo e per variazioni non significative di carattere organizzativo-funzionale, nel rispetto del bilancio di previsione 2019-2021² per la funzionalità dei servizi e lo svolgimento delle funzioni istituzionali derivanti da, nuove ed impreviste, significative necessità, anche conseguenti alla riforma previdenziale ed al riassetto organizzativo³ ed alla pianificazione pluriennale⁴ delle attività e degli obiettivi di performance organizzativa⁵, descritti nel Documento Unico di Programmazione 2019 - 2021⁶, nel rispetto dei presupposti, tetti, vincoli e limiti assunzionali e finanziari vigenti in materia che restano invariati;
2. **Approva** la presente ricognizione e la rimodulazione qualitativa del fabbisogno di personale dipendente senza apportare variazioni sostanziali in termini finanziari, di compatibilità di bilancio e nel rispetto dei vincoli vigenti in materia, poiché la maggiore spesa degli anni 2020 e 2021 è contenuta negli stanziamenti di Bilancio 2019/2021;
3. **Approva** la declinazione delle categorie, dei profili e delle professionalità, in base ai reali fabbisogni⁷ di alcune strutture, in termini di risorse umane, delle sole figure professionali, sia a tempo indeterminato che flessibile effettuate in esito all'esercizio delle facoltà demandate nell'atto

¹Fermo 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 del PTFP 2019/2021.

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

³Come modificato con variazione di bilancio approvato con Delibera consiliare in data odierna.

⁴Si 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; Atto del Sindaco metropolitano n. 21 del 6/2/2019 di approvazione del Regolamento di organizzazione.

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

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

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

⁸Nel 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 E.E.L.L. si devono adeguare.

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

sindacale di approvazione del PTFP 2019/2021 - 1° Aggiornamento¹⁰, come risultanti da Allegato 1) e per assicurare la ricollocazione delle figure professionali nella piena coerenza con le professionalità necessarie ed emergenti¹¹ nelle diverse Aree/Settori, adeguate alla nuova organizzazione ed all'esercizio qualificato dei servizi fondamentali prioritari¹², con particolare riferimento alle Aree ed ai Settori a tutela dello svolgimento dei compiti istituzionali connessi all'esercizio delle funzioni fondamentali e delegate dalla Regione Emilia Romagna a seguito del riordino, consolidando significativamente il quadro funzionale¹³ e strategico dell'ente, il cui procedimento risulta comunque in continua e progressiva evoluzione¹⁴.

4. **Approva ed aggiorna** il budget assunzionale¹⁵ per il triennio 2019/2021 Allegato 4) ed il conseguente piano assunzionale di personale 2019/2021 del già citato Allegato 1), nei rispettivi

¹⁰ Si vedano i punti 11), 12) e 13) dell'atto sindacale n. 107 del 12/6/2019 e le Linee guida ministeriali che definiscono la dotazione organica quale valore finanziario la quale si sostanzia in una dotazione di spesa potenziale massima sostenibile.

¹¹ Con descrizione e classificazione delle dichiarazioni professionali coerenti con l'organizzazione e le esigenze istituzionali, così come definite dai rispettivi Dirigenti di Area o di Settore.

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

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

¹⁴ Vedi art. 16 c. 1, lett. A bis) e art. 17 del D.lgs. nr. 165/01. Si vedano altresì il Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2019-2021 e la delibera CIPE n.75/2017, che assegna alla Città metropolitana 107 milioni di euro del Fondo Sviluppo e Coesione 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. Per importanti interventi di Edilizia Scolastica, istituzionale e viabilità, in conformità anche alle priorità assunzionali previste dalla 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", nella progettazione finanziata da contributi comunitari dell'Unione Europea; da risorse statali e regionali (Progetto CE22 -SULPTER di cui 80% da FESR e il rimanente 20% da risorse statali (Fondo di rotazione CIPE); Progetto Convergenze metropolitane di Bologna finanziato dalla PCM nell'ambito del cosiddetto Bando Periferie; risorse statali FSC 2014-2020; 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. Il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 prevede (art. 50, comma 4) che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n.81/2015.

¹⁵ La capacità assunzionale 2019 è definita dall'articolo 3 del decreto-legge 90/2014 convertito in L.11 agosto 2014 n.114 per cui la facoltà ad assumere è fissata nella misura del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente e 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 procedere ad assunzioni di personale nella misura del 100% delle cessazioni relative all'anno precedente, nel rispetto del limite di spesa complessivo della dotazione

contenuti di dettaglio nel rispetto:

a) del limite di spesa potenziale massimo della rideterminazione del valore finanziario della dotazione organica¹⁶ che resta definito nel rispetto del tetto di cui all'art. 1 co. 421 della L. n. 190/2014 ed all'art. 1 co 557 L. n. 296/2006 Allegato 2);

b) della spesa di personale dipendente¹⁷ - Allegato 3) 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 indeterminato¹⁸ e della spesa per cessazioni dal servizio del personale di ruolo e dirigente¹⁹ programmate nella corrente annualità²⁰, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle effettive cessazioni che producono il relativo turn-over. La percentuale del turn over previsto pari al 100% delle cessazioni avvenute nell'anno precedente, è applicata anche per le cessazioni intervenute nell'anno in corso precisando che i reclutamenti avverranno solo nel caso in cui alla previsione di cessazione segua quella della cessazione effettiva di personale Allegato 4);

d) del tetto delle spese complessive di personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, in misura non superiore al 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III²¹ - Allegato 5) al presente atto di esso facente parte integrante e sostanziale;

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

f) della residua capacità assunzionale²² dinamica non utilizzata commessa al triennio precedente organica e se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20% delle entrate correnti.

¹⁶ Vedi Art.1, co.421, della legge 23 dicembre 2014, n.190 e art.1 co.844 della L. n.205/2017; Atto del Sindaco Metropolitano n.89 del 13/04/2016 concernente la rideterminazione della dotazione organica e del corrispondente valore finanziario all'1/12/2016; 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; 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.

¹⁷ 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.295/2006 ad un parametro temporale fisso e inmutabile, 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 della deliberazione: Carte dei Comuni n. 16/SEZAU/2016/QMIG e Carte dei Comuni Sez. Autonomie n.25/2014/QMIG (richiamata dalla n.27/SEZAU/2015/QMIG)

¹⁸ Vedi nota 29.

¹⁹ Il comma 224 dell'art.1 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 esclude l'applicazione della disposizione al personale dirigenziale delle città metropolitane e delle province adibito all'esercizio delle funzioni fondamentali, per il quale restano validi i limiti previsti dall'articolo 3, comma 5, del Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114 (80% della spesa di personale cessato nel 2016 per le assunzioni 2017 e il 100% delle spese del personale cessato nel 2017 per l'anno 2018). Il comma 228 dell'art.1 della Legge n. 208/2015 prevede che negli anni 2016-2018 l'assunzione di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale è consentita nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella del 2016 (art. 1, comma 228, della Legge n. 208/2015) sono superati che i limiti al turn over, introdotti dalla legge di bilancio ed entrate correnti. Dal 2019 l'acquisita piena efficacia della 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.

²⁰ Si veda art.14 bis del DL n.4/2019 convertito in L. n.26/2019.

²¹ Vedi art. 1 comma 845 della Legge di Bilancio 2018, n.205/2017.

²² Art.23 comma 4 del D.lgs. 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

2016/2018²³ su cessazioni di personale dipendente e dirigente nel quinquennio 2013/2017²⁴ così come risulta nell'*Allegato 4*;

g) del tetto di spesa per incarichi di lavoro autonomo professionale²⁵, regolarmente previsto in allegato al Bilancio di Previsione;

5. **Dà atto che il presente aggiornamento al PTFP 2019/2021 non comporta ulteriori oneri rispetto al budget assunzionale 2019/2021 - 1° Aggiornamento e trova la necessaria copertura finanziaria negli stanziamenti attuali del Bilancio 2019/2021, assicurata anche attraverso l'utilizzo di fondi nazionali specifici²⁶ e di natura europea, ove vengono indicate le unità destinate alla progettazione con finanziamenti esterni, nel rispetto di quanto già previsto in sede di PTFP 2019/2021 - 1° Aggiornamento;**

6. **Precisa che il fabbisogno espresso per gli anni 2020 e 2021 è definito dal PTFP sulla base dell'aggiornamento dei Documenti di Programmazione e delle cessazioni di personale che presumibilmente si verificheranno, anche a seguito delle recenti modifiche alla normativa sui pensionamenti;**

7. **Dà atto che il presente provvedimento sarà trasmesso alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, ed alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del vigente C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali;**

8. **Prende atto che il Collegio dei Revisori dei Conti ha già espresso parere²⁷ favorevole con riferimento al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa²⁸, che il presente atto non modifica nei contenuti di merito e di compatibilità finanziaria e di bilancio, non comportando imprevisti aumenti di spesa né variazioni sostanziali al DUP 2019/2021, al Bilancio di Previsione 2019/2021, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti, teti e modalità previsti dalle norme vigenti;**

9. **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 informativo²⁹ del MEF - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;

²³ *citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014*;

²⁴ Non ci si avvale dell'art. 14 bis del D.L. n. 4/2019 in attesa di orientamenti giurisprudenziali in materia.

²⁵ Con l'art. 14 bis del D.L. 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 capacità 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 del fabbisogno negli anni precedenti. Per i blocchi assunzionali nel tempo vigenti a carico delle ex Province la capacità assunzionale residua decorre dal 2016.

²⁶ Art. 7, co.6 del D.Lgs. n. 165/2001; art.6 co.7 del D.L. n. 78/2010 convertito in L. n. 122/2010. L'art.46 D.L. n. 25 giugno 2008 n.112, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 agosto 2008, n.133, ha innovato l'art.3, co.55, l.n. 244/2007, facendo riferimento, riguardo ai limiti di contenzibilità degli incarichi a soggetti esterni all'amministrazione, "alle attività istituzionali stabilite dalla legge o previste nel programma approvato dal Consiglio", ed il successivo sub comma 56, prevedendo che il limite annuo di spesa per incarichi di collaborazione "è fissato nel bilancio preventivo".

²⁷ Allegato alla Delibera Cipe n. 75/2019 di assegnazione delle risorse del Fondo per lo sviluppo e la coesione 2014-2020 e del relativo piano operativo.

²⁸ Vedi nota del 10 settembre 2018, P.G. nr. 68734 in occasione del PTFP 2019/2021 - 1° Aggiornamento e con successiva comunicazione PG n.67238 del 15/11/2019 per il presente 2° Aggiornamento.

²⁹ Di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni; art. 19 co. 8 della L. n.448/2001.

³⁰ Art. 6 ter del Digs. 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."

³¹ Art.1 co.47 della L. n. 311/2004.

³² Vedi Art. 30, comma 2, d.lgs. 165/2001 e l'art. 16, comma 1 ter, del D.L. n. 113/2016 (convertito in Legge 07.08.2016 n. 160).

³³ Art. 35, comma 4, e art.6, commi 1° e 4°-bis, del Digs. n. 165/2001; art. 39, 1° comma, della Legge n. 449/1997; artt. 89, 5° comma, e 91 del Decreto Legislativo n. 267/2000; D.Lgs. 25/05/2017 n. 75 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; Vedi D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 di 7/08/2017).

³⁴ Vedi il Decreto del Dipartimento della funzione pubblica dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. nr. 173/2018 del 27/07/2018.

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

- all'attivazione di procedure di interscambio o compensazione di personale dipendente mediante trasferimento volontario con cessione del contratto di lavoro, ricorrendone i presupposti, nel rispetto del principio di neutralità³⁰ della mobilità di personale³¹ e della normativa e disciplina vigente in materia;

10. **Precisa che, nelle more dell'adozione del PTFP 2020/2022, la programmazione triennale potrà essere rivista, senza il ricorso ad ulteriori provvedimenti specifici, non violando la struttura del presente PTFP 2019/2021 e non rendendosi necessaria una sua espressa modifica:**

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

b) all'esito di mobilità volontarie ed a nuove diverse esigenze, derivanti da cessazioni previa valutazione organizzativa della Direzione Generale circa la permanenza dell'esigenza di copertura del posto e previa verifica circa l'utilizzo della capacità assunzionale, concesse 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, teti e modalità previsti dalle norme vigenti in materia di personale dipendente e delle compatibilità finanziarie e di bilancio;

d) per imprevedibili esigenze di lavoro flessibile, qualora la spesa risulti compatibile con il fabbisogno e con il tetto di spesa al lavoro flessibile dell'anno 2009, solo se non comportano aumenti di spesa né variazioni sostanziali al DUP 2019/2021, al Bilancio di Previsione 2019/2021 ed al presente piano, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti, teti e modalità previsti dalle norme vigenti;

11. **Dà atto che si concluderà il percorso istituzionale previsto con la Regione Emilia Romagna in riferimento al superamento dell'istituto del distacco del personale assegnato alle funzioni conferite all'Area Sviluppo Economico ed all'Area Sviluppo Sociale.**

Motivazioni

Si richiamano le disposizioni in materia di pianificazione triennale del fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni³², con la precisazione che il presente 2° aggiornamento al piano triennale del fabbisogno di personale, conformemente a quanto previsto dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" di carattere ricognitivo è effettuato³³ al fine di aggiornare ed assistere la programmazione con interventi flessibili e non significativi, di carattere meramente organizzativo funzionale e ricognitivo, ininfluenti rispetto al PTFP 2019/2021 effettuati nell'esercizio delle facoltà demandate in sede di 1° Aggiornamento.

Anche a seguito del 2° Aggiornamento sono assicurate le risorse umane, sia a tempo indeterminato che determinato e flessibile (distacchi, comandi e protocolli di intesa, tirocini e pratica legale, ecc.).

³⁰ Art.1 co.47 della L. n. 311/2004.

³¹ 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).

³² Art. 35, comma 4, e art.6, commi 1° e 4°-bis, del Digs. n. 165/2001; art. 39, 1° comma, della Legge n. 449/1997; artt. 89, 5° comma, e 91 del Decreto Legislativo n. 267/2000; D.Lgs. 25/05/2017 n. 75 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; Vedi D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 di 7/08/2017).

³³ Vedi il Decreto del Dipartimento della funzione pubblica dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. nr. 173/2018 del 27/07/2018.

al fine di presidiare in modo flessibile e razionale l'ottimale esercizio delle funzioni fondamentali³⁴, il progressivo riordino e la gestione dei servizi correlati alla dinamica programmazione delle complesse funzioni a cui è proposta 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 convenzione³⁵, collaborazione e cooperazione, protocolli di intesa ed accordi³⁶ indicati dallo Statuto della Città metropolitana³⁷ ed in coerenza con lo stesso, le linee di mandato e del piano della performance e compatibilmente con le disponibilità finanziarie di bilancio e l'ottimizzazione delle risorse disponibili, a garanzia di una maggiore efficienza nel funzionamento dei servizi. Spetta agli organi di vertice delle amministrazioni la programmazione triennale del fabbisogno di personale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio³⁸ ed a quanto previsto la riforma del sistema contabile degli enti locali³⁹ CHE ha introdotto il Documento Unico di Programmazione, che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione fra i quali la programmazione del fabbisogno di personale;

Si riportano e richiamano integralmente le motivazioni e dichiarazioni addotte nel 1° aggiornamento al PTFP 2019/2021 quali parte integrante e sostanziale al presente atto sindacale.

Il decreto ministeriale⁴⁰ approva le «Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche»⁴¹ e come viene precisato nello stesso documento, non devono essere intese come disposizioni che hanno un carattere vincolante per le amministrazioni locali e regionali. Le indicazioni devono, invece, essere applicate in modo preciso laddove discendono direttamente dal dettato legislativo.

Si aggiorna e assieta⁴² il fabbisogno del triennio 2019-2021, che costituisce modifica ed aggiornamento al DUP 2019/2021, per poi confluire successivamente nel Documento unico di programmazione 2020/2022.

Nell'anno 2019 le Città Metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale, a tempo indeterminato, complessivamente corrispondenti ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa alle cessazioni del personale di ruolo nell'anno precedente, e di quelle in corso d'anno effettive e potenziali, se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III, sempre nel rispetto dei limiti di spesa vigenti⁴³.

³⁴ Così come previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56 e dalla L. n. 205/2017 art.1 comma 844 "Ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, al fine del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a status ordinario depurano un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56".

³⁵ A metro d'uso esemplificativo si vedano: la Delibera di Consiglio n. 10 del 06-02-2019 di approvazione della Convenzione fra Città Metropolitana di Bologna, Unioni e Comuni dell'area metropolitana bolognese per l'ufficio unico Avvocatura Civica Metropolitan; Atto del Sindaco Metropolitan n. 255 del 28/1/2018 di approvazione della Convenzione tra la Città Metropolitana di Bologna ed il Comune di Bologna per la realizzazione dell'Ufficio Unico - Destinazione turistica per il comando in entrata fino al 2020 dal Comune di Bologna di n.5 unità di personale dipendente a tempo indeterminato.

³⁶ Art. 23 bis co.7 del Dlgs n. 165/2001; art. 30 del Dlgs n. 267/00; art. 14 CCNL del 22/1/2004; art.15 della L. n.241/90; si veda Atto del Sindaco metropolitan n. 14 del 23-01-2019 per l'Accordo di collaborazione fra il Corpo di Polizia locale della Città metropolitana di Bologna e il Corpo Unico di Polizia locale Unione dei Comuni Valle del Reno, Lavino e Samoggia.

³⁷ Vedi art. 19 e seguenti.

³⁸ Art. 39 della Legge 27.12.1997 n. 449; Art. 6 D.Lgs. 165/01; art. 1 co 557 quater L. 296/06.

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

⁴⁰ Del Ministero della Funzione Pubblica 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 173 del 27 luglio 2018.

⁴¹ Previsate dagli articoli 6 e 6-bis, del dlgs 165/2001, così come modificato dal Dlgs. n. 75/2017.

⁴² 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'19/5/2018 visto che «sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati».

⁴³ Definiti dalla Legge n. 190 del 2014, art.1 Comma 421. "La dotazione organica delle città metropolitane e delle province delle regioni a status 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 al 50 per cento per le province, con nerario incrementato montano e confinati 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 unioni

A questo proposito è stata calcolata la spesa della dotazione organica stimata al 31/12/2019 costituita come segue: è stato individuato il personale dipendente in servizio alla stessa data, detratte le cessazioni previste fino alla fine dell'anno, secondo quanto ad oggi conosciuto, e sommate le assunzioni con contratto a tempo indeterminato e quelle a tempo determinato, già previste nel piano di fabbisogno triennale 2019/2021 in corso di perfezionamento, e le ulteriori necessità previste con proiezione della spesa annua.

Si dà atto del rispetto:

- 1) dello specifico tetto⁴⁴ derivante dalla riforma istituzionale⁴⁵, si rinvia all'Allegato 2) che tiene conto anche dei dipendenti della Città Metropolitana con contratto di lavoro dirigenziale a tempo determinato⁴⁶
- 2) del limite⁴⁷ di spesa complessiva si riportano i dati calcolati in sede di variazione di bilancio 2019/2021, che tengono conto anche delle nuove assunzioni finanziate sull'annualità in corso e delle cessazioni al momento conosciute o previste. Inoltre, al fine di rendere omogenea la comparazione delle spese, la media del triennio 2011-2013 è stata quindi ridotta del 30%⁴⁸.

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

Lo stato di attuazione del Piano di fabbisogno 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 ricostituzione del rapporto di lavoro, per mobilità per interscambio/obbligatoria/volontaria o attingendo da graduatorie di altri Enti o concorso pubblico;
- 2) assunzioni/proroghe di rapporti di lavoro subordinato con contratti a tempo determinato;
- 3) assunzioni a termine con contratto di formazione lavoro, con possibili trasformazioni 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 scorporo delle graduatorie per mobilità volontaria a copertura di posti che si renderebbero vacanti per cessazioni improvvisate o per motivata mobilità in uscita; sono inoltre valutate positivamente le cosiddette "mobilità a compensazione per interscambio" fra dipendenti della stessa categoria e profilo con enti del comparto o ricompresi nel DPCM 26 giugno 2015 di definizione delle tabelle di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione del personale non dirigenziale.

Le modifiche apportate al 1° aggiornamento del PTFP 2019/2021 rispettano il principio di razionalizzazione ed invarianza della spesa complessiva, per gli inevitabili ulteriori continui e progressivi adeguamenti delle risorse, in relazione allo sviluppo delle funzioni, alle inrese attuative⁴⁹ ed alle scelte istituzionali necessarie ed adeguate alle esigenze metropolitane, per lo svolgimento del ruolo centrale affidato alla Città metropolitana nel sistema territoriale regionale finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali. Nell'ambito dell'evoluzione organizzativa e della complessità procedimentale, si osserva il diffuso necessario potenziamento del personale con significativa e specifica specializzazione professionale.

In esito alla riorganizzazione della macro struttura organizzativa avviata dal 2016, così come proseguita⁵⁰ nel corso dell'anno 2018 ed ancora in corso di perfezionamento, per assicurare l'indispensabile continuità nelle funzioni fondamentali, l'ente ha già effettuato:

⁴⁴ Sopranumerarie si applica la disciplina dei commi da 422 a 428 del presente articolo.

⁴⁵ Di spesa di cui all'art. 1, comma 421, della legge n. 190/2014.

⁴⁶ L. n. 56/2014 e legge regione Emilia-Romagna n.13/2015.

⁴⁷ Art. 110 del TUEL co. 1.

⁴⁸ Di cui all'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5bis, del DL 90/2014.

⁴⁹ Percentuale di riduzione obbligatoria prevista dal comma 421 della legge di stabilità per l'anno 2015.

⁵⁰ Previsate dall'Innesa generale quadro sottoscritta il 13/01/2016 con la Regione Emilia-Romagna.

⁵¹ Si vedano Atti del Sindaco metropolitan n. 72/2016; n. 92/2018. Con atto sindacale n.21/2019 è stato approvato il nuovo Regolamento di Organizzazione.

- una puntuale verifica delle singole posizioni dirigenziali, con un esame delle funzioni fondamentali ed essenziali ivi assegnate;
- la pesatura delle posizioni organizzative disciplinate⁵¹ alla luce delle recenti disposizioni contrattuali del Comparto Funzioni Locali 2016/2018⁵²;
- l'introduzione di indennità per l'esercizio di rilevanti, particolari e specifiche attività caratterizzate da significativa responsabilità⁵³;
- la puntuale regolamentazione della mobilità e dei concorsi interni.

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, rappresenta 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 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 con le amministrazioni locali⁵⁴ 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 P.E.G. 2019/2021 dell'Ente⁵⁵, comporta un aumento dei fabbisogni di personale dipendente della Città metropolitana per assicurare la gestione efficiente ed ottimale ed un puntuale presidio amministrativo-contabile delle risorse stesse.

Mediante convenzione⁵⁶ e previo assenso dell'ente di appartenenza, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, è possibile assegnare temporaneamente⁵⁷, 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'obbligo⁵⁸. Risulta quindi opportuno adeguare ed aggiornare, con il presente atto, la programmazione di indirizzo ed il budget assunzionale a disposizione dei fabbisogni di personale triennale 2019/2021, nell'ambito delle risorse finanziarie già disponibili e compatibili con la capacità finanziaria dell'ente adeguando gli assetti organizzativi, per assicurare lo svolgimento dei propri compiti istituzionali, nell'ambito della propria autonomia organizzativa⁵⁹ 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, procedere alla ricognizione ed aggiornamento del budget assunzionale da dedicare al fabbisogno triennale di personale dipendente 2019/2021, nel rispetto dei vincoli di

⁵¹ Si veda atto del Sindaco metropolitana n.66 del 17/4/2019 di approvazione delle modifiche al Regolamento per l'ordinamento degli uffici e servizi.

⁵² 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.

⁵³ 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.

⁵⁴ Di cui all'art. 1 comma 2 del Digs. n. 165/2001.

⁵⁵ Vedi note 5 e 6.

⁵⁶ Art. 14 del CCNL Comparto Regioni autonome locali 22/1/2004; art.30 del FUEL n.15 L. n.241/90.

⁵⁷ Si veda art.1 comma 124 della legge di bilancio 2019 L. n.145 del 30/12/2018.

⁵⁸ 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.

⁵⁹ Art. 89 e 91 del TUEL n. 267/2000 e art.6 del Digs. 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, e per sua natura flessibile rispetto alle sopravvenute esigenze.

razionalizzazione⁶⁰ e contenimento finanziari, della spesa del personale, della spesa per lavoro flessibile⁶¹ e degli incarichi occasionali e delle consulenze di lavoro autonomo⁶².

Il presente aggiornamento di carattere ricognitivo avviene:

- con l'obiettivo di aggiornare ed assistere il contesto organizzativo in coerenza con le mutate esigenze organizzative, istituzionali e funzionali, nel rispetto del limite di spesa teorico della dotazione organica;
- in coerenza con il P.E.G. 2019/2021 ed il Piano della performance, in armonia con gli obiettivi generali dell'ente e gestionali ivi contenuti e di erogazione di migliori servizi alla collettività;
- con l'introduzione delle nuove professionalità derivanti dal mutato contesto istituzionale, normativo, funzionale, organizzativo⁶³ e contrattuale⁶⁴ di riferimento.

Si dà atto che, previa verifica del rispetto di tutti i limiti previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni⁶⁵, spese del personale⁶⁶ e del valore finanziario della vigente dotazione organica⁶⁷, viene definito il 2° aggiornamento al Piano dei Fabbisogni di personale 2019/2021, così come risulta nell'**Allegato 1)** nelle specifiche figure professionali necessarie in ogni Settore ed Area⁶⁸ con rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato⁶⁹, e si procederà ad avviare gli eventuali comandi temporanei nel limite massimo di 36 mesi per le specifiche motivazioni evidenziate dai Dirigenti competenti e connesse al necessario regolare andamento delle peculiari attività affidate

⁶⁰ Si veda art. 2 comma 10 del D.L. n. 95/2012 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135.

⁶¹ 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.

⁶² Citati negli artt. 7 e 36 del Digs. n.165/2001, nel limite di cui all'art.46 del DL n.112/2008 convertito in L. n.132/2008.

⁶³ Si veda nota 4.

⁶⁴ Si veda CCNL 2016/2018 comparto Funzioni locali del 21/5/2018; Contratto collettivo decentrato PG n. 68339 del 7/12/2018.

⁶⁵ Art. 91 TUEL; Art. 6 comma 2, 3 e 6; 6 ter comma 5; 33, 34 e 34bis art. 35 co. 4 del Digs. n. 165/2001; art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni; art.10 co. 5 del Digs. n. 150/2009; art. 48 comma 1 Digs. 198/2006; Circolare P.P. n.4/2014; Art.1 co. 228 e 234 L. n. 208/2015; Circolare P.P. Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3/2017; Art.1 commi 844 e 845 della L. n. 205/2017; art.9 comma 1 quinquies DL n.113/2016 come modificato da art.1 comma 304 della L. n. 145/2018 "in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di

previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con

qualsivoglia tipologia contrattuale. Ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo", sanzione vigente nel 2015 disapplicata dal 2020 art. 1, comma 475 della legge n. 232/2016 Disapplicato da art. 1, comma 823, legge 145/2018; Circolare n. 3/2019 della RCS "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 assoluta; - nel caso in cui la certificazione, sebbene in ritardo, sia trasmessa entro il successivo 30 maggio si applica, nei dodici mesi successivi al ritardo in 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".

⁶⁶ Art. 1 co. 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater dell'art.1 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni; art. 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.c) 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).

⁶⁷ Art. 1 co. 221 della L. n. 208/2015; art.1 co. 421 e co. 429 della L. n. 190/2014 nel testo vigente; Circolare Ministero FP n.1/2015; Atto del Sindaco Metropolitanano n. 89 del 13/04/2016 IP 733/2016 - CL 6.2.31/2016 concernenti la rideterminazione della dotazione organica e del corrispondente valore finanziario all'1/1/2016; atti del Sindaco Metropolitanano n. 53 del 25/2/2015 - ip 651/2015 e n. 76 del 19/03/2015 - ip 1053/2015; Atto del Sindaco Metropolitanano n. 123 del 21/6/2017 concernente la ridefinizione della dotazione organica e del corrispondente complessivo valore pari ad €17.566.863,57.

⁶⁸ Per risorse umane e specifiche professionalità necessarie art. 16 c. 1, lett. A bis) e art. 17 del D.lgs. nr. 165/01.

⁶⁹ Tali assunzioni trovano luogo nell'ente, al momento, per le seguenti fattispecie: esigenze sostitutive dell'organico (esigenze imprevedibili ed eccezionali) oppure per la realizzazione di progetti finanziati con fondi UE; Statali; Regionali o privati; art.90 D.Lgs. n. 267/2000 (esigenze di diretto supporto all'attività del Sindaco); art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 (due posti dirigenziali in dotazione organica).

come evidenziate nei documenti di programmazione pluriennale dell'ente e nel piano della performance.

Si dà atto:

- che le attuali normative prevedono il cumulo dal 2014/2018 delle facoltà assunzionali⁷⁰ per un arco temporale non superiore a cinque anni⁷¹, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile⁷², integrato⁷³ dalla possibilità di utilizzare a tal fine anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente⁷⁴, tuttavia non si ritiene prudente avvalersi di tale facoltà data la peculiarità delle norme di riordino istituzionale che hanno coinvolto gli Enti di Area Vastà.
- che 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'obbligo⁷⁵.
- 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;
- che per l'anno 2019 e seguenti, nelle procedure concorsuali pubbliche è stata e sarà prevista la riserva ai disabili, al fine di procedere alla copertura dei posti previsti dalla convenzione stessa, in quanto le procedure dal 2017 ad oggi attivate e concluse non hanno prodotto il risultato atteso e necessario per la copertura della quota d'obbligo. Le assunzioni avverranno, comunque, nel rispetto degli equilibri di bilancio e delle normative vigenti in materia assunzionale.

Il presente aggiornamento 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, non modifica il sostanziale rispetto del budget assunzionale, nella spesa e nell'utilizzo della capacità assunzionale correlata vengono attuati: 1) nel rispetto delle disposizioni limitative⁸¹ in materia di:

⁷⁰ Per cessazioni di personale 2013/2017.

⁷¹ 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 D.L. n. 90/2014 che prevede la possibilità di computare ai fini della determinazione della capacità assunzionale, 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.

⁷² Nei termini e nelle modalità definite dalla Corte dei Conti Sezioni Autonomie con la delibera n. 27/2014.

⁷³ Dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015 convertito in L. n. 125/2015.

⁷⁴ 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 disinnescato, con scorporamento e calcolo dei resti, a rifiuto, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni (delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015).

⁷⁵ Si veda art. 3, comma 6, D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni, dalla Legge n. 114/2014.

⁷⁶ Vedi art. 11 L. n. 69/1999 e D.P.C.M. 13.1.2000.

⁷⁷ Art. 35 c. 2 della D.Lgs. n. 165/01; Art. 7 c. 6 D.L. n. 101/13; Art. 4 Legge n. 69/1999; P.C.M. Conferenza unificata n. 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.19 del Regolamento di Organizzazione.

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

⁸⁰ Digs. n. 150/2009; Digs. n.74/2017 e Digs. n. 75/2017

⁸¹ Presso 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. n. 78/10 convertito in L.122/2010. Secondo le indicazioni della Corte dei Conti, Sez. Autonomie, delibera n. 21/2014 e n. 13/2015, dalle componenti da considerare per la determinazione del costo del

- riduzione delle spese di personale⁸² con riferimento al valore medio⁸³ del triennio 2011/2013 pari ad €. 31.792.054,66 (Allegato 2), rispetto del tetto di spesa pari al 100 per cento della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente (Allegato 4) e di contenimento nel limite pari al 100 per cento della spesa per lavoro flessibile⁸⁴ sostenuta nell'anno 2009 pari ad €. 1.496.378,17 (Allegato 6);
- rideterminazione della dotazione organica nel rispetto del valore finanziario massimo complessivo⁸⁵;
- in adempimento alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati⁸⁶;
- assunzioni⁸⁷ e turn over per le città metropolitane⁸⁸;
- conclusione di accordi, convenzioni e protocolli di intesa e collaborazioni con enti ed

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

⁸² 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 2018-2020 ed è coerente con la programmazione finanziaria contenuta nel DUP 2018-2020; art. 3 co.5 del D.L. 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. 90/2014; 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. n. 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 n. 129/2017, concernente la rideterminazione della dotazione organica all'1/1/2017 e del corrispondente complessivo valore pari ad €.17.566.883,57 in misura superiore a quanto previsto dalla norma; art. 6 comma 6 de Digs. n. 165/01.

⁸⁶ Art. 27, comma 2, lett. c), del d.l. n. 66/2014, convertito nella legge 80/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 185/2008; Art. 19 comma 10 del D.Lgs. n. 165/2001 "O. 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'insediamento: la pubblica amministrazione che risulti inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale.

⁸⁷ Si vedano i commi da 819 a 826 della legge 30 dicembre 2018 n. 145 (legge di Bilancio 2019) e in particolare il comma 823 che prevede la disapplicazione, a partire dal 2019, delle sanzioni e delle premialità previste dalla legge di bilancio 2017 in materia di saldo di competenza. A decorrere dall'anno 2019 sono disapplicati le sanzioni di cui all'art. 1, comma 475, lettera e), della legge 23/2016, ossia il divieto di assunzione assoluto in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, essendo disapplicati altresì gli stessi commi 465 e 466 dell'art. 1 della legge 23/2016. Tali sanzioni permangono in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell'anno 2017, accertato dalla Corte dei Conti successivamente all'anno seguente a quello cui la violazione si riferisce: in tal caso infatti le sanzioni di cui al comma 475 si applicano nell'anno successivo a quello della comunicazione del mancato conseguimento del saldo, di cui all'art. 1, comma 478, della medesima legge. Tali novità si applicano, per esplicita previsione normativa, a decorrere dall'anno 2019; con riferimento al saldo dell'anno 2018, permangono comunque gli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi da 469 a 474 dell'art. 1 della legge 23/2016.

⁸⁸ Vedi art. 3 del DL. 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge n. 114/2014 (come modificato dall'art. 4, comma 3, della legge n. 125/2015 di conversione del decreto-legge n. 78/2015) per le percentuali di turn over; il comma 234 dell'art.1 della L. n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016); art. 1, commi da 418 a 430 legge 23 dicembre 2014, n. 190; Circolare congiunta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e Ministro per gli affari regionali e le autonomie, n. 12/015; 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

amministrazioni pubbliche, finalizzati alla razionalizzazione e concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali⁸⁸ 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 programmazione⁸⁹, attraverso professionalità adeguate che meglio perseguono le specificità e la missione dell'ente mediante:

- assunzioni di personale dipendente a tempo indeterminato⁹¹;
- assunzioni a tempo determinato⁹², ivi comprese le diverse forme di lavoro flessibile;
- selezioni di mobilità⁹³ interna, esterna e con interscambio;
- distacchi/comandi temporanei⁹⁴;
- procedure selettive internamente riservate al personale dipendente interno in possesso dei requisiti per l'accesso al posto⁹⁵;
- concorsi pubblici con riserva alle categorie protette⁹⁶;
- 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 personale); art. 1 co. 844 e 845 della L. n. 205/2017; art. 23 c. 4 D.Lgs. n. 175/2017.

⁸⁸Si veda nota 16.

⁸⁹Si veda D.Lgs. n. 118/2011.

⁹¹DPR n. 487/1994; Art. 35 comma 1 lett.b) del D.lgs. n. 165/2001; art. 16 L.n. 56/1987, in attuazione dell'art. 1 comma 361 della L.n. 145 del 30/12/2018 dalla graduatoria formata a seguito di espletamento del concorso pubblico, si può attingere solo per la copertura dei posti messi a concorso. In altre parole, ciò che rileva della suddetta graduatoria sono i vincitori, mentre i soggetti che, in passato, erano considerati idonei e che potevano aspirare alla copertura che si rendevano vacanti successivamente, nell'arco di vigenza della graduatoria, oggi non hanno alcuna rilevanza. La graduatoria, comunque, mantiene la validità triennale prevista dal comma 5-bis dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001. Nel triennio di vigenza sarà possibile sostituire anche gli eventuali vincitori del concorso, che, nel frattempo, abbiano rinunciato alla nomina ovvero abbiano interrotto il rapporto di lavoro con l'amministrazione, per mancato superamento del periodo di prova, per dimissioni o per altre cause. Le nuove disposizioni introdotte con l'art. 14 bis del DL n. 4/2019 convertito in L.n. 26/2019 modificano nel modo seguente il comma 361 della legge di bilancio 2019 "...le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso nonché di quelli che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito. In conseguenza della mancata costituzione o dell'aver avuto estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori". Sono ammesse anche le assunzioni di soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio, quali disabili (ex art. 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.

⁹²Art. 35 e 36 del D.Lgs. n. 165/2001; art. 23 del D.Lgs. 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 D.Lgs. n. 165/2001; art. 3 co. 61 della L. n. 350/2003; CdC Sez. Autonomie n.13/2015 e n. 1/2017.

⁹³Vedi 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.

⁹⁴Di cui al comma 2-sexies dell'art. 30 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165; di veda nota n.23.

⁹⁵Art. 21, 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 PTEP come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

⁹⁶Di 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).

⁹⁷Art. 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.

⁹⁸Si 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. 88.

⁹⁹Art. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000.

¹⁰⁰Articolo 48 D.lgs n. 198/2006; art. 7 e 57 del D.lgs. n. 165/2001 – Atto del Sindaco metropolitano n. 168 del 13/07/2016 "Approvazione del Piano delle Azioni Positive della Città metropolitana di

aggiornato¹⁰¹;

3. ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per le città metropolitane¹⁰².

4. ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale e non ha dichiarato nell'ultimo anno eccedenze di personale né ha collocato in disponibilità i propri dipendenti e non si rilevano situazioni di eccedenza di personale¹⁰³;

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 personale¹⁰⁴;

6. ha provveduto alla revisione ed alla rideterminazione del valore della dotazione organica nel rispetto del limite potenziale massimo¹⁰⁵ previsto dalla normativa di riferimento e già citata;

7. ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti¹⁰⁶;

8. ha certificato il credito nei confronti delle PA¹⁰⁷;

9. ha approvato¹⁰⁸ il Bilancio 2019/2021 e il PEG triennio 2019/2021, contenente il piano della performance 2019/2021 unificati organicamente nel PEG stesso;¹⁰⁹ e il Documento Unico di Programmazione 2019 - 2021, sezione strategica e sezione operativa che, nella Sezione Operativa, definisce le linee di indirizzo per il triennio 2019-2021 relativamente alle priorità in materia di programmazione del fabbisogno di personale e sottolinea la correlazione tra pianificazione strategica, programmazione operativa e politiche del personale;

10. applica le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 75/2017, in attuazione della Legge delega di riforma della pubblica amministrazione n. 124/2015, al Testo Unico del Pubblico Impiego di cui al D.Lgs. n. 165/2001, ove si rinviene la nuova disciplina relativa all'organizzazione degli uffici e la programmazione dei fabbisogni¹¹⁰;

11. ha provveduto all'invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali ai fini del rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2018¹¹¹;

12. ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine, che scatta dal trentesimo giorno successivo il termine previsto per l'approvazione¹¹².

Bologna per il triennio 2016-2018"; determinazione dirigenziale IP n. 54 del 16/1/2019; determina n. 185 del 28/2/2019 e n. 196 del 4/3/2019 di nomina del C.U.G. per il quadriennio 2019/2023.

¹⁰¹Vedi determinazione IP n. 54 del 16/1/2019, per l'ultravigenza fino all'attuazione delle azioni e misure prefissate del Piano delle Azioni Positive della Città metropolitana di Bologna a causa del perdurante processo di modificazione istituzionale avviato con la L. n. 56/2014 e con la L.R. n. 13/2015; le quali hanno sostanzialmente modificato, nel triennio, la composizione in termini di personale dipendente e funzioni della Città metropolitana.

¹⁰²Stabilito 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.

¹⁰³Al sensi dell'art. 33, commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 165/2001.

¹⁰⁴CdC Sez. Autonomie Delibere nr. 21/14 e nr. 13/2015; art. 1 c. 557 e 557-quadro L. n. 296/2006; art. 3, c. 5-bis D.L. n. 90/2014; Circolare n. 9/2006 RGS su mobilità computo spesa personale; Circolare RGS 5/2016.

¹⁰⁵Art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001; si veda nota 24.

¹⁰⁶Art. 27, del D.L. n. 66/2014; Art. 9 c. 3 bis DL 185/08.

¹⁰⁷Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.

¹⁰⁸Vedi note 5, 6 e 7.

¹⁰⁹Art. 10 co. 5 del D.lgs. n. 150/2009; l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.

¹¹⁰Art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017.

¹¹¹Art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17, altrimenti sanzionato con il divieto di assumere il personale a tempo indeterminato.

¹¹²Art. 13, legge n. 196/2009; Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016; art. 1 comma 904 della L. n. 145/2018.

13. rispetta i limiti¹¹³ 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 conferimento¹¹⁴ 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 FTFF 2019/2021 - 1^a aggiornamento che si intende qui integralmente riportato, con il presente atto:

a) conferma ed assegna le professionalità alle funzioni fondamentali e di staff¹¹⁵ svolte a favore del territorio e delle istituzioni locali, al significativo effettivo e prevedibile turn over¹¹⁶ di personale, anche derivante dalla recente riforma previdenziale, ed alle attività ed adempimenti inerenti la gestione dei flussi finanziari, rendicontazione e certificazione dei progetti finanziati con risorse provenienti dall'Amministrazione centrale, locale e/o comunitaria;

b) nelle more del rinnovo della convenzione¹¹⁷ con la Regione Emilia Romagna¹¹⁸, preso atto del rientro entro il 31/12/2019 in sede regionale di n. 5 dipendenti in distacco funzionale¹¹⁹ a cui si aggiunge n.1 dipendente di prossima cessazione, sta perfezionando le procedure di reclutamento per l'assunzione di personale a tempo indeterminato da assegnare: per n. 2 unità, di cui n. 1 per la surroga di un dipendente in corso di pensionamento all'Area Sociale e n. 4 unità all'Area Sviluppo Economico, al fine di adeguare il proprio organico per dotarsi stabilmente di personale proprio. Tali assunzioni verranno definitivamente realizzate con la sottoscrizione della convenzione stessa, subordinatamente agli aspetti finanziari correlati¹²⁰ così come previsto nell'Allegato 8) al P.T.F.P.

¹¹³ Art. 46 del DL n. 112/2008 come modificato dalla Legge di conversione n. 133/2008.

¹¹⁴ Art. 7 e 36 del Digs. n. 165/2001.

¹¹⁵ 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.

¹¹⁶ 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.

¹¹⁷ Art. 30 del TUEL; Art. 30 comma 2-sexies del Digs. 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, anche il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto."; si veda ns. Comunicazione PC 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.

¹¹⁸ La Regione Emilia-Romagna con l'art. 26 della L.R. 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.

¹¹⁹ 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.

¹²⁰ 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".

2019/2021 - 1^a aggiornamento¹²¹;

c) conferma le assunzioni obbligatorie¹²² 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 Romagna¹²³. L'Amministrazione individua nel rispetto della quota d'obbligo, la riserva per i disabili¹²⁴, e per le eventuali altre categorie riservatarie¹²⁵ nelle procedure concorsuali¹²⁶ che lo consentono¹²⁷;

Per quanto riguarda i limiti alla spesa in particolare si richiama¹²⁸ il concorso delle autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica assicurando la riduzione delle spese del personale secondo i seguenti principi¹²⁹:

- 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 continuativa¹³⁰, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui agli articoli 90 e 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;
- il limite del 100% va calcolato in riferimento alla spesa e non al numero delle cessazioni dell'anno precedente, relativamente a rapporti a tempo indeterminato¹³¹;

¹²¹ Si veda nota 1.

¹²² Al fine di operare 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 dipendenti.

¹²³ Si veda lettera di trasmissione dello schema di convenzione P.G. 18867 del 27/03/2017, decisa dal 11/9/2018. IP/ANNO 25/14/2018 di approvazione della graduatoria finale del concorso pubblico per n.3 posti di istruttore amministrativo contabile cat. C incrementato riservato alle categorie protette di cui alla L. n. 68/1999 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 riservato alle categorie protette. Si veda altresì rinuncia all'assunzione a tempo indeterminato dell'altro vincitore riservato 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.

¹²⁴ Art. 6, comma 6 del Digs. n. 165/01.

¹²⁵ 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. 407/99.

¹²⁶ In graduatoria finale del concorso per n. 4 posti di Tecnico esperto in pianificazione strategica nessun idoneo era riservatario appartenente alle categorie protette di cui alla L. n. 68/1999 o in subordine della riserva ai volontari in ferma breve e ferma prefissata delle forze armate (Digs. n. 66/2010); in corso di espletamento concorso pubblico per esami per assunzione a tempo determinato di n. 3 unità di Amministrativo Contabile cat. D di cui n.1 unità riservato alle categorie protette ed in corso di pubblicazione avviso di mobilità volontaria per n.6 posti di Istruttore amministrativo cat. C di cui n.3 posti riservati alle categorie protette. Con l'art. 14bis del DL n. 4/2019 convertito in L. n. 26/2019 sono ammesse anche facoltativamente le assunzioni di soggetti (titolari del diritto al collocamento obbligatorio, quali disabili (ex art. 3 e 18 della legge 68/1999) e vittime del terrorismo e della criminalità organizzata o loro familiari (ex art. 1 L. 407/1999), 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.

¹²⁷ 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.

¹²⁸ 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.

¹²⁹ Art. 1 comma 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. n. 296/2006.

¹³⁰ Ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

¹³¹ Art. 3 del DL 90/2014, come modificato dall'art. 4, comma 3 della legge 125/2015 di conversione

- 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 over¹³²;
- la mobilità tra enti che hanno limitazioni alle assunzioni¹³³ 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 assunzionale¹³⁴ va calcolato imputando la spesa teorica "a regime" per l'intera annualità¹³⁵ 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 precedente¹³⁶, ma l'Amministrazione in via prudenziale, stante la peculiarità legislativa che ha coinvolto gli enti di area vasta con blocco assunzionale negli anni dal 2016 al 2018 in esito alla riforma istituzionale, utilizza il cumulo del triennio rinviando a successivo atto l'opzione al quinquennio;
- in caso di mancato rispetto del pareggio di bilancio nell'esercizio precedente 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 disposizione¹³⁷;
- 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 - 2013¹³⁸;
- 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 "retto di spesa del personale"¹³⁹ per l'ente di destinazione e non per l'ente cedente¹⁴⁰;
- i semplici incrementi orari dei rapporti di lavoro di dipendenti a tempo indeterminato assunti con del DL n. 78/2015 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2015, n. 125.
- ¹³² Come ben esplicitato dall'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012.
- ¹³³ Ai sensi dell'art. 1 comma 47 della legge 311/2004.
- ¹³⁴ Di cui all' art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014.
- ¹³⁵ Delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015.
- ¹³⁶ Art. 3, comma 5, del DL n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 114/2014; si vedano note 15 e 35.
- ¹³⁷ Si veda art. 1 comma 475 lettera e) Legge n. 232/2016.
- ¹³⁸ Vedi art. 3 co 5 bis del DL nr. 90/2014 convertito in L. nr. 114/14.
- ¹³⁹ Ai sensi dell'art.1, co. 557 L. n.296/2006.
- ¹⁴⁰ 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.

contratto di lavoro a tempo pieno non si configurano, sulla base degli univoci orientamenti giurisprudenziali¹⁴¹ quali nuove assunzioni, ma siano 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°165/2001¹⁴².

Si dà atto che, preliminarmente all'adozione del Piano triennale assunzionale 2019/2021¹⁴³ si è provveduto alla verifica di situazioni di eccedenza o di sovrannumerarietà di personale¹⁴⁴ sia in riferimento alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria.

E' stato individuato il valore finanziario potenziale massimo della dotazione organica della Città metropolitana¹⁴⁵, aggiornandone ed innovandone i contenuti professionali¹⁴⁶ nelle specifiche competenze tecniche¹⁴⁷; in coerenza con la strategia organizzativa e gli obiettivi fondamentali pluriennali, assicurando la razionalizzazione¹⁴⁸ e la riduzione strutturale dell'incidenza della spesa del personale, in particolare con la tendenziale riduzione delle posizioni dirigenziali¹⁴⁹. A seguito della nuova ricognizione del fabbisogno di personale per gli anni 2019/2021, effettuata presso le Aree e Settori della Città metropolitana di Bologna¹⁵⁰, sono stati aggiornati i fabbisogni per il funzionamento dei servizi¹⁵¹ 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 e delle facoltà demandate in sede di 1° aggiornamento alla programmazione PTFP 2019/2021¹⁵².

Si utilizzano¹⁵³ nel 2019 i residui ancora disponibili relativi alle facoltà assunzionali del triennio precedente 2016/2018 su cessazioni di personale dipendente e dirigente nel quinquennio 2015/2017¹⁵⁴, in cui vengono stimate quote di potenziali cessazioni che si prevede verosimilmente si

¹⁴¹ 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.

¹⁴² Comma 1. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, nonche' gli enti finanziari direttamente o indirettamente o carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad occupare 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 riattivazione e di mobilità del personale.

¹⁴³ Vedi Atto Sindacale n. 280/2018.

¹⁴⁴ Art. 33 del Digs. n. 165/20011 ; Circolare Dip. FP n. 4/2014 e dichiarazioni dei Dirigenti delle Aree/Settori conservata in atti.

¹⁴⁵ Vedi nota 10. Dopo le modifiche normative apportate con il D.Lgs. n. 75/2017 la dotazione organica è una conseguenza dei fabbisogni di personale e non più un loro presupposto.

¹⁴⁶ Si veda determinazione n. 484 del 23/5/2018 di approvazione del primo aggiornamento del nuovo ordinamento dei profili professionali del personale dipendente.

¹⁴⁷ 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.

¹⁴⁸ Art.1 comma 221 L. n. 208/2015, finalizzato alla razionalizzazione delle strutture.

¹⁴⁹ 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.

¹⁵⁰ Vedi documentazione conservata agli atti.

¹⁵¹ Art. 39 comma 1 L. n. 449/1997 e succ. modific. ed integrazioni; art. 91 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

¹⁵² Vedi nota 19.

¹⁵³ Vedi nota 24.

¹⁵⁴ Si veda nota 1 e atto sindacale n. 280 del 12/12/2018 di approvazione del piano triennale dei

formalizzeranno nei mesi ed anni a venire.

Il budget del personale di qualifica dirigenziale è stato calcolato¹⁵⁵ 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 disponibili¹⁵⁶.

Nei rispetto della disposizione normativa transitoria¹⁵⁷, al fine di valorizzare le professionalità interne sono state attivate, 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 il numero dei posti per tali procedure selettive riservate:

- non supera il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni 2018/2020 come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria definito nel triennio stesso pari a n. 5 unità per la categoria C e n. 6 unità per la categoria D;
 - devono essere considerate nei limiti delle disposizioni in materia di assunzioni in quanto realizzazione di una novazione del rapporto di un dipendente su un ampliamento della dotazione organica ovvero¹⁵⁸ "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 obbligatoria¹⁵⁹.
- 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 variabile importante nella gestione degli organici. Pertanto, ove occorra e risultati efficaci, in modo flessibile con piena responsabilità e capacità decisionale della dirigenza competenze al riguardo¹⁶⁰ si provvederà a dare corso ad appositi avvisi interni, in esito alla presentazione di manifestazione di

¹⁵⁵ 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 spese negli anni precedenti anche qualora non inseriti nel piano triennale dei fabbisogni negli anni precedenti. Per i blocchi assunzionali nel tempo vigenti a carico delle ex Province la capacità assunzionale residua decorre dal 2016.

¹⁵⁶ 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.

¹⁵⁷ 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.

¹⁵⁸ Si vedano l'art. 22 comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017, per il triennio 2018-2020.

¹⁵⁹ Come indicato dalla Corte dei Conti Sezione Campania con deliberazione 182/2015.

¹⁶⁰ Art. 30 e 34 bis del TUP.

¹⁶¹ 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.

interesse¹⁶¹, verso i profili da ricoprire con equivalenza di categoria di inquadramento¹⁶², nel rispetto della professionalità posseduta ed acquisita e del principio di equivalenza tra le mansioni di provenienza e quelle di nuova assegnazione.

Si prevedono assunzioni a tempo determinato¹⁶³, effettuate per "comprovate" ed imprescindibili esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale¹⁶⁴, nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento¹⁶⁵, che non superano numericamente il 20% del personale in servizio a tempo indeterminato¹⁶⁶ e finalizzate peraltro alla realizzazione di progetti finanziati¹⁶⁷ 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 limitazioni¹⁶⁸ in materia di assunzioni per il lavoro flessibile¹⁶⁹ non si applicano agli enti locali¹⁷⁰ in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale¹⁷¹, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009¹⁷² e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

¹⁶¹ Il cambio di profilo appartiene alla gestione del rapporto di lavoro, adottati 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.

¹⁶² 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.

¹⁶³ Art. da 19 a 29 del D.Lgs. n. 81 del 2015; artt. 35 e 36 del D.Lgs. n. 165/2001; Titolo V tipologie flessibili del rapporto di lavoro del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21/5/2018.

¹⁶⁴ Ai 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 insinuando una forma di lavoro flessibile, richiedono 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.

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

¹⁶⁶ 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."

¹⁶⁷ Previo accertamento di entrata delle risorse finanziarie dai progetti europei, da risorse statali o regionali: - Programma Horizon 2020; - Progetto europeo CONNECTING (COproduction with Nature for City Transitioning, Innovation and Governance) CUP n. C36D16008810007, - Progetto europeo BELT (Boost Energy Label Take Up) CUP n. C36H18000090006 - Programma Interreg Europe; -

Progetto ReIn3 (From Regional to Local: Successful Deployment of Smart Specialization Strategy) - CUP n. C36G16000450007, - Progetto CESME "Circular Economy for SMEs" (Cod. prog. PG100059) CUP n. C36D15007340007, - Programma CENTRAL EUROPE Progetto ALTRU PRENEUR - Altruistic Entrepreneur, Ce Sustainable model to support social entrepreneurship - CUP C31C18000140007 - Programma URBACT III Progetto VEG-GAP - Vegetation for Urban 4054) - CUP C31C18000130001 - Programma Life Progetto URB-Regeneration Mix (Cod. Prog. Green Air Quality Plans - CUP C31C19000000007; SINCE C38H18000130007; Start Easy C38H18000140007; GRESS C38H18000120007; si veda inoltre il Bando Periferie; PUMS ecc.

¹⁶⁸ Detiate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 convertito in L. n. 122/2010. ¹⁶⁹ Alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, che ha introdotto il settimo periodo del c.d. art. 28, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, Decreto Legislativo n°165/2001.

¹⁷⁰ 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.

¹⁷¹ Di cui ai commi 557 e ss. dell'art. 1, legge n. 296/2006.

¹⁷² Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonome.

La spesa per le assunzioni a tempo determinato con progetto di Formazione e Lavoro¹⁷³ rientra nei tetti di spesa per lavoro flessibile e l'eventuale conversione a tempo indeterminato avverrà sui residui di capacità assunzionali dell'anno nel quale le assunzioni sono programmate per la trasformazione a tempo indeterminato o in annualità antecedente qualora possibile. Il valore delle cessazioni è stato calcolato tenendo conto anche delle cessazioni disposte per i pensionamenti che hanno raggiunto i requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto-legge n. 201 del 2011¹⁷⁴.

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

I fabbisogni di posizioni dirigenziali previsti per le annualità 2020/2021 potranno essere ulteriormente modificati ed integrati, anche sulla base delle cessazioni che potrebbero verificarsi a seguito delle modifiche introdotte al quadro normativo in materia di diritto a pensione, con particolare riferimento al trattamento di pensione anticipata oppure cosiddetto "quota 100" e dei fabbisogni che emergeranno nel corso del periodo stesso.

Si evidenzia che, a seguito del recente intervento normativo in materia¹⁷⁵, 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 disponibilità¹⁷⁶, si è potuto procedere senza il previo esperimento delle procedure di mobilità¹⁷⁷.

Il fabbisogno triennale di personale 2019/2021¹⁷⁸ quale secondo aggiornamento così come rappresentato nell'Allegato 1) al presente atto è stato proposto dai Dirigenti competenti ed esaminato nelle nuove ed emergenti necessità dalla Direzione Generale e dalla Dirigente del Settore programmazione e sviluppo risorse, ad invarianza della spesa e previa verifica organizzativa della Direzione Generale.

Si dà atto che le graduatorie dei concorsi banditi successivamente alla data di entrata in vigore (1 gennaio 2019) della legge di stabilità 2019, fatte salve diverse disposizioni in materia, sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso¹⁷⁹ e pertanto, le nuove graduatorie potranno essere utilizzate, nel triennio della loro vigenza, per le assunzioni dei vincitori e dei posti creati a seguito di dimissioni dei vincitori stessi, mentre non potranno essere utilizzate per le assunzioni degli idonei, risultando così necessario reiterare le procedure concorsuali con

¹⁷³Rispetta 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 D.L. 90/2014 convertito dalla Legge 114/2014.
¹⁷⁴Vedi nota n.134.

¹⁷⁵Si veda l'art. 3 comma 8 della L. n. 56/2019 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."

¹⁷⁶La 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.

¹⁷⁷Art. 30 e 34bis del D.Lgs. n. 165/2001.

¹⁷⁸Si veda atto sindaco metropolitano n. 280 del 12/12/2019 di approvazione del PTFP 2019/2021.

¹⁷⁹Si vedano il comma 361 e il comma 365 della legge 30 dicembre 2018 n. 145 (legge di Bilancio 2019).

conseguente aggravio di costi per l'Ente e dei tempi di sostituzione. Si precisa che le graduatorie relative a procedure concorsuali bandite a partire dal 1° Gennaio 2019, proprie o di altri Enti¹⁸⁰, per le sole assunzioni a tempo indeterminato, potranno essere utilizzate per procedere ad assunzioni flessibili¹⁸¹, in considerazione della specialità della relativa disciplina¹⁸² 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 loro vigenza¹⁸³ si potranno assumere gli idonei, anche se la graduatoria è stata approvata nel corso del 2019.

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

Il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere¹⁸⁴ favorevole¹⁸⁵ all'approvazione dell'atto in oggetto¹⁸⁶.

E' stata assicurata preventiva informazione alla RSU ed alle OO.SS. in merito al presente provvedimento, nel rispetto della normativa in materia di relazioni sindacali. I riflessi diretti sulla situazione economica dell'Ente derivanti dalle assunzioni previste dal presente atto sono già stati valutati e previsti nel bilancio pluriennale 2019 - 2021, e sono contenuti negli stanziamenti di spesa dei rispettivi esercizi.

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

Ai sensi dell'art.1, comma 8, della L. n.56/2014 il Sindaco metropolitano rappresenta l'Ente, 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 33¹⁸⁷, comma 2, lett. h) la

¹⁸⁰In tal caso l'eventuale utilizzo dovrà essere stato oggetto di previo accordo tra le Amministrazioni.

¹⁸¹Vedi in tal senso Corte dei Conti Sez. Reg. Puglia n.89/2019; Corte dei Conti Sez. Reg. Marche n. 41/2019.

¹⁸²Art. 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.

¹⁸³Come indicato nei commi da 362 a 364 della legge 30 dicembre 2018 n. 145 (legge di Bilancio 2019), si precisa che la Legge di conversione del d.l. n. 101/2019 ha introdotto i commi 362 bis e 362 ter della L. n. 145/2018.

¹⁸⁴Legge 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.

¹⁸⁵Vedi nota PG n.67238 del 15/11/2019

¹⁸⁶Art. 19 co. 8 della L. n.448/2001.

¹⁸⁷L'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, omisit...h) esercita le altre funzioni attribuite dalla legge e dallo Statuto, omisitis..."

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

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 2019/2021 e, comunque, nel rispetto del valore finanziario massimo della dotazione organica.¹⁸⁸

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

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

Allegati n.8

Allegato 1) 2° Aggiornamento del Piano occupazionale 2019/2021

Allegato 2) Valore finanziario dotazione organica 2019/2021

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

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

Allegato 5) Dinamica della spesa di personale 2019 - 2021

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

Il Sindaco Metropolitano
VIRGINIO MEROLA

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

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."

¹⁸⁸Vedi atti del Sindaco metropolitano del 13/4/2016 IP 733/2016 CL 6.2.3/1/2016 e Atto del Sindaco Metropolitano n.123 del 21/6/2017 concernente la ridefinizione della dotazione organica e del corrispondente complessivo valore pari ad €.17.566.883,57, tale importo rappresenta il tetto massimo di spesa che Città Metropolitana deve rispettare in applicazione dell' articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014, unitamente alle percentuali di turn over sopra indicate.

AUGGATO 1

Piano Assunzioni 2019-2021

2^ Aggiornamento

2019

Cod Tipo Rapporto Profilo Cat e Pos ec N. Mesi Modalità assunzione

AGGIORNAMENTO

12

Piano Assunzioni 2019-2021

2° Aggiornamento

2019

Cod Tipo Rapporto *Profilo* *Cat e Pos ec* *N. Mes* *Modulità assunzione*

Area pianificazione territoriale

110	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE DELLA MOBILITA'	D	D1	1	4	1	IN SERVIZIO
324	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE DELLA MOBILITA'	D	D1	1	2	1	IN SERVIZIO
337	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D	D1	1	1	1	Concorso pubblico
338	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D	D1	1	1	1	Concorso pubblico

Area servizi territoriali metropolitani

102	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE DELLA MOBILITA'	D	D1	1	3	1	IN SERVIZIO
331	Tempo determinato	TECNICO (ISTRUTTORE)	C	C1	1	2	1	Scorrimento graduatoria

Area sviluppo economico

327	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D	D1	1	2	1	Mobilità volontaria
320	Comando/distacco	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (COLL.PROF.)	B	B4	1	4	1	IN SERVIZIO

Area sviluppo sociale

341	Comando/distacco	TECNICO DI INTERVENTI DI PROMOZIONE E COORDINAMENTO DELLO SVILUPPO SOCIALE	D	D3P	1	2	1	IN SERVIZIO
-----	------------------	--	---	-----	---	---	---	-------------

Direzione Generale

335	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN MATERIA AMBIENTALE	D	D1	1	1	1	Scorrimento graduatoria
-----	-------------------	---------------------------------------	---	----	---	---	---	-------------------------

Piano Assunzioni 2019-2021

2^a Aggiornamento

2019

Cod	Tipo Rapporto	Profilo	Cat e Pos ec	N.	Mesi	Modalità assunzione
Segreteria Generale						
336	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="1"/>	Mobilità volontaria
Settore programmazione e gestione risorse						
330	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="1"/>	IN SERVIZIO

PIUSCATO 21

Piano Assunzioni 2019-2021

2^ Aggiornamento 2020

Cod Tipo Rapporto Profilo Cat e Pos ec N. Mesi Modalità assunzione

AGGIORNAMENTO

10

Piano Assunzioni 2019-2021

2^ Aggiornamento

2020

Cod	Tipo Rapporto	Profilo	Cat e Pos ec	N. Mesi	Modalità assunzione
Area pianificazione territoriale					
339	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1 12	IN SERVIZIO
340	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1 12	IN SERVIZIO
Area servizi territoriali metropolitani					
203	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE DELLA MOBILITA'	D D1	1 6	Scorrimento graduatoria
252	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE DELLA MOBILITA'	D D1	1 12	IN SERVIZIO
333	Tempo determinato	TECNICO (ISTRUTTORE)	C C1	1 3	IN SERVIZIO
Area sviluppo economico					
325	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (COLL.PROF.)	B B4	1 4	Mobilità volontaria
Area sviluppo sociale					
134	Tempo indeterminato	TECNICO DI INTERVENTI DI PROMOZIONE E COORDINAMENTO DELLO SVILUPPO SOCIALE	D D1	1 10	Concorso pubblico
141	Tempo indeterminato	TECNICO DI INTERVENTI DI PROMOZIONE E COORDINAMENTO DELLO SVILUPPO SOCIALE	D D1	1 10	Concorso pubblico
Corpo di Polizia provinciale città metropolitana					
343	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	C C1	1 10	Mobilità volontaria

Piano Assunzioni 2019-2021

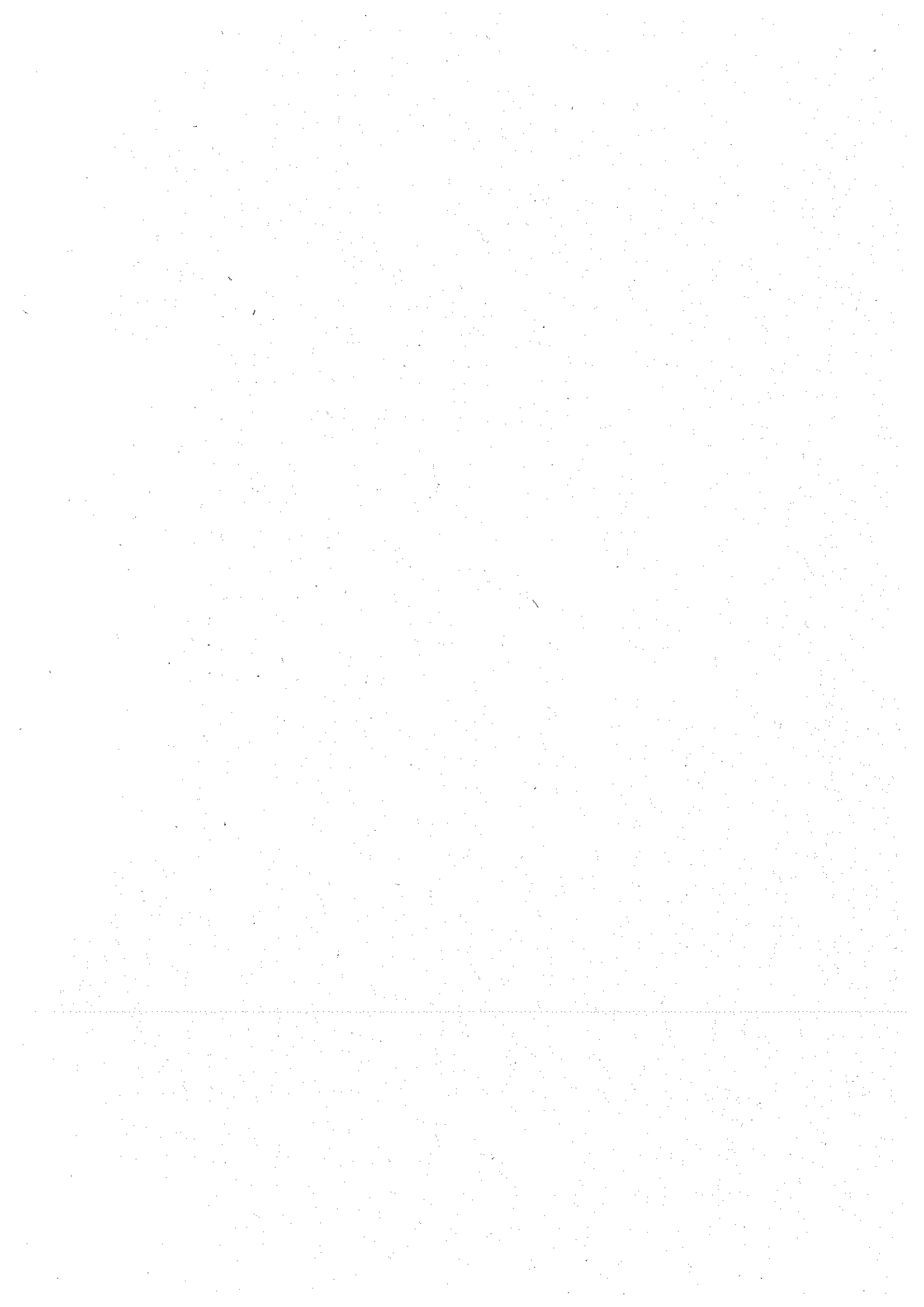
2^ Aggiornamento

2020

Cod **Tipo Rapporto** **Profilo** **Cat e Pos ec** **N. Mesi** **Modalità assunzione**

Direzione Generale

155 Tempo determinato TECNICO ESPERTO IN MATERIA AMBIENTALE D D1 1 12 IN SERVIZIO



ALLEGATO 3

Piano Assunzioni 2019-2021 **2^ Aggiornamento** **2021**

Cod **Tipo Rapporto** **Profilo** **Cat e Pos ec** **N.** **Mesi** **Modalità assunzione**

AGGIORNAMENTO **1**

Piano Assunzioni 2019-2021

2^a Aggiornamento

2021

Cod Tipo Rapporto Profilo Cat e Pos ec N. Mesi Modalità assunzione

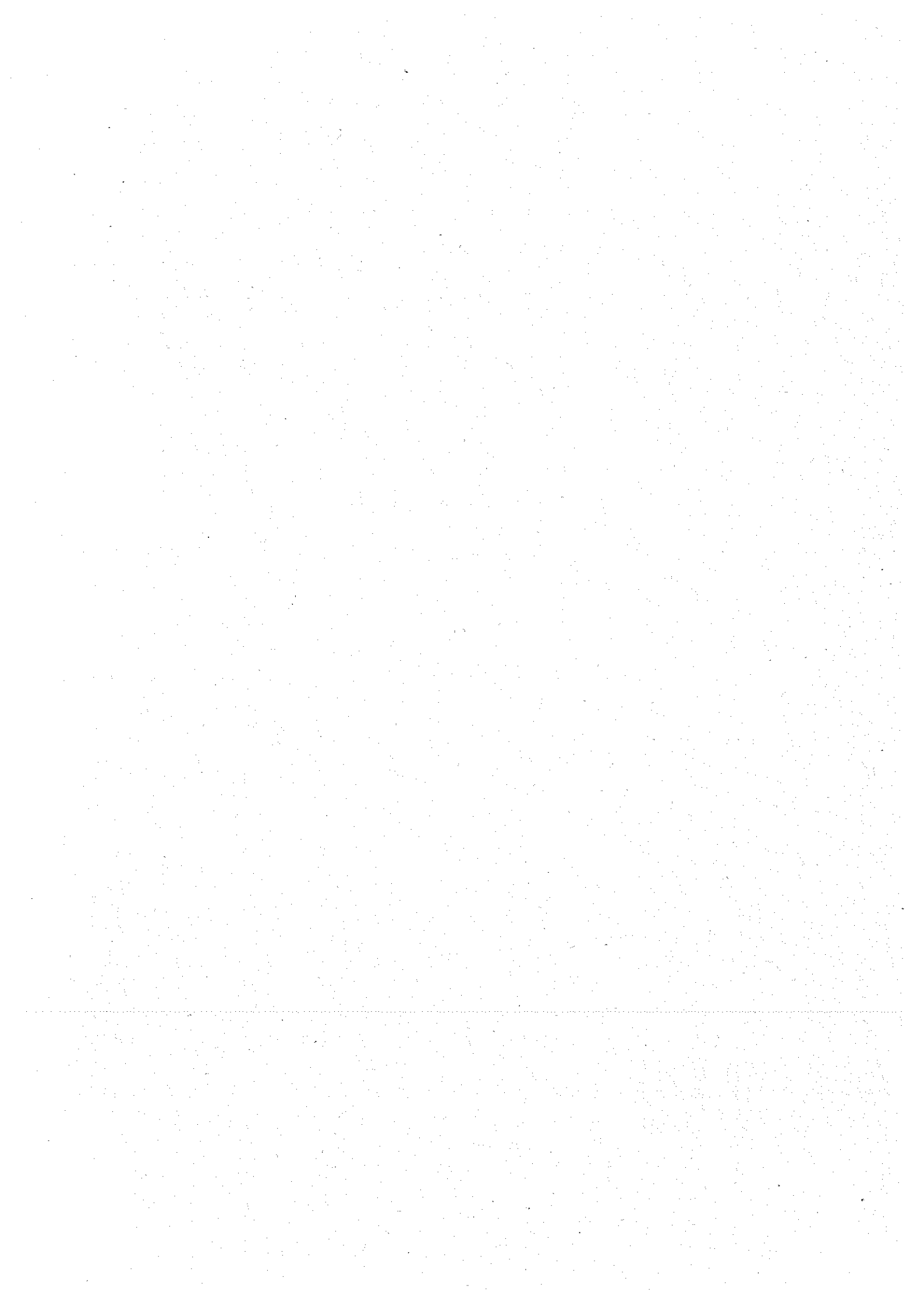
Direzione Generale

156 Tempo determinato TECNICO ESPERTO IN MATERIA AMBIENTALE D D1 1 12 IN SERVIZIO

Valore CESSAZIONI PRESUNTE ANNO 2019	€ 204.245,94	2019	TURN OVER AL 100% con rapporto tra spesa del personale e entrate correnti dei titoli I, II e III inferiore al 20%	€ 204.245,94				
Valore FINALE CON CESSAZIONI PRESUNTE ANNO 2019		2019	TURN OVER AL 100% con rapporto tra spesa del personale e entrate correnti dei titoli I, II e III inferiore al 20%	€ 1.437.257,77				
DIPENDENTI	2019 PRESUNTO UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE per assunzione a tempo indeterminato			€ 1.019.315,54			2019 PRESUNTO UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 117.305,00
	2019 PRESUNTO UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE per contratto di formazione lavoro			€ 294.003,37		DIRIGENTI		
	2019 PRESUNTO RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE COMPRENSIVO DEI CFL ATTIVATI ANNO 2019			€ 123.938,86			2019 PRESUNTO RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 120.689,21
VALORE CESSAZIONI DIPENDENTI ANNO 2020	€ 215.064,00	2020	TURN OVER AL 100% con rapporto tra spesa del personale e entrate correnti dei titoli I, II e III inferiore al 20%	€ 215.064,00				
VALORE CESSAZIONI PRESUNTE DIPENDENTI ANNO 2020	€ 498.106,30	2020	TURN OVER AL 100% con rapporto tra spesa del personale e entrate correnti dei titoli I, II e III inferiore al 20%	€ 498.106,30			TURN OVER AL 100% con rapporto tra spesa del personale e entrate correnti dei titoli I, II e III inferiore al 20%	€ 117.680,87
VALORE CESSAZIONI PRESUNTE DIPENDENTI ANNO 2020				€ 837.109,16		VALORE CESSAZIONI DIRIGENTI ANNO 2020	2020 PRESUNTA CAPACITA' ASSUNZIONALE con residuo 2019	€ 236.370,09
DIPENDENTI	2020 PRESUNTO UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE per assunzione a tempo indeterminato			€ 419.358,55		DIRIGENTI	2020 PRESUNTO UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 235.361,74
	2020 PRESUNTO UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE per contratto di formazione lavoro			€ 0,00			2020 PRESUNTO RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 3.008,35
	2020 PRESUNTO RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE			€ 417.750,60				

2020

2021		VALORE CESSAZIONI DIPENDENTI ANNO 2021	€ 726.972,42	2021	TURN OVER AL 100% con rapporto tra spesa del personale e entrate correnti dei titoli I, II e III inferiore al 20%.	€ 726.972,42	VALORE CESSAZIONI DIRIGENTI ANNO 2021	€ 100.688,00	TURN OVER AL 100% con rapporto tra spesa del personale e entrate correnti dei titoli I, II e III inferiore al 20%.	100668
		VALORE CESSAZIONI PRESUNTE DIPENDENTI ANNO 2020	€ 1.144.723,02	2020	TURN OVER AL 100% con rapporto tra spesa del personale e entrate correnti dei titoli I, II e III inferiore al 20%.	€ 1.144.723,02	2021 PRESUNTA CAPACITA' ASSUNZIONALE con residuo 2020	€ 103.676,35	2021 PRESUNTO UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 103.676,35
DIPENDENTI		2021 PRESUNTO UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE per assunzioni a tempo indeterminato		€ 226.917,58	DIRIGENTI		2021 PRESUNTO RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE		-€ 0,00	
		2021 PRESUNTO RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE CON TRASFORMAZIONE CLF CAT.D attivati 2019		€ 917.805,45						



FASCICOLO 3.2.2/4/2019

ALLEGATO D)

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE

**PROSPETTO DINAMICHE DELLE SPESE DI PERSONALE
A SEGUITO DI VARIAZIONE AL BILANCIO DI PREVISIONE 2019-2021**

QUARTO PROVVEDIMENTO 2019

NOVEMBRE 2019

DINAMICA DELLA SPESA DI PERSONALE 2019 - 2021

BILANCIO PLURIENNALE 2019-2021											
	NUOVO PIANO FINANZIARIO	DESCRIZIONE NUOVO PIANO FINANZIARIO	BIL. PREV. 2019	VARIAZIONI	TOTALE ANNUALITA' 2019	2020	VARIAZIONI	TOTALE ANNUALITA' 2020	2021	VARIAZIONI	TOTALE ANNUALITA' 2021
4.1.01.01.01.000		Ripartizione in denaro (incluse impreviste e liquidazione)	13.055.331,83	29.828,15	13.085.159,98	13.821.834,70	58.108,82	13.879.741,82	13.387.443,78	3.000,00	13.390.443,78
4.1.01.02.01.000		Contributi sociali effettivi e carico inerente	3.787.868,15	3.430,33	3.771.418,48	4.004.860,89	10.227,12	4.020.888,11	3.859.468,23	-	3.859.468,23
5.1.01.02.02.000		Contributi sociali (durativi)	80.350,00	-3.700,00	78.950,00	78.950,00	-	78.950,00	78.950,00	-	78.950,00
4.1.09.01.01.000		Rimborsi per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, congedati, ecc.)	194.125,05	-	194.125,05	99.125,05	-	99.125,05	74.125,05	-	74.125,05
5.1.01.01.02.000		Spese piano	233.000,00	-	233.000,00	233.000,00	-	233.000,00	233.000,00	-	233.000,00
4.1.02.01.01.000		Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP) - incluse Prozei	1.083.225,44	1.391,20	1.084.616,64	1.127.482,34	4.425,88	1.131.907,90	1.094.489,12	-	1.094.489,12
5.1.13.05.04.000		Spese di contenzioso	33.800,00	30.000,00	30.000,00	31.800,00	-	31.800,00	30.000,00	-	30.000,00
5.1.04.02.03.000		Tirocin	18.427.820,47	-2.250,00	18.405.370,13	19.388.853,03	78.753,00	19.478.412,84	18.357.478,18	-3.000,00	18.780.478,18
		Totale I della spesa	108.969.775,54		118.139.071,52	105.835.821,29		108.346.031,47	105.368.933,45		107.200.189,74
		Incidenza spese complessive di personale sul totale I di spesa	16,93		16,88	16,33		17,88	17,80		17,80
		Totale I, II e III di entrata	115.779.416,88		122.843.571,86	114.464.458,85		115.566.630,39	114.103.160,74		114.825.370,12
		Incidenza spese complessive di personale sui primi tre titoli di entrata	16,93		15,06	16,93		16,85	16,44		16,34

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DELL'8/3/2019
RISPETTO DEL PARAMETRO a) AI SENSI DELL'ART. 2 COMMA 1 LETT. A) E COMMA 2

DATI INDICATI NEL DECRETO

a) Impegni spese di personale anno precedente in rapporto alla media del biennio precedente degli accertamenti delle entrate correnti relative ai titoli I, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente decreto, quelle relative al servizio sanitario nazionale

Popolazione residente al 1 gennaio	Impegni spesa di personale	Accertamenti entrate correnti titolo I (netto destinazione vincolata e FCDE)	Parametro A
2018 1.011.291	2017 16.992.987 (1)	2016 79.693.124 (2) 2017 79.159.057 (3) Media 2016-17 (4) = media (2)+(3) 79.426.091	(5) (1)/(4) x 100 21,4

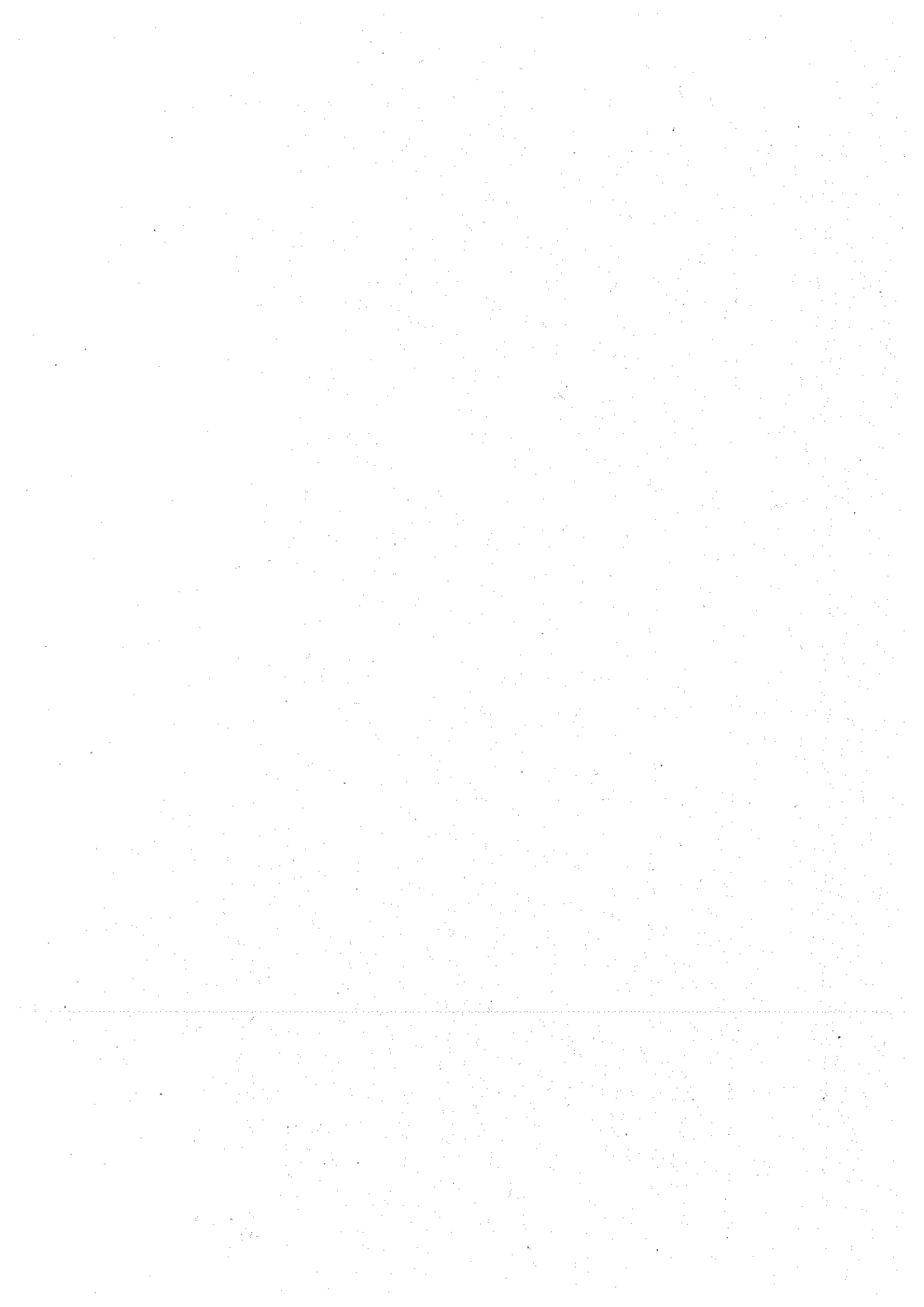
Popolazione residente al 1 gennaio	Impegni spesa di personale	Accertamenti entrate correnti titolo I (netto destinazione vincolata e FCDE)	Parametro A
2019 1.014.619	2018 16.382.943 (*) (1)	2017 79.159.057 (2) 2018 84.460.008 (3) Media 2017-18 (4) = media (2)+(3) 81.809.532	(5) (1)/(4) x 100 20,0

ANNUALITA' 2018

(*) Il dato contiene il calcolo dell'incremento del fondo a fronte della sperimentazione art. 23 c. 4 D. Lgs. 75/2017 per un totale di euro 110.198,65

PROIEZIONE 2019 - 2020 E 2021 SULLO STANZIATO DEFINITIVO POST VARIAZIONE D'URGENZA ESCLUSO FPV SPESA

ANNO 2019	2018	2019	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
1.014.619	17.005.278	84.460.008	82.000.000	83.230.004	media	17.005.278	84.460.008	82.000.000	83.230.004	media
ANNO 2020	2020	2020	2020	2020	2020	18.080.220	82.000.000	82.000.000	82.000.000	82.000.000
1.014.619	18.080.220	82.000.000	82.000.000	82.000.000	82.000.000	18.080.220	82.000.000	82.000.000	82.000.000	82.000.000
ANNO 2021	2021	2021	2021	2021	2021	17.436.164	82.000.000	82.000.000	82.000.000	82.000.000
1.014.619	17.436.164	82.000.000	82.000.000	82.000.000	82.000.000	17.436.164	82.000.000	82.000.000	82.000.000	82.000.000



ALLEGATO F

VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Tetto art. 1 co. 421 della L.190/2014:

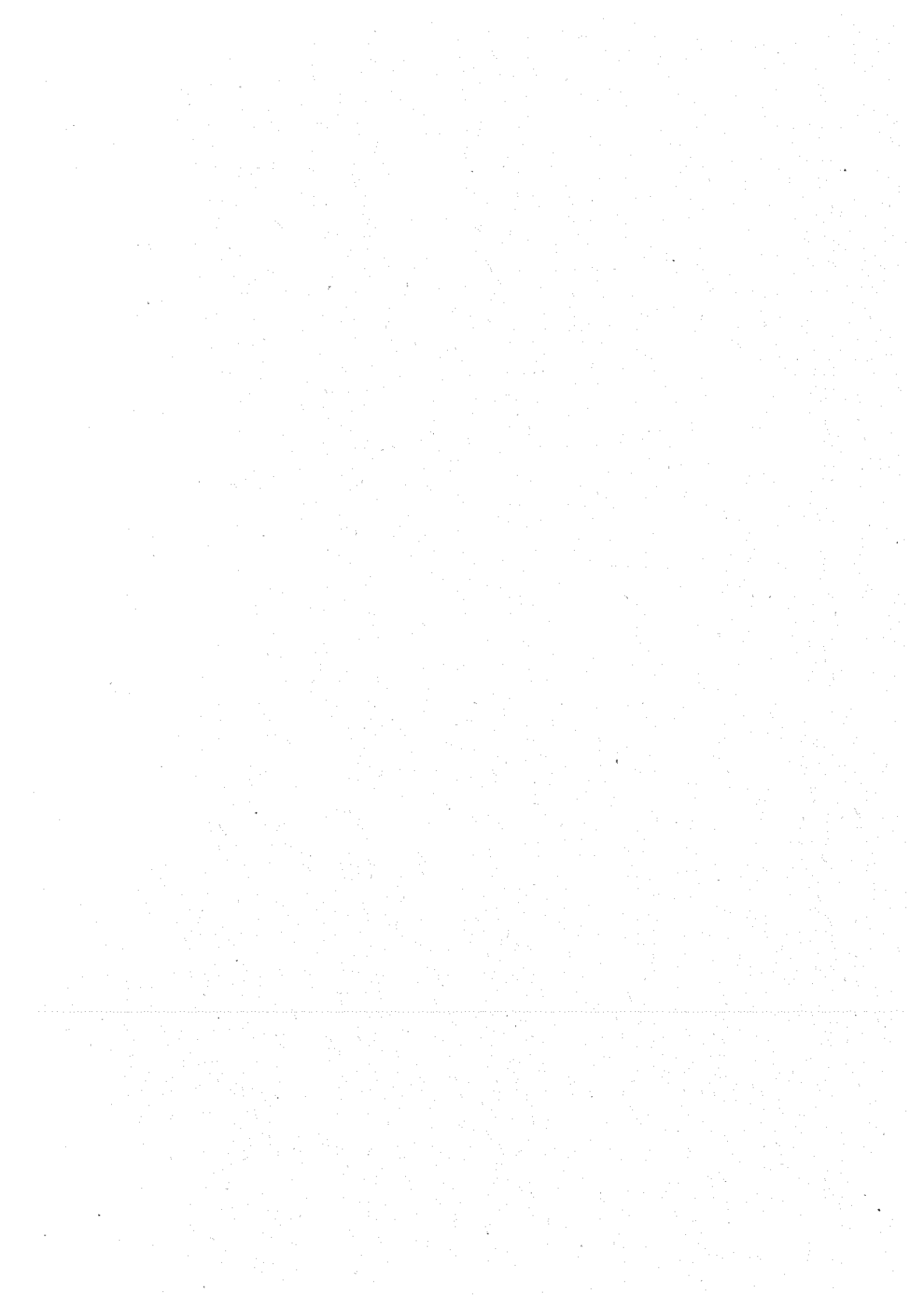
1/1/2015 abbattimento del 30%, ai sensi di legge, € 24.836.274,84 (Atto nr. 53/2015 e 76/2015)

1/1/2016 ulteriore abbattimento fino al 50,5% € 17.580.207,15 (Atto nr.89/2016)

01/01/2017 rideterminato pari a € 17.566.883,57 (Atto nr. 123/2017)

1° aggiornamento Piano dei Fabbisogni di personale 2019/2021

	RETRIB.	CONTRIB.	IRAP	Salario variabile e lavoro straordinario	TOTALE
VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA 31/12/2019 ai sensi dell'art. 1 co.421 (T.I., Art.110 co.1 TUEL, CFL)	12.678.664,00	3.625.732,00	1.040.700,00	757.731,54	17.109.195,54
Personale a tempo determinato (esclusi i Dirigenti a TD)	628.476,00	165.058,00	48.160,00		841.694,00
Collaboratori a tempo determinato (ART. 90)	80.221,00	23.975,00	6.991,00		111.187,00
Comandi in entrata (nuova assunzione)	47.527,00	13.019,00	3.810,00		64.356,00
TOTALE COMPLESSIVO VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA 31/12/2019 comprensivo di T.I., Art.110 co 1 TUEL, CFL, T.D. Coll.Art.90 e Comandi in entrata					18.126.432,54
VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA 31/12/2020 ai sensi dell'art. 1 co.421 (T.I., Art.110 co.1 TUEL, CFL)	12.420.455,00	3.547.768,00	1.013.309,00	757.731,54	16.737.665,54
Personale a tempo determinato (esclusi i Dirigenti a TD)	635.639,00	172.109,00	50.124,00		843.736,00
Collaboratori a tempo determinato (ART. 90)	80.221,00	23.975,00	6.991,00		111.187,00
Comandi in entrata (nuova assunzione)	24.539,00	6.193,00	1.807,00		32.539,00
TOTALE COMPLESSIVO VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA 31/12/2020 comprensivo di T.I., Art.110 co 1 TUEL, CFL, T.D. Coll.Art.90 e Comandi in entrata					17.725.127,54
VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA 31/12/2021 ai sensi dell'art. 1 co.421 (T.I., Art.110 co.1 TUEL, CFL)	11.803.851,00	3.368.693,00	960.825,00	757.731,54	15.957.396,54
Personale a tempo determinato (esclusi i Dirigenti a TD)	590.696,00	159.814,00	46.536,00		782.910,00
Collaboratori a tempo determinato (ART. 90)	80.221,00	23.975,00	6.991,00		111.187,00
Comandi in entrata (nuova assunzione)	24.539,00	6.193,00	1.807,00		32.539,00
TOTALE COMPLESSIVO VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA 31/12/2021 comprensivo di T.I., Art.110 co 1 TUEL, CFL, T.D. Coll.Art.90 e Comandi in entrata					16.884.032,54



AVGATO 8

LINEE GUIDA CORTE DEI CONTI CALCOLO EX ART. 1 CO.557 L.296/2006*

CONTO	Descrizione conto	Rendiconto			Rendiconto	Media Triennio	Media Triennio ridotta del 30% (*)	Bilancio		
		2011	2012	2013				2019	2020	2021
A0101	Retribuzioni ed oneri personale ruolo	33.778.403,86	32.998.224,88	31.779.460,07	32.852.029,60					
A0102	Costi accessori del personale	3.413.015,86	2.602.686,36	2.902.658,56	2.972.786,93					
A0103	Retribuzioni ed oneri personale fuori ruolo	77.348,20	4.652,00	9.312,78	30.437,66					
A0306	Buoni pasto personale dipendente	652.739,78	522.758,51	319.842,3	498.446,85					
A0106	Co.co.co e tirocini	25.121,10		129.299,85	51.473,65			17.066.628,46	18.112.019,73	17.466.164,01
A0107	Co.co.co per funzioni delegate	60.136,78			20.045,59					
A0108	Retr. ed oneri pers. fuori ruolo funz. delegate	7.700,00			2.566,67					
	Altri costi del personale	127.500,00	116.889,27	36.318,91	93.236,06					
	Spese di missione e formazione (cap 748 e 855)	165.521,48	139.948,59	114.450,62	139.973,56			160.950,00	132.360,00	125.700,00
	convenzione Segretario generale							194.125,05	99.125,05	74.125,05
A0501	Comandi (cap.780)	257.320,00	159.900,97	79.252,92	165.491,30					
A0501	Convenzioni con centri di formazione x personale docente	571.120,86	572.622,44	551.649,90	565.131,07					
A0702	Imposte e tasse:personale	2.138.283,45	2.112.584,67	1.976.332,74	2.075.733,62					
A0704	Imposte e tasse:personale (retrib_acc)	243.726,39	190.611,26	203.105,46	212.481,04			1.084.616,64	1.131.907,90	1.094.489,12
A0706	Imposte e tasse:personale fuori ruolo	5.166,09	308,00	617,78	2.030,62					
A0706	Imposte e tasse tirocini									
A0707	Imposte e tasse: pers. fuori ruolo funz. delegate	490,00			163,33					
A701	Imposte e tasse: cococo e convenzioni centri di formazione	1.804,41		8.185,06	3.329,82					
A705	Imposte e tasse:convezioni centri formazione	90.298,04	46.307,34	45.804,02	60.803,13					
		41.615.696,30	39.467.494,29	38.155.290,94	39.746.160,51		27.822.312,36	18.506.320,15	19.475.412,68	18.760.478,18
11	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati									

componenti comprese

LINEE GUIDA CORTE DEI CONTI CALCOLO EX ART. 1 CO.557 L.296/2006*

CONTO	Descrizione conto	Rendiconto		Rendiconto	Media Triennio	Media Triennio ridotta del 30% (*)	Bilancio		
		2011	2012				2013	2019	2020
12	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale per cui è previsto il rimborso dal Ministero dell'Interno								
13	Spese per la formazione e le missioni	-165.521,48	-139.948,59	-114.450,62	-139.973,56		-160.950,00	-132.360,00	
14	Spese per il personale trasferito dalle Regioni per l'esercizio di funzioni delegate								
16	Oneri derivanti da rinnovi contrattuali intervenuti dopo l'anno 2004 per gli anni 2007, 2008, 2009 e 2010 2016/2018 (**)	-5.107.301,11	-5.107.301,11	-5.107.301,11	-5.107.301,11		-1.696.440,30	-1.696.440,30	
17	Spese di personale appartenente alle categorie protette	-2.184.712,50	-2.141.408,42	-1.946.508,82	-2.090.876,58		789.989,96	789.989,96	
18	Spese sostenute dall'ente per il personale comandato presso altre amministrazioni e per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	-221.451,07	-241.254,52	-480.755,04	-314.486,88		0,00	0,00	
19	Incentivi per la progettazione e compensi avvocati	-480.600,00	-118.586,97	-258.755,00	-285.980,66		0,00	0,00	
20	Diritti di rogito	-16.785,66	-7.175,94	-22.499,58	-15.487,06		0,00	0,00	
21	Oneri di personale direttamente connessi all'attività di censimento finanziate dall'ISTAT						0,00	0,00	
	Componenti assoggettate al limite di spesa ex art.1 co.557 L. 296/2006	-8.176.371,82	-7.755.675,55	-7.930.270,17	-7.954.105,84	-5.567.874,09	-1.067.400,34	-1.038.810,34	
	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI NON ASSOGETTATE AL LIMITE	33.439.324,48	31.711.818,74	30.225.020,77	31.792.054,67	22.254.438,27	17.438.919,81	18.436.602,34	
								17.728.327,84	
	(*) Al fine di rendere omogenea la comparazione delle spese, la media del triennio 2011-2013 è stata ridotta del 30%, percentuale di riduzione obbligatoria prevista dal comma 421 della legge di stabilità per l'anno 2015.								
	(**) Il dato è calcolato prudenzialmente sulla base delle mensilità dichiarate nel Conto annuale riferito all'anno 2018								