

# Atto del Sindaco Metropolitano

---

Il giorno 12/04/2022, alle ore 11:30 presso gli uffici della Città Metropolitana di Bologna, il VICESINDACO METROPOLITANO Marco Panieri, secondo quanto previsto dall'art. 34 co. 2 dello Statuto dell'Ente, ha proceduto all'adozione del seguente atto, con l'assistenza del SEGRETARIO GENERALE Dott. Roberto Finardi, ai sensi dall'art. 38 co. 2 del medesimo Statuto.

## **ATTO N. 73**

SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE  
U.O. PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

Fasc. 06.05.02/1/2022

## SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE

### U.O. PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

#### **Oggetto:**

***APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024.***

### IL SINDACO METROPOLITANO<sup>1</sup>

#### **Decisione:**

**1) Approva<sup>2</sup> il piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) 2022-2024**, nel rispetto del bilancio di previsione 2022-2024<sup>3</sup>, del recente Decreto interministeriale<sup>4</sup>, dei presupposti, vincoli e limiti di spesa e finanziari vigenti in materia<sup>5</sup> per:

- a) lo svolgimento delle funzioni istituzionali fondamentali e la funzionalità dell'Ente, derivanti anche da nuove e imprevedute necessità, per l'esercizio qualificato dei servizi nel presidio delle esigenze di mantenimento sulle attività correnti, rispetto alle cessazioni intervenute e le esigenze di potenziamento negli ambiti di sviluppo;
- b) il fabbisogno di personale temporaneamente necessario per supportare e contribuire alla realizzazione di progetti PNRR di cui la Città metropolitana di Bologna è ente attuatore, mediante il reclutamento di personale dipendente, il cui onere è compatibile con le risorse di

---

<sup>1</sup> Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'amministrazione digitale. L'eventuale stampa del documento costituisce copia analogica sottoscritta con firma a mezzo stampa predisposta secondo l'art.3 del D.Lgs. 12 dicembre 1993 n.39 e l'art. 3 bis, co.4bis del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005).

<sup>2</sup> Fermi restando il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 e nel successivo PTFP 2021/23. Si vedano: l'art. 9 del CCNL 11/4/2008 e l'art.23 co.1 e 2 del DLgs. n. 150/2009; art. 16 del CCNL 21/05/2018 Comparto Funzioni locali, che disciplina l'istituto della progressione economica all'interno della categoria; l'art. 52 co. 1-bis del DLGS. n. 165/2001.

<sup>3</sup> Si veda delibera di Consiglio metropolitano n. 2 del 26/1/2022, di approvazione del Bilancio di previsione 2022-2024 e allegati, i cui allegati attestano la compatibilità con tetti e vincoli vigenti in relazione alla spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 e ss. della L. n. 296/06 e di personale con rapporto di lavoro flessibile di cui all'art. 9 co. 28 del D.L. n. 78/2010 2010 conv. in L. n. 122/2010.

<sup>4</sup> Di definizione del nuovo regime assunzionale. Si veda art. 33 del D.L. n. 34/2019 comma 1-bis e comma 1-ter, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, che detta disposizioni in materia di assunzioni, in base al quale la capacità assunzionale risulta determinata dalla sostenibilità finanziaria (determinata in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti). Decreto 11 Gennaio 2022 Presidenza del Consiglio Dei Ministri Dipartimento Della Funzione Pubblica di "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane attuativo delle disposizioni stesse".

<sup>5</sup> Redatto in conformità alle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche formalizzate con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dip.to Funzione Pubblica dell'8/5/2018.

bilancio e sostenibile rispetto ai tetti e limiti finanziari di legge vigenti<sup>6</sup>;

c) lo svolgimento delle funzioni conferite dalla Regione Emilia-Romagna<sup>7</sup>.

**2) Approva** il PTFP 2022/2024<sup>8</sup>, nell'ambito di un progressivo adeguamento del macro assetto organizzativo dell'Amministrazione, per assicurare:

a) le assunzioni di personale a tempo indeterminato<sup>9</sup> per lo svolgimento delle funzioni fondamentali<sup>10</sup> a tutela dell'efficacia ed efficienza dell'azione istituzionale, nel rispetto dei vincoli di spesa, di bilancio e compatibilmente con le forme gestionali dei servizi;

b) il personale a tempo determinato<sup>11</sup> e flessibile<sup>12</sup> (sostituzioni, distacchi, comandi e protocolli di intesa, tirocini e pratica legale, mansioni superiori nel rispetto dei presupposti di legge e contratto, assegnazioni temporanee ecc.), per l'esercizio delle funzioni proprie o conferite dalla Regione Emilia-Romagna, esplicate nelle forme di convenzione, collaborazione e cooperazione, protocolli di intesa e accordi<sup>13</sup>, così come previste dallo Statuto;

c) le unità di personale a tempo determinato finanziate con fondi nazionali specifici e di natura europea.

**3) Approva** per il triennio 2022/2024 il piano assunzioni di personale nel rispetto<sup>14</sup>:

a) pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino a una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione<sup>15</sup>;

---

<sup>6</sup> In applicazione dell'art. 1, comma 562, della legge di Bilancio 2022 (L. n. 234/2021).

<sup>7</sup> L. n. 56/2014; Artt. 46, 47, 50 e 51 della Legge regionale n. 13/2015; in merito all'esercizio di funzioni conferite si veda Atto sindacale n. 363 del 27/12/2021 di approvazione e autorizzazione alla sottoscrizione della convenzione fra la Regione Emilia-Romagna, le Province e la Città metropolitana di Bologna per l'esercizio delle funzioni regionali conferite ai sensi della L.R. n.13/2015 e successive modifiche e integrazioni, valevole fino al 31/12/2024. Delibera Giunta regionale n. 2266 del 27/12/2021.

<sup>8</sup> Compatibilmente con i limiti e tetti di spesa vigenti in materia che risultano compatibili così come da bilancio 2022/24; vedi artt. 19 e seguenti dello Statuto della Città metropolitana di Bologna.

<sup>9</sup> Con descrizione e classificazione delle declaratorie professionali coerenti con l'organizzazione e le esigenze istituzionali. Vedi art. 16 c. 1, lett. A bis) e art. 17 del DLgs. nr. 165/01.

<sup>10</sup> D.Lgs n. 75/2017; legge n. 56/2014 e L. Regione E. Romagna n. 15/2015 e D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni in L. n. 133/2021.

<sup>11</sup> Per esigenze esclusivamente temporanee ed eccezionali.

<sup>12</sup> Vedi art. 16 c. 1, lett. A bis) e art. 17 del D.LGS. nr. 165/01, il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 prevede (art. 50, co. 4) le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.LGS. n.81/2015; art. 52 TUPI. Si veda art.1 commi 14 e 14 bis del D.L. 80/2021, in base al quale le amministrazioni, nei limiti stabiliti e per le finalità di attuazione dei progetti PNRR, possono procedere ad assunzioni a tempo determinato anche mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti anche di concorsi per assunzioni a tempo determinato. Alle assunzioni stesse non si applicano gli articoli 34, comma 6, e 34-bis del D.LGS. 30 marzo 2001, n. 165.

<sup>13</sup> Artt. 23 bis co.7 del D.LGS. n. 165/2001; art. 30 del D.LGS. n. 267/00; art. 14 CCNL del 22/1/2004; art.15 della L. n. 241/90.

<sup>14</sup> Si veda nota 4, come da Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno.

<sup>15</sup> Richiamato l'art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti (etero-finanziamento) finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa.

- b) del limite di spesa potenziale massimo di cui all'art. 1 co. 557 L. n. 296/2006 e successive modificazioni;
- c) del limite di spesa per le forme di contratto flessibile di cui all'art. 9, comma 28 del DL n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010.

Nell'**Allegato 3 Relazione tecnico-illustrativa in merito ai vincoli di spesa e alla sostenibilità finanziaria del PTFP 2022-2024** sono riportate tutte le considerazioni a supporto.

- 4) Dà atto che**, previa verifica del rispetto di tutti i limiti previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni<sup>16</sup>, il PTFP 2022/2024, indicato nell'**Allegato 1) "Completo 2022\_24"** è comprensivo del fabbisogno rilevato, anche per le fasi in corso di conclusione del fabbisogno triennale 2021/23, da confermare integralmente o parzialmente, come dettagliatamente indicato in coerenza con l'evoluzione del contesto.
- 5) Dà atto che** i fabbisogni e la spesa di cui alla capacità assunzionale 2022/2024, trovano la necessaria copertura finanziaria negli stanziamenti del Bilancio 2022/2024, anche attraverso l'utilizzo di fondi nazionali specifici e di natura europea o espressamente riferiti al PNRR<sup>17</sup>. Nell'**Allegato 2 Finanziamenti esterni** sono indicate le unità di personale a termine destinate alla progettazione delle diverse attività e progetti con finanziamenti esterni, compatibilmente con gli adempimenti inerenti la gestione dei flussi finanziari, la rendicontazione e la certificazione dei progetti finanziati con risorse esterne al Bilancio stesso<sup>18</sup>.
- 6) Dà atto che le procedure concorsuali pubbliche**, fino a diversa disposizione, restano sottoposte all'adozione di specifici Piani Operativi, elaborati nel pieno rispetto del Protocollo delle misure di prevenzione nel tempo vigenti<sup>19</sup> per il controllo della pandemia sanitaria in corso<sup>20</sup>. Questa Amministrazione potrà discrezionalmente:
- a) avvalersi della facoltà di operare un'accelerazione dei tempi dei procedimenti selettivi, con la consentita contrazione delle tempistiche rispetto a quelle ordinarie<sup>21</sup> e l'introduzione delle modalità organizzative previste dal citato protocollo, anche riducendo le prove d'esame a una

---

<sup>16</sup> Art. 91 TUEL; artt. 6 comma 2, 3 e 6; 6 ter comma 5; 33, 34 e 34bis e art. 35 co. 4 del D.LGS. n. 165/2001; art. 39 della L. n. 449/1997, e successive modificazioni e integrazioni; art.10 co. 5 del D.LGS. n. 150/2009; art. 48 comma 1 D.LGS. 198/2006, art.2 co. 3 D.L. n. 101/2013 conv. L. n. 125/2013.

<sup>17</sup> Le assunzioni a tempo determinato attuate con le modalità di reclutamento saranno finanziabili con i fondi del Next Generation Eu i soli costi riferiti alle attività «specificamente destinate a realizzare i singoli progetti», anche se tali attività sono svolte da esperti esterni. L'attività di supporto operativo alle strutture interne, come precisato dalla Commissione Ue, può infatti essere imputata alle risorse Pnrr «se ciò è essenziale per l'attuazione della riforma o dell'investimento proposto». Le assunzioni avvengono in deroga alle limitazioni di spesa imposte dalla normativa vigente e non sono computate ai fini della consistenza della dotazione organica. Ad esse inoltre non si applicano le disposizioni in materia di mobilità del personale di cui agli articoli 34 comma 6 e 34-bis del d. lgs. n. 165/2001; art. 9 comma 28, del D.L. n. 78/2010; art. 1 comma 14-bis del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 6 agosto 2021; decreto ministeriale nr. 383 del 7 ottobre 2021 e relativi allegati con cui sono stati approvati gli elenchi dei beneficiari e delle proposte ammissibili.

<sup>18</sup> Si veda art. 57 comma 3 septies del D.L. n. 104/2020 convertito in L. 13 ottobre 2020, n. 126.

<sup>19</sup> Si veda Protocollo del P.C.M. DFP000293-P-3-2-2021, di svolgimento di concorsi pubblici di cui all'art. 1, comma 10, lettera z) del D.P.C.M. 14/01/2021; Protocollo sulle misure di sicurezza per lo svolgimento dei concorsi pubblici adottato dalla FP il 15/4/2021.

<sup>20</sup> L'art. 9 bis comma 1 lettera i) del DL 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 87/2021, il quale ha introdotto l'art. 3, comma 1 del D.L. n. 105/2021.

<sup>21</sup> Art. 247, co.4 del DL n.34/2020 convertito con modificazioni dalla L. n. 77/2020 che ha introdotto una forte contrazione del termine ordinario di trenta giorni, previsto dall'art. 4 del D.P.R. 09/05/1994, n. 487.

sola prova scritta<sup>22</sup> come previsto dalla normativa vigente<sup>23</sup>;

- b) Indire ulteriori procedure selettive pubbliche per il reclutamento di personale dipendente qualora, pur in presenza di graduatorie vigenti, con riferimento specifico a preminenti esigenze di interesse pubblico verificate dai dirigenti competenti, qualora le funzioni e le competenze professionali attese siano palesemente estranee ai contenuti del bando di riferimento e le prove d'esame sostenute ai fini della graduatoria finale non siano adeguate allo specifico bisogno di personale;
- c) indire specifiche procedure selettive pubbliche per il reclutamento di personale dipendente con le necessarie peculiari professionalità per la realizzazione dei progetti PNRR, in cui l'ente sia soggetto beneficiario oppure ne abbia la diretta titolarità di attuazione<sup>24</sup>, nel qual caso potrà conseguentemente realizzare le necessarie assunzioni di personale dipendente a termine<sup>25</sup>.

**7) Dà atto che** del presente provvedimento è stata assicurata preventiva informazione sindacale e sarà data trasmissione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del vigente C.C.N.L.;

**8) Prende atto** che questa Amministrazione:

- a) ha rilevato carenze di professionalità specifiche da assegnare alle funzioni fondamentali e di staff, anche per le attività svolte a favore del territorio e delle istituzioni locali, conseguenti al significativo turn over di personale, da colmare mediante ricorso a specifiche procedure selettive<sup>26</sup>, anche valorizzando le professionalità interne e con il necessario ricambio generazionale;
- b) ha realizzato il necessario continuo e flessibile adeguamento del contesto organizzativo<sup>27</sup>,

---

<sup>22</sup> Si vedano: il Protocollo adottato con Atto n. 116 del 01/07/2020, quale regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19; l'art. 24 del DPCM 2/3/2021; artt. 247 e 249 del DL n.34/2020, convertito con L. n. 77/2020; DL n. 44/2021 convertito in L. n.76/2021.

<sup>23</sup> Si vedano l'art. 10 del D.L. n. 44/2021 convertito in L. n.76/2021, nelle azioni strumentali e strutturali indicate Nota ANCI; Prot. n. 36/VSG/SD/ AB del 14/04/2021 "Semplificazione delle procedure concorsuali e superamento delle limitazioni alle prove in presenza".

<sup>24</sup> Resta in ogni caso ferma la possibilità di ricorrere alle procedure ordinarie di reclutamento, come da ultimo ridefinite dal richiamato art. 10 del D.L. n. 44/2021 convertito con modificazioni, dalla L. n. 76/2021.

<sup>25</sup> Si vedano D.L. 9 giugno 2021 n.80, coordinato con la L. 6 agosto 2021 n. 113, Circolare n. 4/2022 della Ragioneria generale dello Stato Art. 1 comma 14 del D.L. n. 80/2021 "Le amministrazioni di cui al comma 1, nei limiti ivi stabiliti, possono assumere a tempo determinato anche mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti anche di concorsi a tempo determinato". Nei limiti di importi definiti dalle specifiche voci di costo previste dal quadro economico del progetto. I contratti di lavoro stipulati devono indicare specificamente il progetto del PNRR nell'ambito del quale la prestazione lavorativa viene erogata che, quindi, deve essere specificamente e direttamente funzionale a tali tipologie di interventi. L'indicazione del progetto cui il contratto di lavoro si riferisce è necessaria pena la nullità del contratto di lavoro. Si vedano il D.L. n. 59/2021; il D.L. n. 77/2021 convertito in L. n. 108/2021; il D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021. Ai sensi dell'art. 1 comma 1 del D.L. 80/2021, il reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, co. 28, del DL n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 122/2010 e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate. Ai sensi dell'art. 3 bis del D.L. 80/2021 possono organizzare e gestire in forma aggregata, anche in assenza di un fabbisogno di personale, selezioni uniche semplificate e accelerate per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie, compresa la dirigenza, utilizzando anche graduatorie concorsuali vigenti anche di concorsi a tempo determinato.

<sup>26</sup> Da realizzarsi compatibilmente e conformemente alle disposizioni sanitarie nel tempo vigenti in tema di sicurezza e prevenzione della diffusione della pandemia in corso.

<sup>27</sup> Si veda L. 81/2017 (artt. da 18 a 24) e smi; L. n. 124/2015 (art. 14) e smi; D.LGS. n. 82/2015 e smi (in particolare artt. 12 e 14). Circolare FP n. 1/2020, la direttiva dello stesso Dip.to FP n. 1/2020; la disciplina del telelavoro nelle PA contenuta nella L. n. 191/1998, art. 4, nel DPR 70/1999, nel CCNQ del 23 marzo 2000 e nel CCNL 14 settembre 2000 che si applica al ns. comparto; D.P.C.M. 23

anche in relazione a impreviste cessazioni o derivanti da assenze temporanee dal servizio, per assicurare la necessaria continuità istituzionale e funzionale, nel rispetto dei limiti e vincoli di spesa previsti dalla normativa vigente;

- c) conferma le assunzioni obbligatorie<sup>28</sup>, previste nell'ambito degli impegni assunti con l'Agenzia Regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna<sup>29</sup> e l'impegno a inserire la riserva per i disabili e per le altre categorie riservatarie<sup>30</sup> nelle procedure concorsuali<sup>31</sup> pubbliche, nel rispetto della quota d'obbligo, oppure di ricorrere allo scorrimento di graduatorie di altri enti, qualora siano presenti concorrenti dichiarati idonei, che appartengono alle categorie riservatarie<sup>32</sup>;
- d) prevede l'eventualità di ricorrere ad assegnazioni temporanee<sup>33</sup>, nel limite massimo di 36 mesi per evento, in coerenza con le motivazioni evidenziate e connesse al prioritario presidio del regolare andamento delle funzioni istituzionali, come evidenziate nei documenti di programmazione pluriennale dell'ente e nel piano della performance;
- e) rinnova la collaborazione istituzionale con la Regione Emilia-Romagna realizzando l'esercizio delle funzioni regionali conferite<sup>34</sup>, anche mediante l'avvalimento organizzativo temporaneo del personale dipendente, nel rispetto delle condizioni previste nella convenzione sottoscritta per il triennio 2021/2024<sup>35</sup> o mediante altre modalità organizzative e funzionali, nel tempo condivise tra le parti.

**9) Prende atto** che il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere<sup>36</sup> favorevole con riferimento al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni<sup>37</sup>, alle previsioni contenute nel DUP 2022/2024, nel Bilancio di Previsione 2022/2024, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti, tetti e modalità previsti dalle norme vigenti in materia;

**10) Precisa che, nelle more del 1° aggiornamento, il PTFP 2022/24 potrà essere rivisto** per sopravvenute, motivate e imprevedibili esigenze, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti,

---

settembre 2021; decreto 8/10/2021; FP Linee guida 6/12/2021. L'art. 6 del DL 9/6/2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6/8/2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e con D.L. n. 228/2021 art. 1, co. 12, lett. a) si rinvia al 30 aprile 2022 il termine per l'adozione del Piano stesso.

<sup>28</sup> Al fine di ottemperare alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, gli artt. 3 e 4 definiscono la quota di assunzione dei lavoratori appartenenti alle categorie protette.

<sup>29</sup> Si veda Convenzione per programma di inserimento lavorativo delle persone disabili Art. 11, commi 1, 2, 3, della Legge 12 marzo 1999 n.68, ns Prot. n.12585 del 01/03/2022.

<sup>30</sup> Riserva ai congedati e volontari delle forze armate ai sensi dell'art. 11 del DLGS. nr. 8/2014 e art. 1014 e 678 c. 9 del DLGS. n. 66/2010 e riserva per le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata art. 1 L. 407/98.

<sup>31</sup> Con l'art. 14bis del D.L. n. 4/2019 convertito in L. n. 26/2019 sono ammesse anche facoltativamente le assunzioni di soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio, quali disabili (ex artt. 3 e 18 della L. 68/1999) e vittime del terrorismo e della criminalità organizzata o loro familiari (ex art. 1 L. 407/1998), sebbene collocati oltre il limite dei posti a essi riservati nei concorsi.

<sup>32</sup> Di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68 nel testo vigente.

<sup>33</sup> Art. 30 comma 2 sexies del TUPI; Art. 14 CCNL 14.9.2004, nel rispetto delle precise condizioni e modalità ivi stabilite.

<sup>34</sup> Si veda nota 7.

<sup>35</sup> Per le modalità di esercizio e di finanziamento delle funzioni regionali conferite alla Città metropolitana e alle Province, per assicurarne l'ottimale esercizio.

<sup>36</sup> Vedi nota del 5/04/2022 P.G. nr 20564/2022.

<sup>37</sup> Art. 19 co. 8 L. n. 448/2001.

tetti previsti dalle norme vigenti in materia di spesa e assunzioni del personale dipendente e dell'indispensabile sostenibilità del valore soglia, oltre alla compatibilità finanziaria e di bilancio<sup>38</sup>, senza che si renda necessaria un'espressa formale modifica, né il ricorso a ulteriori provvedimenti specifici:

- a) a seguito di interventi legislativi che incidano sulle fasi preliminari o successivi al reclutamento di personale e sui procedimenti selettivi;
- b) su motivata 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, oppure per sostituzione di personale a tempo indeterminato dimissionario o trasferito<sup>39</sup>, esclusivamente in riduzione oppure a invarianza della spesa;
- c) per imprevedibili esigenze di lavoro flessibile<sup>40</sup> qualora:
  1. si tratti esclusivamente di sostituzione di personale dimissionario, anche realizzabile integralmente mediante etero finanziamento già previsto negli stanziamenti di Bilancio e fatta salva la ratifica nell'eventuale successivo primo aggiornamento al PTFP 2022/24;
  2. la spesa derivante risulti compatibile con il tetto di spesa al lavoro flessibile dell'anno 2009 e non comporti aumenti di spesa, né variazioni sostanziali al DUP 2022/2024, al Bilancio di Previsione e al presente piano;
  3. nel rispetto delle spese previste nel singolo quadro economico si renda necessario il reclutamento di personale dipendente, specificamente destinato a realizzare i progetti di cui la Città metropolitana di Bologna ha la diretta titolarità di attuazione<sup>41</sup> di progetti finanziabili dal Piano nazionale di ripresa e resilienza "PNRR"<sup>42</sup>,
  4. I concorsi riservati agli interni possono essere realizzati anche in variazione al piano stesso qualora la categoria di inquadramento sia inferiore a quella prevista;

---

<sup>38</sup> La rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto con riferimento al valore soglia indicato dal Decreto interministeriale n 11 gennaio 2022 attuativo dell'art. 33, comma 1-bis, del D.L. n. 34/2019, come convertito con L. n. 58/2019.

<sup>39</sup> Il PTFP è definito anche sulla base delle cessazioni di personale che presumibilmente si verificheranno nell'arco temporale del triennio stesso.

<sup>40</sup> Tali risorse saranno prioritariamente destinate anche a soddisfare il fabbisogno che potrà verificarsi nel caso e per tutto il periodo di assenza temporanea dal servizio di personale a tempo indeterminato per aspettative, congedi e per assunzione di diverso incarico, sia interno che esterno, con diritto alla conservazione del posto, allo scopo utilizzando, le graduatorie concorsuali per la copertura di posti di pari categoria e profilo, ove disponibili.

<sup>41</sup> Si veda D.L. 9 giugno 2021 n.80, coordinato con la L. 6 agosto 2021 n. 113. Si veda comma 562 della L. n. 234 del 30/12/2021.

<sup>42</sup> Si vedano art. 15 comma 4 del D.L. 77/2021, D.L. 80/21 coordinato con la Legge 6 agosto 2021 n. 113. Previa verifica di ammissibilità delle spese, relative al reclutamento di personale con contratto a tempo determinato, come da Circolare n. 4 del MEF Dipartimento Della Ragioneria Generale Dello Stato Servizio Centrale PNRR Ufficio II - prot. n. 8432 del 18/01/2022; D.L. n. 228/221 nel testo di conversione in Legge di conversione 25 febbraio 2022, n. 15 per le integrazioni all'art. 1, comma 15, del D.L. 9/6/2021, n. 80, convertito dalla L. 6 agosto 2021, n. 113. I contratti di lavoro a tempo determinato e i contratti di collaborazione di cui all'art. 1 del D.L. 80/2021 possono essere stipulati per un periodo complessivo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza e comunque non eccedente il 31 dicembre 2026. Tali contratti indicano, a pena di nullità, il progetto del PNRR al quale è riferita la prestazione lavorativa e possono essere rinnovati o prorogati, anche per una durata diversa da quella iniziale, per non più di una volta. Il mancato conseguimento dei traguardi e degli obiettivi, intermedi e finali, previsti dal progetto costituisce giusta causa di recesso dell'amministrazione dal contratto ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile. Art. 57 comma 3-septies del D.L. n. 104/2020 convertito in L. 13 ottobre 2020, n. 126. Per le assunzioni del personale per l'attuazione del PNRR non si applicano gli articoli 34, comma 6, e 34-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

**11) Autorizza la 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 e a provvedervi nei limiti di sostenibilità del valore soglia, del bilancio, di spesa e delle norme sul pubblico impiego ovvero:

- a) all'inoltro del presente provvedimento alla PCM Dip. F.P. attraverso il sistema informativo<sup>43</sup> del MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- b) alla pubblicazione sul sito web della Città metropolitana di Bologna;
- c) all'individuazione delle specifiche procedure di reclutamento maggiormente efficaci per il conseguimento degli obiettivi attesi; al prioritario utilizzo delle graduatorie vigenti di procedure selettive pubbliche per personale dipendente o dirigente, proprie o di altri enti, previo adempimento delle comunicazioni obbligatorie di legge<sup>44</sup> e nel rispetto dei vincoli e dell'equilibrio di bilancio, a presidio dei principi di razionalizzazione, prudenza e sostenibilità della spesa;
- d) all'eventuale attivazione di procedure di mobilità volontaria<sup>45</sup>, interscambio o compensazione e sostituzione di personale dipendente, mediante trasferimento volontario<sup>46</sup>, comunque, nel rispetto dei limiti vigenti in materia<sup>47</sup>;
- e) all'attivazione delle procedure di reclutamento mediante scorrimento da graduatoria e di procedure selettive pubbliche, per la sostituzione di cessazioni impreviste, previo monitoraggio del rispetto dei vincoli e dell'equilibrio di bilancio nel rispetto dei principi di prudenza e sostenibilità della spesa.

Dà atto che i riflessi diretti sulla situazione economica dell'Ente derivanti dalle assunzioni previste dal presente atto sono già stati valutati e previsti nel bilancio pluriennale 2022/2024 e sono contenuti negli stanziamenti di spesa dei rispettivi esercizi, così come indicato al punto 5) del dispositivo, nei limiti di spesa fissati dalla normativa, così come indicato al punto 3) del dispositivo. Nell'allegato 3 *Relazione tecnico-illustrativa in merito ai vincoli di spesa e alla sostenibilità finanziaria del PTFP 2022-2024* sono riportate tutte le considerazioni a supporto.

---

<sup>43</sup>Art. 6 ter comma 5 D.LGS. n. 165/2001.

<sup>44</sup> Art. 34 bis del DLGS. n. 165/01.

<sup>45</sup> Art. 3 comma 8 della L. n. 59/2019 che lascia all'ente la valutazione circa il ricorso alla mobilità volontaria o meno.

<sup>46</sup> Vedi Art. 30, comma 2, D.LGS. 165/2001 e l'art. 16, comma 1 ter, del D.L. n. 113/2016 (convertito in L. 07.08.2016 n. 160).

<sup>47</sup> Per le Città metropolitane e le Province si fa riferimento al Decreto interministeriale attuativo delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 1-bis, del D.L. n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019, che individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per le province e città metropolitane che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

## **Motivazione:**

La programmazione triennale del fabbisogno di personale spetta agli organi di vertice compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio<sup>48</sup> e con quanto previsto dal sistema contabile<sup>49</sup>, con la precisazione<sup>50</sup> che non riveste carattere vincolante, se non limitatamente alle disposizioni che discendono direttamente dal dettato legislativo<sup>51</sup>.

La continua modifica dello specifico quadro normativo e finanziario in cui operare, il recente decreto interministeriale di definizione del nuovo regime assunzionale<sup>52</sup> per le Città metropolitane e il contesto socio-economico impongono di fronteggiare condizioni eccezionali con prudenza e cautela, pur garantendo il necessario sviluppo dell'ente, in coerenza con le indicazioni del nuovo mandato amministrativo.

L'individuazione del Piano dei fabbisogni triennale 2022/24, evidenzia l'attività di analisi "quantitativa" e "qualitativa", riferita a tipologie di professioni e competenze aderenti alle esigenze di efficacia ed efficienza, nello scenario evidenziato. In questo contesto, il concetto di "dotazione organica", costituita dal personale in servizio e da quello di cui si prevede l'assunzione nel Piano triennale, si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima, che non può essere valicato e che deve rispettare i tetti previsti dalla normativa vigente<sup>53</sup>.

Il nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionale<sup>54</sup> per le Città metropolitane prevede il superamento del turn-over e l'introduzione del criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, a differenza del sistema previgente in materia di turn-over, non porta alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa.

Si dà atto che la Città metropolitana di Bologna è collocata, ai sensi dell'art. 4 comma 2 del citato decreto, nella fascia di cui al comma 2 lettera b) per le quali il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 14,2%.

Ritenuto pertanto di dichiarare rispettata la sostenibilità finanziaria della spesa di personale, come richiesto dalla normativa vigente richiamata in premessa.

Si dà altresì atto:

---

<sup>48</sup> Art. 39 L. 27.12.1997 n. 449; Art. 6 DLGS. n. 165/01; art. 1 co 557 quater L. n. 296/06.

<sup>49</sup> D.LGS. n. 118/2011, D.P.C.M. 28 dicembre 2011; DLGS. n. 126/2014. Art. 6 del DL n.80/21 convertito con modifiche in L. n. 113/21 il Piano integrato di attività e organizzazione, è adottato nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo n. 150/2009 e della legge n. 190/2012. Si veda in particolare l'art. 6 comma 2 lett. c) del DL 80/2021 stesso.

<sup>50</sup> Artt. 6 e 6-ter, del D.LGS. n. 165/2001; Decreto del Ministero della FP 8 maggio 2018.

<sup>51</sup> Art. 35, comma 4, e art.6, commi 1° e 4°-bis, del DLGS. n. 165/2001; art. 39, 1° comma, della L. n. 449/1997; artt. 89, 5° comma, e 91 del DLgs n. 267/2000; DLgs n. 75/2017.

<sup>52</sup> Con decorrenza dall'1/1/2022 entra in vigore il Decreto che individua i parametri di virtuosità e un unico limite nel rispetto della virtuosità degli indicatori di bilancio, come elementi di sostenibilità finanziaria.

<sup>53</sup> Atteso che il limite di spesa potenziale massima della rideterminazione del valore finanziario della dotazione organica, come fissato nelle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, è costituito dalla dotazione organica del personale in servizio al netto dei dipendenti che cessano dal servizio ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale.

<sup>54</sup> Si veda il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33 comma 1 bis.

1. che fino al 31/12/2024 è superato l'obbligo di esperimento delle procedure di mobilità volontaria<sup>55</sup> propedeutiche all'indizione di procedure concorsuali pubbliche<sup>56</sup> per la copertura dei posti vacanti<sup>57</sup>;
2. che per il triennio 2020/2022 non più del 30% dei posti previsti come nuove assunzioni per ciascuna categoria<sup>58</sup> possono essere destinati ai concorsi riservati al personale dipendente in servizio a tempo indeterminato;
3. che è autorizzata la mobilità volontaria<sup>59</sup> a copertura di posti che si rendessero vacanti, per cessazioni improvvise o per motivata mobilità in uscita, solo se compatibili con il rispetto dei valori soglia indicati dal citato Decreto Interministeriale.
4. che è definito<sup>60</sup>:
  - a) in stretta coerenza con le disponibilità finanziarie e la sostenibilità di bilancio, nell'ottimizzazione ed efficientamento delle risorse disponibili, per l'esercizio delle funzioni proprie, funzioni regionali conferite<sup>61</sup>, anche nelle forme di convenzione, collaborazione e cooperazione, mediante protocolli di intesa e accordi<sup>62</sup>, come previsti dallo Statuto della Città metropolitana, dalle linee di mandato e dal piano della performance 2022/2024<sup>63</sup>;
  - b) al fine di presidiare e gestire in modo adeguato, continuativo e stabile, ma flessibile e razionale, la dinamica programmazione funzionale delle risorse di natura statale, europea e derivanti dal PNRR, *Allegato 2) "Finanziamenti esterni"*;
  - c) nel rispetto del principio di razionalizzazione della spesa complessiva, per gli inevitabili continui e progressivi adeguamenti delle risorse allo sviluppo delle funzioni ed al continuo significativo turn over di personale preposto alle funzioni fondamentali, per assicurare un puntuale ed efficiente presidio tecnico-amministrativo-contabile delle risorse finanziarie, anche di natura esterna al bilancio dell'ente.

Si dà atto:

1. del rispetto del limite<sup>64</sup> di spesa complessiva; i dati calcolati in sede di bilancio 2022/2024 tengono conto anche delle nuove assunzioni finanziate sull'annualità in corso e delle

---

<sup>55</sup> Di cui all'art.30 comma 2 bis del D.LGS. 165/2001.

<sup>56</sup> Art. 3 comma 8 della L. n. 56/2019. Fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del D.Lgs. n. 165/2001

<sup>57</sup> Si veda art.3 comma 8 L. 56 /2019;

<sup>58</sup> Si veda articolo 22, comma 15, D.LGS. 75/2017. Per il triennio 2020/2022 la percentuale dal 20% aumenta al 30% dei posti previsti come nuove assunzioni per ciascuna categoria, fermo il possesso del titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno.

<sup>59</sup> Art. 30 TUPI. La Ragioneria generale dello Stato, con il parere n. 39639/2021, ha chiarito che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario.

<sup>60</sup> Artt. 89 e 91 del TUEL n. 267/2000 e art.6 del D.LGS. n. 165/2001 e s.m.i.

<sup>61</sup> Si vedano L. n.56/2014 e L. Regione Emilia-Romagna n.13/2015.

<sup>62</sup> Artt. 23 bis co.7 D.LGS. n. 165/2001; art. 30 D.LGS. n. 267/00; art. 14 CCNL 22/1/2004; art. 15 L. n. 241/90.

<sup>63</sup> Vedi artt. 19 e seguenti. Si veda Atto del Sindaco n. 11 del 26/01/2022, avente ad oggetto l'Approvazione del Piano delle Performance Anno 2022 e allegato Piano delle Azioni Positive.

<sup>64</sup> Di cui all'art. 1, comma 557-quater legge n. 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5bis, del DL n. 90/2014 convertito in L. n. 114/2014.

- cessazioni al momento note. Inoltre, al fine di rendere omogenea la comparazione delle spese, la media del triennio 2011-2013 è stata quindi ridotta del 30%: non emergono criticità anche in merito al rispetto di tale tetto “teorico” di spesa;
2. che proseguirà l’attuazione del Piano dei fabbisogni 2021/2023, per la parte non ancora realizzata e in corso di conclusione, anche per professionalità, competenze e conoscenze richieste, coerenti con il Piano della performance e con gli obiettivi strategici dell’Ente;
  3. è possibile procedere ad assunzioni di personale, in attuazione del piano triennale dei fabbisogni, scorrendo le proprie graduatorie concorsuali o quelle di altri enti, valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, ma anche su posti istituiti o trasformati successivamente all’indizione del concorso<sup>65</sup> della stessa categoria di inquadramento, per profili professionali analoghi o assimilati.

Il presente PTFP 2022/2024 è definito<sup>66</sup> nell’ottimizzazione ed efficientamento delle risorse disponibili, per l’esercizio delle funzioni proprie, delle funzioni regionali conferite<sup>67</sup>, anche nelle forme di convenzione, collaborazione e cooperazione, mediante protocolli di intesa e accordi<sup>68</sup>, come previsti dallo Statuto della Città metropolitana<sup>69</sup>, dalle linee di mandato e dal piano della performance 2022/2024.

Si dà atto che, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e conseguire un’economica gestione delle risorse, assicurando l’ingresso di personale già professionalizzato e competente, previo consenso dei lavoratori interessati, è possibile assegnare o acquisire temporaneamente<sup>70</sup> personale ad altri enti oppure da altri enti, per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d’obbligo, mediante assegnazione temporanea o comando<sup>71</sup> anche parziale oppure convenzione<sup>72</sup> con l’ente di appartenenza o destinazione.

La collaborazione istituzionale, perfezionata nella convenzione<sup>73</sup> sottoscritta con la Regione Emilia-Romagna e le Province, è tesa ad assicurare lo svolgimento ottimale delle funzioni esercitate e conferite<sup>74</sup> e attività connesse, a non pregiudicare la continuità amministrativa, per la conservazione dei livelli di dimensionamento del personale espressamente assegnato in distacco, così come risulta al 31/12/2018, anche mediante avvalimento del personale nel solo anno 2022.

Si dà atto che la Regione Emilia-Romagna si è impegnata a:

---

<sup>65</sup> Si veda L. n. 8/2020 di conversione del DLn. 162/2019 con particolare riferimento all’art. 17, comma 1- bis.

<sup>66</sup> Artt. 89 e 91 del TUEL n. 267/2000 e art.6 del DLGS. n. 165/2001 e s.m.i.

<sup>67</sup> Si vedano L. n.56/2014; L. Regione Emilia-Romagna n.13/2015 e Statuto dell’ente che ne puntualizza la natura.

<sup>68</sup> Artt. 23 bis co.7 DLGS. n. 165/2001; art. 30 DLGS. n. 267/00; art. 14 CCNL 22/1/2004; art. 15 L. n. 241/90.

<sup>69</sup> Vedi artt. 19 e seguenti.

<sup>70</sup> Si veda art.1 co. 124 della L. n.145 del 30/12/2018; articolo 14 del CCNL del 22 gennaio 2004.

<sup>71</sup> Si vedano art. 56 del DPR n. 5/1957; art. 30 co. 2 sexies del DLGS. n. 165/2001; previo assenso del dipendente diretto interessato.

<sup>72</sup> Art. 14 del CCNL Comparto Regioni autonomie locali 22/1/2004; art. 30 del TUEL; art. 15 L. n. 241/90 e art. 30 del TUEL.

<sup>73</sup> Atto sindacale n. 363 del 27/12/2021 di autorizzazione alla sottoscrizione.

<sup>74</sup> Ai sensi dell’art. 26 L.r. n. 24/2018; art.16 comma 3 della l.r. n. 8/1994 e dell’art. 40 della l.r. n. 13/2015; artt. 46, 47 e 51 della l.r. 13/2015 e dell’art. 3 della L.R. 4/2016.

- a. concedere il nulla osta incondizionato ai dipendenti regionali che, su base volontaria, chiederanno di essere collocati in posizione di comando o faranno richiesta di mobilità volontaria entro il 31/12/2022 presso gli organici delle province e della Città metropolitana per ricoprire posizioni in organico funzionali all'esercizio di funzioni conferite;
- b. concedere a ogni ente l'accesso alle proprie graduatorie in corso di validità al fine di incentivare l'impiego a tempo indeterminato;
- c. garantire il trasferimento alla Regione delle relative unità di personale assunto da ogni ente, in caso di revoca di funzioni conferite alle Province e alla Città metropolitana<sup>75</sup>.
- d. riconoscere annualmente un finanziamento per l'organizzazione e gestione delle funzioni conferite, nei limiti dell'organico funzionale dell'esercizio 2018;
- e. riconoscere dall'anno 2022 un contributo finanziario annuo pari a euro 50.000 finalizzato a sostenere la gestione delle funzioni di Destinazione Turistica;
- f. cedere quote finanziarie della propria dotazione organica, a fronte di richiesta scritta di ciascuno degli enti sottoscrittori, anche in forma disgiunta, in modo equivalente al costo tabellare di primo inquadramento del personale distaccato al 31/12/2018 con aumento del tetto di spesa della propria dotazione organica di un importo pari al costo tabellare contrattuale base delle posizioni distaccate.

Consolidando l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse necessarie allo svolgimento delle funzioni<sup>76</sup> e degli obiettivi di performance collettiva e individuale<sup>77</sup>, il presente fabbisogno viene approvato:

- con l'obiettivo di adeguare nel medio termine il contesto organizzativo, in coerenza con le nuove esigenze organizzative, istituzionali e funzionali emerse, per la progettazione connessa al PNRR<sup>78</sup>, nel rispetto dell'evoluzione del quadro vincolistico dei tetti alla spesa di personale e di bilancio<sup>79</sup>;
- in coerenza con il P.E.G. 2022/2024 e il relativo Piano della performance, in armonia con gli obiettivi generali dell'ente e gestionali ivi contenuti e di erogazione di migliori servizi alla collettività e al territorio metropolitano, nell'attuale complesso contesto funzionale;
- con l'introduzione delle nuove specifiche professionalità derivanti dalla peculiarità dell'ente, dal quadro normativo in continua evoluzione, nonché da quello funzionale, organizzativo e contrattuale di riferimento;

Si dà atto che si procederà, previa verifica del rispetto di tutti i limiti e vincoli previsti dalla normativa

---

<sup>75</sup> In applicazione dell'art. 31 del D.lgs. n. 165/2001.

<sup>76</sup> Funzioni fondamentali assegnate dall'evoluzione legislativa di cui alla L. n.56/2014 e alla Legge della Regione Emilia Romagna n. 13/2015.

<sup>77</sup> D.LGS. n. 150/2009; D.LGS. n. 74/2017 e D.LGS. n. 75/2017; si veda Atto sindacale n.264/2020 "Sistema per la misurazione e la valutazione della performance: aggiornamento anno 2021."

<sup>78</sup> D.L. n.152/2021.

<sup>79</sup> La Circolare RGS n. 4/2022 specifica che le spese potranno avere ad oggetto esclusivamente nuove assunzioni, non potendosi procedere al finanziamento di spese relative al personale già incluso negli organici delle amministrazioni. Inoltre, la stessa Circolare individua le percentuali massime che le spese di personale potranno raggiungere per ogni singola progettualità, nonché gli importi massimi in termini di valore assoluto,

vigente in materia di assunzioni<sup>80</sup>, di spese del personale<sup>81</sup> per le specifiche figure professionali necessarie in ogni Settore e Area<sup>82</sup> con rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato<sup>83</sup>, anche mediante 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 come evidenziate nei documenti di programmazione pluriennale dell'ente e nel piano della performance.

Si dà atto, altresì:

- per il periodo 2022-2024, le province e le città metropolitane possono utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022 se più favorevoli rispetto alle facoltà assunzionali connesse agli incrementi percentuali<sup>84</sup>;
- della comunicazione <sup>85</sup> inviata all'Agenzia Regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna per la definizione delle modalità di copertura della quota riservata al personale appartenente alle categorie protette<sup>86</sup>, nelle more della convenzione che sarà approvata nel corso dell'anno 2022;
- che nelle procedure concorsuali pubbliche sarà prevista la riserva ai disabili, al fine di procedere all'auspicata copertura dei posti previsti dalla convenzione stessa, per la copertura della quota d'obbligo dedicata alle persone con disabilità;
- che si avvierà d'ufficio l'eventuale ricerca di autorizzazione allo scorrimento di graduatorie concorsuali approvate da altri enti, prioritariamente con la Regione Emilia-Romagna ed il Comune di Bologna<sup>87</sup>, qualora funzionale all'assunzione di professionalità ricercate, anche da assegnare a copertura della quota d'obbligo riservata alle persone con disabilità.

Il presente PTFP<sup>88</sup>, elaborato in attuazione del nuovo decreto interministeriale destinato alle province e città metropolitane con decorrenza dal 1° gennaio 2022 e nel rispetto della spesa di personale, nelle more della verifica da parte della nuova Amministrazione in merito all'assetto organizzativo interno e dell'attivazione di eventuali nuove procedure selettive, ottimizza l'impiego delle risorse necessarie allo svolgimento delle funzioni istituzionali<sup>89</sup>, persegue obiettivi di performance collettiva e

---

<sup>80</sup> Art. 91 TUEL; Artt. 6 comma 2, 3 e 6; 6 ter comma 5; 33, 34 e 34bis e art. 35 co. 4 del DLGS. n. 165/2001; art. 39 della L. n. 449/1997; art. 10 co. 5 del DLGS. n. 150/2009; art. 48 co. 1 DLGS. 198/2006; Decreto interministeriale del 11/1/22.

<sup>81</sup> Art. 1 co. 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater dell'art.1 della L. n. 296/2006; artt. 2 co. 3 D.L. n. 101/2013 conv. L. n. 125/2013; art. 9 co. 28 del DL n. 78/2010 convertito in L. n. 122/2010.

<sup>82</sup> Per risorse umane e specifiche professionalità necessarie art. 16 c. 1, lett. A bis) e art. 17 del DLGS. n. 165/01.

<sup>83</sup> Tali assunzioni trovano luogo nell'ente, al momento, per le seguenti fattispecie: esigenze sostitutive dell'organico, imprevedibili ed eccezionali oppure per la realizzazione di progetti finanziati con fondi UE e da PNRR; risorse statali; regionali o da privati; art. 90 DLGS. n. 267/2000.

<sup>84</sup> Fermo restando i limiti di cui all'articolo 4, commi 1 e 2, di ciascuna fascia demografica del DM citato e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

<sup>85</sup> Vedi art. 11 L. n. 68/1999; D.P.C.M. 13.1.2000; PCM Direttiva n. 1/2019; Vedi Prot. n.19439 del 01/04/2021 di intesa per l'inserimento lavorativo delle persone disabili.

<sup>86</sup> Art. 35 c. 2 del DLGS. n. 165/01; art. 7 c. 6 DL. n. 101/13; Artt.3 e 4 L. n. 68/1999; P.C.M. Conferenza unificata nr. 184/cv del 21/12/2017.

<sup>87</sup> Si veda Atto sindacale n.105 del 28/4/2021.

<sup>88</sup> Art. 19 del Regolamento di Organizzazione vigente.

<sup>89</sup> Funzioni fondamentali assegnate dall'evoluzione legislativa di cui alla L. n.56/2014 e alla Legge R.E-R n. 13/2015.

individuale<sup>90</sup> e si attua:

- 1) nel rispetto delle disposizioni limitative in materia di:
  - spese di personale<sup>91</sup> con riferimento al valore medio<sup>92</sup> del triennio 2011/2013 pari a € 31.792.054,66 e di contenimento nel limite pari al 100% della spesa per lavoro flessibile<sup>93</sup> sostenuta nell'anno 2009 pari a € 1.496.378,17;
  - inadempimento alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati<sup>94</sup>;
  - conclusione di accordi, convenzioni e protocolli di intesa e collaborazioni con enti e amministrazioni pubbliche, finalizzati alla razionalizzazione e concentrazione dell'esercizio delle funzioni istituzionali, la realizzazione di specifici progetti e lo scorrimento di graduatorie concorsuali previa convenzione, a concorsi unici<sup>95</sup> oppure, ove possibile, a scorrimento di graduatorie di altre P.A. in grado di soddisfare i requisiti richiesti, nel rispetto dell'ordine di collocazione dei candidati ancora disponibili<sup>96</sup>;
- 2) nel rispetto dei limiti anche di budget 2022/2024, al fine di perseguire gli obiettivi di performance organizzativa espressamente individuati negli strumenti di programmazione<sup>97</sup>, attraverso professionalità adeguate alla specificità ed alla missione dell'ente mediante<sup>98</sup>:
  - assunzioni di personale dipendente a tempo indeterminato<sup>99</sup>;
  - assunzioni a tempo determinato<sup>100</sup>, ivi comprese le diverse forme di lavoro flessibile, effettuate per “comprovate” e imprescindibili esigenze di carattere esclusivamente

---

<sup>90</sup> D.LGS. n. 150/2009; DLGS. n. 74/2017 e DLGS. n. 75/2017; si veda Atto sindacale n.264/2020.

<sup>91</sup> 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 L. n. 296/2006; la spesa derivante dall'attuazione del suddetto Piano dei Fabbisogni trova copertura finanziaria nel Bilancio di previsione 2022/2024 ed è coerente con la programmazione finanziaria contenuta nel DUP 2022/2024.

<sup>92</sup> Circolare RGS nr. 5/2016; ai sensi dell'art. 1, co. 557-quater, della legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014 convertito in L. n. 114/2014.

<sup>93</sup> Art. 9 co. 28 D.L. n. 78/2010 conv. in L. n. 122/2010 come modificato dal D.L. n. 113/2016 convertito in L. n. 160/2016; art. 1, comma 557 bis della L. n. 296/2006.

<sup>94</sup> Art. 27, co. 2, lett. c), del D.L. n. 66/2014, convertito nella L. n. 89/2014, di integrazione dell'art. 9, co. 3-bis, del D.L. n. 185/2008; Art. 19 co. 10 del DLGS. n. 165/2001. Divieto di assunzione fino al permanere dell'inadempimento: la pubblica amministrazione che risulti inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale.

<sup>95</sup> Art. 3 bis del DL 80/2021 convertito in L. n. 113/2021, per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione di personale per qualsiasi livello e profilo professionale, anche di livello dirigenziale, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, anche in assenza di fabbisogni di personale attuali, in modo da consentire il successivo utilizzo dei predetti elenchi, all'atto della formalizzazione dei fabbisogni di personale, in caso di assenza di graduatorie in corso di validità (che quindi rimangono prioritarie) per le medesime posizioni.

<sup>96</sup> Ai sensi dell'art. 3, comma 61, L. n. 350/2003.

<sup>97</sup> Si veda DLGS. n. 118/2011; Vedi Atti del Sindaco metropolitano n. 10 del 26/01/2022 avente ad oggetto l'Approvazione del Piano Esecutivo di gestione per il triennio 2022-2024 e n. 11 del 26/01/2022 avente ad oggetto l'Approvazione del Piano delle Performance Anno 2022 e allegato Piano delle Azioni Positive; determinazione dirigenziale n. 1034/2021 di integrazione e nomina del C.U.G. per il quadriennio 2019/2023.

<sup>98</sup> Anche mediante scorrimento di graduatorie vigenti proprie o di altri enti, in ottemperanza all'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della L. n. 350/2003; art. 1, comma 147, della L. 160/2019 quale strumento per la copertura di posti vacanti a tempo indeterminato o assunzioni a termine.

<sup>99</sup> Vedasi DPR n. 487/1994; Art. 35 co. 1 lett. b) del DLGS. n. 165/2001; art. 16 L. n. 56/1987. L'art. 1, co. 149, della legge di bilancio 2020 ha modificato l'art. 35, comma 5-ter del DLGS. 165/2001; artt. 3; 11 e 18 della L. 68/1999; art. 1 L. n. 407/1998.

<sup>100</sup> Artt. 35 e 36 del DLGS. n. 165/2001; art. 23 del DLGS. n. 81/2015; nel rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 9 co. 28 del DL n.78/2010 convertito in L. n. 122/2010; art. 50 del CCNL 2016/2018 e art. 6 del DLGS. n. 165/2001; art. 3 co. 61 della L. n. 350/2003. Artt. da 19 a 29 del DLGS. n. 81/2015; Titolo V del CCNL Funzioni Locali 2016/2018.

temporaneo o eccezionale<sup>101</sup>, nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento<sup>102</sup> e finalizzate alla sostituzione di personale a tempo indeterminato assente per congedo e, in misura prevalente, assegnati alla realizzazione di progetti finanziati<sup>103</sup> con fondi PNRR<sup>104</sup>, dell'Unione Europea, dello Stato e della Regione, mediante specifiche procedure selettive e anche, qualora il profilo professionale lo consenta, mediante scorrimento di graduatorie vigenti per assunzioni a tempo indeterminato o con contratto formazione lavoro<sup>105</sup>;

- selezioni di mobilità<sup>106</sup> esterna volontaria, con interscambio e interna;
- distacchi, assegnazioni e comandi temporanei<sup>107</sup> e parziali;
- procedure selettive interamente riservate al personale dipendente interno in possesso dei requisiti previsti per l'accesso al posto dall'esterno<sup>108</sup>;
- concorsi pubblici con riserva alle categorie protette<sup>109</sup> e con riserva al personale interno<sup>110</sup>;
- progressioni economiche orizzontali<sup>111</sup>;
- incarichi di studio, ricerca e consulenza<sup>112</sup>;
- somministrazione di lavoro<sup>113</sup>
- incarichi di collaborazione per il supporto ai procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR<sup>114</sup>.

Si dà atto che la Città metropolitana di Bologna:

1. non versa in situazioni di deficiarietà strutturale<sup>115</sup> e di dissesto;
2. ha adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità<sup>116</sup>;
3. ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per le Città metropolitane<sup>117</sup>;

---

<sup>101</sup> A termini dell'art. 36 del DLGS. n.165/2001, come modificato dall'art.9 del DLGS. n. 75/2017; art. 19 del DLGS. n. 81/2015.

<sup>102</sup> Stabilite dall'art. 35 del DLGS. n. 165/2001; che non superano numericamente il 20% del personale in servizio a tempo indeterminato Art. 23 comma 1 del DLGS.15 giugno 2015, n. 81.

<sup>103</sup> Previo accertamento di entrata delle risorse finanziate dai progetti europei, da risorse statali o regionali e contabilizzazione a bilancio.

<sup>104</sup> Imputati alle risorse del PNRR e rendicontabili alla UE, nei limiti degli importi specifici previsti dalle corrispondenti voci del quadro economico, calcolati sulla base di quanto indicato nella circolare MEF – RGS prot 8432/2022.

<sup>105</sup> Come da Circolare MEF – Ragioneria Generale dello Stato Della Ragioneria Generale Dello Stato Servizio Centrale Pnrr Ufficio II - prot. n. 8432 del 18/01/2022.

<sup>106</sup> Vedi art. 34 bis e art. 30 DLGS. nr. 165/01; art. 1 co. 47 della L. n. 311/2004; art. 14, co.7 del DL n. 95/2012 convertito in L. n. 135/2012; DL 80/2021.

<sup>107</sup> Di cui al comma 2-sexies dell'art. 30 del DLGS. 30 marzo 2001 n. 165.

<sup>108</sup> Art. 22, co. 15, del DLGS. 75/2017 misura temporanea prevista al fine di valorizzare le professionalità interne nel limite del 20 per cento di quelli previsti nel PTFP come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria, norma prorogata al 31.12.2022 con l'art. 1, co. 1-ter, del dl 162/2019 convertito in L. n. 8/2020; art. 5 del vigente Regolamento ordinamento uffici e servizi. Ai sensi dell'art. 5 del CCNL 31/3/1999, dell'art. 9 del CCNL 11/4/2008 e dell'art.23 co.1 e 2 del DLGS. n. 150/2009; art. 16 del CCNL 21/05/2018.

<sup>109</sup> Di cui alla L. n. 68/99 e in subordine riservati ai volontari in ferma breve e ferma prefissata delle forze armate (DLGS. n. 66/2010).

<sup>110</sup> Si veda art.52 co. 1 bis del DLGS. n. 165/2001.

<sup>111</sup> Art. 16 CCNL 2016/2018; art. 23, co. 2, del DLGS. n.150/2009; articoli 5, co. 2 e 16 co. 2 del CCNL 31 marzo 1999.

<sup>112</sup> Si veda art. 46 del DL n. 112/2008 convertito in L.n. 133/2008; art. 14 del DL n. 66/2014 convertito dalla L.n. 89/2014.

<sup>113</sup> Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (Capo IV).

<sup>114</sup> Artt. 1, commi da 5 a 9 e art. 9 del D.L. 80/2021.

<sup>115</sup> Artt. 242 e 243 del D.LGS. n. 267/2000.

<sup>116</sup> Articolo 48 D.LGS. n. 198/2006; artt. 7 e 57 del D.LGS. n. 165/2001 – Atto sindacale n. 11 del 26/01/2022 avente ad oggetto l'Approvazione del Piano delle Performance Anno 2022 e allegato Piano delle Azioni Positive determinazione dirigenziale n. 1034/2021 di composizione e nomina del C.U.G. per il quadriennio 2019/2023.

<sup>117</sup> Stabilito dall'art. 1 co. 557 e seguenti della L. n. 296/2006, come modificato con D.L. n. 90/2014 convertito dalla L. n. 114/2014 e dall'art. 1 comma 421, della L. n. 190/2014.

4. ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale<sup>118</sup> e non ha dichiarato nell'ultimo anno eccedenze di personale né ha collocato in disponibilità i propri dipendenti e non si rilevano situazioni di eccedenza o soprannumero di personale<sup>119</sup>;
5. rispetta i parametri di spesa di cui al comma 557 e ss., art. 1 della legge 296/2006<sup>120</sup>;
6. rispetta i valori soglia Decreto ministeriale 11 gennaio 2022, concernente la determinazione della capacità assunzionale delle Città metropolitane e attuativo della previsione contenuta nell'art. 33, comma 1-bis, del D.L. n. 34/2019;
7. ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti<sup>121</sup>;
8. ha certificato il credito nei confronti delle PA<sup>122</sup>;
9. ha approvato il Bilancio 2022/2024<sup>123</sup> e il PEG triennio 2022/2024, il piano della performance 2022/2024<sup>124</sup> e il Documento Unico di Programmazione 2022/2024, sezione strategica e sezione operativa che, nella Sezione Operativa, definisce le linee di indirizzo per il triennio 2022/2024<sup>125</sup> 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<sup>126</sup> la disciplina relativa all'organizzazione degli uffici e la programmazione dei fabbisogni<sup>127</sup>;
11. ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato così come risulta nei rispettivi atti<sup>128</sup>;
12. rispetta i vincoli<sup>129</sup> indicati dalla normativa vigente e puntualmente definiti nel DUP 2022/2024 che risultano previsti nel limite massimo di spesa definito nel Bilancio di competenza per il conferimento<sup>130</sup> di incarichi individuali, con contratti di lavoro a esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, come previsto da apposito allegato al Bilancio di Previsione;

---

<sup>118</sup> Si veda Atto sindacale nr. 331 del 14/12/2021 "Ricognizione annuale delle eccedenze di personale dipendente - Anno 2021" e l'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del d.lgs. 165/2001.

<sup>119</sup> Ai sensi dell'art. 33, commi 1 e 2 del D.LGS. n. 165/2001.

<sup>120</sup> Art. 1, c. 557 e 557 quater, L. n. 296/2006.

<sup>121</sup> Art. 27, 2° co. del D.L. n. 66/2014; Art. 9 c. 3 bis D.L. 185/08 gestita attraverso la piattaforma elettronica richiesta dall'art. 27, 2° comma, D.L. n. 66/2014 convertito con L. n. 89/2014.

<sup>122</sup> Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.

<sup>123</sup> Vedi nota 3.

<sup>124</sup> Art. 10 co. 5 del D.LGS. n. 150/2009; art. 169, comma 3-bis, TUEL; Bilancio di Previsione per gli esercizi 2022/24 (deliberazione del Consiglio metropolitano nr. 2 del 26/1/2022), il Rendiconto di gestione 2020 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 14 del 28/04/2021), il Bilancio consolidato 2020 (deliberazione del Consiglio metropolitano n. 38 del 29/09/2021) nonché rispettati i termini nell'invio delle relative informazioni alla banca dati delle pubbliche amministrazioni – BDAP (le relative note di ricevuta sono agli atti del Settore Programmazione e gestione risorse) come richiesto dall'art. 9, comma 1 quinquies, D.L. n. 113/2016, convertito con L. n. 160/2016. Vedi anche Atti del Sindaco metropolitano n. 10 del 26/01/2022 avente ad oggetto l'Approvazione del Piano Esecutivo di gestione per il triennio 2022-2024 e n. 11 del 26/01/2022 avente ad oggetto l'Approvazione del Piano delle Performance Anno 2022 e allegato Piano delle Azioni Positive.

<sup>125</sup> Vedi Delibera del Consiglio metropolitano n. 1 del 26/01/2022 di approvazione della Nota di aggiornamento del Documento unico di programmazione (DUP) triennio 2022-2024.

<sup>126</sup> Modifiche introdotte dal D.lgs. n. 75/2017.

<sup>127</sup> Art. 4 del D.LGS. n. 75/2017.

<sup>128</sup> Vedi nota 125.

<sup>129</sup> Art. 46 del D.L. n. 112/2008 come modificato dalla L. n. 133/2008.

<sup>130</sup> Artt. 7 e 36 del D.LGS. n. 165/2001.

13. nelle more dell'adozione del PIAO<sup>131</sup>, ha approvato il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)<sup>132</sup>, impostato in coerenza con il Piano della performance, il Piano dettagliato degli obiettivi è inserito organicamente nel PEG<sup>133</sup>, in cui sono individuate altresì le attività che si prestano a essere svolte con la formula del lavoro agile<sup>134</sup>;
14. assicura il rispetto di valori orientati alla parità e alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie ed etiche<sup>135</sup>, promuovendo la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni dirigenziali o organizzative apicali.

Rispetta i seguenti principi<sup>136</sup>:

- costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui agli articoli 90 e 110 comma 2 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;
- le limitazioni<sup>137</sup> in materia di assunzioni per il lavoro flessibile<sup>138</sup> non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale<sup>139</sup>;
- la spesa per le assunzioni a tempo determinato con progetto di Formazione e Lavoro<sup>140</sup> rientra nei tetti di spesa per lavoro flessibile;
- la verifica del rispetto della spesa di personale in valore assoluto<sup>141</sup> è effettuata secondo le regole utilizzate tanto per la definizione dell'aggregato di spesa, quanto delle possibili deduzioni, quanto, ancora, nella comparazione con la media del triennio, tetto invalicabile computato, com'è noto, sugli anni 2011-2012-2013;
- in caso di mancato rispetto del pareggio di bilancio nell'esercizio precedente è fatto divieto 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

---

<sup>131</sup> Art. 6 del d.l. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, che introduce, al comma 1, il "Piano integrato di attività e organizzazione" (Piao) quale "misura di semplificazione rivolta alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

<sup>132</sup> Art. 263 del D.L. n. 34/2020, successivamente modificato dall'art. 31, comma 1-bis, del D.L. 16 luglio 2020, n. 76, conv. con modif. dalla l. 11 settembre 2020, n. 120. Si veda Atto sindacale n. 92/2021 di approvazione del POLA 2021/2023. Con l'articolo 6 del d.l. 80/2021 è stato introdotto il PIAO (piano integrato di attività ed organizzazione).

<sup>133</sup> Vedi articolo 169, comma 3-bis, del TUEL.

<sup>134</sup> Si veda il D.M. del 19 ottobre 2020.

<sup>135</sup> Si veda Codice Etico della Città metropolitana di Bologna approvato con Atto sindacale n. 24/2021.

<sup>136</sup> Art. 1 commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. n. 296/2006.

<sup>137</sup> Dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito in L. n. 122/2010.

<sup>138</sup> Alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28, ivi comprese quelle di cui all'art. 7 D.Lgs. n. 165/2001.

<sup>139</sup> Di cui ai commi 557 e ss. dell'art. 1, L. n. 296/2006. Ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 e nel rispetto del tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009

<sup>140</sup> Rispetta le previsioni dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito dalla L. 122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4 bis del DL 90/2014 convertito dalla L. 114/2014.

<sup>141</sup> Il limite definito dall'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 296/2006.

- con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione<sup>142</sup>;
- nell'ambito della pianificazione triennale dei fabbisogni di personale viene assicurato il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 – 2013;
  - in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis comma 1 del Decreto Legislativo n.165/2001;

Dato atto che il PTFP è lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, l'Ente si riserva la facoltà di modificare<sup>143</sup> in qualsiasi momento la presente programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/24, qualora dovessero verificarsi imprevedibili o diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto alla programmazione del triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in funzione di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale o di carattere finanziario, sempre nel doveroso rispetto dei limiti di spesa del personale e nel rispetto degli equilibri e della sostenibilità del valore soglia, del bilancio e nelle more dell'eventuale primo aggiornamento al PTFP 2022/24.

Il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere<sup>144</sup> favorevole<sup>145</sup> all'approvazione dell'atto in oggetto<sup>146</sup>.

Del presente provvedimento è stata assicurata preventiva informazione alla RSU e alle OO.SS., nel rispetto della normativa vigente in materia di relazioni sindacali.

I riflessi diretti sulla situazione economica dell'Ente derivanti dalle assunzioni previste dal presente atto sono già stati valutati e previsti nel bilancio pluriennale 2022/2024 e sono contenuti negli stanziamenti di spesa dei rispettivi esercizi, così come indicato al punto 5) del dispositivo, nei limiti di spesa fissati dalla normativa, così come indicato al punto 3) del dispositivo. Nell'allegato 3 *Relazione tecnico-illustrativa in merito ai vincoli di spesa e alla sostenibilità finanziaria del PTFP 2022-2024* sono riportate tutte le considerazioni a supporto.

Si demandano alla Dirigente del Settore Programmazione e gestione risorse gli ulteriori adempimenti amministrativi, contabili e afferenti alla trasparenza.

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

---

<sup>142</sup> Si veda art. 1 comma 475 lettera e) L. n. 232/2016.

<sup>143</sup> Si vedano le disposizioni che sono contenute nel DL. n. 80/2021.

<sup>144</sup> Art. 19 comma 8 della L. 448/2001.

<sup>145</sup> Vedi nota PG n. 20564 del 05/04/2022.

<sup>146</sup> Art. 19 co. 8 della L. n. 448/2001.

Il vigente Statuto della Città metropolitana prevede all'articolo 33<sup>147</sup>, comma 2, lett. h) la competenza del Sindaco metropolitano ad adottare il presente provvedimento, su proposta del Consigliere Delegato Giampiero Veronesi, competente per materia.

Si dà atto che sono stati richiesti e acquisiti agli atti il parere di regolarità contabile della Dirigente del Settore Programmazione e gestione risorse, nonché il parere di regolarità tecnica, secondo competenza (BARBIERI ANNA - SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE).

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

**Allegati:**

*Allegato 1 Completo 2022\_24*

*Allegato 2 Finanziamenti esterni*

*Allegato 3 Relazione tecnico-illustrativa in merito ai vincoli di spesa e alla sostenibilità finanziaria del PTFP 2022-2024*

*Allegato 4 Dotazione organica al 28/02/2022.*

*Bologna, lì 12/04/2022*

**PER IL SINDACO METROPOLITANO  
IL VICESINDACO METROPOLITANO**

*Marco Panieri<sup>148</sup>*

---

<sup>147</sup> Il Sindaco metropolitano:

[omissis]

h) esercita le altre funzioni attribuite dalla legge e dallo Statuto o dai Regolamenti vigenti dell'ente;

[omissis]

<sup>148</sup> Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'amministrazione digitale. L'eventuale stampa del documento costituisce copia analogica sottoscritta con firma a mezzo stampa predisposta secondo l'art.3 del D.Lgs. 12 dicembre 1993 n.39 e l'art. 3 bis, co.4bis del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005).

# Piano triennale fabbisogno personale 2022-2024

Cod	Aggiornamento	Tipo Rapporto	Profilo	Cat e Pos ec	N.	Fin	PNRR	Modalità assunzione	Riferimenti	
<b>Anno</b>						<b>2022</b>				
						<b>70</b>				
<b>Area/Settore</b>		<b>Area pianificazione territoriale</b>					<b>5</b>			
488	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Mobilità volontaria	20-22	
763	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria		
1037	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria		
1045	Piano	Tempo determinato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria		
706	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	21-23	
<b>Area/Settore</b>		<b>Area servizi territoriali metropolitani</b>					<b>16</b>			
448	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	20-22	
535	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Mobilità volontaria	21-23	
778	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria		
603	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso riservato agli interni	21-23 2021	

# Piano triennale fabbisogno personale

## 2022-2024

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
991	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Ricostituzione rapporto lavoro	
995	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	
363	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Mobilità volontaria	20-22 2020
594	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso riservato agli interni	21-23
484	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	19-21 2019
482	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	20-22
595	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso riservato agli interni	21-23
1007	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	
525	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	21-23
1046	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	
908	Piano	Tempo determinato	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	

# Piano triennale fabbisogno personale 2022-2024

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
880	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	

<b>Area/Settore</b>	Area servizi territoriali metropolitani STRADE	<b>8</b>
---------------------	--	----------

504	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO SORVEGLIANTE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso pubblico	21-23 2021
743	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO	B B3	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	
1006	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO	B B3	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	
990	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Mobilità volontaria	
685	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO SPECIALIZZATO	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	21-23
786	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO QUALIFICATO	B B1	1	<input type="checkbox"/>		Mobilità volontaria	
943	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO QUALIFICATO	B B1	1	<input type="checkbox"/>		Mobilità volontaria	
735	Piano	Tempo determinato	TECNICO (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	

<b>Area/Settore</b>	Area sviluppo economico	<b>3</b>
---------------------	-------------------------	----------

## Piano triennale fabbisogno personale 2022-2024

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
407	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	20-22
756	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Mobilità volontaria	
612	Piano	Tempo determinato	ANALISTA DI INFORMAZIONI E ADDETTO RICERCA SOCIALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	20-22

<b>Area/Settore</b>	Area sviluppo sociale	<b>4</b>
---------------------	-----------------------	----------

434	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	21-23
599	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso riservato agli interni	
577	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	21-23
574	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO DI INTERVENTI DI PROMOZIONE E COORDINAMENTO DELLO SVILUPPO DELLE POLITICHE DELL'ABITARE IN INTEGRAZIONE CON LE POLITICHE DI WELFARE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso per CFL	

<b>Area/Settore</b>	Corpo di Polizia locale città metropolitana	<b>6</b>
---------------------	---	----------

391	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA DI VIGILANZA DELLA POLIZIA PROVINCIALE (ISPETTORE)	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso pubblico	20-22
539	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	21-23

# Piano triennale fabbisogno personale

## 2022-2024

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
950	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	
547	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	
393	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	20-22 2021
546	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	

**Area/Settore**

**Ente**

**8**

607	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso riservato agli interni	21-23 2021
602	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso riservato agli interni	21-23 2021
600	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso riservato agli interni	21-23 2021
116	Piano	Tempo indeterminato	DIRIGENTE	DIR DIR	1	<input type="checkbox"/>		Concorso pubblico	19-21 2021
604	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso riservato agli interni	21-23 2021
601	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso riservato agli interni	21-23 2021
605	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso riservato agli interni	21-23 2021

# Piano triennale fabbisogno personale 2022-2024

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
606	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso riservato agli interni	21-23 2021
<b>Area/Settore</b>						<b>Segreteria Generale</b>		<b>2</b>	
678	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Mobilità volontaria	21-23 2021
732	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	21-23 2021
<b>Area/Settore</b>						<b>Settore Affari istituzionali e innovazione amministrativa</b>		<b>6</b>	
578	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	21-23 2021
521	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	
679	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Mobilità volontaria	21-23 2021
517	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	21-23
796	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	
1031	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	

# Piano triennale fabbisogno personale 2022-2024

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>	
<b>Area/Settore</b>		<b>Settore programmazione e gestione risorse</b>					<b>9</b>			
519	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Mobilità volontaria	21-23	
804	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria		
598	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso riservato agli interni	21-23 2021	
380	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso riservato agli interni	20-22	
384	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Mobilità volontaria	20-22 2020	
458	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso per CFL	19-21 2021	
385	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	20-22 2020	
1005	Piano	Tempo determinato	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria		
1054	Piano	Tempo determinato	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria		
<b>Area/Settore</b>		<b>Settore strutture tecnologiche-comunicazione e servizi strumentali</b>					<b>3</b>			
618	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	20-22	

# Piano triennale fabbisogno personale 2022-2024

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
803	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	
295	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	19-21 2020
<b>Anno</b>						<b>2023</b>		<b>30</b>	
<b>Area/Settore</b>		<b>Area servizi territoriali metropolitani</b>						<b>4</b>	
528	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	21-23
621	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	19-21
523	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso per CFL	21-23
522	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso per CFL	21-23
<b>Area/Settore</b>		<b>Area servizi territoriali metropolitani STRADE</b>						<b>7</b>	
541	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO QUALIFICATO	B B1	1	<input type="checkbox"/>		Collocamento ordinario	21-23

# Piano triennale fabbisogno personale 2022-2024

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
543	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO QUALIFICATO	B B1	1	<input type="checkbox"/>		Collocamento ordinario	21-23
741	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO QUALIFICATO	B B1	1	<input type="checkbox"/>		Collocamento ordinario	
540	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO QUALIFICATO	B B1	1	<input type="checkbox"/>		Collocamento ordinario	21-23
742	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO	B B3	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	
739	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO SPECIALIZZATO	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	
542	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO QUALIFICATO	B B1	1	<input type="checkbox"/>		Collocamento ordinario	21-23

<b>Area/Settore</b>	Area sviluppo economico	<b>1</b>
---------------------	-------------------------	----------

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

<b>Area/Settore</b>	Area sviluppo sociale	<b>2</b>
---------------------	-----------------------	----------

695	Piano	Tempo indeterminato	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	21-23
561	Piano	Tempo indeterminato	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	21-23

<b>Area/Settore</b>	Corpo di Polizia locale città metropolitana	<b>7</b>
---------------------	---	----------

# Piano triennale fabbisogno personale

2022-2024

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
951	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	
731	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	21-23
672	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	21-23
716	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	21-23
987	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	21-23
729	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	20-22
989	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	21-23

<b>Area/Settore</b>	<b>Direzione Generale</b>	<b>2</b>
---------------------	---------------------------	----------

423	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	20-22
466	Piano	Tempo indeterminato	ANALISTA DI INFORMAZIONI E ADDETTO RICERCA SOCIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	20-22

<b>Area/Settore</b>	<b>Ente</b>	<b>1</b>
---------------------	-------------	----------

744	Piano	Tempo indeterminato	DIRIGENTE (MAT.GIURID.-AMMINISTRATIVA)	DIR DIR	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	
-----	-------	---------------------	--	---------	---	--------------------------	--	-------------------------	--

# Piano triennale fabbisogno personale 2022-2024

Cod	Aggiornamento	Tipo Rapporto	Profilo	Cat e Pos ec	N.	Fin	PNRR	Modalità assunzione	Riferimenti
<b>Area/Settore</b>		<b>Segreteria Generale</b>				<b>1</b>			
437	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	19-21 2019
<b>Area/Settore</b>		<b>Settore programmazione e gestione risorse</b>				<b>4</b>			
538	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso pubblico	21-23
457	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	19-21
520	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso per CFL	21-23
1035	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria	
<b>Area/Settore</b>		<b>Settore strutture tecnologiche-comunicazione e servizi strumentali</b>				<b>1</b>			
564	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	21-23
					<b>Anno</b>	<b>2024</b>	<b>32</b>		
<b>Area/Settore</b>		<b>Area pianificazione territoriale</b>				<b>1</b>			

# Piano triennale fabbisogno personale

## 2022-2024

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>	
969	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Scorrimento graduatoria		
<b>Area/Settore</b>		<b>Area servizi territoriali metropolitani</b>						<b>4</b>		
1011	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso pubblico		
1012	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso pubblico		
1013	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso pubblico		
1049	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL		
<b>Area/Settore</b>		<b>Area servizi territoriali metropolitani STRADE</b>						<b>5</b>		
1014	Piano	Tempo indeterminato	ASSISTENTE (COLL.PROF.)	B B3	1	<input type="checkbox"/>		Concorso pubblico		
1015	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO	B B3	1	<input type="checkbox"/>		Concorso pubblico		
1016	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO PROVETTO	B B3	1	<input type="checkbox"/>		Concorso pubblico		
750	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	21-23	

# Piano triennale fabbisogno personale 2022-2024

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
1017	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO SORVEGLIANTE (ISTRUTTORE)	B B3	1	<input type="checkbox"/>		Concorso pubblico	

<b>Area/Settore</b>	Area sviluppo sociale	<b>2</b>
---------------------	-----------------------	----------

1010	Piano	Tempo indeterminato	TECNICO DI INTERVENTI DI PROMOZIONE E COORDINAMENTO DELLO SVILUPPO DELLE POLITICHE DELL'ABITARE IN INTEGRAZIONE CON LE POLITICHE DI WELFARE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	
------	-------	---------------------	---	------	---	--------------------------	--	--------------------	--

1041	Piano	Tempo indeterminato	OPERAIO QUALIFICATO	B B1	1	<input type="checkbox"/>		Collocamento ordinario	
------	-------	---------------------	---------------------	------	---	--------------------------	--	------------------------	--

<b>Area/Settore</b>	Corpo di Polizia locale città metropolitana	<b>5</b>
---------------------	---	----------

589	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Concorso pubblico	21-23
1019	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Concorso pubblico	
1018	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Concorso pubblico	
1028	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	21-23
1020	Piano	Tempo indeterminato	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Concorso pubblico	

<b>Area/Settore</b>	Segreteria Generale	<b>3</b>
---------------------	---------------------	----------

# Piano triennale fabbisogno personale 2022-2024

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
958	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	
1040	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	
1034	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	

<b>Area/Settore</b>	Settore Affari istituzionali e innovazione amministrativa	<b>2</b>
---------------------	---	----------

454	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	
1021	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso pubblico	

<b>Area/Settore</b>	Settore programmazione e gestione risorse	<b>5</b>
---------------------	---	----------

383	Piano	Tempo indeterminato	PSICOLOGO (P-TIME)	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso pubblico	20-22 2020
1023	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (COLL.PROF.)	B B3	1	<input type="checkbox"/>		Concorso pubblico	
1044	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	
719	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	21-23
1022	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (COLL.PROF.)	B B3	1	<input type="checkbox"/>		Concorso pubblico	

**Piano triennale fabbisogno personale****2022-2024**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Riferimenti</i>
<b>Area/Settore</b>	<b>Settore strutture tecnologiche-comunicazione e servizi strumentali</b>					<b>5</b>			
294	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Mobilità volontaria	19-21 2020
296	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Mobilità volontaria	19-21
1024	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso pubblico	
1025	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Concorso pubblico	
780	Piano	Tempo indeterminato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Trasformazione CFL	21-23

## Assunzioni realizzate - Piano

2022-2024

In servizio

Cod	Aggiornamento	Tipo Rapporto	Profilo	Cat e Pos ec	N.	Fin	PNRR	Assunzione	Piano rif.
			Anno	2022	57				
Area/Settore		Area pianificazione territoriale			6				
722	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
652	Piano	Tempo determinato	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
721	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Assunzione / Inquadramento	21-23 2021
550	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	19-21
710	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
649	Piano	Comando/distacco	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D D3	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
Area/Settore		Area servizi territoriali metropolitani			8				
424	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	19-21
481	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	20-22

## Assunzioni realizzate - Piano

2022-2024

In servizio

Cod	Aggiornamento	Tipo Rapporto	Profilo	Cat e Pos ec		N.	Fin	PNRR	Assunzione	Piano rif.	
526	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D	D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
524	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C	C1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
447	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D	D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	20-22	
485	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D	D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	19-21 2019	
592	Piano	Tempo determinato	TECNICO (ISTRUTTORE)	C	C1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
501	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	19-21	
<b>Area/Settore</b>		<b>Area servizi territoriali metropolitani STRADE</b>				<b>1</b>					
516	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D	D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
<b>Area/Settore</b>		<b>Area sviluppo economico</b>				<b>14</b>					
406	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D	D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	20-22	

## Assunzioni realizzate - Piano

2022-2024

In servizio

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>		<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>
410	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D	D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	20-22
472	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
471	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	19-21
473	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
669	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
469	Piano	Tempo determinato	ANALISTA DI INFORMAZIONI E ADDETTO RICERCA SOCIALE	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
667	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
468	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
470	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
754	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	19-21
757	Piano	Tempo determinato	SPECIALISTA DEI SERVIZI DI COMUNICAZIONE	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Assunzione / Inquadramento	
668	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23

## Assunzioni realizzate - Piano

## 2022-2024

## In servizio

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>	
712	Piano	Comando/distacco	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione		
<b>Area/Settore</b>		<b>Area sviluppo sociale</b>				<b>6</b>				
576	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
693	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
559	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
474	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
496	Piano	Tempo determinato	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
968	Piano	Tempo determinato	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Assunzione / Inquadramento	21-23 2021	
<b>Area/Settore</b>		<b>Corpo di Polizia locale città metropolitana</b>				<b>3</b>				
392	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Assunzione / Inquadramento	20-22 2021	
580	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Assunzione / Inquadramento	21-23 2021	

## Assunzioni realizzate - Piano

2022-2024

In servizio

Cod	Aggiornamento	Tipo Rapporto	Profilo	Cat e Pos ec	N.	Fin	PNRR	Assunzione	Piano rif.
235	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		Assunzione / Inquadramento	19-21 2019
<b>Area/Settore</b>		<b>Direzione Generale</b>			<b>4</b>				
422	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	20-22
465	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	ANALISTA DI INFORMAZIONI E ADDETTO RICERCA SOCIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	20-22
414	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN MATERIA AMBIENTALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	19-21
616	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
<b>Area/Settore</b>		<b>Ente</b>			<b>5</b>				
954	Piano	Art. 90 TUEL	ASSISTENTE AL CAPO DI GABINETTO	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Assunzione / Inquadramento	
636	Piano	Art. 90 TUEL	RESPONSABILE DELLA SEGRETERIA POLITICA DEL SINDACO METROPOLITANO	D D1A	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
640	Piano	Art. 90 TUEL	COMPONENTE DEL GABINETTO - POLITICHE SPECIFICHE	D D1A	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
638	Piano	Art. 90 TUEL	CAPO DI GABINETTO	D D1C	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23

## Assunzioni realizzate - Piano

2022-2024

In servizio

Cod	Aggiornamento	Tipo Rapporto	Profilo	Cat e Pos ec		N.	Fin	PNRR	Assunzione	Piano rif.	
801	Piano	Art. 90 TUEL	COLLABORATORE/TRICE DEL GABINETTO DEL SINDACO METROPOLITANO	D	D1A	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
<b>Area/Settore</b>		<b>Segreteria Generale</b>				<b>4</b>					
781	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D	D1	1	<input type="checkbox"/>		Assunzione / Inquadramento		
581	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D	D1	1	<input type="checkbox"/>		Assunzione / Inquadramento	21-23	
436	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D	D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	19-21 2019	
613	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
<b>Area/Settore</b>		<b>Settore Affari istituzionali e innovazione amministrativa</b>				<b>1</b>					
453	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D	D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO cessato	19-21 2019	
<b>Area/Settore</b>		<b>Settore programmazione e gestione risorse</b>				<b>2</b>					
379	Piano	Tempo indeterminato	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C	C1	1	<input type="checkbox"/>		Assunzione / Inquadramento	20-22 2020	
456	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D	D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	19-21	

## Assunzioni realizzate - Piano

2022-2024

In servizio

Cod	Aggiornamento	Tipo Rapporto	Profilo	Cat e Pos ec	N.	Fin	PNRR	Assunzione	Piano rif.
<b>Area/Settore</b>		<b>Settore strutture tecnologiche-comunicazione e servizi strumentali</b>			<b>3</b>				
511	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AMMINISTRATIVO-CONTABILE (ISTRUTTORE)	C C1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	20-22
562	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
518	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		Assunzione / Inquadramento	21-23

Anno

2023

45

<b>Area/Settore</b>		<b>Area pianificazione territoriale</b>			<b>6</b>				
1003	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
984	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
947	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
1052	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
1039	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23

## Assunzioni realizzate - Piano

2022-2024

In servizio

Cod	Aggiornamento	Tipo Rapporto	Profilo	Cat e Pos ec	N.	Fin	PNRR	Assunzione	Piano rif.
1038	Piano	Tempo determinato	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
<b>Area/Settore</b>		<b>Area servizi territoriali metropolitani</b>			<b>5</b>				
620	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	19-21
527	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
1047	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
881	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
909	Piano	Tempo determinato	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
<b>Area/Settore</b>		<b>Area servizi territoriali metropolitani STRADE</b>			<b>1</b>				
548	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
<b>Area/Settore</b>		<b>Area sviluppo economico</b>			<b>2</b>				

**Assunzioni realizzate - Piano****2022-2024****In servizio**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>	
656	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	20-22	
758	Piano	Tempo determinato	SPECIALISTA DEI SERVIZI DI COMUNICAZIONE	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione		
<b>Area/Settore</b>		<b>Area sviluppo sociale</b>				<b>4</b>				
1008	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO DI INTERVENTI DI PROMOZIONE E COORDINAMENTO DELLO SVILUPPO DELLE POLITICHE DELL'ABITARE IN INTEGRAZIONE CON LE POLITICHE DI WELFARE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione		
560	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
694	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
1051	Piano	Tempo determinato	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23 2021	
<b>Area/Settore</b>		<b>Corpo di Polizia locale città metropolitana</b>				<b>8</b>				
986	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
671	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
952	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione		

## Assunzioni realizzate - Piano

2022-2024

In servizio

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>	
715	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
1026	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
728	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	20-22	
730	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
988	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
<b>Area/Settore</b>		<b>Direzione Generale</b>				<b>3</b>				
551	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	ANALISTA DI INFORMAZIONI E ADDETTO RICERCA SOCIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	20-22	
949	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
617	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	
<b>Area/Settore</b>		<b>Ente</b>				<b>5</b>				
637	Piano	Art. 90 TUEL	RESPONSABILE DELLA SEGRETERIA POLITICA DEL SINDACO METROPOLITANO	D D1A	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23	

## Assunzioni realizzate - Piano

2022-2024

In servizio

Cod	Aggiornamento	Tipo Rapporto	Profilo	Cat e Pos ec	N.	Fin	PNRR	Assunzione	Piano rif.
639	Piano	Art. 90 TUEL	CAPO DI GABINETTO	D D1C	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
641	Piano	Art. 90 TUEL	COMPONENTE DEL GABINETTO - POLITICHE SPECIFICHE	D D1A	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
955	Piano	Art. 90 TUEL	ASSISTENTE AL CAPO DI GABINETTO	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Assunzione / Inquadramento	
802	Piano	Art. 90 TUEL	COLLABORATORE/TRICE DEL GABINETTO DEL SINDACO METROPOLITANO	D D1A	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23

Area/Settore

Segreteria Generale

5

677	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	19-21 2019
582	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
782	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
733	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
999	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23

Area/Settore

Settore Affari istituzionali e innovazione amministrativa

1

## Assunzioni realizzate - Piano

2022-2024

In servizio

Cod	Aggiornamento	Tipo Rapporto	Profilo	Cat e Pos ec	N.	Fin	PNRR	Assunzione	Piano rif.
1029	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
<b>Area/Settore</b>		<b>Settore programmazione e gestione risorse</b>			<b>3</b>				
1042	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
717	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
1055	Piano	Tempo determinato	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
<b>Area/Settore</b>		<b>Settore strutture tecnologiche-comunicazione e servizi strumentali</b>			<b>2</b>				
563	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA IN INFORMATICA E TELEMATICA	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
556	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
		<b>Anno</b>		<b>2024</b>	<b>20</b>				
<b>Area/Settore</b>		<b>Area pianificazione territoriale</b>			<b>1</b>				
948	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	

**Assunzioni realizzate - Piano****2022-2024****In servizio**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>
<b>Area/Settore</b>		<b>Area servizi territoriali metropolitani</b>			<b>3</b>				
1048	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
910	Piano	Tempo determinato	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
883	Piano	Tempo determinato	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
<b>Area/Settore</b>		<b>Area servizi territoriali metropolitani STRADE</b>			<b>1</b>				
749	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO ESPERTO LAVORI PUBBLICI CON INDIRIZZO EDILE, STRADALE ED IMPIANTISTICO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
<b>Area/Settore</b>		<b>Area sviluppo sociale</b>			<b>1</b>				
1009	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	TECNICO DI INTERVENTI DI PROMOZIONE E COORDINAMENTO DELLO SVILUPPO DELLE POLITICHE DELL'ABITARE IN INTEGRAZIONE CON LE POLITICHE DI WELFARE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
<b>Area/Settore</b>		<b>Corpo di Polizia locale città metropolitana</b>			<b>1</b>				
1027	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23

## Assunzioni realizzate - Piano

2022-2024

In servizio

Cod	Aggiornamento	Tipo Rapporto	Profilo	Cat e Pos ec	N.	Fin	PNRR	Assunzione	Piano rif.
<b>Area/Settore</b>		<b>Ente</b>			<b>5</b>				
746	Piano	Art. 90 TUEL	RESPONSABILE DELLA SEGRETERIA POLITICA DEL SINDACO METROPOLITANO	D D1A	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
747	Piano	Art. 90 TUEL	CAPO DI GABINETTO	D D1C	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
753	Piano	Art. 90 TUEL	COMPONENTE DEL GABINETTO - POLITICHE SPECIFICHE	D D1A	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
956	Piano	Art. 90 TUEL	ASSISTENTE AL CAPO DI GABINETTO	C C1	1	<input type="checkbox"/>		Assunzione / Inquadramento	
967	Piano	Art. 90 TUEL	COLLABORATORE/TRICE DEL GABINETTO DEL SINDACO METROPOLITANO	D D1A	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
<b>Area/Settore</b>		<b>Segreteria Generale</b>			<b>4</b>				
734	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23
783	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
957	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
1000	Piano	Tempo determinato	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23

**Assunzioni realizzate - Piano****2022-2024****In servizio**

<i>Cod</i>	<i>Aggiornamento</i>	<i>Tipo Rapporto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Cat e Pos ec</i>	<i>N.</i>	<i>Fin</i>	<i>PNRR</i>	<i>Assunzione</i>	<i>Piano rif.</i>
<b>Area/Settore</b>		<b>Settore Affari istituzionali e innovazione amministrativa</b>			<b>1</b>				
1030	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
<b>Area/Settore</b>		<b>Settore programmazione e gestione risorse</b>			<b>2</b>				
1043	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA CONTABILE	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
1036	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input checked="" type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	
<b>Area/Settore</b>		<b>Settore strutture tecnologiche-comunicazione e servizi strumentali</b>			<b>1</b>				
745	Piano	Contratto formazione lavoro (CFL)	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D D1	1	<input type="checkbox"/>		TD/CFL/COMANDO prosecuzione	21-23

## Piano Assunzioni 2022-2024

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

**Tipo Rapporto**

**Tempo indeterminato**

**Area/Settore**

Corpo di Polizia locale città metropolitana

**2023**

672	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C	C1	1	11	€ 25.756,00
<i>Finanziamento</i>		1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	80,00%	€ 25.756,00	FINANZIAMENTO RER	
716	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C	C1	1	9	€ 25.756,00
<i>Finanziamento</i>		1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	80,00%	€ 25.756,00	RISORSE RER	
729	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C	C1	1	11	€ 25.756,00
<i>Finanziamento</i>		1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	80,00%	€ 25.756,00	RISORSE RER	
731	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C	C1	1	11	€ 25.756,00
<i>Finanziamento</i>		1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	80,00%	€ 25.756,00	RISORSE RER	
987	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C	C1	1	2	€ 25.756,00

## Piano Assunzioni 2022-2024

<u>Co</u>	<u>Agg.</u>	<u>Profilo</u>	<u>Cat e Pos ec</u>	<u>N.</u>	<u>Mesi</u>	<u>Costo</u>
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc) % 80,00%	€ 25.756,00	RISORSE RER		
989	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	2	€ 25.756,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc) % 80,00%	€ 25.756,00	RISORSE RER		
<b>2024</b>						
589	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	1	€ 25.756,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc) % 80,00%	€ 25.756,00	RISORSE RER		
1018	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	2	€ 32.195,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc) % 100,00%	€ 32.195,00	Finanziato Regione Emilia Romagna		
1019	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	5	€ 32.195,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc) % 100,00%	€ 32.195,00	Finanziato Regione Emilia Romagna		
1020	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	5	€ 32.195,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc) % 100,00%	€ 32.195,00	Finanziato Regione Emilia Romagna		

# Piano Assunzioni 2022-2024

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

**Area/Settore**   Segreteria Generale

**2024**

1034	Piano	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D	D1	1	9	€ 349,60
------	-------	--------------------------------------	---	----	---	---	----------

*Finanziamento*

1   Amministrazioni Centrali   %   1,00%   € 349,60   MEF, Soggetto aggregatore

# Piano Assunzioni 2022-2024

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

**Tipo Rapporto**

**Contratto formazione lavoro (CFL)**

**Area/Settore**

Area sviluppo sociale

**2022**

693	Piano	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	D	D1	1	12	€ 34.960,00
-----	-------	---	---	----	---	----	-------------

*Finanziamento*

1	Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	100,00%	€ 34.960,00	Risorse RER
---	--	---	---------	-------------	-------------

**2023**

694	Piano	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	D	D1	1	11	€ 34.960,00
-----	-------	---	---	----	---	----	-------------

*Finanziamento*

1	Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	100,00%	€ 34.960,00	Risorse RER
---	--	---	---------	-------------	-------------

## Piano Assunzioni 2022-2024

<u>Co</u>	<u>Agg.</u>	<u>Profilo</u>	<u>Cat e Pos ec</u>	<u>N.</u>	<u>Mesi</u>	<u>Costo</u>	
<b>Area/Settore</b>		<b>Corpo di Polizia locale città metropolitana</b>					
<b>2022</b>							
235	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C	C1	1	11	€ 25.756,00
<i>Finanziamento</i>		1	Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	80,00%	€ 25.756,00	RISORSE RER
392	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C	C1	1	11	€ 25.756,00
<i>Finanziamento</i>		1	Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	80,00%	€ 25.756,00	RISORSE RER
393	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C	C1	1	9	€ 25.756,00
<i>Finanziamento</i>		1	Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	80,00%	€ 25.756,00	RISORSE RER
546	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C	C1	1	2	€ 25.756,00
<i>Finanziamento</i>		1	Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	80,00%	€ 25.756,00	RISORSE RER
547	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C	C1	1	2	€ 25.756,00
<i>Finanziamento</i>		1	Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	80,00%	€ 25.756,00	RISORSE RER
580	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C	C1	1	11	€ 25.756,00

## Piano Assunzioni 2022-2024

<u>Co</u>	<u>Agg.</u>	<u>Profilo</u>	<u>Cat e Pos ec</u>	<u>N.</u>	<u>Mesi</u>	<u>Costo</u>
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc) % 80,00%	€ 25.756,00		RISORSE RER	
950	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	9	€ 25.756,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc) % 80,00%	€ 25.756,00		RISORSE RER	
<b>2023</b>						
671	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	1	€ 257,56
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc) % 0,80%	€ 257,56		RISORSE RER	
715	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	3	€ 25.756,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc) % 80,00%	€ 25.756,00		RISORSE RER	
728	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	1	€ 25.756,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc) % 80,00%	€ 25.756,00		RISORSE RER	
730	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	1	€ 25.756,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc) % 80,00%	€ 25.756,00		RISORSE RER	
986	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C C1	1	10	€ 25.756,00

## Piano Assunzioni 2022-2024

<u>Co</u>	<u>Agg.</u>	<u>Profilo</u>		<u>Cat e Pos ec</u>	<u>N.</u>	<u>Mesi</u>	<u>Costo</u>	
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	80,00%	€ 25.756,00	RISORSE RER		
988	Piano	AGENTE DI POLIZIA LOCALE		C	C1	1	10	€ 25.756,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	80,00%	€ 25.756,00	RISORSE RER		

**Area/Settore**

**Direzione Generale**

**2022**

422	Piano	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO		D	D1	1	12	€ 34.960,00
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Centrali	%	100,00%	€ 34.960,00	Fondo FSC		

**2023**

949	Piano	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO		D	D1	1	6	€ 34.960,00
	<i>Finanziamento</i>	Amministrazioni Centrali	%	100,00%	€ 34.960,00	FONDI FSC		

## Piano Assunzioni 2022-2024

<u>Co</u>	<u>Agg.</u>	<u>Profilo</u>	<u>Cat e Pos ec</u>	<u>N.</u>	<u>Mesi</u>	<u>Costo</u>	
<b>Area/Settore</b>		<b>Segreteria Generale</b>					
<b>2022</b>							
732	Piano	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D	D1	1	9	€ 34.960,00
<i>Finanziamento</i>		1 Amministrazioni Centrali	%	100,00%	€ 34.960,00	MEF, Soggetto aggregatore	
<b>2023</b>							
733	Piano	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D	D1	1	12	€ 34.960,00
<i>Finanziamento</i>		1 Amministrazioni Centrali	%	100,00%	€ 34.960,00	MEF, Soggetto aggregatore	
<b>2024</b>							
734	Piano	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D	D1	1	3	€ 34.960,00
<i>Finanziamento</i>		1 Amministrazioni Centrali	%	100,00%	€ 34.960,00	MEF, Soggetto aggregatore	

## Piano Assunzioni 2022-2024

<u>Co</u>	<u>Agg.</u>	<u>Profilo</u>	<u>Cat e Pos ec</u>	<u>N.</u>	<u>Mesi</u>	<u>Costo</u>
<b>Area/Settore</b>		Settore programmazione e gestione risorse				

### 2023

1035	Piano	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D	D1	1	12	€ 34.960,00
<i>Finanziamento</i>		1	Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	100,00%	€ 34.960,00	

### 2024

1036	Piano	SPECIALISTA GIURIDICO AMMINISTRATIVO	D	D1	1	12	
<i>Finanziamento</i>			%				

## Piano Assunzioni 2022-2024

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

**Tipo Rapporto**

**Tempo determinato**

**Area/Settore**

Area pianificazione territoriale

**2022**

652	Piano	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D	D1	1	10	€ 19.018,24
<i>Finanziamento</i>		1 Amministrazioni Centrali	%	54,40%	€ 19.018,24	Bando periferie	
<i>Finanziamento</i>		1 Unione Europea	%	45,60%	€ 15.941,76	Progetto MOVE21	
706	Piano	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D	D1	1	7	€ 34.960,00
<i>Finanziamento</i>		1 Unione Europea	%	100,00%	€ 34.960,00	MOVE 21	
710	Piano	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D	D1	1	12	€ 34.960,00
<i>Finanziamento</i>		1 Amministrazioni Centrali	%	100,00%	€ 34.960,00	Bando Periferie	
721	Piano	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D	D1	1	10	€ 34.960,00
<i>Finanziamento</i>		1 Amministrazioni Centrali	%	100,00%	€ 34.960,00	Bando Periferie	

## Piano Assunzioni 2022-2024

<u>Co</u>	<u>Agg.</u>	<u>Profilo</u>	<u>Cat e Pos ec</u>		<u>N.</u>	<u>Mesi</u>	<u>Costo</u>
722	Piano	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D	D1	1	12	€ 34.960,00
<i>Finanziamento</i>		1 Amministrazioni Centrali	%	100,00%	€ 34.960,00	Bando periferie - Proroga Move 21	
1045	Piano	AMMINISTRATIVO CONTABILE	D	D1	1	8	€ 34.960,00
<i>Finanziamento</i>		1 Unione Europea	%	100,00%	€ 34.960,00	Move 21	
<b>2023</b>							
984	Piano	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D	D1	1	4	€ 34.960,00
<i>Finanziamento</i>		1 Amministrazioni Centrali	%	100,00%	€ 34.960,00	Bando Periferie	
1003	Piano	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D	D1	1	5	€ 34.960,00
<i>Finanziamento</i>		1 Unione Europea	%	100,00%	€ 34.960,00	Progetto MOVE 21	
1039	Piano	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D	D1	1	4	€ 34.960,00
<i>Finanziamento</i>		1 Unione Europea	%	100,00%	€ 34.960,00	Move 21	
1052	Piano	TECNICO ESPERTO IN PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	D	D1	1	3	€ 34.960,00
<i>Finanziamento</i>		1 Unione Europea	%	100,00%	€ 34.960,00	MOVE 21	



## Piano Assunzioni 2022-2024

<u>Co</u>	<u>Agg.</u>	<u>Profilo</u>	<u>Cat e Pos ec</u>	<u>N.</u>	<u>Mesi</u>	<u>Costo</u>
<b>Area/Settore</b>		<b>Area sviluppo economico</b>				
<b>2022</b>						
468	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	9 € 31.114,40
<i>Finanziamento</i>	1	Unione Europea	%	89,00%	€ 31.114,40	CODICE CUP (1-1-2022 / 03-11-2022)
<i>Finanziamento</i>	2	Amministrazioni Centrali	%	11,00%	€ 3.845,60	CODICE CUP (1-1-2022 / 03-11-2022)
469	Piano	ANALISTA DI INFORMAZIONI E ADDETTO RICERCA SOCIALE	D	D1	1	10 € 31.114,40
<i>Finanziamento</i>	1	Unione Europea	%	89,00%	€ 31.114,40	Codice CUP (01/01/2021-31/12/2021)
<i>Finanziamento</i>	2	Amministrazioni Centrali	%	11,00%	€ 3.845,60	Codice CUP (01/01/2021-31/12/2021)
470	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	9 € 31.114,40
<i>Finanziamento</i>	1	Unione Europea	%	89,00%	€ 31.114,40	Codice CUP (01/01/2021-31/12/2021)
<i>Finanziamento</i>	2	Amministrazioni Centrali	%	11,00%	€ 3.845,60	Codice CUP (01/01/2021-31/12/2021)
471	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	9 € 31.114,40
<i>Finanziamento</i>	1	Unione Europea	%	89,00%	€ 31.114,40	Codice CUP (01/01/2021-31/12/2021)

## Piano Assunzioni 2022-2024

<u>Co</u>	<u>Agg.</u>	<u>Profilo</u>				<u>Cat e Pos ec</u>	<u>N.</u>	<u>Mesi</u>	<u>Costo</u>	
	<i>Finanziamento</i>	2 Amministrazioni Centrali	%	11,00%	€ 3.845,60	Codice CUP (01/01/2021-31/12/2021)				
472	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)				D	D1	1	9	€ 31.135,38
	<i>Finanziamento</i>	1 Unione Europea	%	89,06%	€ 31.135,38	CODICE CUP (01/01/2022 - 16/06/2022).				
	<i>Finanziamento</i>	2 Amministrazioni Centrali	%	10,94%	€ 3.824,62	CODICE CUP (01/01/2022 - 16/06/2022).				
473	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)				D	D1	1	9	€ 30.939,60
	<i>Finanziamento</i>	1 Unione Europea	%	88,50%	€ 30.939,60	CODICE CUP (01/01/2022-14/03/2022)				
	<i>Finanziamento</i>	2 Amministrazioni Centrali	%	11,50%	€ 4.020,40	CODICE CUP (01/01/2022-14/03/2022)				
612	Piano	ANALISTA DI INFORMAZIONI E ADDETTO RICERCA SOCIALE				D	D1	1	8	€ 5.943,20
	<i>Finanziamento</i>	1 Unione Europea	%	17,00%	€ 5.943,20					
	<i>Finanziamento</i>	2 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	43,00%	€ 15.032,80	fondi RER convenzione distaccati turismo				
667	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)				D	D1	1	9,5	
	<i>Finanziamento</i>		%							
668	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)				D	D1	1	9,5	

## Piano Assunzioni 2022-2024

<u>Co</u>	<u>Agg.</u>	<u>Profilo</u>	<u>Cat e Pos ec</u>	<u>N.</u>	<u>Mesi</u>	<u>Costo</u>
	<i>Finanziamento</i>	<input type="text"/>	%	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
669	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	10,5
	<i>Finanziamento</i>	<input type="text"/>	%	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
754	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	12
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Centrali	%	11,50%	€ 4.020,40	Codice CUP dal 01/01/2021al 31/12/2021
	<i>Finanziamento</i>	2 Unione Europea	%	88,50%	€ 30.939,60	Codice CUP dal 01/01/2021al 31/12/2021
757	Piano	SPECIALISTA DEI SERVIZI DI COMUNICAZIONE	D	D1	1	11
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	100,00%	€ 34.960,00	fondi RER Convenzione distaccati turismo
		<b>2023</b>				
758	Piano	SPECIALISTA DEI SERVIZI DI COMUNICAZIONE	D	D1	1	1
	<i>Finanziamento</i>	1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	100,00%	€ 34.960,00	Fondi RER Convenzione distaccati turismo

## Piano Assunzioni 2022-2024

<u>Co</u>	<u>Agg.</u>	<u>Profilo</u>	<u>Cat e Pos ec</u>	<u>N.</u>	<u>Mesi</u>	<u>Costo</u>	
<b>Area/Settore</b>		<b>Area sviluppo sociale</b>					
<b>2022</b>							
496	Piano	ESPERTO PROGRAMMAZIONE SERVIZI ALLA PERSONA	D	D1	1	12	<b>€ 34.960,00</b>
<i>Finanziamento</i>		1 Amministrazioni Locali (RER, Comuni ecc)	%	100,00%	€ 34.960,00	avanzo vincolato	
<b>Area/Settore</b>		<b>Direzione Generale</b>					
<b>2022</b>							
414	Piano	TECNICO ESPERTO IN MATERIA AMBIENTALE	D	D1	1	11	<b>€ 34.960,00</b>
<i>Finanziamento</i>		1 Amministrazioni Centrali	%	100,00%	€ 34.960,00	Fondo FSC 2014/2020	
616	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	12	<b>€ 34.960,00</b>
<i>Finanziamento</i>		1 Amministrazioni Centrali	%	100,00%	€ 34.960,00	Fondo FSC	
<b>2023</b>							
617	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	12	<b>€ 34.960,00</b>
<i>Finanziamento</i>		1 Amministrazioni Centrali	%	100,00%	€ 34.960,00	Fondo FSC	

## Piano Assunzioni 2022-2024

<u>Co</u>	<u>Agg.</u>	<u>Profilo</u>	<u>Cat e Pos ec</u>	<u>N.</u>	<u>Mesi</u>	<u>Costo</u>	
<b>Area/Settore</b>		<b>Segreteria Generale</b>					
<b>2022</b>							
613	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	12	€ 34.960,00
<i>Finanziamento</i>		1 Amministrazioni Centrali	%	100,00%	€ 34.960,00	Finanziato FSC	
<b>2023</b>							
999	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	12	€ 34.960,00
<i>Finanziamento</i>		1 Amministrazioni Centrali	%	100,00%	€ 34.960,00	FONDO FSC	
<b>2024</b>							
1000	Piano	TECNICO DELLA PROGETTAZIONE EUROPEA (CAT. D)	D	D1	1	9,5	€ 34.960,00
<i>Finanziamento</i>		1 Amministrazioni Centrali	%	100,00%	€ 34.960,00	FONDO FSC	

# Piano Assunzioni 2022-2024

<u>Co</u>	<u>Agg.</u>	<u>Profilo</u>	<u>Cat e Pos ec</u>	<u>N.</u>	<u>Mesi</u>	<u>Costo</u>
<b>Area/Settore</b>		Settore programmazione e gestione risorse				

**2022**

1005	Piano	SPECIALISTA CONTABILE	D	D1	1	8	<b>€ 34.960,00</b>
------	-------	-----------------------	---	----	---	---	--------------------

*Finanziamento*

1	Amministrazioni Centrali	%	100,00%	€ 34.960,00
---	--------------------------	---	---------	-------------

FSC SUPPORTO AD ORGANISMO DI CERTIFICAZIONE

# RELAZIONE TECNICO-ILLUSTRATIVA

## IN MERITO AI VINCOLI DI SPESA E ALLA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DEL PTFP 2022-2024

### Sommario

INTRODUZIONE.....	2
QUADRO NORMATIVO DEI VINCOLI FINANZIARI IN MATERIA DI PERSONALE .....	2
RISPETTO DI VINCOLI DI SPESA DI PERSONALE PER GLI ESERCIZI 2022 E SUCCESSIVI .....	6
VERIFICA RISPETTO VALORE SOGLIA DL 34/2019 – DECRETO 11.01.2022 (PUNTI 1.A E 1.B.).....	7
DETERMINAZIONE LIMITI DI SPESA INCREMENTALE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AI SENSI DEL DECRETO 11 GENNAIO 2022 (PUNTO 1.C) .....	8
VERIFICA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DEL PTFP (PUNTO 1.D).....	9
Somme che non rilevano ai fini del valore soglia .....	9
Voci di spesa non appartenenti al macroaggregato 1 che rilevano ai fini del valore soglia .....	10
Ulteriori valutazioni della sostenibilità finanziaria della spesa di personale in merito agli scostamenti tra gli stanziamenti di bilancio e il rendiconto .....	10
Ulteriori elementi per la valutazione della sostenibilità prospettica .....	13
VERIFICA RISPETTO VINCOLI IN MATERIA DI RICORSO A FORME DI LAVORO FLESSIBILE DI CUI ALL'ART. 9, COMMA 28 DEL DL 78/2010 (PUNTO 3).....	14
VERIFICA RISPETTO CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE IN TERMINI ASSOLUTI AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 557 DELLA L. 296/2006 (punto 4) .....	15
VERIFICA RISPETTO PLURIENNALE DELL'EQUILIBIO DI BILANCIO (punto 5).....	15
ADEGUAMENTO TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE AI SENSI DEL D.L. 34/2019 .....	15

## INTRODUZIONE

A seguito dell'entrata del vigore del DL 34/2019, pur in attesa dell'emanazione del decreto attuativo per le Province e le Città metropolitane, questo ente ha avviato le analisi preventive e gli approfondimenti necessari al fine di poter adeguare prontamente la programmazione dell'ente alla nuova normativa.

La pubblicazione del decreto 11 gennaio 2022 sulle capacità assunzionali delle Città Metropolitane in Gazzetta Ufficiale (28 febbraio 2022), ha imposto una tempestiva analisi dei suoi immediati riflessi sulla corrente programmazione dell'ente e il PTFP 2022-2024 in formazione.

Questa attività ha visto la sua conclusione nella partecipazione al progetto Metropoli Strategiche, mediante il quale ANCI ha strutturato un percorso personalizzato per le Città Metropolitane, analizzando nel dettaglio l'intero sistema regolamentare, in un'ottica di concreto accompagnamento nella fase di prima attuazione e nella correlata azione programmatoria pluriennale dei piani del fabbisogno.

La presente relazione racchiude la sintesi delle analisi condotte in coerenza con le indicazioni e gli approfondimenti condivisi con le altre Città metropolitane nell'ambito del percorso promosso da Anci.

## QUADRO NORMATIVO DEI VINCOLI FINANZIARI IN MATERIA DI PERSONALE

Al fine verificare il rispetto dei vincoli di spesa del personale, si ritiene utile riepilogare il quadro normativo applicabile:

- **Art. 6, comma 2 del D.lgs. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”**, recita: *“Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*;

- **Art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006 n. 296, “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato” ss.mm.ii**, stabilisce che *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano 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[...]. 557-bis. Ai fini dell’applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all’articolo 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. 557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all’art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133. 557-quater. Ai fini dell’applicazione del comma 557, a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.*

- **Comma 421 della Legge 23 dicembre 2014, n. 190 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)”** fissa la dotazione organica delle città metropolitane in

misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, ridotta del 30 per cento.

**- Art. 9, comma 28, del Decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", come modificato dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014,** stabilisce che a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo possono avvalersi di personale a tempo determinato, con contratti di formazione e lavoro o altri rapporti formativi ovvero di collaborazione coordinata e continuativa, di somministrazione di lavoro nonché di lavoro accessorio o con convenzioni, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Tali limiti non si applicano ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti.

Le limitazioni non si applicano inoltre agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Il mancato rispetto di detti limiti costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

**- Art. 3, c. 5 del Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari",** come modificato dall'art. 14 bis del D.L. n. 4/2019 convertito in L. n. 26/2019 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" consente di procedere alle assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2019-2021, senza distinzione di qualifica, nel limite del 100% della spesa relativa al personale a tempo indeterminato sia cessato dal servizio nell'anno precedente sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over."

**- Art. 33, comma 1-bis, del DL 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi",** stabilisce che: «... le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa

*di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, -comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018».*

- **Decreto 11 gennaio 2022 (GU n. 49 del 28.02.2022) "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane."**, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; individua inoltre le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per le province e città metropolitane che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge n. 34 del 2019:

- sono utilizzate le seguenti definizioni:
  - a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
  - b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.
- le città metropolitane sono suddivise nelle seguenti fasce demografiche:
  - a) meno di 750.000 abitanti;
  - b) 750.000 - 1.499.999 abitanti;
  - c) 1.500.000 abitanti e oltre.
- sono individuati i seguenti valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale delle città metropolitane rispetto alle entrate correnti:
  - a) città metropolitane con meno di 750.000 abitanti, 25,3 per cento;
  - b) città metropolitane da 750.000 a 1.499.999 abitanti, 14,2 per cento;
  - c) città metropolitane con 1.500.000 di abitanti e oltre, 16,2 per cento.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, le città metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il

rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore ai valori soglia.

In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, le città metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia.

Per il periodo 2022-2024, le città metropolitane possono utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022 se più favorevoli rispetto alle facoltà assunzionali connesse agli incrementi percentuali sopra individuati, fermo restando i limiti stabiliti per ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Le città metropolitane in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, le città metropolitane in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'applicazione del decreto non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

- **L'art. 57, comma 3-septies del Decreto-Legge 104/2020**, convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126 **“Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia”**, stabilisce che *“A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”*.

- **L'art. 3, comma 2 del decreto 21 ottobre 2020 (GU Serie Generale n.297 del 30-11-2020) “Modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale”** stabilisce che ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

- **Il comma 562 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”** consente alle Città metropolitane, nell'individuazione del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti ai fini della determinazione della capacità assunzionale a tempo indeterminato, di non considerare tra le spese di personale quelle effettuate

con risorse proprie per assumere a tempo determinato il personale necessario per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR. Le predette assunzioni sono comunque subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

- **L'art. 26 della Legge regionale 27 dicembre 2018, n. 34**, al fine di favorire l'esercizio autonomo delle funzioni conferite ad altri enti pubblici ai sensi della legge regionale 30 luglio 2015, n. 13 (Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città metropolitana di Bologna, province, comuni e loro unioni) e dalla legge regionale 25 marzo 2016, n. 4 (Ordinamento turistico regionale - Sistema organizzativo e politiche di sostegno alla valorizzazione e promo-commercializzazione turistica. Abrogazione della legge regionale 4 marzo 1998, n. 7 (Organizzazione turistica regionale - Interventi per la promozione e la commercializzazione turistica), stabilisce che dal 1° gennaio 2019 la Regione Emilia-Romagna garantisce agli enti destinatari, il trasferimento annuale delle risorse finanziarie necessarie all'esercizio delle funzioni, stabilito in ragione del costo complessivo annuale sostenuto per ciascuna delle figure professionali acquisite in organico per l'esercizio delle funzioni trasferite, fino al limite massimo delle figure professionali in distacco nell'esercizio 2018. L'importo annuale del trasferimento è comunque garantito per il personale già trasferito con le procedure e le modalità di cui all' articolo 31 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 Sito esterno (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche).

## RISPETTO DI VINCOLI DI SPESA DI PERSONALE PER GLI ESERCIZI 2022 E SUCCESSIVI

Alla luce del quadro normativo sopra richiamato, occorre verificare che le risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP 2022-2024 rispettino i limiti di seguito richiamati.

1. Con l'approvazione dell'art. 33, comma 1-bis del DL 34/2019 e del Decreto 11 gennaio 2022, dall'esercizio 2022 è entrato in vigore il nuovo sistema di vincoli in materia di assunzioni di personale per le Città metropolitane che ha previsto il superamento del limite assunzionale legato al turn over a favore di un indicatore collegato alla sostenibilità finanziaria. Al fine del rispetto, anche in linea programmatica, di tali disposizioni è necessario:
  - a. verificare il rispetto del valore soglia con riferimento all'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2020 per quanto riguarda la spesa ed esercizi 2018, 2019 e 2020 per quanto riguarda l'entrata);
  - b. verificare, in via cautelativa, il rispetto del valore soglia con riferimento al preconsuntivo del rendiconto 2021<sup>1</sup> per quanto riguarda la spesa e agli esercizi 2019 e 2020 nonché preconsuntivo 2021 per quanto riguarda l'entrata;

*a fronte del rispetto del valore soglia di cui ai punti 1.a. e 1.b.:*

  - c. determinare il valore degli incrementi di spesa consentiti per il personale a tempo indeterminato con riferimento alla spesa di personale registrata nel 2019 e verificarne il rispetto;
  - d. verificare che le risorse da destinare all'attuazione del PTFP 2022-2024 rispettino il valore della spesa di personale complessiva consentita in relazione alle entrate correnti stanziare nel bilancio di previsione 2022-2024 al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità al fine del rispetto del valore soglia in una visione prospettica.

---

<sup>1</sup> Atto del Sindaco metropolitano n. 40 del 01.03.2022 con cui è stato approvato il riaccertamento ordinario dei residui attivi e passivi al 31.12.2021, in regime di esercizio ordinario, in vista della prossima approvazione del rendiconto.

Per i suddetti calcoli occorre tenere conto delle previsioni di cui:

- all'art. 57, comma 3-septies del Decreto-Legge 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, in relazione alle spese di personale riferite alle assunzioni effettuate successivamente al 13 ottobre 2020 finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa;
- al comma 562 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, in relazione alle spese di personale a tempo determinato effettuate con risorse proprie per assumere il personale necessario per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR.

2. Il Decreto 11 gennaio 2022 consente comunque, per il periodo 2022-2024, alle Città metropolitane di utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022 se più favorevoli rispetto alle facoltà assunzionali connesse agli incrementi percentuali sopra individuati. Non si dà conto in questa relazione dei cosiddetti resti assunzionali derivanti dall'applicazione della previgente normativa, in quanto non si intende avvalersi di tale alternativa.
3. Risultano ancora vigenti i vincoli in materia di ricorso a forme di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28 del DL 78/2010. Occorre pertanto verificare che le risorse da destinare al lavoro flessibile non siano superiori alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.
4. L'introduzione dell'art. 33, comma 1-bis del DL 34/2019 non ha espressamente abrogato i precedenti limiti alle assunzioni e alla spesa di personale come disciplinati dall'art. 1 c. 557 della legge 296/2006. Occorre pertanto verificare il rispetto del contenimento della spesa di personale in termini assoluti nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013 ridotto del 30%.
5. Il DL 104/2020, il Decreto 11 gennaio 2022 e la Legge 234/2021, subordinano la facoltà assunzionale all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. Occorre infine verificare tale aspetto.

#### **VERIFICA RISPETTO VALORE SOGLIA DL 34/2019 – DECRETO 11.01.2022 (PUNTI 1.A E 1.B.)**

Ai sensi del Decreto 11 gennaio 2022, la Città metropolitana di Bologna si colloca nella fascia demografica lett. b) per cui è fissata la soglia al 14,2 %.

Al fine della verifica necessaria per l'approvazione del PTFP 2022 – 2024, per il calcolo è stata utilizzata la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato alla data di approvazione del piano triennale, ovvero il rendiconto 2020, e la media delle entrate correnti relative ai rendiconti degli esercizi 2018, 2019 e 2020.

In considerazione della prossima approvazione del rendiconto dell'esercizio 2021, in via cautelativa, la verifica del rispetto del valore soglia è stata effettuata anche con riferimento alla spesa di personale 2021 e alla media delle entrate correnti relative agli esercizi 2019, 2020 e 2021, come risultanti a seguito dell'approvazione del riaccertamento ordinario dei residui<sup>2</sup>.

Le risultanze di calcoli effettuati sono riportati nella tabella 1.

---

<sup>2</sup> Vedi nota 1.

CALCOLO RAPPORTO TRA SPESE DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI		
Art. 33, comma 1-bis, del DL 34/2019 - DM 11 gennaio 2022		
CONSUNTIVO 2020 E PRECONSUNTIVO 2021		
MACROAGGREGATO BDAP:	RENDICONTO 2020	PRECONSUNTIVO 2021
U.1.01.00.00.000	16.109.185,51	16.199.230,21
U1.03.02.12.001	0,00	0,00
U1.03.02.12.002	0,00	0,00
U1.03.02.12.003	0,00	0,00
U1.03.02.12.999	0,00	0,00
<b>SG IN CONVENZIONE E COMANDI IN ENTRATA</b>	<b>127.246,82</b>	<b>143.409,06</b>
<b>IRAP</b>	<b>1.012.496,73</b>	<b>999.464,81</b>
<b>Totale</b>	<b>17.248.929,06</b>	<b>17.342.104,08</b>
<b>IRAP (detrarre)</b>	<b>1.012.496,73</b>	<b>999.464,81</b>
<b>Totale spesa personale al netto dell'IRAP (A)</b>	<b>16.236.432,33</b>	<b>16.342.639,27</b>
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO X	142.921.446,65	119.612.702,16
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO X-1	124.802.836,86	142.921.446,65
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO X-2	128.992.400,07	124.802.836,86
<b>TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO</b>	<b>396.716.683,58</b>	<b>387.336.985,67</b>
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>132.238.894,53</b>	<b>129.112.328,56</b>
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO X	3.970.702,18	4.224.406,16
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)</b>	<b>128.268.192,35</b>	<b>124.887.922,40</b>
<b>RAPPORTO TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)</b>	<b>12,66%</b>	<b>13,09%</b>
<b>VALORE SOGLIA CM da 750.000 a 1.499.999 abitanti</b>	<b>14,20%</b>	<b>14,20%</b>

Tabella 1: i valori sono riportati al lordo degli oneri riflessi e al netto di IRAP

Il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto del *Fondo crediti di dubbia esigibilità* risulta inferiore al valore soglia fissato per la Città metropolitana di Bologna (14,2 %) sia con riferimento al rendiconto 2020 (12,66 %) sia ai dati risultanti a seguito dell'approvazione del riaccertamento ordinario dei residui 2021 (13,09 %).

## DETERMINAZIONE LIMITI DI SPESA INCREMENTALE PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AI SENSI DEL DECRETO 11 GENNAIO 2022 (PUNTO 1.C)

In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, questa amministrazione, collocandosi al di sotto del valore soglia, potrà incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia.

Sulla base della spesa di personale registrata nel consuntivo 2019, anno in cui il numero annualizzato di personale a tempo indeterminato è stato di 351,37, i limiti di spesa per il triennio 2022-2024 sono determinati come risultante nella tabella 2.

Anno	Spesa di personale complessiva	Spesa di personale t. ind.	Spesa t. ind. PTFP 2022-24	% di incremento rispetto 2019	Limite di spesa incrementata rispetto 2019
Rendiconto 2019	15.898.046,59	14.671.192,23			
Previsione 2022	18.633.944,32	16.802.419,63	15.728.649,66	22%	19.395.616,84
Previsione 2023	18.538.698,63	17.442.203,46	16.256.881,27	24%	19.713.577,77
Previsione 2024	18.629.814,77	17.688.357,26	16.784.058,28	25%	19.872.558,24

Tabella 2: i valori sono riportati al lordo degli oneri riflessi e al netto di IRAP

Il limite di spesa così determinato per ciascun anno del triennio risulta superiore alle risorse stanziato nel Bilancio 2022-2024 sia considerando le sole spese di personale a tempo indeterminato che le complessive spese di personale. Ponendo tali limiti di spesa al numeratore del rapporto per la verifica del rispetto del valore soglia, sia con riferimento all'anno 2019 che al triennio di programmazione 2022-2024, si determina il superamento mediamente di oltre due punti percentuali, rendendo di fatto impraticabile prendere a riferimento tali valori.

### VERIFICA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DEL PTFP (PUNTO 1.D)

Alla luce dell'art. 57, c. 3-septies del DL 104/2020 e dell'art. 3, c. 2 del decreto 21 ottobre 2020, al fine di verificare la coerenza delle previsioni con i limiti di spesa derivanti dal rispetto del valore soglia in visione prospettica, occorre analizzare le componenti da includere nelle componenti del rapporto.

#### Somme che non rilevano ai fini del valore soglia

Per quanto riguarda la parte entrate, le somme che non rilevano ai fini del rispetto del valore soglia assegnato a questo ente sono riportati nella tabella 3 e sono relativi a risorse regionali a finanziamento di spese di personale per funzioni conferite di cui alla *Convenzione fra la Regione Emilia Romagna, le Province e la Città metropolitana di Bologna per l'esercizio delle funzioni regionali conferite ai sensi della L.R. n.13/2015 e successive modifiche e integrazioni, valevole fino al 31/12/2024. Delibera Giunta regionale n. 2266 del 27/12/2021*<sup>3</sup>.

entrate escluse dal valore soglia	2022	2023	2024
T. IND. FUNZIONI CONFERITE RER (assunti dopo 13/10/2020)	62.451,54	150.878,87	225.849,87
T.D. FUNZIONI CONFERITE RER	165.515,42	80.538,58	0,00
	<b>227.966,96</b>	<b>231.417,46</b>	<b>225.849,87</b>

Tabella 3: i valori sono riportati al lordo degli oneri riflessi e al netto di IRAP

Per quanto riguarda la parte spesa, le novità normative introdotte con il decreto 11 gennaio 2022 non consentono di utilizzare tutte le risorse messe in campo in fase di programmazione. In tale fase, le previsioni sono state effettuate tenendo a riferimento le ipotesi al momento diffuse che vedevano un valore soglia assegnato al nostro ente significativamente superiore a quello effettivamente approvato. Tale valore era assolutamente adeguato alle esigenze di sviluppo delle funzioni fondamentali dell'ente che non avevano ancora trovato adeguato spazio nel precedente modello basato sulla sostituzione del personale cessato.

Il PTFP 2022-2024 predisposto tiene pertanto conto della necessità di sostenere una spesa di personale complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore ai valori soglia del 14,2%. Le risorse stanziato per

<sup>3</sup> Approvata con Atto sindacale n. 363 del 27/12/2021

spese di personale che risultano conseguentemente indisponibili verranno ridotte in fase di variazione di bilancio.

Al fine di verificare la coerenza delle previsioni, l'importo delle spese di personale da includere al numeratore del rapporto dovrà tenere conto delle sole risorse necessarie all'attuazione del piano triennale oltre che delle somme che non rilevano ai fini del valore soglia ai sensi dell'art. 57, c. 3-septies del DL 104/2020, dell'art. 3, c. 2 del decreto 21 ottobre 2020 e del comma 562 della Legge 30 dicembre 2021 n. 234.

Le risorse stanziare in bilancio per spese di personale da escludere dalla verifica del rispetto del valore soglia sono riportate nella tabella 4.

VOCE	2022	2023	2024
SPESA ESCLUSA PER FUNZIONI CONFERITE	227.966,96	231.417,46	225.849,87
SPESA ESCLUSA PER CONVENZIONE S.G.	135.561,78	147.885,58	147.885,58
SPESA ESCLUSA PER T.D. PNRR CON RISORSE PROPRIE	41.993,33	62.990,00	62.990,00
RISORSE NON UTILIZZATE PER ATTUAZIONE PTFP	1.175.270,03	1.157.737,87	1.532.034,76
<b>TOTALE</b>	<b>1.580.792,10</b>	<b>1.600.030,91</b>	<b>1.968.760,22</b>

Tabella 4: i valori sono riportati al lordo degli oneri riflessi e al netto di IRAP

#### Voci di spesa non appartenenti al macroaggregato 1 che rilevano ai fini del valore soglia

Oltre alla spesa del macroaggregato 1, in via prudenziale, sono stato inclusi al denominatore del calcolo del valore soglia le seguenti voci:

- spesa per il personale comandato in entrata;
- stima dell'incremento del macroaggregato 1 che deriverà dalla sottoscrizione del CCNL conseguente al prelievo dei fondi accantonati nel macroaggregato 11

VOCE	2022	2023	2024
COMANDI IN ENTRATA	147.000,00	147.000,00	147.000,00
STIMA INCREMENTO SPESA PER RINNOVO CCNL	760.000,00	500.000,00	500.000,00

Tabella 5: i valori sono riportati al lordo degli oneri riflessi e al netto di IRAP

#### Ulteriori valutazioni della sostenibilità finanziaria della spesa di personale in merito agli scostamenti tra gli stanziamenti di bilancio e il rendiconto

Onde evitare che l'opportunità, concessa agli enti "virtuosi", di incrementare le assunzioni sia limitata da un'impostazione eccessivamente cautelativa, si ritiene di dover valutare adeguatamente gli scostamenti fisiologici tra dati di previsione e dati di consuntivo dei flussi finanziari che rientrano nel calcolo del valore soglia. La necessità di rispettare il limite di spesa determinato in relazione alle entrate correnti e al valore soglia è infatti riferito ai valori a consuntivo e l'eventuale circostanza di superare la soglia non determina il divieto di assunzione ma impone di adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento del rientro nel parametro di "virtuosità" entro il 2025.

Si evidenzia inoltre che la spesa programmata fa riferimento in parte a forme di lavoro flessibile che, non irrigidendo la spesa, consentono margini di manovra qualora in sede di consuntivo si riscontrassero maggiore spesa o minori entrate.

Osservando l'andamento dei dati di previsione e di consuntivo della spesa di personale e delle entrate correnti degli ultimi quattro esercizi, si registrano gli scostamenti riportati nella tabella 5, che evidenzia i valori percentuali sia con riferimento al Bilancio preventivo che al Bilancio assestato.

ANNO	VOCE	BILANCIO PREVENTIVO	ASSESTATO PRE-RENDICONTO	RENDICONTO	% SCOSTAMENTO	
					DA PREV.	DA ASSES.
2018	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DI IRAP	18,044,857.44	17,506,004.79	16,309,072.98	-9.62%	-6.84%
	ENTRATE CORRENTI	123,820,111.70	124,921,445.27	128,992,400.07	4.18%	3.26%
2019	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DI IRAP	16,473,240.89	17,380,512.19	15,898,046.59	-3.49%	-8.53%
	ENTRATE CORRENTI	115,709,988.43	122,843,871.86	124,802,836.86	7.86%	1.59%
2020	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DI IRAP	18,171,315.38	17,623,283.70	16,145,513.92	-11.15%	-8.39%
	ENTRATE CORRENTI	117,056,119.91	136,082,615.14	142,921,446.65	22.10%	5.03%
2021	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DI IRAP	17,841,498.66	17,429,796.33	16,239,496.16	-8.98%	-6.83%
	ENTRATE CORRENTI	118,000,751.27	120,332,048.57	119,612,702.16	1.37%	-0.60%
MEDIA	SPESA DI PERSONALE AL NETTO DI IRAP				-8.31%	-7.65%
	ENTRATE CORRENTI				8.87%	2.32%

Tabella 6: i valori sono riportati al lordo degli oneri riflessi e al netto di IRAP

Potendo rilevare uno scostamento di tipo fisiologico, appare opportuno tenere conto di tale andamento nella valutazione della sostenibilità del PTFP 2022-2024.

Applicando in via prudenziale il solo scostamento negativo della spesa rispetto al bilancio assestato, abbattuto del 25%, l'importo dello scostamento fisiologico della spesa di cui tenere conto nel calcolo del valore soglia è pertanto determinato come riportato alla tabella 7.

	2022	2023	2024
PREVISIONE - SPESA PERSONALE AL NETTO DI IRAP	18.633.944,32	18.538.698,63	18.629.814,77
IMPORTI DA ESCLUDERE DAL CALCOLO DEL VALORE SOGLIA	1.580.792,10	1.600.030,91	1.968.760,22
BILANCIO ASSESTATO AI FINI DEL VALORE SOGLIA	17.053.152,22	16.938.667,72	16.661.054,55
<b>SCOSTAMENTO MINIMO PREVISTO PARI AL 5,73% (0,75% di 5,65)</b>	<b>977.145,62</b>	<b>970.585,66</b>	<b>954.678,43</b>

Tabella 7: i valori sono riportati al lordo degli oneri riflessi e al netto di IRAP

Le risultanze dei calcoli effettuati per la verifica del rispetto del valore soglia in via programmatica, con riferimento al triennio, sia per quanto riguarda le risorse stanziare in fase di programmazione che l'effettivo utilizzo per l'attuazione del PTFP 2022-2024, sono riportati nella tabella 8.

CALCOLO RAPPORTO TRA SPESE DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI						
Art. 33, comma 1-bis, del DL 34/2019 - DM 11 gennaio 2022						
MACROAGGREGATO BDAP:	2022		2023		2024	
	PREVISIONE BILANCIO	IMPORTI DA INCLUDERE NEL CALCOLO	PREVISIONE BILANCIO	IMPORTI DA INCLUDERE NEL CALCOLO	PREVISIONE BILANCIO	IMPORTI DA INCLUDERE NEL CALCOLO
U.1.01.00.00.000	18.444.973,75	16.647.036,03	18.349.728,06	16.279.111,49	18.440.844,20	16.017.405,56
U1.03.02.12.001	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00
U1.03.02.12.002	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
U1.03.02.12.003	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
U1.03.02.12.999	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>COMANDI IN ENTRATA</b>	<b>183.970,57</b>	<b>147.000,00</b>	<b>183.970,57</b>	<b>147.000,00</b>	<b>183.970,57</b>	<b>147.000,00</b>
<b>IRAP</b>	<b>1.146.282,24</b>	<b>1.024.992,79</b>	<b>1.163.690,12</b>	<b>1.024.005,67</b>	<b>1.171.394,95</b>	<b>1.007.909,01</b>
<b>Totale</b>	<b>19.780.226,56</b>	<b>17.824.028,82</b>	<b>19.702.388,75</b>	<b>17.455.117,16</b>	<b>19.801.209,72</b>	<b>17.177.314,57</b>
<b>IRAP (detrarre)</b>	<b>1.146.282,24</b>	<b>1.024.992,79</b>	<b>1.163.690,12</b>	<b>1.024.005,67</b>	<b>1.171.394,95</b>	<b>1.007.909,01</b>
<b>Totale spesa personale al netto dell'IRAP (A)</b>	<b>18.633.944,32</b>	<b>16.799.036,03</b>	<b>18.538.698,63</b>	<b>16.431.111,49</b>	<b>18.629.814,77</b>	<b>16.169.405,56</b>
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO X	122.430.389,98	122.202.423,02	120.102.422,65	119.871.005,19	120.503.883,88	120.278.034,01
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO X-1	119.612.702,16	119.612.702,16	122.430.389,98	122.202.423,02	120.102.422,65	119.871.005,19
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO X-2	142.921.446,65	142.921.446,65	119.612.702,16	119.612.702,16	122.430.389,98	122.202.423,02
<b>TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO</b>	<b>384.964.538,79</b>	<b>384.736.571,83</b>	<b>362.145.514,79</b>	<b>361.686.130,38</b>	<b>363.036.696,51</b>	<b>362.351.462,22</b>
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>128.321.512,93</b>	<b>128.245.523,94</b>	<b>120.715.171,60</b>	<b>120.562.043,46</b>	<b>121.012.232,17</b>	<b>120.783.820,74</b>
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO X	4.559.717,01	4.559.717,01	4.562.792,48	4.562.792,48	4.562.792,48	4.562.792,48
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)</b>	<b>123.761.795,92</b>	<b>123.685.806,93</b>	<b>116.152.379,12</b>	<b>115.999.250,98</b>	<b>116.449.439,69</b>	<b>116.221.028,26</b>
<b>RAPPORTO TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)</b>	<b>15,06%</b>	<b>13,58%</b>	<b>15,96%</b>	<b>14,16%</b>	<b>16,00%</b>	<b>13,91%</b>
<b>VALORE SOGLIA CM da 750.000 a 1.499.999 abitanti</b>	<b>14,20%</b>	<b>14,20%</b>	<b>14,20%</b>	<b>14,20%</b>	<b>14,20%</b>	<b>14,20%</b>

Tabella 8: i valori sono riportati al lordo degli oneri riflessi e al netto di IRAP

Si evidenzia che il valore soglia risulta rispettato in tutti e tre gli anni presi in considerazione con riferimento all'effettivo utilizzo delle risorse per l'attuazione del PTFP 2022-2024.

## Ulteriori elementi per la valutazione della sostenibilità prospettica

Vi sono inoltre ulteriori margini di miglioramento del rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti al netto del FCDE di cui non si è tenuto conto nei calcoli riportati nella tabella 8 in attesa di formalizzazioni o conferme interpretative.

L'orientamento giuscontabile sugli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. 50/2016, espresso dalle prime tre pronunce in materia, ritiene che tali somme siano escluse dalla nozione di spesa di personale ai fini dell'applicazione del nuovo regime assunzionale (Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia 73/2021/PAR, sezione regionale di controllo per l'Abruzzo 249/2021/PAR, sezione regionale di controllo per la Liguria 1/2022/PAR). L'esclusione dal computo degli incentivi per funzioni tecniche ridurrebbe sia la spesa che l'entrata per l'importo di euro 224.580,50 migliorando il rapporto di 0,18 nel 2022 e del 0,19 nel 2023 e 2024.

Nella verifica del rispetto del valore soglia sono stati inclusi i maggiori oneri conseguenti al rinnovo contrattuale previsto in corso d'anno. ANCI assieme ad UPI e alla Conferenza delle regioni e province a statuto autonomo si è fatta portavoce della richiesta di neutralizzare i maggiori oneri contrattuali. Qualora la richiesta fosse accolta, la spesa da includere nel calcolo sarebbe ridotta per un valore medio annuo di 550.000 euro circa, migliorando il rapporto di 0,61 nel 2022 e del 0,43 nel 2023 e 2024.

Sul fronte entrate non è stato considerato lo scostamento fisiologico positivo delle entrate a consuntivo rispetto al bilancio assestato, tenuto conto dell'attuale contesto. È comunque ragionevole fare affidamento su un miglioramento delle entrate alla luce della prossima emanazione del decreto di riparto dei fondi del contributo per il finanziamento delle funzioni fondamentali e del concorso alla finanzia pubblica per province e città metropolitane delle regioni a statuto ordinario per il triennio 2022-2024. Dalle prime anticipazioni, il decreto dovrebbe prevedere maggiori trasferimenti per 1,7 MIL. di euro per il 2022, 2,1 MIL. per il 2023 e 2,7 MIL. per il 2024, migliorando il rapporto di 0,06 per il 2022 e di 0,15 per il 2023 e di 0,25 per il 2024.

### VERIFICA RISPETTO VINCOLI IN MATERIA DI RICORSO A FORME DI LAVORO FLESSIBILE DI CUI ALL'ART. 9, COMMA 28 DEL DL 78/2010 (PUNTO 3)

Il limite di spesa in materia di ricorso a forme di lavoro flessibile risulta rispettato con riferimento alle risorse previste dal Bilancio di previsione 2022-2024, come risultante dalla *Nota integrativa al Bilancio di previsione del triennio 2022-2024*, allegata alla Delibera di Consiglio n. 2/2022.

Di seguito è riportata la tabella 9 relativa al rispetto dei limiti del lavoro flessibile nel triennio 2022-2024 in attuazione del piano triennale in esame. Le risorse necessarie all'attuazione del piano sono affiancate alle previsioni di bilancio dando così merito degli importi non utilizzati.

RICOGNIZIONE SPESA PER ASSUNZIONE PERSONALE DIPENDENTE CON FORME DI LAVORO FLESSIBILE (art. 9, comma 28 DL 78/2010 convertito il Legge 122/2010)							
	PREVISIONE 2022 ASSEGNI – CTRB -IRAP	AGG. PTFP 2022 ASSEGNI – CTRB -IRAP	PREVISIONE 2023 ASSEGNI – CTRB -IRAP	AGG. PTFP 2023 ASSEGNI – CTRB -IRAP	PREVISIONE 2024 ASSEGNI – CTRB -IRAP	AGG. PTFP 2024 ASSEGNI – CTRB -IRAP	Spesa 2009 (non finanziamenti esterni)
PERSONALE DIR.ART. 110 (oltre la quota 10% della D.O) ricalcolato sulla base dell'art. 9 c. 28 modificato dal DL 113/2016 convertito in L. 160/2017							€ 762.653,50
ALTRO PERSONALE ART. 110 comma 2 (AP)	52.742,00	0,00	52.742,00	0,00	52.742,00	0,00	€ 222.094,05
PERSONALE ART.90	392.530,38	346.553,87	392.530,38	346.553,87	392.530,38	346.553,87	€ 293.981,00
DIPENDENTI TD (a)	1.044.961,11	942.695,14	617.217,56	284.708,33	461.652,51	139.012,50	€ 108.684,72
CONTRATTI FL	764.920,00	819.620,83	379.875,00	646.078,25	366.800,00	113.044,58	€ 81.689,55
COCOCO	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	€ 82.873,09
ACQUISTO SERV. AGENZIE LAVORO INTERINALE	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	
CONVENZIONE DIRETTORE GENERALE E CAPOUFFICIO STAMPA	105.344,23	65.608,45	105.344,23	65.608,45	105.344,23	65.608,45	
TIROCINI RETRIBUITI	23.436,00	23.436,00	23.436,00	23.436,00	23.436,00	23.436,00	
<b>TOTALE</b>	<b>2.388.933,72</b>	<b>2.202.914,29</b>	<b>1.576.145,17</b>	<b>1.371.384,90</b>	<b>1.407.505,12</b>	<b>692.655,40</b>	<b>1.551.975,91</b>
<b>ENTRATE DA ALTRI ENTI (Amm.Locali, Amm.centrali, U.E)</b>	<b>1.035.650,25</b>	<b>865.757,50</b>	<b>614.673,98</b>	<b>269.418,33</b>	<b>464.127,50</b>	<b>64.179,17</b>	<b>€ 55.597,74</b>
<b>SPESA CON RISORSE DI BILANCIO al netto di finanziamenti esterni</b>	<b>1.353.283,47</b>	<b>1.337.156,79</b>	<b>961.471,19</b>	<b>1.101.966,57</b>	<b>943.377,62</b>	<b>628.476,24</b>	<b>1.496.378,17</b>
<b>margin</b>	<b>143.094,70</b>	<b>159.221,38</b>	<b>534.906,98</b>	<b>394.411,60</b>	<b>553.000,55</b>	<b>867.901,93</b>	

Tabella 9: i valori riportati sono al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP e includono le voci di salario accessorio di carattere fisso e continuativo

Si precisa che le somme escluse dal calcolo per la verifica del rispetto del valore soglia fissato dal decreto 11 gennaio 2022, relative alle assunzioni a tempo determinato per funzioni delegate dalla Regione e per l'attuazione del PNRR, sono state considerate ai fini della verifica del rispetto dei limiti in materia di ricorso a forme di lavoro flessibile.

## VERIFICA RISPETTO CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE IN TERMINI ASSOLUTI AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 557 DELLA L. 296/2006 (punto 4)

Il limite dato dal valore medio del triennio 2011-2013 ridotto del 30% risulta rispettato con riferimento alle risorse previste dal Bilancio di previsione 2022-2024, come illustrato nella *Nota integrativa al Bilancio di previsione del triennio 2022-2024*, allegata alla Delibera di Consiglio n. 2/2022.

Considerato che le risorse necessarie all'attuazione del PTFP predisposto sono inferiori rispetto agli stanziamenti di bilancio, come descritto nei precedenti paragrafi, il limite risulta rispettato anche con riferimento al piano triennale in esame.

## VERIFICA RISPETTO PLURIENNALE DELL'EQUILIBIO DI BILANCIO (punto 5)

L'equilibrio pluriennale di bilancio risulta rispettato con riferimento alle risorse previste dal Bilancio di previsione 2022-2024, come illustrato nella *Nota integrativa al Bilancio di previsione del triennio 2022-2024*, allegata alla Delibera di Consiglio n. 2/2022.

Considerato che le risorse necessarie all'attuazione del PTFP predisposto sono inferiori rispetto agli stanziamenti di bilancio, come descritto nei precedenti paragrafi, e che si procederà alla riduzione delle risorse di parte spesa stanziata, il limite risulta rispettato anche con riferimento al piano triennale in esame.

## ADEGUAMENTO TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE AI SENSI DEL D.L. 34/2019

Poiché la retribuzione accessoria è soggetta alla verifica del limite disposto dall'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, al fine di evitare che le nuove assunzioni si traducano in una penalizzazione della retribuzione accessoria del personale già in servizio, il DL 34/2019 prevede che il predetto limite sia adeguato, in aumento in conseguenza di assunzioni aggiuntive rispetto al personale in servizio alla data del 31.12.2018, ovvero in diminuzione, in corrispondenza di cessazioni di personale, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite della retribuzione accessoria registrato nell'anno 2018.

Al fine di quantificare l'incremento unitario del limite a seguito dell'assunzione a tempo pieno di una singola unità di personale, è stato rapportato l'ammontare del fondo per la contrattazione integrativa 2018, come certificato dal collegio dei revisori dei conti ai sensi dell'articolo 40-bis, primo comma del decreto legislativo n. 165/2001 e come trasmesso in sede di Tabella 15 "Fondi per la contrattazione integrativa" del Conto Annuale 2018, valutato al netto delle poste variabili che non rilevano ai fini della verifica del limite in oggetto, con il personale in servizio al 31 dicembre 2018 destinatario del fondo. È stato ricompreso nel calcolo tutto il personale dipendente, sia a tempo indeterminato che determinato, e il personale comandato in entrata. È stato invece escluso il personale comandato in uscita all'amministrazione, il personale in aspettativa ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. 267/2000 che non beneficia del salario accessorio. Il personale con rapporto di lavoro part-time è considerato in quota parte corrispondente alla percentuale di servizio. L'incremento unitario così determinato è riportato nella tabella 10.

CALCOLO VALORE MEDIO	IMPORTO
FONDO RISORSE DECENTRATE DIPENDENTI 2018	1.387.645,51
N. DIPENDENTI AL 31/12/2018	373,37
	<b>3.716,54</b>

Tabella 10

Ai fini dell'adeguamento, in aumento o in diminuzione, del limite, è stato preso a riferimento il personale con contratto a tempo indeterminato che accede alle risorse accessorie. È stato pertanto escluso, diversamente dai conteggi indicati per la valorizzazione del valore medio pro-capite, il personale con contratto a tempo determinato e il personale a tempo indeterminato già in servizio al 31.12.2018 a tempo determinato, il cui trattamento accessorio risulta già ricompreso nel fondo per la contrattazione integrativa del 2018.

Ai fini della individuazione delle unità presenti nel 2022, sono state stimate le mensilità da erogare al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa, rapportando le mensilità del personale in part-time alla percentuale di servizio.

La puntuale quantificazione dell'incremento di unità di personale con contratto a tempo indeterminato in servizio nell'anno 2022 sarà determinata, a seguito di opportune verifiche operate a consuntivo.

Le risultanze dei calcoli per la determinazione dell'incremento del fondo per la contrattazione integrativa sono riportati nella tabella 11.

<b>INCREMENTO FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>2018</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
T. INDETERMINATI IN SERVIZIO AL 31/12/2018	360,54			
STIMA T. INDETERMINATI IN SERVIZIO (N. ANNUALIZZATO)		380,64	394,81	400,6
INCREMENTO UNITA' T. IND. RISPETTO AL 2018		20,1	34,27	40,06
VALORE INCREMENTALE FONDO RISORSE DECENTRATE		74.702,45	127.365,83	148.884,59
INCREMENTO AL LORDO ONERI RIFLESSI		95.619,14	163.028,26	190.572,28

Tabella 11

Per la determinazione dell'integrazione delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, è stato applicato l'incremento percentuale del fondo per la contrattazione integrativa, come risultante dai calcoli di tabella 11. Il valore incrementale delle risorse da destinare alle posizioni organizzative è riparto nella tabella 12.

<b>INCREMENTO RISORSE RETRIBUZIONE PO</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
FONDO RISORSE DECENTRATE DIPENDENTI 2018	1.387.645,51	1.387.645,51	1.387.645,51
VALORE INCREMENTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	74.702,45	127.365,83	148.884,59
INCREMENTO PERCENTUALE	5,38%	9,18%	10,73%
RISORSE PER RETRIBUZIONE PO	409.975,00	409.975,00	409.975,00
<b>INCREMENTO % RISORSE PO</b>	<b>22.070,58</b>	<b>37.629,79</b>	<b>43.987,43</b>

Il fondo delle risorse decentrate della dirigenza non viene aumentato in quanto non si è registrato un incremento del numero di dirigenti in servizio rispetto al 31.12.2018.

Le risorse incrementalmente determinate in questo paragrafo sono ricomprese nelle risorse stanziare nel bilancio di previsione.

In occasione della costituzione del Fondo 2022 si valuterà l'eventuale inserimento delle risorse del salario accessorio del personale assunto e che sarà trasferito sulle funzioni conferite dalla regione. Tali risorse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia.

La dirigente responsabile  
Settore Programmazione e gestione risorse  
*Anna Barbieri*

documento sottoscritto digitalmente

VR/vr

## PERSONALE IN SERVIZIO AL 28/02/2022

AREA/SETTORE	Tipologia Rapporto di Lavoro	categoria giuridica							Totale complessivo	
		B1	B3	C	D1	D3	DIR	D.G.		S.G.
AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	Comando da altro ente					1				1
	Dirigente						1			1
	Tempo determinato				4					4
	Tempo indeterminato			2	26	1				29
<b>AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE Totale</b>				<b>2</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>1</b>			<b>35</b>
AREA SERVIZI TERRITORIALI METROPOLITANI	Dirigente						2			2
	Formazione lavoro (A) - Durata 24 mesi				6					6
	Formazione lavoro (B) - Durata 12 mesi			1						1
	Tempo determinato			1	1					2
	Tempo indeterminato	3	47	27	37	17				131
<b>AREA SERVIZI TERRITORIALI METROPOLITANI Totale</b>		<b>3</b>	<b>47</b>	<b>29</b>	<b>44</b>	<b>17</b>	<b>2</b>			<b>142</b>
AREA SVILUPPO ECONOMICO	Comando da altro ente			1						1
	Dirigente						1			1
	Formazione lavoro (A) - Durata 24 mesi				2					2
	Tempo determinato				10					10
	Tempo indeterminato		2	2	20	4				28
<b>AREA SVILUPPO ECONOMICO Totale</b>			<b>2</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>1</b>			<b>42</b>
AREA SVILUPPO SOCIALE	Formazione lavoro (A) - Durata 24 mesi				3					3
	Formazione lavoro (B) - Durata 12 mesi			1						1
	Tempo determinato				2					2
	Tempo indeterminato	2		3	10	1				16
<b>AREA SVILUPPO SOCIALE Totale</b>		<b>2</b>		<b>4</b>	<b>15</b>	<b>1</b>				<b>22</b>
CORPO DI POLIZIA LOCALE	Formazione lavoro (B) - Durata 12 mesi			3						3
	Tempo indeterminato	2	2	27	8	1				40
<b>CORPO DI POLIZIA LOCALE Totale</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>1</b>				<b>43</b>
DIREZIONE GENERALE	Direttore Generale							1		1
	Formazione lavoro (A) - Durata 24 mesi				2					2
	Tempo determinato				2					2
	Tempo indeterminato			1	4	8				13
<b>DIREZIONE GENERALE Totale</b>				<b>1</b>	<b>8</b>	<b>8</b>		<b>1</b>		<b>18</b>
GABINETTO DEL SINDACO METROPOLITANO	Tempo determinato per assistenza organi politici			1	4					5
<b>GABINETTO DEL SINDACO METROPOLITANO Totale</b>				<b>1</b>	<b>4</b>					<b>5</b>

AREA/SETTORE	Tipologia Rapporto di Lavoro	B1	B3	C	D1	D3	DIR	D.G.	S.G.	Totale complessivo
SEGRETERIA GENERALE	Formazione lavoro (A) - Durata 24 mesi				3					3
	Segretario Generale								1	1
	Tempo determinato				1					1
	Tempo indeterminato				5	3				8
<b>SEGRETERIA GENERALE Totale</b>				<b>9</b>	<b>3</b>				<b>1</b>	<b>13</b>
SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI E INNOVAZIONE AMMINISTRATIVA	Dirigente						1			1
	Formazione lavoro (A) - Durata 24 mesi				1					1
	Tempo indeterminato	2	2	3	9	1				17
<b>SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI E INNOVAZIONE AMMINISTRATIVA Totale</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>1</b>			<b>19</b>
SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE	Dirigente						1			1
	Formazione lavoro (A) - Durata 24 mesi				1					1
	Tempo indeterminato	6	9	13	15	3				46
<b>SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE Totale</b>		<b>6</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>1</b>			<b>48</b>
SETTORE STRUTTURE TECNOLOGICHE COMUNICAZIONE E SERVIZI STRUMENTALI	Dirigente						1			1
	Formazione lavoro (A) - Durata 24 mesi				1					1
	Formazione lavoro (B) - Durata 12 mesi			1						1
	Tempo indeterminato		4	15	18	10				47
<b>SETTORE STRUTTURE TECNOLOGICHE COMUNICAZIONE E SERVIZI STRUMENTALI Totale</b>		<b>4</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>1</b>				<b>50</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>15</b>	<b>66</b>	<b>102</b>	<b>195</b>	<b>50</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>437</b>

N.B. nr. 7 dipendenti nr. 3 di categoria D1 e nr. 4 di categoria D3 sono collocati in aspettativa per conferimento incarichi dirigenziali/Art.90 presso altri Enti.

## CITTA' METROPOLITANA DI BOLOGNA

Verbale di riunione del Collegio dei Revisori

### Parere n. 4 del 4/4/2022

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024.

Il giorno 4 aprile dell'anno 2022, su convocazione del Presidente, il Collegio dei Revisori della Città Metropolitana di Bologna si è riunito in video conferenza per esaminare la documentazione relativa al Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024 ricevuta per mail il 25/3/22.

Risultano presenti:

- Dott. ssa Beatrice Conti - Presidente
- Falzoni Enrico - Componente Revisore
- Piolanti Marcello - Componente Revisore

**visti:**

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'art. 91, D.Lgs.n.267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";

- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";

- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano 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 (...)

Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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. 557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133. 557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione

triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

**preso atto che:**

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 "riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

**Considerato** che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

**visto** altresì:

- l'art.33, comma 1-bis del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui

all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”.

- il Decreto 11 gennaio 2022 (GU n. 49 del 28.02.2022) “Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane.”, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; individua inoltre le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per le province e città metropolitane che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

**Dato atto che** a decorrere dal 1° gennaio 2022, le città metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore ai valori soglia.

In fase di prima applicazione, e fino al 31 dicembre 2024, le città metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia.

Per il periodo 2022-2024, le città metropolitane possono utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022 se più favorevoli rispetto alle facoltà assunzionali connesse agli incrementi percentuali sopra individuati, fermo restando i limiti stabiliti per ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

**rilevato** che i Dirigenti hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

vista la proposta di atto sindacale avente ad oggetto “Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2022/2024” unitamente agli allegati:

- Allegato 1 Completo 2022\_24
- Allegato 2 Finanziamenti esterni
- Allegato 3 Relazione tecnico-illustrativa in merito ai vincoli di spesa e alla sostenibilità finanziaria del PTFP 2022-2024
- Allegato 4 Dotazione organica al 28/02/2022

verificato

- ai sensi del Decreto 11 gennaio 2022, il rispetto del valore soglia con riferimento all'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2020 per quanto riguarda la spesa ed esercizi 2018, 2019 e 2020 per quanto riguarda l'entrata) la Città metropolitana di Bologna si colloca nella fascia demografica lett. b) per cui è fissata la soglia al 14,2 %;

CALCOLO RAPPORTO TRA SPESE DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI Art. 33, comma 1-bis, del DL 34/2019 - DM 11 gennaio 2022 CONSUNTIVO 2020 E PRECONSUNTIVO 2021		
MACROAGGREGATO BDAP:	RENDICONTO 2020	PRECONSUNTIVO 2021
U.1.01.00.00.000	16.109.185,51	16.199.230,21
U1.03.02.12.001	0,00	0,00
U1.03.02.12.002	0,00	0,00
U1.03.02.12.003	0,00	0,00
U1.03.02.12.999	0,00	0,00
SG IN CONVENZIONE E COMANDI IN ENTRATA	127.246,82	143.409,06
IRAP	1.012.496,73	999.464,81
<b>Totale</b>	<b>17.248.929,06</b>	<b>17.342.104,08</b>
IRAP (detrarre)	1.012.496,73	999.464,81
<b>Totale spesa personale al netto dell'IRAP (A)</b>	<b>16.236.432,33</b>	<b>16.342.639,27</b>
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO X	142.921.446,65	119.612.702,16
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO X-1	124.802.836,86	142.921.446,65
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO X-2	128.992.400,07	124.802.836,86
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	396.716.683,58	387.336.985,67
MEDIA ENTRATE CORRENTI	132.238.894,53	129.112.328,56
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO X	3.970.702,18	4.224.406,16
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)</b>	<b>128.268.192,35</b>	<b>124.887.922,40</b>
<b>RAPPORTO TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)</b>	<b>12,66%</b>	<b>13,09%</b>
<b>VALORE SOGLIA CM da 750.000 a 1.499.999 abitanti</b>	<b>14,20%</b>	<b>14,20%</b>

Il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità, risulta inferiore al valore soglia fissato per la Città metropolitana di Bologna sia con riferimento al rendiconto 2020 (12,66 %) sia ai dati risultanti a seguito dell'approvazione del riaccertamento ordinario dei residui 2021 (13,09 %).

Il valore soglia in via programmatica risulta rispettato anche con riferimento al triennio, sia per quanto riguarda le risorse stanziati in fase di programmazione che l'effettivo utilizzo per l'attuazione del PTFP 2022- 2024, come da tabella sotto riportata

CALCOLO RAPPORTO TRA SPESE DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI Art. 33, comma 1-bis, del DL 34/2019 - DM 11 gennaio 2022						
MACROAGGREGATO BDAP:	2022		2023		2024	
	PREVISIONE BILANCIO	IMPORTI DA INCLUDERE NEL CALCOLO	PREVISIONE BILANCIO	IMPORTI DA INCLUDERE NEL CALCOLO	PREVISIONE BILANCIO	IMPORTI DA INCLUDERE NEL CALCOLO
U.1.01.00.00.000	18.444.973,75	16.647.036,03	18.349.728,06	16.279.111,49	18.440.844,20	16.017.405,36
U1.03.02.12.001	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00
U1.03.02.12.002	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
U1.03.02.12.003	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
U1.03.02.12.999	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
COMANDI IN ENTRATA	183.970,57	147.000,00	183.970,57	147.000,00	183.970,57	147.000,00
IRAP	1.146.282,24	1.024.992,79	1.163.690,12	1.024.005,67	1.171.394,95	1.007.909,01
<b>Totale</b>	<b>19.780.226,56</b>	<b>17.824.028,82</b>	<b>19.702.388,75</b>	<b>17.455.117,16</b>	<b>19.801.209,72</b>	<b>17.177.314,57</b>
IRAP (detrarre)	1.146.282,24	1.024.992,79	1.163.690,12	1.024.005,67	1.171.394,95	1.007.909,01
<b>Totale spesa personale al netto dell'IRAP (A)</b>	<b>18.633.944,32</b>	<b>16.799.036,03</b>	<b>18.538.698,63</b>	<b>16.431.111,49</b>	<b>18.629.814,77</b>	<b>16.169.405,56</b>
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO X	122.430.389,98	122.202.423,02	120.102.422,65	119.871.005,19	120.503.883,88	120.278.034,01
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO X-1	119.612.702,16	119.612.702,16	122.430.389,98	122.202.423,02	120.102.422,65	119.871.005,19
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO X-2	142.921.446,65	142.921.446,65	119.612.702,16	119.612.702,16	122.430.389,98	122.202.423,02
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	384.964.538,79	384.736.571,83	362.145.514,79	361.686.130,38	363.036.696,51	362.351.462,22
MEDIA ENTRATE CORRENTI	128.321.512,93	128.245.523,94	120.715.171,60	120.562.043,46	121.012.232,17	120.783.820,74
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO X	4.359.717,01	4.359.717,01	4.562.792,48	4.562.792,48	4.562.792,48	4.562.792,48
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)</b>	<b>123.761.795,92</b>	<b>123.685.806,93</b>	<b>116.152.379,12</b>	<b>115.999.250,98</b>	<b>116.449.439,69</b>	<b>116.221.028,26</b>
<b>RAPPORTO TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)</b>	<b>15,06%</b>	<b>13,58%</b>	<b>15,96%</b>	<b>14,16%</b>	<b>16,00%</b>	<b>13,91%</b>
<b>VALORE SOGLIA CM da 750.000 a 1.499.999 abitanti</b>	<b>14,20%</b>	<b>14,20%</b>	<b>14,20%</b>	<b>14,20%</b>	<b>14,20%</b>	<b>14,20%</b>

- il RISPETTO dei VINCOLI IN MATERIA DI RICORSO A FORME DI LAVORO FLESSIBILE DI CUI ALL'ART. 9, COMMA 28 DEL DL 78/2010 (punto 3) con riferimento alle risorse previste dal Bilancio di previsione 2022-2024, come risultante dalla Nota integrativa al Bilancio di previsione del triennio 2022-2024, allegata alla Delibera di Consiglio n. 2/2022;

- il RISPETTO del CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE IN TERMINI ASSOLUTI AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 557 DELLA L. 296/2006 (punto 4)

Infatti, il limite dato dal valore medio del triennio 2011-2013 ridotto del 30% risulta rispettato con riferimento alle risorse previste dal Bilancio di previsione 2022-2024, come illustrato nella Nota integrativa al Bilancio di previsione del triennio 2022-2024, allegata alla Delibera di Consiglio n. 2/2022. Il limite dato dal valore medio del triennio 2011-2013 ridotto del 30% risulta rispettato con riferimento alle risorse previste dal Bilancio di previsione 2022-2024, come illustrato nella Nota integrativa al Bilancio di previsione del triennio 2022-2024, allegata alla Delibera di Consiglio n. 2/2022. (pag. 15 della relazione al PTFP);

Considerato che le risorse necessarie all'attuazione del PTFP predisposto sono inferiori rispetto agli stanziamenti di bilancio, il limite risulta rispettato anche con riferimento al piano triennale in esame. Il limite di spesa in materia di ricorso a forme di lavoro flessibile risulta rispettato con riferimento alle risorse previste dal Bilancio di previsione 2022-2024, come risultante dalla Nota integrativa al Bilancio di previsione del triennio 2022-2024, allegata alla Delibera di Consiglio n. 2/2022. (PAG. 14 della relazione PTFP)

- il RISPETTO PLURIENNALE DELL'EQUILIBIO DI BILANCIO (punto 5) L'equilibrio pluriennale di bilancio risulta rispettato con riferimento alle risorse previste dal Bilancio di previsione 2022-2024, come illustrato nella Nota integrativa al Bilancio di previsione del triennio 2022-2024, allegata alla Delibera di Consiglio n. 2/2022. Considerato che le risorse necessarie all'attuazione del PTFP predisposto sono inferiori rispetto agli stanziamenti di bilancio, come descritto nei precedenti paragrafi, e che si procederà alla riduzione delle risorse di parte spesa stanziata, il limite risulta rispettato anche con riferimento al piano triennale in esame. (pag. 15 della relazione al PTFP)

- il RISPETTO dell'equilibrio pluriennale di bilancio con riferimento alle risorse previste dal Bilancio di previsione 2022-2024

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 consente di rispettare il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione del Sindaco Metropolitan, avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024".

Bologna, 4/4/2022

L'Organo di Revisione

- dott. ssa Beatrice Conti - Presidente
- dott. Falzoni Enrico - Componente Revisore
- dott. Piolanti Marcello - Componente Revisore

## PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

(di cui all'art. 49 D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.)

### SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE SERVIZIO PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

#### PROPOSTA DI ATTO DEL SINDACO N. 389/2022

**OGGETTO:** *APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024.*

Il Dirigente/Funziionario delegato del Settore U.O. PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE, esprime parere FAVOREVOLE sulla proposta di cui sopra, **in ordine alla regolarità tecnica.**

*Bologna, 07/04/2022*

**Firmato digitalmente**  
***BARBIERI ANNA***<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'amministrazione digitale. L'eventuale stampa del documento costituisce copia analogica sottoscritta con firma a mezzo stampa predisposta secondo l'art.3 del D.Lgs. 39/1993 e l'art. 3 bis, co. 4bis del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005).

## PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

(di cui all'art. 49 D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.)

### SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE

PROPOSTA DI ATTO DEL SINDACO N. 389/2022

*SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE  
SERVIZIO PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE*

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024.**

Ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, D. Lgs. 267/2000, si esprime parere di regolarità contabile FAVOREVOLE in merito alla proposta di atto indicata in oggetto, relativamente a:

E/S	ANNO	CAPITOLO	DESCRIZIONE CAPITOLO	IMPORTO

*Bologna, data di redazione 07/04/2022*

**Firmato digitalmente**  
**Dott.ssa BARBIERI ANNA<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'amministrazione digitale. L'eventuale stampa del documento costituisce copia analogica sottoscritta con firma a mezzo stampa predisposta secondo l'art.3 del D.Lgs. 39/1993 e l'art. 3 bis, co. 4bis del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005).