



Comune di Bologna

*Area Personale e Organizzazione*  
*Direzione Generale*

Proposta N.: **DG/PRO/2019/38**

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021. PIANO ASSUNZIONI 2019**

## **LA GIUNTA**

PREMESSO che:

- l'art. 39, comma 1 della Legge 27/12/1997 n. 449 e successive modifiche e integrazioni, prevede che "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale";
- l'art. 91 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 ribadisce anche per gli Enti Locali il suddetto obbligo di programmazione triennale;
- l'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 stabilisce che:
  - 1. Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.
  - 2. Le Amministrazioni Pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere".

DATO ATTO che il Comune di Bologna:

- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del DL 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014;
- ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2019.

VISTI i commi da 819 a 826 della legge 30 dicembre 2018 n. 145 (legge di Bilancio 2019) e in particolare il comma 823 che prevede la disapplicazione, a partire dal 2019, delle sanzioni e delle premialità previste

dalla legge di bilancio 2017 in materia di saldo di competenza.

DATO ATTO inoltre che, a seguito di ricognizione annuale con il coinvolgimento dei Direttori delle strutture apicali, non si rilevano situazioni di eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33, commi 1 e 2 del D. Lgs. 165/2001.

ACCERTATO che è rispettato il principio del "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" in relazione a quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito dalla Legge 122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4 bis del DL 90/2014 convertito dalla Legge 114/2014.

VISTE le deliberazioni del Consiglio Comunale:

- n. proposta DC/PRO/2018/37, n. repertorio DC/2018/38, O.d.G. n. 433/2018, PG n. 532850/2018, esecutiva dal 21/12/2018, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2019 - 2021, sezione strategica e sezione operativa che, nel capitolo 13 - Sezione Operativa, definisce le linee di indirizzo per il triennio 2019-2021 relativamente alle priorità in materia di programmazione del fabbisogno di personale e sottolinea la correlazione tra pianificazione strategica, programmazione operativa e politiche del personale;
- n. proposta DC/PRO/2018/40, n. repertorio DC/2018/40, O.d.G. n. 434/2018, PG n. 532852/2018 esecutiva dal 21/12/2018, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione del Comune di Bologna 2019 – 2021.

VISTO l'art. 6 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che prevede che "allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6 ter."

VERIFICATO che:

- Il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione recante le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 luglio 2018;
- in base all'art 6 del D. Lgs. 165/2001:
  - il piano triennale dei fabbisogni di personale è attuato 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 (comma 2);
  - in sede di definizione del piano ogni amministrazione deve indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente (comma 3);
  - le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti previsti dai commi precedenti non possono assumere nuovo personale (comma 6).

PRESO ATTO che l'ultima modifica della dotazione organica è stata approvata con deliberazione PG n. 361543/2015.

PRESO ATTO pertanto che:

- il Piano come sopra definito non potrà essere superiore alla cosiddetta "spesa potenziale massima" costituita dal limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del DL 90/2014, convertito dalla Legge

114/2014;

- dopo le modifiche normative apportate con il D. Lgs. 75/2017 la dotazione organica è una conseguenza dei fabbisogni di personale e non più un loro presupposto.

ACCERTATO che le facoltà assunzionali sono definite:

- dall'art 3 del DL 90/2014, come modificato dall'art 4, comma 3 della legge 125/2015 di conversione del DL 78/2015, che prevede che a decorrere dall'anno 2019 la facoltà di assumere è fissata nella misura del 100% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente;
- dall'art 35 bis del DL 113/2018, cosiddetto "decreto sicurezza", convertito con modificazioni dalla legge 1 dicembre 2018, n. 132 che prevede che, al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nel 2019, assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale, nel limite della spesa sostenuta per tale personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio e che le cessazioni del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzioni del restante personale.

RITENUTO di non avvalersi dello speciale regime derogatorio disciplinato all'art 35 bis del DL 113/2018 dopo aver rilevato che la norma non determinerebbe un budget assunzionale migliorativo rispetto all'ordinaria capacità assunzionale e precisato pertanto che le cessazioni intervenute nel 2018 nell'ambito del personale della polizia locale saranno computate nel budget assunzionale complessivo dell'Ente.

DATO ATTO che la mobilità tra enti che hanno limitazioni alle assunzioni ai sensi dell'art. 1 comma 47 della legge 311/2004 è neutra e non impatta sulle facoltà assunzionali ma che, in ogni caso, non potrà portare ad una spesa che superi il limite di spesa di personale consentito dalla legge.

VISTO l'art. 3, comma 5, del DL 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 114/2014, che prevede che "A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente".

INTESO, pertanto, secondo la previsione del citato art. 3 comma 5 del DL 90/2014, utilizzare nel 2019 i residui ancora disponibili relativi alle facoltà assunzionali degli anni 2016, 2017 e 2018 e già programmati nell'ambito dei piani assunzionali di tali annualità.

PRESO ATTO che, in conseguenza del quadro normativo in precedenza citato:

- il budget assunzionale per l'anno 2019 è pari a euro 5.791.720,53
- i residui relativi a facoltà assunzionali degli anni 2016, 2017 e 2018 sono pari a euro 3.791.610,33;

PRESO ATTO inoltre che la spesa potenziale massima, costituita dalla spesa media del triennio 2011-2012-2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, in precedenza citato, è pari a euro 144.343.830,52.

RICHIAMATE:

- la propria deliberazione progr. 103/2018 PG n. 168495/2018 del 04/05/2018 ad oggetto "Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018-2020. Piano assunzioni 2018";
- la propria deliberazione n. proposta DG/PRO/2018/69, n. repertorio DG/2018/46, PG n. 448384/2018, esecutiva dal 31/10/2018 con la quale è stata approvata una integrazione alla propria deliberazione PG n. 168495/2018 nella quale sono meglio specificati i profili dei 10 dirigenti previsti negli anni 2019 e 2020 (5 per ognuna delle annualità) e, in particolare:
  - nel 2019:

n. 1 per il Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente da inserire nell'Ufficio di Piano previsto dalla L.R. 21 dicembre 2017 n. 24

(Disciplina regionale sulla tutela e l'uso del territorio);  
n. 2 per il Dipartimento Lavori Pubblici Mobilità e Patrimonio di cui  
1 per l'ambito Manutenzione e Lavori Pubblici e 1 per l'edilizia e il  
patrimonio;  
n. 1 per il Dipartimento Cultura e Promozione della Città –  
Istituzione Biblioteche;  
n. 1 per l'Area Programmazione, Controlli e Statistica per l'Ufficio  
di Statistica.

- nel 2020:

n. 1 per l'Area Sicurezza Urbana Integrata;  
n. 1 per l'Ufficio Prevenzione e Protezione;  
n. 1 per l'Avvocatura civica;  
n. 2 con profilo amministrativo-gestionale.

PRESO ATTO che, con riferimento al personale dirigente, il Direttore Generale e il Capo Area Personale e Organizzazione hanno condiviso con il Sindaco la necessità di aggiornare la programmazione triennale 2019-2021 come di seguito:

- nel 2019, di confermare le n. 5 posizioni già previste nella programmazione triennale 2018-2020 ;
- nel 2020, di confermare le n. 5 posizioni già previste nella programmazione triennale 2018-2020 integrandola con n. 1 ulteriore posizione per il Dipartimento Urbanistica, Casa e Ambiente da inserire nell'Ufficio di Piano previsto dalla L.R. 21 dicembre 2017 n. 24 (Disciplina regionale sulla tutela e l'uso del territorio);
- nel 2021, di prevedere la copertura di n.11 posizioni dirigenziali, la maggior parte delle quali attualmente coperte fino al 30/09/2021 con incarichi ai sensi dell'art. 110 del TUEL e, nello specifico:
  - n. 4 posizioni con profilo tecnico, di cui 2 da destinare al settore mobilità, 1 ai servizi di manutenzione e 1 al settore ambiente ed energia;
  - n. 4 posizioni di dirigente con profilo amministrativo-gestionale, da destinare alle funzioni dell'area risorse finanziarie, welfare, economia e lavoro e ai servizi educativi e scolastici;
  - n.1 posizione per i sistemi informativi;
  - n. 2 per l'Avvocatura civica.

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

RITENUTO necessario confermare, per le assunzioni dirigenziali programmate, l'espletamento di una procedura concorsuale a tempo indeterminato, previa mobilità tra enti, per consentire il mantenimento di una struttura dirigenziale stabile in grado di garantire continuità al funzionamento dell'ente e favorire il ricambio generazionale del vertice della struttura organizzativa.

PRESO ATTO che:

- i Capi Area e Dipartimento, in accordo con i loro dirigenti, hanno inviato al Capo Area Personale e Organizzazione il fabbisogno di personale delle loro strutture per gli anni 2019-2021;
- il fabbisogno di personale - esaminato dall'Area Personale e Organizzazione insieme ai citati direttori per selezionare le priorità relative ai profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'Ente e per valutarne la coerenza, oltre che con gli indirizzi contenuti nel capitolo 13 del DUP 2019-2021 e con gli obiettivi strategici dell'Ente, anche con i limiti assunzionali imposti dalla normativa vigente e con le risorse previste a bilancio - è così rappresentato, al netto del fabbisogno del personale relativo ai servizi educativi e scolastici:

Cat.	Profilo Professionale	2019	2020	2021
B	Operatore d'ufficio/servizi generali	13	4	5
C	Assistente alle attività amministrative contabili	72	34	11
	Assistente attività culturali	24	6	8
	Assistente di polizia locale	32	36	20
	Assistente ai servizi socio educativi	16	2	
	Geometra/perito tecnico	13	14	6
D	Ispettore di polizia locale	7	7	
	Specialista comunicazione	2		
	Analista informatico	7	4	4
	Specialista attività culturali	10	4	3
	Assistente sociale	13	3	2
	Specialista ingegnere/architetto (jr.)	11	9	6
	Specialista assetto del territorio	2	1	
	Specialista amministrativo-contabile (jr.)	27	5	8
	Specialista statistico/analisi dati		1	
	Specialista servizi socio-educativi (jr.)	4		
Dirigenti		5	6	11
<b>TOTALE</b>		<b>258</b>	<b>136</b>	<b>84</b>

PRECISATO che il fabbisogno di personale espresso per gli anni 2020 e 2021 verrà definito più puntualmente con l'aggiornamento dei Documenti di Programmazione, anche sulla base delle cessazioni di personale che si verificheranno a seguito delle citate modifiche alla normativa sui pensionamenti.

VISTO l'art. 22 comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017 che, per il triennio 2018-2020, consente alle pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, precisando che il numero dei posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria.

DATO ATTO che nel Piano del fabbisogno di personale 2018-2020 approvato con la propria deliberazione PG n. 168495/2018 era previsto che, nel piano assunzioni 2018, l'Amministrazione si avvallesse delle citate procedure selettive per la copertura di n. 4 posti di Ispettore di polizia municipale (cat. D) e n. 4 posti di Specialista attività culturali (cat. D) riservandole al personale di ruolo di categoria C in possesso dei requisiti.

RITENUTO di avvalersi, previo esperimento della procedura di mobilità tra enti, della citata disposizione normativa transitoria anche con riferimento all'annualità 2019 del fabbisogno di personale 2019-2021, sempre con riferimento alle medesime posizioni e utilizzando la graduatoria delle procedure selettive già attivate, per l'assunzione di:

- n. 7 posti di Ispettore di polizia locale (cat. D)
- n. 9 posti di Specialista attività culturali (cat. D)

VERIFICATO che le suddette posizioni non superano il 20 per cento di quelle previste nel piano del fabbisogno per la relativa categoria.

RITENUTO di prevedere fin d'ora, a quadro normativo invariato, la possibilità di avvalersi anche nel 2020 della citata norma, valutando eventualmente la sua applicazione anche per progressioni alla categoria C.

DATO ATTO che a settembre 2018, per consentire l'avvio dell'anno scolastico 2018-2019 sono stati assunti a tempo indeterminato:

- educatori nido di infanzia = n. 15
- operatori servizi prima infanzia = n.77 + n.9 part-time
- insegnanti scuola di infanzia = n. 30
- operatori servizi scolastici = n. 3

PRESO ATTO che al 31/1/2019, sulla base della segnalazione dell'Istituzione Educazione e Scuola, risultano già essere vacanti i seguenti posti:

- educatori nido di infanzia = n.14 + n.5 part-time
- operatori servizi prima infanzia = n.4 + n.1 part-time
- insegnanti scuola di infanzia = n.23
- operatori servizi scolastici = n.5

RITENUTO, per la difficoltà di prevedere con mesi di anticipo il numero delle posizioni vacanti da ricoprire per l'avvio del prossimo anno scolastico, in considerazione dell'elevato turnover del personale dei nidi e delle scuole di infanzia - per pensionamenti, inidoneità alle mansioni, passaggio alle scuole statali per gli insegnanti - di stabilire fin d'ora l'assunzione a tempo indeterminato per la copertura di tutte le posizioni vacanti al 1/9/2019 per garantire il corretto avvio del prossimo anno scolastico, tenuto conto delle graduatorie disponibili e ad invarianza del numero dei servizi.

PRESO ATTO che alle suddette assunzioni a tempo indeterminato di personale educativo e scolastico per l'Istituzione Educazione e Scuola si applica l'art. 18 comma 2 bis del DL 112/2008, convertito con modificazioni dalla Legge 133/2008.

ATTESO che la procedura selettiva per il reclutamento mediante Progetto CFL di 9 assistenti alle attività culturali prevista nel piano assunzioni 2018 nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno 2018-2020 non è ancora stata attivata.

VALUTATO, per consentire una più ampia partecipazione e per non rinunciare ad esperienze e professionalità già formate, di modificare la modalità di reclutamento e di prevedere per gli assistenti alle attività culturali una procedura concorsuale pubblica, previa mobilità tra enti, per la copertura dei fabbisogni già previsti nel 2018 e di quelli relativi al triennio 2019-2021.

RITENUTO, pertanto, di definire il piano assunzioni 2019, con le relative modalità di reclutamento e comprensivo dell'attuale fabbisogno di personale per i servizi educativi e scolastici, come segue:

Cat.	Profilo Professionale	N. posti	Modalità di assunzione
B	Operatore d'ufficio/servizi generali	13	Riassunzioni/inidoneità
	Operatori servizi scolastici	5	Utilizzo graduatoria
	Operatore servizi prima infanzia	4 + 1 part-time	Utilizzo graduatoria
C	Assistente alle attività amministrative contabili	72	Progetto CFL/Mobilità tra Enti/nuova procedura CFL
	Assistente attività culturali	24	Mobilità tra Enti/Concorso
	Assistente di polizia locale	32	Mobilità tra Enti/procedura CFL
	Assistente ai servizi socio educativi	16	Utilizzo graduatoria/Mobilità tra Enti/Concorso
	Geometra/perito tecnico	13	Progetto CFL
	Educatori nido di infanzia	14 + n.5 part-time	Utilizzo graduatoria
	Insegnanti Scuola di infanzia	23	Utilizzo graduatoria

D	Ispettore di polizia locale	7	Mobilità tra Enti/Art.22, comma 15, del d.lgs.75/2017 (utilizzo graduatoria)
	Specialista comunicazione	2	Mobilità tra Enti/Concorso
	Analista informatico	7	Progetto CFL
	Specialista attività culturali	10	Mobilità tra Enti/Art.22, comma 15, del d.lgs.75/2017 (utilizzo graduatoria)
	Assistente sociale	13	Mobilità tra Enti/utilizzo graduatorie altri Enti
	Specialista assetto del territorio	2	Mobilità tra Enti/utilizzo graduatorie altri Enti
	Specialista ingegnere/architetto (jr.)	11	Progetto CFL
	Specialista amministrativo-contabile (jr.)	27	Utilizzo graduatoria/Mobilità tra Enti/utilizzo graduatorie altri Enti/Concorso
	Specialista servizi socio-educativi (jr.)	4	Utilizzo graduatoria
Dirigenti		5	Mobilità tra Enti/Concorsi
<b>TOTALE</b>		<b>304 + 6 part-time</b>	

RITENUTO, anche in considerazione dell'elevato fabbisogno di personale di categoria C con profilo amministrativo-contabile e della conseguente necessità di organizzare il processo di assunzione per step successivi, di dare priorità alle assunzioni nell'ambito delle strutture che erogano servizi e si rapportano quotidianamente con i cittadini, con particolare riferimento agli uffici dell'anagrafe e stato civile e agli Uffici per le Relazioni con il Pubblico dei quartieri, anche per le rilevanti novità che stanno affrontando, quali l'avvento delle Carte di Identità Elettroniche e l'entrata nella ANPR (Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente).

DATO ATTO che il Piano assunzioni è stato condiviso dal Capo Area Personale e Organizzazione e dal Direttore Generale nell'ambito di apposita riunione della Direzione Integrata.

ACCERTATO:

- che la spesa relativa alle assunzioni a tempo indeterminato inserite nel Piano 2019, ai fini del computo sulle capacità assunzionali, ammonta a complessivi EURO 5.791.714,45 e rientra nel budget assunzionale in precedenza citato e previsto dalla normativa vigente;
- che la spesa per le citate assunzioni a tempo determinato con progetto di Formazione e Lavoro rispetta le previsioni dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito dalla Legge 122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4 bis del DL 90/2014 convertito dalla Legge 114/2014 e che la eventuale conversione a tempo indeterminato avverrà sui residui assunzionali dell'anno 2019, anno nel quale le assunzioni sono state programmate.

VERIFICATO che la spesa del personale in servizio al 1/1/2019, ridotta della spesa delle cessazioni stimate in corso d'anno e sommata a quella derivante dal suddetto piano assunzioni non è superiore alla citata spesa potenziale massima come risulta dalla tabella agli atti dell'Area Personale e Organizzazione.

VISTO il comma 361 della legge 30 dicembre 2018 n. 145 (legge di Bilancio 2019) che prevede che le graduatorie dei concorsi banditi successivamente alla data di entrata in vigore della legge (1 gennaio 2019) sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso e, pertanto, le nuove graduatorie non potranno essere utilizzate nel triennio della loro vigenza per le assunzioni di idonei.

INTESO sottolineare che la suddetta norma rischia di avere effetti di grande impatto sugli Enti Locali -

che devono assumere personale per erogare servizi diretti ai cittadini e che in alcuni ambiti devono rispettare precisi standard di servizio - perché renderà più lungo il processo per l'immissione in servizio del personale, tenuto conto che per la complessità delle funzioni degli enti locali è impossibile prevedere tutte le posizioni da ricoprire nell'ambito di un triennio, ma anche più costoso - poiché renderà inevitabile moltiplicare e reiterare le procedure concorsuali per profili professionali analoghi, anche nell'ambito dello stesso triennio.

DATO ATTO che dei contenuti della presente deliberazione è stata data informazione alle OO.SS e alla RSU.

ACQUISITA, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 448/2001, la positiva certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti resa in data 25/02/2019 agli atti dell'Area Personale e Organizzazione.

DATO 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 2019 - 2021, e sono contenuti, per il momento, negli stanziamenti di spesa di cui alla missione 01, programma 11, macroaggregato 01 (corrispondente al capitolo U12900-000 "SPESE DI PERSONALE - ALTRI SERVIZI GENERALI") e macroaggregato 02 (corrispondente al capitolo U06850-050 "IRAP SULLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE DIPENDENTE - ALTRI SERVIZI GENERALI") dei rispettivi esercizi, in attesa di una più puntuale imputazione a bilancio una volta definiti i tempi delle assunzioni stesse;

RITENUTO di demandare al Capo Area Personale e Organizzazione gli ulteriori adempimenti amministrativi e contabili.

PRECISATO che la programmazione triennale del fabbisogno di personale e il piano annuale potranno essere integrati in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo.

PRESO ATTO, ai sensi dell'art.49, comma 1, del D.Lgs.267/2000, così come modificato dal D.L. 174/2012, dei pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica espresso rispettivamente dal Direttore Generale e dal Responsabile dell'Area Personale e Organizzazione e del parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso dal Responsabile Area Risorse finanziarie.

Su proposta della Direzione Generale e dell' Area Personale e Organizzazione

A voti unanimi e palesi;

#### DELIBERA

**1. DI APPROVARE** il piano del fabbisogno di personale 2019-2021, come declinato nella tabella seguente, al netto del fabbisogno del personale relativo ai servizi educativi e scolastici e precisando che il fabbisogno espresso per gli anni 2020 e 2021 verrà definito più puntualmente ed approvato con successivi atti, anche sulla base dell'aggiornamento dei Documenti di Programmazione e delle cessazioni di personale che si verificheranno, anche a seguito delle recenti modifiche alla normativa sui pensionamenti:

Cat.	Profilo Professionale	2019	2020	2021
B	Operatore d'ufficio/servizi generali	13	4	5
C	Assistente alle attività amministrative contabili	72	34	11
	Assistente attività culturali	24	6	8
	Assistente di polizia locale	32	36	20
	Assistente ai servizi socio educativi	16	2	
	Geometra/perito tecnico	13	14	6
D	Ispettore di polizia locale	7	7	
	Specialista comunicazione	2		
	Analista informatico	7	4	4



	Specialista attività culturali	10	4	3
	Assistente sociale	13	3	2
	Specialista ingegnere/architetto (jr.)	11	9	6
	Specialista assetto del territorio	2	1	
	Specialista amministrativo-contabile (jr.)	27	5	8
	Specialista statistico/analisi dati		1	
	Specialista servizi socio-educativi (jr.)	4		
Dirigenti		5	6	11
<b>TOTALE</b>		<b>258</b>	<b>136</b>	<b>84</b>

**2. DI APPROVARE** il piano assunzioni 2019 con le relative modalità di reclutamento e comprensivo dell'attuale fabbisogno di personale per i servizi educativi e scolastici, come segue:

Cat.	Profilo Professionale	N. posti	Modalità di assunzione
B	Operatore d'ufficio/servizi generali	13	Riassunzioni/inidoneità
	Operatori servizi scolastici	5	Utilizzo graduatoria
	Operatore servizi prima infanzia	4 + 1 part-time	Utilizzo graduatoria
C	Assistente alle attività amministrative contabili	72	Progetto CFL/Mobilità tra Enti/nuova procedura CFL
	Assistente attività culturali	24	Mobilità tra Enti/Concorso
	Assistente di polizia locale	32	Mobilità tra Enti/procedura CFL
	Assistente ai servizi socio educativi	16	Utilizzo graduatoria/Mobilità tra Enti/ Concorso
	Geometra/perito tecnico	13	Progetto CFL
	Educatori nido di infanzia	14 + n.5 part-time	Utilizzo graduatoria
	Insegnanti Scuola di infanzia	23	Utilizzo graduatoria
D	Ispettore di polizia locale	7	Mobilità tra Enti/Art.22, comma 15, del d.lgs.75/2017 (utilizzo graduatoria)
	Specialista comunicazione	2	Mobilità tra Enti/Concorso
	Analista informatico	7	Progetto CFL
	Specialista attività culturali	10	Mobilità tra Enti/Art.22, comma 15, del d.lgs.75/2017 (utilizzo graduatoria)
	Assistente sociale	13	Mobilità tra Enti/utilizzo graduatorie altri Enti
	Specialista assetto del territorio	2	Mobilità tra Enti/utilizzo graduatorie altri Enti
	Specialista ingegnere/architetto (jr.)	11	Progetto CFL
	Specialista amministrativo-contabile (jr.)	27	Utilizzo graduatoria/Mobilità tra Enti/utilizzo graduatorie altri Enti/Concorso
	Specialista servizi socio-educativi (jr.)	4	Utilizzo graduatoria
	Dirigenti		5

<b>TOTALE</b>		<b>304 + 6 part-time</b>	
---------------	--	------------------------------	--

**3. DI DEMANDARE** al Capo Area Personale e Organizzazione l'adozione di tutti gli atti funzionali alla realizzazione delle assunzioni di personale di cui ai punti precedenti.

Infine, con votazione separata, all'unanimità

**DELIBERA**

**DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134- comma 4 del Decreto legislativo 18/8/2000 n.267, al fine di procedere agli adempimenti conseguenti

Il Segretario Generale  
Roberto Finardi

Il Sindaco  
Virginio Merola

- Documento informatico predisposto, firmato digitalmente e conservato ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i. -