



Città Metropolitana di Reggio Calabria

DELIBERA DEL SINDACO METROPOLITANO

N° 56 / 2018 di Registro Generale

Oggetto: Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2018/2020.

L'anno 2018 il giorno diciannove del mese di giugno alle ore 12:35, nella sede della Città metropolitana di Reggio Calabria, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, il Sindaco Metropolitan Falcomatà Giuseppe con l'assistenza e partecipazione del Vice Segretario Generale Dott. Paolo Morisani, adotta la seguente deliberazione.

Il Sindaco Metropolitan

Ai sensi dell'art. 1 legge n.56 del 07.04.2014

Visto il T. U. delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali (D. Lgs. 18 Agosto 2000, n°267);

Dato atto che sulla proposta della presente deliberazione:

- il Dirigente del Settore proponente per quanto concerne la regolarità tecnica, ha espresso parere: Favorevole;
- il Dirigente del Settore Economico Finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile, ha espresso parere : Favorevole;

IL DIRIGENTE DEL SETTORE 1

Richiamato il combinato disposto dei commi 8 e 16 dell'art. 1 della legge n. 56 del 7 aprile 2014, avente ad oggetto "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni" che disciplinano le funzioni attribuite al Sindaco metropolitano;

Atteso che ai sensi dell'art. 1, comma 16, della citata legge 56/2014, la Città Metropolitana di Reggio Calabria è subentrata alla Provincia di Reggio Calabria, dal 2 febbraio 2017, succedendo ad essa in tutti i rapporti attivi e passivi ed esercitandone le funzioni;

Visto l'art. 27 dello Statuto della Città Metropolitana di Reggio Calabria, che disciplina le funzioni del Sindaco Metropolitano;

Richiamata:

- la deliberazione della Conferenza Metropolitana n. 1 del 29 dicembre 2016, con la quale è stato approvato lo Statuto della Città Metropolitana di Reggio Calabria;
- la deliberazione della Conferenza Metropolitana n. 9 del 20 marzo 2017, con la quale è stato confermato l'utilizzo, in via transitoria, dei Regolamenti della Provincia di Reggio Calabria;
- la deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 55 del 1° agosto 2017 e ss.mm.ii, con la quale è stato approvato il "*Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi*" della Città Metropolitana di Reggio Calabria;

Vista la Legge 7 aprile 2014 n. 56 recante "*Disposizioni sulle Città Metropolitane, sulle Province, sulle Unioni e Fusioni di Comuni*", pubblicata in G.U n. 81 del 7 aprile 2014 (Legge Delrio), che ha approvato il nuovo assetto delle istituzioni locali, ridisegnando l'organizzazione, le modalità di riordino delle funzioni di competenza degli Enti di Area Vasta e, nello specifico delle Città Metropolitane, demandando allo Stato ed alle Regioni, secondo le rispettive competenze, l'attribuzione delle funzioni non fondamentali agli Enti subentranti;

Visto l'art. 1, comma 844, della Legge 205/2017 (Legge di Bilancio 2018) che statuisce "*ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56*";

Dato atto che l'art. 1, comma 44, della Legge 7 aprile 2014 n. 56 definisce le funzioni fondamentali che spettano alla Città Metropolitana di seguito elencate:

- adozione e aggiornamento annuale di un **Piano strategico triennale del territorio** metropolitano, che costituisce atto di indirizzo per l'ente e per l'esercizio delle funzioni dei comuni e delle unioni di comuni compresi nel predetto territorio, anche in relazione all'esercizio di funzioni delegate o assegnate dalle regioni, nel rispetto delle leggi delle regioni nelle materie di loro competenza;
- **pianificazione territoriale** generale, ivi comprese le strutture di comunicazione, le reti di servizi e delle infrastrutture appartenenti alla competenza della comunità' metropolitana, anche fissando vincoli e obiettivi all'attività e all'esercizio delle funzioni dei comuni compresi nel territorio metropolitano;
- strutturazione di **sistemi coordinati di gestione dei servizi pubblici**, organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito metropolitano. D'intesa con i comuni interessati la Città Metropolitana può esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive;

- **mobilità e viabilità**, anche assicurando la compatibilità e la coerenza della pianificazione urbanistica comunale nell'ambito metropolitano;
- promozione e coordinamento dello **sviluppo economico e sociale**, anche assicurando sostegno e supporto alle attività economiche e di ricerca innovative e coerenti con la vocazione della Città Metropolitana come delineata nel piano strategico del territorio di cui alla lettera a);
- promozione e coordinamento dei **sistemi di informatizzazione e di digitalizzazione** in ambito metropolitano;

Dato atto che l'art. 1, comma 85, della Legge 7 aprile 2014 n. 56 attribuisce alla Città Metropolitana le funzioni fondamentali delle Province di seguito elencate:

- **pianificazione territoriale** provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'**ambiente**, per gli aspetti di competenza;
- pianificazione dei **servizi di trasporto** in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle **strade provinciali** e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- programmazione provinciale della **rete scolastica**, nel rispetto della programmazione regionale;
- raccolta ed elaborazione di **dati**, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- gestione dell'**edilizia scolastica**;
- controllo dei fenomeni **discriminatori** in ambito **occupazionale** e promozione delle **pari opportunità** sul territorio provinciale;

Dato atto che con Legge Regionale n. 14 del 22 giugno 2015, avente per oggetto “Disposizioni urgenti per l'attuazione del processo di riordino delle funzioni a seguito della Legge 7 aprile 2014, n. 56”, la Regione Calabria, in applicazione dell'art. 1, comma 89, della Legge n. 56/2014 ha riassunto, nell'ambito delle proprie competenze amministrative, le funzioni già trasferite alle Province sulla base della Legge Regionale 12 agosto 2002, n. 34 e segnatamente le funzioni connesse alle materie "agricoltura, caccia e pesca" e "formazione professionale", confermando in capo alle Province l'esercizio delle altre funzioni trasferite con la Legge 34/2002 e ss.mm.ii.;

Dato atto che, in seguito all'accordo sottoscritto in data 1 ottobre 2015 tra Regione Calabria, Provincia di Reggio Calabria e Sindaco Metropolitano, con Legge Regionale n. 14 del 29 giugno 2016, avente per oggetto “*Primi interventi per favorire la costituzione della Città metropolitana di Reggio Calabria*”, la Regione Calabria ha statuito che le funzioni di cui alla l.r. n. 14/2015, comprese quelle direttamente esercitate dalla Regione, restano assegnate alla Provincia di Reggio Calabria (poi Città Metropolitana), prevedendo, altresì, che il personale addetto alle suddette funzioni rimane inquadrato nei ruoli provinciali nel rispetto dei limiti di spesa definiti dalla legge 7 aprile 2014, n. 56;

Considerato che:

- il D.Lgs. del 14.09.2015, n. 150 ha dato avvio al processo di trasferimento alle Regioni in materia di mercato del lavoro, prevedendo, all'art. 11, che tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali venga sottoscritta una Convenzione finalizzata a regolare i rispettivi rapporti ed obblighi in relazione alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive;
- la legge n. 190 del 23 dicembre 2014 (Legge di Stabilità 2015) all'art. 1 comma 427, ha previsto che, nelle more della conclusione delle procedure di mobilità di cui ai commi 421 e 428, il personale rimane in servizio presso le Città Metropolitane e le Province con possibilità di avvalimento da parte delle Regioni e degli Enti Locali, attraverso apposite Convenzioni che tengano conto delle funzioni e con oneri a carico dell'Ente utilizzatore;
- in attuazione della DGR n. 77 del 17.03.2016, la Regione Calabria e la Provincia di Reggio Calabria hanno sottoscritto la Convenzione rep. 484 dell'01.06.2016, poi prorogata per gli anni 2017 e 2018,

disciplinante l'utilizzo del personale e delle strutture della Provincia, nonché la gestione operativa dei servizi per l'impiego, del collocamento mirato e delle Politiche del lavoro tra Regione Calabria e l'Amministrazione Provinciale di Reggio Calabria, con l'elenco nominativo del personale – di ruolo e precario - utilizzato per le finalità dei servizi per l'impiego;

Dato atto che la Legge n. 205 del 27 dicembre 2017 (Legge di Stabilità 2018), all'art. 1, commi 793-797, prevede che il personale delle città metropolitane e delle province, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i centri per l'impiego e già collocato in soprannumero è trasferito alle dipendenze della relativa regione o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego entro il **30 giugno 2018**. Le regioni, le agenzie o gli enti regionali costituiti per la gestione dei servizi per l'impiego succedono nei rapporti di lavoro a tempo determinato e di collaborazione coordinata e continuativa in essere alla data di entrata in vigore della legge per lo svolgimento delle relative funzioni;

Dato atto che, con deliberazione della Giunta Provinciale n. 22 del 15 febbraio 2016, successivamente modificata con deliberazione della Giunta Provinciale n. 98 del 3 novembre 2016, all'esito del processo di riduzione percentuale della spesa del personale di ruolo di cui all'art. 1, comma 421, della Legge n. 190/2014, è stata rideterminata la dotazione organica, al netto del personale, di ruolo e precario, adibito alle politiche del lavoro, già in posizione di avvalimento;

Considerato che il D.L. 19 giugno 2015, n. 78, convertito in legge 6 agosto 2015 n. 125, all'art. 5, rubricato "Misure in materia di Polizia Provinciale", prevedeva al comma 2 che gli Enti di Area Vasta individuassero il personale necessario per l'esercizio delle loro funzioni fondamentali;

Richiamata la deliberazione della Giunta Provinciale n. 131 del 30 ottobre 2015 avente ad oggetto "Decreto legge 19 giugno 2015, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2015, n. 125 - Applicazione art. 5, comma 2, "Misure in materia di Polizia Provinciale", così come modificato con deliberazione della giunta provinciale n. 142 del 13 novembre 2015;

Richiamata la deliberazione del Sindaco Metropolitanano n. 37 del 17 aprile 2018 avente ad oggetto "Deliberazione n. 32 del 30 marzo 2018 - Revoca - Modifica del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi e della Struttura organizzativa", con la quale, al fine di razionalizzare, sia dal punto di vista giuridico che logistico, secondo i parametri dell'efficacia, efficienza ed economicità, la struttura organizzativa dell'Ente, è stata approvata la nuova Macrostruttura della Città Metropolitana che delinea il nuovo assetto organizzativo dell'Ente, per assicurare - nei limiti ed obblighi previsti dalla Legge 190/2014 - la corretta gestione delle attività che fanno riferimento a tutte le funzioni dell'Ente: le funzioni fondamentali e quelle di assistenza tecnico-amministrativa ai Comuni del territorio previste dalla Legge 56/2014, le funzioni delegate confermate dalla Regione con la L.R. 14/2015 e le altre funzioni che in via transitoria continuano ad essere esercitate dalle province fino alla definitiva riallocazione (segnatamente, le attività legate al Mercato del lavoro e politiche attive);

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché, ove risulti necessario, a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni;

Richiamata la deliberazione della Giunta Provinciale n. 22 del 15 febbraio 2016 (successivamente modificata con deliberazione della Giunta Provinciale n. 98 del 3 novembre 2016), con la quale è stata rideterminata la dotazione organica;

Richiamata la deliberazione del Sindaco Metropolitanano n. 81 del 31 ottobre 2017, avente ad oggetto "Programmazione fabbisogno del personale 2017/2019", come modificata ed integrata con deliberazione sindacale n. 100 del 31 dicembre 2017, avente ad oggetto "Modifica ed integrazione deliberazione sindacale n. 81 del 31 ottobre 2017. Programmazione Fabbisogno personale triennio 2017-2019. Piano delle assunzioni 2017", con la quale è stata approvata la Programmazione del fabbisogno del personale a tempo indeterminato e determinato per il triennio 2017/2019 ed il piano delle assunzioni relativo

all'annualità 2017;

Ritenuto necessario, in considerazione delle nuove disposizioni normative in tema di capacità assunzionale di cui alla Legge n. 205 del 27 dicembre 2017 (Legge di Bilancio 2018) ed in forza del nuovo assetto funzionale e organizzativo della Città Metropolitana di Reggio Calabria, procedere, altresì, alla revisione del fabbisogno del personale, di cui alla deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 81 del 31 ottobre 2017, come modificata ed integrata con deliberazione sindacale n. 100 del 31 dicembre 2017;

Visto:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, che stabilisce *«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 di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968 , n. 482»*, avendo come obiettivo la riduzione programmata della spesa di personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), che prevede *«Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali»*;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 4, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), che disciplina l' *«Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche»*, ai sensi del quale *«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. (...) Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. 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»*;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 4, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), che stabilisce *«per la ridefinizione delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale»*;
- l'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 4, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), che stabilisce *«Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali»*;
- l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 4, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), che vieta l'assunzione di nuovo personale per le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti relativi al piano del fabbisogno del personale. Divieto che, a norma dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e, comunque, solo decorso il termine di 60 giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001;

- l'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), che recita *«Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni»*;
- l'art. 29-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina la “*Mobilità intercompartimentale*”, stabilendo che *«Al fine di favorire i processi di mobilità fra i comparti di contrattazione del personale delle pubbliche amministrazioni, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, sentite le Organizzazioni sindacali è definita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione»*;
- il D.P.C.M. del 26 giugno 2015 che disciplina la “*Definizione delle tabelle di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione del personale non dirigenziale*”;
- l'art. 30 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, (come modificato dall'art. 4 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90), che disciplina *«Il passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse»* e, in particolare:
 - ♣ il comma 2-bis, che stabilisce *«Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria»*;
 - ♣ il comma 2-quinquies, che stabilisce *«Salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione»*;
 - ♣ il comma 2-sexies, che stabilisce *«Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto»*;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 16 della L. 12 novembre 2011, n. 183 “*legge di stabilità 2012*”), che, ampliando i margini a disposizione delle

amministrazioni pubbliche, per il collocamento in disponibilità del proprio personale, dispone che le singole amministrazioni pubbliche, ivi compresi gli enti locali, accertino con cadenza annuale la consistenza del personale in servizio e rilevino se vi sia personale in eccedenza o dipendenti in soprannumero, pena il divieto di effettuare assunzioni di personale;

- l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato, da ultimo, dall'art. 6, comma 1, lettera c), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), a norma del quale *«Le determinazioni di avvio delle procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4»*;
- l'art. 36 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina l'utilizzo di contratti di lavoro flessibile;
- l'art. 26 del C.C.N.L. per il personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali del 14 settembre 2000 che disciplina la "Ricostituzione del rapporto di lavoro", prevedendo che *«1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella medesima posizione rivestita, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente, al momento delle dimissioni 3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente»*;
- l'art.19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449;
- l'art. 1, comma 47, della L. 30 dicembre 2004, n. 311 che, disponendo *«In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente»*, esclude dai vincoli assunzionali la copertura dei posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro (c.d. mobilità volontaria) di dipendenti in servizio presso altre Amministrazioni sottoposte a regime di limitazioni;
- l'art. 1, comma 557, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) (come sostituito dall'art. 14, comma 7, del D.L. 78/2010 e modificato dall'art. 16, comma 1, del D.L. 113/2016, convertito con la Legge n. 160/2016), a mente del quale, *«Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno (oggi "principio del pareggio di bilancio") 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 ...»*;
- l'art. 1, comma 557-bis della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) (aggiunto dall'art. 14, comma 7, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 e modificato dalla relativa legge di conversione), che stabilisce *«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»*;
- l'art. 1, comma 557-ter della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) (aggiunto dall'art. 14, comma 7, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 e modificato dalla relativa legge di

conversione) che stabilisce *«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»;*

- l'art. 1, comma 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007), come sostituito dall'art. 14, comma 7, del D.L. 78/2010 ed integrato dall'art. 3, comma 5-bis, della Legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del D.L. 90/2014, in base al quale *«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 ("triennio 2011–2013")»;*
- l'art. 76, comma 4, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 (convertito, con modifiche, con la Legge 6 agosto 2008, n. 133), che prevede il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo in caso di mancato rispetto del patto di stabilità;
- l'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che disciplina le capacità assunzionali per gli anni 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018 delle regioni e degli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno ed il successivo comma 6 che esclude dai vincoli assunzionali le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (convertito con modifiche con L. 11 agosto 2014, n. 114), che prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 228, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) (come modificato dall'art. 22 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito con la Legge 21 giugno 2017, n. 96), che disciplina le capacità assunzionali per gli anni 2017 e 2018 delle regioni e degli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno, prevedendo:
 - ◆ per l'anno 2017, che le facoltà assunzionali a tempo indeterminato, per le qualifiche non dirigenziali, sono pari al 25% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'esercizio precedente, mentre per le qualifiche dirigenziali, sono pari all'80% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'esercizio precedente;
 - ◆ per l'anno 2018, che le facoltà assunzionali a tempo indeterminato per le qualifiche non dirigenziali, sono pari al 25% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'esercizio precedente, mentre per le qualifiche dirigenziali, sono pari al 100% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'esercizio precedente;
 - ◆ per gli anni 2017 e 2018, che è disapplicato il comma 5-quater, art. 3, del D.L. n. 90/2014 (convertito, con modificazioni, con la Legge n. 114/2014), con il quale era previsto un ampliamento fino al 100% delle facoltà assunzionali per gli enti (Regioni ed Enti Locali soggetti al patto di stabilità nel 2015) nei quali il rapporto tra la spesa di personale e le spese correnti fosse stato inferiore o uguale al 25%;
- l'art. 1, comma 845, della legge n. 205 del 27 dicembre 2017 (legge di bilancio 2018) che attualmente definisce la facoltà assunzionali, prevedendo *«A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di*

personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014»;

- l'art. 1, comma 234, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), come esplicitato nella nota del Dipartimento della Funzione Pubblica DFP prot. n. 66110 del 13 dicembre 2016, a norma del quale *«Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità, in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione, previste dalla normativa vigente, sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente»;*
- l'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 (convertito dalla Legge n. 160/2016), che stabilisce *«In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo»;*
- l'art. 1, comma 723, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), che prevede *«In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, nell'anno successivo a quello dell'inadempimento: ... l'ente non può 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. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione»;*
- l'art. 16 del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 (convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160), che contiene nuove disposizioni in materia di personale, stabilendo:
 - ♦ al comma 1-quater, *«All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l'ottavo periodo è inserito il seguente: «Sono in ogni caso escluse*

dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267»;

- ◆ al comma 1-quinquies, «All'articolo 1, comma 450, lettera a), della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le parole: «che abbiano un rapporto tra spesa di personale e spesa corrente inferiore al 30 per cento» sono soppresse»;
- l'art. 22 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che stabilisce:
 - ◆ al comma 1, «Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo»;
 - ◆ al comma 15, «Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di 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 area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore»;
- l'art. 25, comma 4, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che ha abrogato l'art. 1, comma 219, della L. n. 208/2015, che prevedeva l'indisponibilità dei posti vacanti alla data del 15 ottobre 2015, nelle more del decreto attuativo della L. n. 124/2015 di riforma della dirigenza pubblica;
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli Enti Locali dissestati e strutturalmente deficitari, disciplina le modalità ed i termini della rideterminazione della dotazione organica;
- il D.M. 10 aprile 2017 di “Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019”, che fissa in 1/822 il rapporto medio dipendenti-popolazione per le città metropolitane della fascia demografica cui appartiene la Città Metropolitana di Reggio Calabria che, alla data del 1° gennaio 2017, aveva una popolazione residente pari a 553.861 abitanti, per cui, questo Ente è, evidentemente, al di sotto di tale limite ;
- l'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (come modificato dall'art. 4, comma 102, legge n. 183 del 2011, poi dall'art. 4-ter, comma 12, legge n. 44 del 2012, poi dall'art. 9, comma

28, legge n. 99 del 2013, poi dall'art. 6, comma 3, legge n. 125 del 2013, poi dall'art. 9, comma 8, legge n. 124 del 2013, poi dall'art. 11, comma 4-bis, legge n. 114 del 2014) che, in materia di limitazioni alle forme di lavoro flessibile, stabilisce *«A decorrere dall'anno 2011, ... e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165... , fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento 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. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano 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. ... Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. ... Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. ... Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009 ...»;*

- la deliberazione della Corte dei Conti del 20 maggio 2016 n. 23/SEZAUT/2016/QMIG che, al § 7, pag. 12, afferma *«In coerenza con la ratio del comma 28, può dunque ritenersi che la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando presso gli enti previsti dal comma 557 della legge n. 311/2004 vada esclusa dall'ambito applicativo del medesimo art. 9, comma 28, a condizione che le economie di spesa realizzate dall'Ente cedente non concorrano a finanziare spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni»;*
- la deliberazione della Corte dei Conti del 20 dicembre 2017 n. 1/SEZAUT/2017/QMIG che ha enunciato il seguente principio di diritto *«La spesa per l'integrazione salariale dei lavoratori socialmente utili rientra nell'ambito delle limitazioni imposte dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, nei termini ivi previsti, ove sostenuta per acquisire prestazioni da utilizzare nell'organizzazione delle funzioni e dei servizi dell'ente»;*

Preso atto della Circolare n. 3 del 27 novembre 2017, emessa dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di *“Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”;*

Dato atto:

- che detta Circolare *«fornisce indirizzi operativi sull'applicazione della disciplina contenuta nei seguenti articoli del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75:*

- ◆ *articolo 5 - “Modifiche all’articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” ovvero revisione della disciplina relativa alle tipologie di incarichi di collaborazione consentiti nell’ambito delle pubbliche amministrazioni;*
- ◆ *articolo 6 - “Modifiche all’articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” in tema di reclutamento del personale, dirette ad estendere l’ambito di valorizzazione delle professionalità interne;*
- ◆ *articolo 20 - “Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”»;*
- *che «le disposizioni menzionate, nell’ambito di una più generale riforma delle norme sul reclutamento delle amministrazioni pubbliche, mirano ad offrire una tutela rispetto a forme di precariato protrattesi nel tempo, valorizzando, nel rispetto delle regole di cui all’articolo 97 Cost., le professionalità da tempo maturate e poste al servizio delle pubbliche amministrazioni, in coerenza con i fabbisogni e le esigenze organizzative e funzionali di queste ultime»;*

Richiamate le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, dettate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8 maggio 2018, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani di fabbisogno di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 come novellato dall’art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017;

Rimarcata la centralità del Piano Triennale del Fabbisogno di personale, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

Dato atto, quindi che come riportato nelle linee di indirizzo il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all’organizzazione;

Considerato:

- che il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento che definisce le linee guida entro le quali devono articolarsi i piani annuali delle assunzioni del triennio di riferimento;
- che le “*Linee guida della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2018–2019–2020*” sono le seguenti:
 - ◆ la verifica del rispetto dei vincoli normativi vigenti in materia, con particolare riguardo al principio del pareggio di bilancio, alle spese di personale ed alle assunzioni;
 - ◆ l’analisi dei fabbisogni occupazionali sulla base del programma di governo, degli obiettivi strategici di mandato, degli obiettivi gestionali dei dirigenti e dei limiti e vincoli dettati dal legislatore per il conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica;
 - ◆ l’individuazione delle effettive necessità di risorse umane, con la specificazione del “fabbisogno ordinario”, da coprire esclusivamente con contratti a tempo indeterminato e delle “esigenze temporanee ed eccezionali” cui è possibile rispondere avvalendosi delle forme contrattuali flessibili di assunzione (*id est*, artt. 90 e 110, commi 1, 2 e 6, del D.Lgs. 267/2000) e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell’impresa;
 - ◆ la copertura delle quote di riserva obbligatoria relativa alle categorie protette prevista dalla legge n. 68/1999;
 - ◆ la copertura della quota di riserva obbligatoria relativa alle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata prevista dalla legge n. 407/1998;

- ◆ l'esclusione dai "vincoli assunzionali" delle coperture dei posti vacanti in dotazione organica, sia mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti in servizio presso altre Amministrazioni (mobilità volontaria) sottoposte a regime di limitazioni (*art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311*) che mediante l'assunzione, nei limiti delle quote di riserva, delle categorie protette e delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata;
- ◆ la possibilità, per motivate esigenze organizzative, di utilizzare in assegnazione temporanea personale di altre Amministrazioni, per un periodo non superiore a tre anni (*art. 30, comma 2-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183*);
- ◆ la prosecuzione dell'esperienza di ottimizzazione delle risorse umane dell'Ente, attraverso percorsi di potenziamento e/o di formazione specifica, anche mediante la valorizzazione delle attitudini, dell'esperienza e del potenziale professionale e curriculare del personale dipendente;
- ◆ il superamento del precariato con la "stabilizzazione", nel triennio 2018/2020, del personale di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017;
- ◆ la programmazione triennale può essere rivista in funzione sia di mutate esigenze organizzative dell'Ente e/o di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni del quadro normativo ovvero in conseguenza di aggiornamenti del calcolo della spesa del personale e, comunque, le assunzioni saranno effettuate nel rispetto delle novelle normative;

A) che, nell'ambito del "*Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2018-2020*", sono programmate, nell'anno 2018, le seguenti assunzioni:

B) con riferimento al "fabbisogno ordinario", è stato formulato:

- sulla base del turnover 2014-2019 e del corrispondente "budget assunzionale" relativo agli anni 2015-2020, come risultante dal prospetto predisposto dal Dirigente del Settore 1 "*Presidenza - Giunta - Segreteria/Direzione Generale - Contratti - Gestione giuridica del personale*", che, distinto sotto la lett. A), si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- tenendo conto che la copertura dei posti vacanti in dotazione organica mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti in servizio presso altre Amministrazioni (mobilità volontaria) sottoposte a regime di limitazioni, ai sensi dell'art. 1, comma 47, della L. 30 dicembre 2004, n. 311, è esclusa dai "vincoli assunzionali" e, pertanto, non è finanziata dal risparmio per turnover;
- tenendo conto (in considerazione delle previsioni contenute all'art. 1, comma 845, della L. 2015/2017 che indicano una prioritaria destinazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica) dell'istanza di ricostituzione del rapporto di lavoro avanzata, in data 13 febbraio 2015, acquisita in pari data al prot. dell'Ente al n. 53274, dal dipendente, ing. Cosimino LANCIANO, il cui rapporto di lavoro si era interrotto in data 1° settembre 2012 per effetto di dimissioni volontarie, prevenute con nota acquisita in data 27 luglio 2012 al prot. n. 232428, tramite la quale il funzionario, ing. Cosimino LANCIANO, ha comunicato di prendere servizio presso il MIUR a far data dal 1° settembre 2012, nonché di voler beneficiare dell'istituto contrattuale che prevede il diritto alla conservazione del posto di lavoro presso l'Ente di appartenenza, ai sensi dell'art. 26 del C.C.N.L. per il personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali del 14 settembre 2000, entro 5 anni dalla data delle

dimissioni stesse;

- con riferimento al Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 che, intervenendo nell'ambito della disciplina finalizzata al superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni, all'art. 20, comma 14, consente il ricorso alle assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità, disciplinate dall'art. 1, commi 209, 211 e 212, della Legge n. 147/2013 anche nel triennio 2018-2020 ;
- indicando, per ciascuna categoria, la tipologia di reclutamento, il numero delle unità di personale che s'intendono assumere nell'anno di competenza e la quantificazione, per ciascuna assunzione, della relativa spesa;

B) con riferimento alle “esigenze temporanee ed eccezionali”, in considerazione delle particolari necessità dell'Ente presso settori ed Aree d'intervento nevralgiche, si ritiene, per il momento, di non impegnare in maniera definitiva questa Città Metropolitana procedendo, dati anche i limiti normativi imposti dalla Legge di Stabilità 2018, a forme di acquisizione definitiva di risorse umane, bensì vagliare, sul piano operativo, le necessità oggettive nascenti dall'applicazione della Legge Del Rio, tramite acquisizione di personale con l'istituto dell'assegnazione temporanea, per un periodo non superiore a tre anni (art. 30, comma 2-*sexies*, del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183);

In ragione di tanto, è possibile avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dalle norme vigenti, **nel rispetto del tetto delle assunzioni flessibili previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010**, quantificato in € 1.054.554,92, giusta certificazione rilasciata dal Dirigente del Settore 1 “*Presidenza - Giunta - Segreteria/Direzione Generale - Contratti - Gestione giuridica del personale*”, che, **distinta sotto la lett. B)**, si allega alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, è stato formulato prevedendo “l'assunzione a tempo determinato” delle seguenti unità di personale:

1. n. 1 unità di personale con qualifica dirigenziale, da reclutare con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno e determinato, per tutta la durata del mandato amministrativo del Sindaco Metropolitan, ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, per una spesa presuntiva, fatto salvo quanto previsto dal comma 3 del citato art. 110, a valere sull'esercizio 2018, pari ad Euro 31.525,60;
2. n. 3 cat. C, da reclutare, con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno e determinato, della durata di sei mesi, secondo le modalità di cui all'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, per una spesa presuntiva, a valere sull'esercizio 2018, pari, ad Euro 49.799,53;
3. n. 15 cat. C, in proroga di contratto di lavoro subordinato, a tempo parziale (18 ore settimanali) e determinato per la durata di sei mesi, secondo le modalità di cui all'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, per una spesa presuntiva, a valere sull'esercizio 2018, pari, ad € 124.498,82;
4. n. 1 cat. C, da reclutare con contratto di lavoro subordinato, a tempo parziale (18 ore settimanali) e determinato, della durata di sei mesi, secondo le modalità di cui all'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, per una spesa presuntiva, a valere sull'esercizio 2018, pari, ad Euro 8.299,92;
5. n. 1 “Addetto Stampa/Fotocinereporter”, da utilizzare, presso l'“Ufficio Stampa”, con le modalità di cui all'art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 (vedi Corte dei Conti, Sezione Giurisdizionale d'Appello per la Regione Siciliana, n. 48/2012), con contratto della durata di sei mesi, per una spesa presuntiva, a valere sull'esercizio 2018, pari ad Euro 8.000,00;

C) con riferimento alle “esigenze temporanee ed eccezionali”, cui è possibile rispondere

avvalendosi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dalle norme vigenti, è stato formulato prevedendo l'“assunzione a tempo determinato” delle seguenti unità di personale, **al di fuori del tetto delle assunzioni flessibili previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010**, ai sensi dell'art. 16, comma 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113:

1. n. 2 unità di personale con qualifica dirigenziale, da reclutare con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno e determinato, per tutta la durata del mandato amministrativo del Sindaco Metropolitan, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, per una spesa presuntiva, fatto salvo quanto previsto dal comma 3 del citato art. 110, a valere sull'esercizio 2018, pari ad Euro 118.121,32, nonché l'eventuale rientro anticipato presso questo Ente dei Dirigenti impegnati professionalmente altrove, in posizione di aspettativa/ comando;

Dato atto:

- **che, come da parere reso dall'ANCI in data 7 giugno 2018, la previsione del limite di spesa per le assunzioni tramite rapporti di lavoro flessibile del 25% della spesa sostenuta nell'anno 2009, per le stesse finalità dalle Province, non si applica, invece, alle Città Metropolitane;**
- che l'Ente ha adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001), tenendo conto che la nuova disciplina di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e, comunque, solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale delle relative linee di indirizzo (art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017);
- che l'Ente ha proceduto alla Rideterminazione triennale della dotazione organica con la richiamata deliberazione della Giunta Provinciale n. 22 del 15 febbraio 2016 (successivamente modificata con deliberazione della Giunta Provinciale n. 98 del 3 novembre 2016) che prevede, ampiamente il numero dei posti vacanti corrispondenti;
- che, con deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 49 del 31 maggio 2018, è stata effettuata la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- che, con deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 63 del 31 agosto 2017 è stato approvato il Piano triennale 2017/2019 di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48 D.Lgs. n. 198/2006);
- che, con deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 69 del 21 settembre 2017, è stato approvato l'aggiornamento del “*Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2017-2019*”;
- che, con deliberazione n. 53 del 16 novembre 2017, il Consiglio Metropolitan ha approvato, in via definitiva, il “Documento Unico di programmazione 2017/2019” ed i relativi allegati;
- che, con deliberazione n. 54 del 16 novembre 2017, il Consiglio Metropolitan, ha approvato, in via definitiva, il “Bilancio di Previsione Finanziario (BPF) per il triennio 2017/2019” ed i relativi allegati;
- che, con deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 97 del 30 novembre 2017, sono state approvate variazioni urgenti del “Bilancio di Previsione Finanziario (BPF) per il triennio 2017/2019”;
- che, con deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 100 del 15 dicembre 2017 è stato approvato il “Piano Esecutivo di Gestione 2017 (parte Finanziaria)”;

- che, con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 21 del 15 maggio 2018, è stato adottato il Rendiconto di Gestione per l'esercizio finanziario 2017 ed i relativi allegati;
- che l'Ente ha rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557 – enti soggetti al patto nel 2015 della L. n. 296/2006), come risultante dal prospetto che, distinto sotto la lettera C), si allega alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;
- che l'Ente ha conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica nell'anno precedente (art. 1, comma 723, lett. e), L. n. 208/2015; art. 1, comma 475, lett. e), comma 476, L. n. 232/2016);
- che l'Ente ha inviato al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, entro 30 giorni dal termine stabilito per l'approvazione del rendiconto della gestione, la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio nell'anno precedente (art. 1, comma 720, L. n. 208/2015);
- Che dal Rendiconto di Gestione, approvato con Deliberazione 21 del 15/05/2018 del Consiglio Metropolitan di Reggio Calabria, questa Città Metropolitana di Reggio Calabria non risulta Ente strutturalmente deficitario o in dissesto finanziario;
- che l'Ente ha adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008;
- che il presente atto contiene l'indicazione dettagliata delle assunzioni programmate, con specificazione delle motivazioni, delle modalità di reclutamento e della spesa per ciascuna di esse su base annua;
- che le assunzioni a tempo indeterminato riguardano posti vacanti in dotazione organica;
- che il presente atto rispetta le previsioni degli artt. 30 e 34 del D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che la presente proposta deliberativa verrà trasmessa al Collegio dei Revisori per il necessario parere;

Dato atto che sulla presente proposta di deliberazione il Dirigente del Settore 1 “*Presidenza - Giunta - Segreteria/Direzione Generale - Contratti - Gestione giuridica del personale*” esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Tutto ciò premesso,

PROPONE AL SINDACO METROPOLITANO

1. **DI APPROVARE** il “*Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2018-2020*” , provvedendo, per fronteggiare le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario, all’“assunzione a tempo pieno e indeterminato” nell’anno 2018 delle seguenti unità di personale, **da reclutare con contratto di lavoro subordinato**:

1. **previa applicazione delle previsioni di cui all’art. 30, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 165/2001:**

1. n. 1 cat. D3, da reclutare secondo le modalità di cui all’art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, ai sensi dell’art. 1, comma 47, della L. 30 dicembre 2004, n. 311, per una spesa presuntiva, a valere sull’esercizio 2018, pari ad Euro 23.781,77 e, su base annua, a partire dall’esercizio 2019, pari ad Euro 44.166,14, non “finanziata” con il *budget* assunzionale, in quanto, trattandosi di assunzione mediante mobilità, dal punto di vista sostanziale c’è neutralità rispetto ai vincoli previsti, ordinariamente, per le

assunzioni;

2. n. 1 cat. B1, da reclutare secondo le modalità di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, ai sensi dell'art. 1, comma 47, della L. 30 dicembre 2004, n. 311, per una spesa presuntiva, a valere sull'esercizio 2018, pari ad Euro 16.703,23 e, su base annua, a partire dall'esercizio 2019, pari ad Euro 31.020,28, non "finanziata" con il *budget* assunzionale, in quanto, trattandosi di assunzione mediante mobilità, dal punto di vista sostanziale c'è neutralità rispetto ai vincoli previsti, ordinariamente, per le assunzioni;

2. **mediante ricostituzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 26 del C.C.N.L.** per il personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali del 14 settembre 2000, 3, comma 101, L. 24 dicembre 2007, n. 244, con decorrenza dal 1° luglio, delle seguenti unità di personale:

1. Ing. Cosimino LANCIANO, cat. D3, pos. ec. D6, profilo professionale "Funzionario Ingegnere", per una spesa presuntiva, a valere sull'esercizio 2018, pari ad Euro 23.781,77 e, su base annua, a partire dall'esercizio 2019, pari ad Euro 44.166,14, "finanziata" con il *budget* assunzionale;

C) mediante stabilizzazione, ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, "finanziata" con il *budget* assunzionale, delle seguenti unità di personale:

1. Francesco TOSCANO, nato il 1° febbraio 1971, cat. D1, con decorrenza dal 1° agosto, per una spesa presuntiva, a valere sull'esercizio 2018, pari ad Euro 15.312,85 e, su base annua, a partire dall'esercizio 2019, pari ad Euro 33.177,85, "finanziata" con il *budget* assunzionale;
2. Stefano CALABRO', nato il 6 luglio 1973, cat. C1, con decorrenza dal 1° agosto, per una spesa presuntiva, a valere sull'esercizio 2018, pari ad Euro 14.060,97 e, su base annua, a partire dall'esercizio 2019, pari ad Euro 30.645,44, "finanziata" con il *budget* assunzionale;

D) mediante stabilizzazione, ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, "finanziata" con il *budget* assunzionale, di n. 2 unità di categoria C1, con decorrenza dal 1° novembre, per una spesa complessiva, a valere sull'esercizio 2018, pari ad Euro 14.060,97 e, su base annua, a partire dall'esercizio 2019, pari ad Euro 60.930,87, "finanziata" con il *budget* assunzionale;

2. **DI APPROVARE**, per fronteggiare le esigenze temporanee ed eccezionali, cui è possibile rispondere avvalendosi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dalle norme vigenti, il "*Piano del fabbisogno di personale a tempo determinato*", che prevede:

A) l'assunzione delle seguenti unità di personale, la cui spesa deve essere computata nel tetto di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, quantificato in € 1.054.554,92, giusta certificazione rilasciata dal Dirigente del Settore 1 "*Presidenza - Giunta - Segreteria/Direzione Generale - Contratti - Gestione giuridica del personale*" che, distinta sotto la lett. B), si allega alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale):

1. n. 1 unità di personale con qualifica dirigenziale, da reclutare con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno e determinato, per tutta la durata del mandato amministrativo del Sindaco Metropolitan, ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, per una spesa presuntiva annua pari ad Euro 58.547,54;

1. n. 3 cat. C, da reclutare, con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno e determinato, della durata di sei mesi, secondo le modalità di cui all'art. 90 del D.Lgs.

n. 267/2000, per una spesa presuntiva pari ad Euro 49.799,53;

2. n. 15 cat. C, in proroga di contratto di lavoro subordinato, a tempo parziale (18 ore settimanali) e determinato per la durata di sei mesi, secondo le modalità di cui all'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, per una spesa presuntiva pari ad € 124.498,82;
3. n. 1 cat. C, da reclutare con contratto di lavoro subordinato, a tempo parziale (18 ore settimanali) e determinato, della durata di sei mesi, secondo le modalità di cui all'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, per una spesa presuntiva pari ad Euro 8.299,92;
4. n. 1 "Addetto Stampa/Fotocinereporter", da utilizzare, presso l'"Ufficio Stampa", con le modalità di cui all'art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 (vedi Corte dei Conti, Sezione Giurisdizionale d'Appello per la Regione Siciliana, n. 48/2012), con contratto della durata di sei mesi per una spesa presuntiva pari ad Euro 8.000,00;

5. L'assunzione delle seguenti unità di personale, al di fuori del tetto delle assunzioni flessibili previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010:

1. n. 2 unità di personale con qualifica dirigenziale, da reclutare con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno e determinato, per tutta la durata del mandato amministrativo del Sindaco Metropolitan, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, per una spesa presuntiva pari ad Euro 219.368,16, fatto salvo l'eventuale rientro anticipato dei Dirigenti di ruolo attualmente in posizione di aspettativa/ comando;
2. n. 2 cat. B1, da reclutare, secondo le modalità di cui all'art. 30, comma 2-*sexies*, del D.Lgs. n. 165/2001, in assegnazione provvisoria, per la durata di 6 mesi, per una spesa presuntiva pari ad Euro 33.406,46;
3. n. 9 cat. C1, da reclutare, secondo le modalità di cui all'art. 30, comma 2-*sexies*, del D.Lgs. n. 165/2001, in assegnazione provvisoria per la durata di 6 mesi, per una spesa presuntiva, pari ad Euro 165.802,13;
4. n. 8 cat. D3, da reclutare, secondo le modalità di cui all'art. 30, comma 2-*sexies*, del D.Lgs. n. 165/2001, in assegnazione provvisoria per la durata di 6 mesi, per una spesa presuntiva pari ad Euro 190.254,16;

3. DI DARE ATTO che restano confermati, per tutta la durata del mandato amministrativo del Sindaco Metropolitan:

- n. 1 cat. D3, già reclutato per l'espletamento delle funzioni di Capo di Gabinetto, secondo le modalità di cui all'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, per una spesa complessiva annua, fatto salvo quanto previsto dal comma 3 del citato art. 90, pari ad Euro 38.487,60;
- n. 1 "Portavoce", già individuato fra i dipendenti dell'Ente di categoria D3, per coadiuvare il Sindaco Metropolitan, con compiti di diretta collaborazione, ai fini dei rapporti di carattere politico-istituzionale con gli organi di informazione, per una spesa complessiva annua, determinata ai sensi dell'art. 15, comma 6, del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, in misura pari ad Euro 30.950,00;

4. DI DARE ATTO:

- che il *budget* assunzionale, ancora disponibile, relativo al triennio 2015-2017 (risparmio turnover 2014-2016) è stato quantificato in Euro 866.663,74;
- che il *budget* assunzionale, ancora disponibile, relativo al 2018 (risparmio turnover 2017) è stato quantificato in Euro 38.864,13;
- che le assunzioni programmate con il presente atto, da finanziare con il *budget* assunzionale

disponibile, comportano una spesa annua di Euro 159.852,53, calcolata secondo le prescrizioni contenute nelle circolari della Conferenza delle Regioni 10/133/CR6/C1 del 18 novembre 2010 e 11/17/CR6/C1 del 10.2.2011, ampiamente coperta dal *budget* disponibile;

5. **DI DEMANDARE** al Dirigente del Settore 1 “*Presidenza - Giunta - Segreteria/Direzione Generale - Contratti - Gestione giuridica del personale*” l’attuazione del “*Piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2018-2020* ed il “*Piano del fabbisogno di personale a tempo determinato*”, come sopra approvati a condizione che vengano rispettati tutti i vincoli assunzionali di carattere generale ed i vincoli specifici previsti per gli Enti territoriali;
6. **DI DISPORRE** che il Dirigente del Settore 1 “*Presidenza - Giunta - Segreteria/Direzione Generale - Contratti - Gestione giuridica del personale*”, competente per la gestione del personale e per l’espletamento delle procedure di copertura dei posti vacanti, prima di procedere alle previste assunzioni, verifichi ed attesti il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti di cui in premessa e la copertura finanziaria;
7. **DI RISERVARSI** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la suddetta programmazione, approvata con il presente atto, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti sia in termini di esigenze assunzionali che in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;
8. **DI DARE ATTO** che il “*Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2018-2020*” approvato con il presente atto è conforme alle disposizioni normative sui limiti di spesa in materia di assunzioni e che i provvedimenti di impegno della spesa e le relative coperture finanziarie verranno acquisite in occasione dell’attuazione dei singoli interventi programmati, nell’ambito delle idonee disponibilità di bilancio e fermo restando il rispetto del saldo di competenza nell’ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di “pareggio di bilancio” nell’anno precedente e degli ulteriori vincoli e limitazioni in materia;
9. **DI DARE ATTO** che la spesa presunta per l’esercizio 2018 troverà idonea copertura nel redigendo Bilancio di previsione 2018 e che il presente provvedimento costituisce parte integrante del DUP 2018/2020;
10. **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione alle OO.SS. territoriali ed alle RR.SS.UU.;
11. **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione, entro 30 giorni dall’adozione, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, a norma dell’art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall’art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017;
12. **DI DISPORRE** che copia del presente atto venga pubblicata, a cura del Dirigente del Settore 3 “*Sistemi informatici - Innovazione Tecnologica – Statistica*”, sul sito istituzionale dell’Ente, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto-sezione di 1° livello “Personale”, sotto-sezione di 2° livello “Dotazione Organica”;

FIRMA DIRIGENTE PROPONENTE

Dott. Paolo Morisani

IL SINDACO METROPOLITANO

Ai sensi dell’art. 1 legge n. 56 del 07/04/2014

Vista la proposta di deliberazione sopra riportata a firma del Dirigente del Settore 1 “*Presidenza - Giunta -*

Segreteria/Direzione Generale - Contratti - Gestione giuridica del personale”;

Visto il parere FAVOREVOLE espresso in merito alla regolarità tecnica, ex art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. dal Dirigente del citato Settore;

Visto il parere FAVOREVOLE con la seguente annotazione “favorevole solo quale atto programmatico e di indirizzo. Si subordina la copertura finanziaria all’approvazione in Consiglio del Bilancio di previsione 2018/2020. Si precisa che sui singoli provvedimenti attuativi verrà rilasciato parere contabile e relativa copertura economica, solo dopo la verifica puntuale del rispetto dei vincoli normativi e contabili in merito”, riguardante la regolarità contabile, ex art. 49 e 147 bis del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. di competenza del Dirigente Settore Economico Finanziario - Provveditorato - Controllo di Gestione - Gestione Economica del Personale;

Visto il parere di competenza del Collegio dei Revisori dei Conti;

D E L I B E R A

1. **DI APPROVARE, con valore programmatico ed autorizzativo** il “Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2018-2020” e, nell’ambito di esso, il “Piano annuale delle assunzioni 2018”, provvedendo, sempreché si verifichino le preventive condizioni necessarie, anche di natura finanziaria, per fronteggiare le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario, all’“assunzione a tempo pieno e indeterminato” delle seguenti unità di personale, **da reclutare con contratto di lavoro subordinato**:

A) previa applicazione delle previsioni di cui all’art. 30, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 165/2001:

1. n. 1 cat. D3, da reclutare secondo le modalità di cui all’art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, ai sensi dell’art. 1, comma 47, della L. 30 dicembre 2004, n. 311, per una spesa presuntiva sull’esercizio 2018, pari ad Euro 23.781,77 e, su base annua, a partire dall’esercizio 2019, pari ad Euro 44.166,14, non “finanziata” con il *budget* assunzionale, in quanto, trattandosi di assunzione mediante mobilità, dal punto di vista sostanziale c’è neutralità rispetto ai vincoli previsti, ordinariamente, per le assunzioni;
2. n. 1 cat. B1, da reclutare secondo le modalità di cui all’art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, ai sensi dell’art. 1, comma 47, della L. 30 dicembre 2004, n. 311, per una spesa presuntiva, a valere sull’esercizio 2018, pari ad Euro 16.703,23 e, su base annua, a partire dall’esercizio 2019, pari ad Euro 31.020,28, non “finanziata” con il *budget* assunzionale, in quanto, trattandosi di assunzione mediante mobilità, dal punto di vista sostanziale c’è neutralità rispetto ai vincoli previsti, ordinariamente, per le assunzioni;

B) mediante ricostituzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 26 del C.C.N.L. per il personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali del 14 settembre 2000, 3, comma 101, L. 24 dicembre 2007, n. 244, delle seguenti unità di personale:

1. Ing. Cosimino LANCIANO, cat. D3, pos. ec. D6, profilo professionale “Funzionario Ingegnere”, per una spesa presuntiva, a valere sull’esercizio 2018, pari ad Euro 23.781,77 e, su base annua, a partire dall’esercizio 2019, pari ad Euro 44.166,14, “finanziata” con il *budget* assunzionale;

C) mediante stabilizzazione, ai sensi dell’art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, “finanziata” con il *budget* assunzionale, delle seguenti unità di personale:

1. Francesco TOSCANO, nato il 1° febbraio 1971, cat. D1, per una spesa complessiva, a valere sull'esercizio 2018, pari ad Euro 15.312,85 e, su base annua, a partire dall'esercizio 2019, pari ad Euro 33.177,85, "finanziata" con il *budget* assunzionale;
2. Stefano CALABRO', nato il 6 luglio 1973, cat. C1, per una spesa complessiva, a valere sull'esercizio 2018, pari ad Euro 14.060,97 e, su base annua, a partire dall'esercizio 2019, pari ad Euro 30.645,44, "finanziata" con il *budget* assunzionale;

D) mediante stabilizzazione, ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, "finanziata" con il *budget* assunzionale, di n. 2 unità di categoria C1, per una spesa complessiva, a valere sull'esercizio 2018, pari ad Euro 14.060,97 e, su base annua, a partire dall'esercizio 2019, pari ad Euro 60.930,87, "finanziata" con il *budget* assunzionale;

2. **DI APPROVARE**, per fronteggiare le esigenze temporanee ed eccezionali, cui è possibile rispondere avvalendosi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dalle norme vigenti, il "*Piano del fabbisogno di personale a tempo determinato*", che prevede:

B) l'assunzione delle seguenti unità di personale, la cui spesa deve essere computata nel tetto di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, quantificato in € 1.054.554,92, giusta certificazione rilasciata dal Dirigente del Settore 1 "*Presidenza - Giunta - Segreteria/Direzione Generale - Contratti - Gestione giuridica del personale*" che, distinta sotto la lett. B), si allega alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale):

1. n. 1 unità di personale con qualifica dirigenziale, da reclutare con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno e determinato, per tutta la durata del mandato amministrativo del Sindaco Metropolitan, ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, per una spesa presuntiva, fatto salvo quanto previsto dal comma 3 del citato art. 110, a valere sull'esercizio 2018, pari ad Euro 31.525,60 e, su base annua, a partire dall'esercizio 2019, pari ad Euro 58.547,54;
2. n. 3 cat. C, da reclutare, con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno e determinato, della durata di sei mesi, secondo le modalità di cui all'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, per una spesa presuntiva, a valere sull'esercizio 2018, pari, ad Euro 49.799,53;
3. n. 15 cat. C, in proroga di contratto di lavoro subordinato, a tempo parziale (18 ore settimanali) e determinato per la durata di sei mesi, secondo le modalità di cui all'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, per una spesa complessiva, a valere sull'esercizio 2018, pari, ad € 124.498,82;
4. n. 1 cat. C, da reclutare con contratto di lavoro subordinato, a tempo parziale (18 ore settimanali) e determinato, della durata di sei mesi, secondo le modalità di cui all'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, per una spesa complessiva, a valere sull'esercizio 2018, pari, ad Euro 8.299,92;
5. n. 1 "Addetto Stampa/Fotocinereporter", da utilizzare, presso l'"Ufficio Stampa", con le modalità di cui

all'art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 (vedi Corte dei Conti, Sezione Giurisdizionale d'Appello per la Regione Siciliana, n. 48/2012), con contratto della durata di sei mesi, per una spesa complessiva, a valere sull'esercizio 2018, pari ad Euro 8.000,00;

6. L'assunzione delle seguenti unità di personale, al di fuori del tetto delle assunzioni flessibili previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010:

1. n. 2 unità di personale con qualifica dirigenziale, da reclutare con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno e determinato, per tutta la durata del mandato amministrativo del Sindaco Metropolitan, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, per una spesa presuntiva pari ad Euro 219.368,16, fatto salvo l'eventuale rientro anticipato dei Dirigenti di ruolo attualmente in posizione di aspettativa/ comando;
2. n. 2 cat. B1, da reclutare, secondo le modalità di cui all'art. 30, comma 2-*sexies*, del D.Lgs. n. 165/2001, in assegnazione provvisoria, per la durata di 6 mesi, per una spesa presuntiva, a valere sull'esercizio 2018, pari ad Euro 33.406,46 ;
3. n. 9 cat. C1, da reclutare, secondo le modalità di cui all'art. 30, comma 2-*sexies*, del D.Lgs. n. 165/2001, in assegnazione provvisoria per la durata di 6 mesi, per una spesa presuntiva, a valere sull'esercizio 2018, pari ad Euro 165.802,13 ;
4. n. 8 cat. D3, da reclutare, secondo le modalità di cui all'art. 30, comma 2-*sexies*, del D.Lgs. n. 165/2001, in assegnazione provvisoria per la durata di 6 mesi, per una spesa presuntiva a valere sull'esercizio 2018, pari ad Euro 190.254,16 ;

3. DI DARE ATTO che restano confermati, per tutta la durata del mandato amministrativo del Sindaco Metropolitan:

- n. 1 cat. D3, già reclutato per l'espletamento delle funzioni di Capo di Gabinetto, secondo le modalità di cui all'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, per una spesa presuntiva annua, fatto salvo quanto previsto dal comma 3 del citato art. 90, pari ad Euro 38.487,60;
- n. 1 "Portavoce", già individuato fra i dipendenti dell'Ente di categoria D3, per coadiuvare il Sindaco Metropolitan, con compiti di diretta collaborazione, ai fini dei rapporti di carattere politico-istituzionale con gli organi di informazione, per una spesa presuntiva annua, determinata ai sensi dell'art. 15, comma 6, del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, in misura pari ad Euro 30.950,00;

4. DI DARE ATTO:

- che il *budget* assunzionale, ancora disponibile, relativo al triennio 2015-2017 (risparmio turnover 2014-2016) è stato quantificato in Euro 866.663,74;
- che il *budget* assunzionale, ancora disponibile, relativo al 2018 (risparmio turnover 2017) è stato quantificato in Euro 38.864,13;
- che le assunzioni programmate con il presente atto, da finanziare con il *budget* assunzionale disponibile, comportano una spesa annua di Euro 159.852,53, calcolata secondo le prescrizioni contenute nelle circolari della Conferenza delle Regioni 10/133/CR6/C1 del 18 novembre 2010 e 11/17/CR6/C1 del 10.2.2011, ampiamente coperta dal *budget* disponibile;

5. DI DEMANDARE al Dirigente del Settore 1 "*Presidenza - Giunta - Segreteria/Direzione Generale - Contratti - Gestione giuridica del personale*" l'attuazione del "*Piano annuale delle assunzioni 2018*" ed il "*Piano del fabbisogno di personale a tempo determinato*", come sopra approvati;

6. **DI DISPORRE** che il Dirigente del Settore 1 “*Presidenza - Giunta - Segreteria/Direzione Generale - Contratti - Gestione giuridica del personale*”, competente per la gestione del personale e per l’espletamento delle procedure di copertura dei posti vacanti, prima di procedere alle previste assunzioni, verifichi ed attesti il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti di cui in premessa e la copertura finanziaria;
7. **DI RISERVARSI** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la suddetta programmazione, approvata con il presente atto, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti sia in termini di esigenze assunzionali che in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;
8. **DI DARE ATTO** che il “*Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2018-2020*” approvato con il presente atto è conforme alle disposizioni normative sui limiti di spesa in materia di assunzioni e che i provvedimenti di impegno della spesa e le relative coperture finanziarie verranno acquisite in occasione dell’attuazione dei singoli interventi programmati, nell’ambito delle idonee disponibilità di bilancio e fermo restando il rispetto del saldo di competenza nell’ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di “pareggio di bilancio” nell’anno precedente e degli ulteriori vincoli e limitazioni in materia;
9. **DI DARE ATTO** che la spesa presunta per l’esercizio 2018 troverà idonea copertura nel redigendo Bilancio di previsione 2018 e che il presente provvedimento costituisce parte integrante del DUP 2018/2020;
10. **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione alle OO.SS. territoriali ed alle RR.SS.UU.;
11. **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione, entro 30 giorni dall’adozione, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, a norma dell’art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall’art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017;
12. **DI DISPORRE** che copia del presente atto venga pubblicata, a cura del Dirigente del Settore 3 “*Sistemi informatici - Innovazione Tecnologica – Statistica*”, sul sito istituzionale dell’Ente, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto-sezione di 1° livello “Personale”, sotto-sezione di 2° livello “Dotazione Organica”;

Il Sindaco Metropolitano

Avv. Giuseppe Falcomatà

(firmato digitalmente)

Il Vice Segretario Generale

Dott. Paolo Morisani

(firmato digitalmente)