



Comune di Bologna

Area Personale e Organizzazione
Direzione Generale

Proposta N.: **DG/PRO/2019/242**

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021: MODIFICHE E INTEGRAZIONI

LA GIUNTA

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.

RICHIAMATE le proprie deliberazioni n. DG/PRO/2019/38 ad oggetto “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021. Piano assunzioni 2019” e DG/PRO/2019/187 ad oggetto “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021. Modifiche e integrazioni”.

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.

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.

PRESO ATTO che il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 (e il piano assunzioni 2019) approvato con propria deliberazione n. DG/PRO/2019/38 e modificato con propria deliberazione n. DG/PRO/2019/187, al netto del fabbisogno del personale relativo ai servizi educativi e scolastici, è attualmente il seguente:

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.)	14	6	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		
	Funzionario avvocato		3	1
Dirigenti		5	6	9
TOTALE		261	136	83

VERIFICATO che tra le assistenti sociali di recente assunte vi sono state diverse dimissioni per assunzioni presso altri enti a seguito di partecipazione a concorsi o a procedure di mobilità.

CONSIDERATO che tali cessazioni stanno, in parte, rischiando di vanificare lo sforzo dell'Amministrazione, programmato negli ultimi piani assunzioni, per il rafforzamento del servizio, soprattutto relativamente al servizio di tutela minori, già in difficoltà per la tradizionale complessità di lavoro.

VERIFICATO che nel Piano 2019 vi sono state diverse assunzioni effettuate attraverso mobilità tra enti, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001, tra le quali alcune per assunzioni di assistenti sociali.

DATO ATTO che la mobilità tra enti che hanno limitazioni alle assunzioni ai sensi dell'art. 1 comma 47 della legge 311/2004 è neutrale 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 consentita dalla legge.

RITENUTO opportuno, per assicurare il regolare funzionamento di un servizio delicato ed essenziale quale il Servizio Sociale Territoriale, utilizzare il margine assunzionale ancora disponibile per assumere n.

6 assistenti sociali a valere sul Piano Assunzioni 2019 della Programmazione dei fabbisogni di personale 2019-2021.

VERIFICATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale così integrato è coerente, 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.

PRECISATO che il fabbisogno di personale espresso per gli anni 2020 e 2021 verrà definito più puntualmente con l'aggiornamento dei Documenti di Programmazione relativi al triennio 2020-2022.

VISTO l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

DATO ATTO che il decreto ministeriale previsto dall'art. 33 del Decreto-Legge n. 34/2019 (cosiddetto "decreto crescita") convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 che introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale non è ancora stato approvato e, pertanto, nelle more dell'adozione del decreto, continuano ad applicarsi le norme ordinarie in materia di determinazione della facoltà assunzionale come di seguito:

- il 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente ai sensi dell'art. 3 comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;
- i resti assunzionali degli ultimi 5 anni, in applicazione della disciplina introdotta dal D.L. 4/2019, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 che ha modificato l'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

PRESO ATTO che:

- il budget assunzionale per l'anno 2019 è pari a euro 5.791.720,53, al netto dei residui assunzionali degli anni 2014-2018 pari a euro 3.899.610,33, e che la spesa per l'integrazione del Piano con le citate n. 6 assunzioni non "consuma" ulteriori facoltà assunzionali ma è resa possibile da "risparmi" del budget assunzionale derivanti da assunzioni per mobilità tra enti che, dal punto di vista normativo, risultano neutrali;
- il Piano 2019 come sopra integrato non è 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 D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014;
- 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.

CONSIDERATO che rideterminare e rivisitare periodicamente la dotazione organica, in coerenza con la programmazione triennale dei fabbisogni di personale, è una delle principali misure di razionalizzazione introdotte dal d.lgs.165/2001, in particolare dall'art.6, nonché dalle recenti disposizioni contenute nelle leggi di bilancio, intese ad assicurare che la dimensione organizzativa degli enti corrisponda il più possibile alle reali esigenze, nell'osservanza dei criteri indicati nel decreto legislativo citato.

DATO ATTO che tra gli obiettivi dell'Ente vi è quello di investire sull'organizzazione interna e sul suo funzionamento efficace al servizio del raggiungimento dei propri obiettivi strategici e che per questo è necessario, tra l'altro, innovare e aggiornare i meccanismi operativi interni, gli strumenti di lavoro e aggiornare e attualizzare i profili professionali e le competenze necessarie in funzione dei cambiamenti

dei processi organizzativi e gestionali e del contesto di riferimento dell'Amministrazione, con le sempre crescenti esigenze di semplificazione, innovazione e flessibilità.

VERIFICATO che:

- con deliberazione di Giunta Comunale Progr 1019 del 24.10.2000 (P.G.N.156988/2000) fu approvato un nuovo Regolamento Generale sull'ordinamento degli uffici e servizi e della dotazione organica e recepiti i profili professionali;
- con deliberazione della Giunta Comunale Prog.273/2005 Pg.n. 228627/2005 si è provveduto ad istituire n.2 nuovi profili in categoria B1: Operatore ai servizi scolastici e Operatore ai servizi generali;
- con deliberazione di Giunta Comunale Prog.223/2008 Pg.n. 184153/2008 si è provveduto ad istituire n.2 nuovi profili in categoria D1: Specialista statistico JR e Specialista Attività progettuali JR.

PRESO ATTO che il CCNL del comparto Funzioni Locali in vigore dal 22 maggio 2018 ha previsto l'istituzione presso l'ARAN di una commissione paritetica con il compito di formulare proposte alle parti negoziali per la revisione dell'attuale classificazione del personale per una verifica delle declaratorie di categoria e una conseguente verifica dei contenuti dei profili professionali e che tale commissione, dopo quasi un anno e mezzo, non ha ancora concluso i propri lavori.

VERIFICATO che nei Documenti di Programmazione relativi al triennio 2019-2021 è previsto l'avvio di un processo complessivo di ridefinizione del sistema dei profili professionali e delle relative competenze e ritenuto che, nelle more di tale processo, sia comunque necessario modificare e/o integrare l'attuale elenco dei profili professionali dell'Ente per il funzionamento e il buon andamento dell'organizzazione.

CONSIDERATO che con propria deliberazione DG/PRO/2019/187 in precedenza citata è stata integrata la programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 prevedendo l'assunzione di n.4 Avvocati di categoria D1 nei Piani assunzioni degli anni 2020 e 2021 a fronte di cessazioni nell'ambito dell'avvocatura comunale.

RILEVATO, pertanto, che si rende necessario provvedere all'Istituzione del profilo professionale di Avvocato (categoria D1) per le attività di difesa e rappresentanza in giudizio dell'Amministrazione come di seguito riportato:

D1 Avvocato

Lavoratore/Lavoratrice che esercita attività forense di difesa e rappresentanza in giudizio dell'Amministrazione in ambito civile, penale, fallimentare, amministrativo e contabile. Svolge attività di studio, ricerca e analisi di problematiche di alta complessità in ambito giuridico finalizzate a fornire consulenza e assistenza legale in sede giudiziale e stragiudiziale per le diverse articolazioni del Comune soprattutto in ambiti connessi a potenziali contenziosi dell'Amministrazione. Elabora e predispone pareri legali, atti giudiziari e fornisce consulenza per la predisposizione di atti amministrativi e contratti complessi per tutte le articolazioni organizzative dell'Ente. Al ruolo di Avvocato dell'Ente è connessa autonomia nella difesa e nella strategia processuale per le cause assegnate, tenendo conto delle indicazioni e degli indirizzi forniti dal Coordinatore dell'Avvocatura. E' responsabile dei procedimenti assegnati, nel rispetto delle scadenze amministrative e processuali. Può essere destinatario di deleghe di funzioni da parte dei Dirigenti dell'Avvocatura.

Titoli di accesso

Diploma di Laurea in Giurisprudenza, abilitazione all'esercizio della professione forense.

Competenze

Elevata conoscenza della normativa generale degli Enti Locali, della normativa dell'ente, della normativa specifica dei settori e della deontologia connessa alla professione di avvocato.

Elevata conoscenza della normativa nazionale, comunitaria e internazionale.

Elevata conoscenza nelle materie connesse ai settori di attività dell'Ente.

Elevata conoscenza in materia processuale civile e amministrativa.

Capacità di predisporre pareri a supporto dei diversi settori di attività dell'Ente.

Capacità relazionali con i soggetti interni all'ente e con i colleghi avvocati.

Capacità di gestione dei processi lavorativi.

Capacità di programmazione e di problem solving.

Elevata conoscenza degli applicativi informatici in uso nell'ente e nel campo specifico di attività.

VERIFICATO inoltre che, a seguito di riorganizzazioni e dismissioni di alcuni servizi e attività verificatesi nel tempo, si rende opportuno depennare dall'elenco i seguenti profili professionali dell'attuale dotazione organica ancora presenti ma che, già da diversi anni, non sono attribuiti a dipendenti in servizio:

- categoria B1: 1) operatore ai servizi di ristorazione, 2) operatore addetto al controllo della sosta e 3) operatore ai servizi mortuari;
- categoria B3: 1) operatore qualificato coordinatore servizi di ristorazione, 2) operatore qualificato coordinatore ai servizi mortuari.

RITENUTO pertanto di:

- istituire nella dotazione organica dell'Ente il profilo professionale di Avvocato (categoria D)
- eliminare dalla dotazione organica dell'Ente i seguenti profili professionali, non più coerenti con l'attuale organizzazione:
 - Operatore ai servizi di ristorazione (categoria B1)
 - Operatore addetto al controllo della sosta (categoria B1)
 - Operatore ai servizi mortuari (categoria B1)
 - Operatore qualificato coordinatore servizi di ristorazione (categoria B3)
 - Operatore qualificato coordinatore ai servizi mortuari (categoria B3).

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

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;

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

Su proposta del Direttore Generale e dell'Area Personale e Organizzazione

A voti unanimi e palesi

DELIBERA

1. DI APPROVARE le modifiche al piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 (e al piano assunzioni 2019), 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 relativi al triennio 2020-2022:

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	19	3	2
	Specialista ingegnere/architetto (jr.)	14	6	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		
	Funzionario avvocato		3	1
Dirigenti		5	6	9
TOTALE		267	136	83

2. DI ISTITUIRE il profilo professionale di Avvocato (categoria D) come di seguito:

D1 Avvocato

Lavoratore/Lavoratrice che esercita attività forense di difesa e rappresentanza in giudizio dell'Amministrazione in ambito civile, penale, fallimentare, amministrativo e contabile. Svolge attività di studio, ricerca e analisi di problematiche di alta complessità in ambito giuridico finalizzate a fornire consulenza e assistenza legale in sede giudiziale e stragiudiziale per le diverse articolazioni del Comune soprattutto in ambiti connessi a potenziali contenziosi dell'Amministrazione. Elabora e predispone pareri legali, atti giudiziari e fornisce consulenza per la predisposizione di atti amministrativi e contratti complessi per tutte le articolazioni organizzative dell'Ente. Al ruolo di Avvocato dell'Ente è connessa autonomia nella difesa e nella strategia processuale per le cause assegnate, tenendo conto delle indicazioni e degli indirizzi forniti dal Coordinatore dell'Avvocatura.

E' responsabile dei procedimenti assegnati, nel rispetto delle scadenze amministrative e processuali.
Può essere destinatario di deleghe di funzioni da parte dei Dirigenti dell'Avvocatura.

Titoli di accesso

Diploma di Laurea in Giurisprudenza, abilitazione all'esercizio della professione forense.

Competenze

Elevata conoscenza della normativa generale degli Enti Locali, della normativa dell'ente, della normativa specifica dei settori e della deontologia connessa alla professione di avvocato.

Elevata conoscenza della normativa nazionale, comunitaria e internazionale.

Elevata conoscenza nelle materie connesse ai settori di attività dell'Ente.

Elevata conoscenza in materia processuale civile e amministrativa.

Capacità di predisporre pareri a supporto dei diversi settori di attività dell'Ente.

Capacità relazionali con i soggetti interni all'ente e con i colleghi avvocati.

Capacità di gestione dei processi lavorativi.

Capacità di programmazione e di problem solving.

Elevata conoscenza degli applicativi informatici in uso nell'ente e nel campo specifico di attività.

3. DI ELIMINARE i sottoelencati profili professionali ancora presenti nella dotazione dell'ente e non più coerenti con l'attuale organizzazione:

- Operatore ai servizi di ristorazione (categoria B1)
- Operatore addetto al controllo della sosta (categoria B1)
- Operatore ai servizi mortuari (categoria B1)
- Operatore qualificato coordinatore servizi di ristorazione (categoria B3)
- Operatore qualificato coordinatore ai servizi mortuari (categoria B3).

4. DI DEMANDARE al Capo Area Personale e Organizzazione l'adozione di tutti gli atti funzionali a realizzare le decisioni di cui ai punti precedenti.

5. DI DARE ATTO che sarà successivamente avviato, come previsto nei Documenti di Programmazione relativi al triennio 2019-2021, un processo complessivo di ridefinizione del sistema dei profili professionali e delle relative competenze.

Infine, con votazione separata, all'unanimità

DELIBERA

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Il Sindaco
Virginio Merola

Il Vice Segretario Generale Vicario
Lara Bonfiglioli

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