



# UNIONE DEI COMUNI

## VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI, VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA

---

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE DEI COMUNI

**Deliberazione n. 112 del 29.11.2021**

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023: APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO PIANO 2021. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024: APPROVAZIONE.**

L'anno **duemilaventuno** addì **ventinove** del mese di **novembre** alle ore **15:00** con partecipazione da remoto, tramite collegamento in videoconferenza ai sensi dell'art. 73 del D.L. 17.03.2020 n. 18, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta dell'Unione, che nelle persone seguenti risultano presenti alla trattazione della proposta di deliberazione in oggetto:

BOSSO MASSIMO	Presidente	Presente
CINTI MONICA	Vice Presidente	Presente
DALL'OMO DAVIDE	Assessore	Presente
PARMEGGIANI ROBERTO	Assessore	Presente
DANIELE RUSCIGNO	Assessore	Presente

**Presenti n. 5**

**Assenti n. 0**

Partecipa il Direttore RUMPIANESI DANIELE che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di Presidente, il Sig. BOSSO MASSIMO che dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA DELL'UNIONE DEI COMUNI

Premesso che:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e s.m.i. stabilisce:
  - a) all'articolo 2 che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
  - b) all'articolo 4 che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
  - c) all'articolo 5 che le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2 dello stesso decreto legislativo;
  - d) all'articolo 6 che "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. 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...";
- il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con decreto legislativo 18.08.2000, n. 267, e s.m.i. stabilisce:
  - a) all'articolo 88 l'estensione dei principi di cui al decreto n. 165/2001 alle autonomie locali;
  - b) all'articolo 89 - comma 5 - che gli enti locali, con la sola eccezione degli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, nel rispetto dei principi fissati dallo stesso testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
  - c) all'articolo 91 - comma 1 - che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12.03.1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata della spesa di personale;
  - d) all'articolo 91 - comma 2 - che gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2 bis, 3, 3bis e 3 ter dell'articolo 39 della Legge 27.12.1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificato dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze;

Ricordato che, in base a quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo, ai fini della mobilità collettiva, di effettuare annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale per categoria o area, qualifica e profilo professionale;

Precisato che la medesima norma stabilisce che "le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale";

Richiamato l'articolo 33 del D.Lgs n. 165/2001, nel testo modificato da ultimo dall'articolo 16 della legge n. 183/2011, c.d. legge di stabilità 2012;

Rilevato che la suddetta disposizione:

- impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti;
- impegna i dirigenti/responsabili ad attivare tale procedura per il proprio settore e sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della sua ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

Sentito il direttore dell'Unione, il quale, con riferimento alle funzioni, compiti e obiettivi assegnati all'Ente, ha attestato, con dichiarazione depositata in atti protocollo n. 24686 del 19.11.2021, l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di unità nell'ambito dei servizi di questo ente;

Richiamate le seguenti deliberazioni del Consiglio dell'Unione, esecutive ai sensi di legge, con le quali venivano approvate le convenzioni per la gestione associata di servizi:

- deliberazione n. 21 del 22.12.2014, avente ad oggetto "Convenzione tra l'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia ed i Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia e Zola Predosa per progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali e erogazione delle relative prestazioni ai cittadini (articolo 7 co. 3 Legge R. 21/2012, succ. modif., e lett. g) del comma 27, del Decreto Legge 78/2010)";
- deliberazione n. 22 del 22.12.2014, avente ad oggetto "Convenzione tra l'Unione di Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia ed i Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia e Zola Predosa per il conferimento delle funzioni in materia di protezione civile";
- deliberazione n. 23 del 22.12.2014, avente ad oggetto "Convenzione tra l'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia ed i Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia e Zola Predosa per il conferimento delle funzioni in materia di amministrazione del personale";
- deliberazione n. 24 del 22.12.2014, avente ad oggetto Convenzione tra l'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia ed i Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia e Zola Predosa per il conferimento delle funzioni in materia di sistemi informatici e delle tecnologie dell'informazione";
- deliberazione n. 25 del 22.12.2014, avente ad oggetto "Convenzione tra l'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia ed i Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia e Zola Predosa per l'acquisizione in forma associata di lavori, beni e servizi";
- deliberazione n. 35 del 30.10.2017, avente ad oggetto "Convenzione tra l'Unione dei Comuni e i Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia e Zola Predosa per la gestione associata di funzioni urbanistiche;
- deliberazione n. 1 del 12.02.2018, con la quale è stata approvata la "Convenzione tra l'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia e i Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia e Zola Predosa per la gestione associata di servizi e attività di Polizia locale e la costituzione di un Corpo di Polizia locale unico tra i Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro e Zola Predosa";

Ricordato che, sulla base della convenzione approvata con la citata deliberazione consiliare n. 1/2018, nel corso del medesimo anno 2018 veniva dato immediato avvio al Corpo unico di Polizia Locale in associazione fra i tre comuni sopra elencati;

Dato atto che nel corrente anno 2021 sono ora in corso, sulla base della medesima convenzione, le attività organizzative per la costituzione dell'ufficio violazioni amministrative associato delle

Polizie Locali, che si occuperà, fra l'altro della gestione unificata dei procedimenti amministrativi sanzionatori, gestione dei sequestri amministrativi in generale e dei documenti di guida ritirati, nonché del contenzioso legato agli accertamenti amministrativi, per i tre Corpi operanti nei Comuni di Sasso Marconi e Valsamoggia e nei territori dei Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro e Zola Predosa con attività coordinate in Unione, di prossimo avvio;

Dato atto inoltre che all'ordine del giorno della seduta in data odierna del Consiglio di Unione è iscritta l'approvazione della Convenzione tra l'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia e i Comuni di Casalecchio di Reno, Monte San Pietro, Sasso Marconi, Valsamoggia e Zola Predosa per la gestione associata del Servizio controllo di gestione, con la quale ci si propone la finalità di agevolare, con l'impostazione di unico sistema di definizione degli obiettivi/progetti/programmi e di indicatori per Comuni e Unione e il relativo monitoraggio, la convergenza tra gli Enti in tema di controllo di gestione;

Dato atto che il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6-ter del D.Lgs 165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Dato atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale – PTFP - deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

Evidenziato che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

1. “gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”;
2. “le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”; dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare;

Dato atto che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

Ribadito che in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;

Dato atto che il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001;

Evidenziato che le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni;

Preso atto che, in materia di assunzioni e spesa di personale per l'Unione dei Comuni, vengono in rilievo i contenuti della nota del Dipartimento della Funzione Pubblica 1° febbraio 2007 (indirizzata ad ANCI) – laddove, in merito all'applicazione dell'articolo 1, comma 562, della Legge 296/2006 – il Dipartimento collega le possibilità assunzionali dell'Unione a quelle dei Comuni che la costituiscono e, pertanto, si evidenzia che, qualora l'Unione intenda assumere personale non già appartenente ai Comuni aderenti, tanto la capacità di spesa quanto quella assunzionale devono essere verificate e trovare legittimazione in capo ai Comuni aderenti che, quindi, possono “cedere” all'Ente sovra comunale i propri spazi, ovviamente, definitivamente defalcandoli da quelli utilizzabili in proprio; posizione condivisa anche dalla magistratura contabile (cfr. da ultimo, deliberazione della Corte dei Conti, sezione regionale Lombardia, n. 313/2015/PAR del 24 settembre 2015);

Richiamato l'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 (Legge finanziaria per il 2007), in base al quale “gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali...”;

Richiamato, inoltre, l'articolo 3, comma 5-sexies, del Decreto Legge 24.06.2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, introdotto dall'articolo 14-bis del Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28/03/2019, n. 26, il quale prevede che “per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le Regioni e gli Enti Locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;

Visto l'articolo 3, comma 8, della Legge 19/06/2019, n. 56, il quale dispone “al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 111 del 22.11.2021, dichiarata immediatamente eseguibile, di approvazione del Piano delle Azioni Positive, di cui all'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, per il triennio 2022/2024;

Richiamata, inoltre, la propria precedente deliberazione n. 103 del 21.10.2019, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata approvata la nuova macro organizzazione dell'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia;

Richiamate, ancora, le proprie precedenti deliberazioni, esecutive ai sensi di legge:

- n. 137 del 23.12.2019, avente ad oggetto: “Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022”, con la quale si è provveduto ad una modifica della dotazione organica ed alla approvazione del piano dei fabbisogni per il triennio 2020/2022;
- n. 103 del 21.12.2020, con la quale veniva approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023;
- n. 50 del 17.05.2021, con la quale è stato approvato un aggiornamento al piano dei fabbisogni 2021/2023;
- n. 73 del 19.07/2021, con la quale è stata approvata una modifica del modello macro organizzativo dell'Unione;
- n. 80 del 30.08.2021, con la quale è stata approvata una mera integrazione al piano dei fabbisogni 2021/2023 per come aggiornato con deliberazione n. 50/2021;

Ricordato che, secondo il consolidato orientamento della Corte dei Conti (vedi in particolare deliberazione n. 3 del 25 gennaio 2011 – Sezioni Unite, deliberazione n. 8 del 29 aprile 2011 – Sezione Autonomie), le spese di personale riferite al servizio associato devono essere ripartite tra i Comuni aderenti alla convenzione, i quali ne terranno conto nel determinare il proprio tetto di spesa del personale e nel verificare il rispetto della normativa vincolistica in materia di assunzioni di personale;

Considerato che già dall'anno 2004 le spese di personale riferite al personale dell'Unione vengono interamente ripartite pro quota tra i Comuni, i quali ne tengono conto nel verificare il rispetto dei limiti alla spesa di personale posti dalla normativa vigente;

Richiamato l'articolo 9, comma 28, Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30.07.2010 n. 122, come modificato dal D.L. 24.06.2014 n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014 n. 114, in base al quale "A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, etc (omissis) 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. (omissis) 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";

Visto l'articolo 35-bis del Decreto Legge n. 113/2018, convertito con modificazioni dalla Legge n. 132/2018, il quale dispone "Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i Comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale";

Visto l'articolo 1, comma 229, della Legge n. 208/2015, il quale dispone che "...le Unioni di Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente";

Richiamata la deliberazione n. 4/SEZAUT/2021/QMIG della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, ad oggetto "Disciplina applicabile alle Unione di Comuni in materia di facoltà assunzionali di personale a tempo indeterminato";

Rammentato, per quanto riguarda il Corpo Unico di Polizia Locale, che con la citata deliberazione n. 137/2019, sono stati forniti i seguenti ulteriori indirizzi quanto al piano dei fabbisogni:

- Mantenimento dei posti coperti da personale a tempo indeterminato, autorizzando, nel caso di future mobilità in uscita o dimissioni, la copertura dei posti che si renderanno vacanti nel limite della spesa sostenuta nell'anno 2016 e/o a valere sulla capacità assunzionale, in conformità alle disposizioni di legge vigenti nel tempo;

Dato atto che nel corso dell'anno 2021 si è reso necessario attivare i seguenti comandi con acquisizione di personale dipendente dei Comuni e dell'Azienda afferenti all'Unione, al fine di supportare l'attività svolta dai Servizi associati:

- comando di un Istruttore direttivo amministrativo, categoria D, dipendente del Comune di Casalecchio di Reno, per un giorno la settimana, a supporto del Servizio Gare Associato;
- comando di un Istruttore amministrativo, categoria C, dall'Azienda InSieme, per un giorno settimanale dal giugno al novembre 2021, per la durata del periodo di prova con diritto alla conservazione del posto di dipendente dimissionaria, per il Servizio Polizia Locale;
- comando di un Istruttore amministrativo, categoria C, dipendente del Comune di Casalecchio di Reno, a tempo pieno, a supporto del Servizio Polizia Locale, dal 1° settembre 2021 al 31 dicembre 2022;

Effettuata ricognizione nel merito della situazione dei Servizi dell'Unione rispetto al piano dei fabbisogni approvato, e in seguito aggiornato, con atti n. 103/2020 e 50/2021, nonché rispetto alla previsione delle necessità del nuovo triennio, e ritenuto di procedere con il presente provvedimento rispettivamente:

- all'aggiornamento del piano dei fabbisogni per il corrente anno 2021,
- alla approvazione del nuovo piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024,

nella formulazione che segue:

#### aggiornamento piano fabbisogni anno 2021:

- assunzione di un Agente di Polizia Locale, categoria C, da graduatoria di selezione pubblica, già autorizzato con le precedenti deliberazioni n. 103/2020 e n. 50/2021, entro il mese di dicembre 2021;
- assunzione di un Istruttore informatico – categoria C, da procedura di mobilità conclusa, già autorizzato con la precedente deliberazione n. 50/2021, per la quale è in corso la definizione con l'Ente di appartenenza del vincitore, copertura possibile dal 1° dicembre 2021;
- aumento orario di lavoro da 24 a 28 ore settimanali di un Istruttore amministrativo, categoria C, comandata dal Comune di Sasso Marconi, in forza al Servizio Sociale Associato, dal mese di ottobre 2021;
- assunzione di un Istruttore amministrativo, categoria C, su posto vacante al Servizio Polizia Locale, a seguito di dimissioni di dipendente con diritto alla conservazione del posto, con decorrenza dal 1° dicembre 2021;
- assunzione di un Coordinatore pedagogico, categoria D, a tempo determinato e pieno, dal 1° dicembre 2021, con prosecuzione del rapporto fino al 30 giugno 2022, finanziata con fondi del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, con utilizzo di graduatoria di altro Ente previa convenzione;

#### nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 - 2024

- assunzione di tre Ispettori di Polizia Locale, categoria D, già previsti in copertura, rispettivamente, due nelle precedenti deliberazioni n. 103/2020 e n. 50/2021 e uno nella deliberazione n. 50/2021, selezione tuttora in corso, con previsione di assunzione posticipata a gennaio 2022;
- trasferimento per mobilità di un Funzionario pedagogico, categoria D, tuttora assegnato in comando a tempo pieno al Servizio Sociale Associato dell'Unione, dipendente del Comune di Zola Predosa, a seguito assegnazione delle funzioni all'Unione stessa, con decorrenza dal 1° gennaio 2022;
- assunzione di un Istruttore direttivo amministrativo, categoria D, per il Servizio Personale Associato, su posto che si renderà vacante per mobilità in uscita dal 1° gennaio 2022;
- assunzione di un Istruttore direttivo amministrativo, categoria D, per il Servizio Informatico Associato, su posto che si renderà vacante per mobilità in uscita dal 1° gennaio 2022, con previsione anche di un breve periodo di comando in entrata del dipendente uscente, per il passaggio di consegne, nei mesi di gennaio e febbraio 2022;
- prosecuzione assunzione a tempo determinato e pieno di un Coordinatore pedagogico, categoria D, previsto con decorrenza 1° dicembre 2021, e assunzione di un ulteriore Coordinatore pedagogico a tempo determinato e pieno, categoria D, fino al 30 giugno 2022, assunzioni entrambe finanziate con fondi del Ministero dell'Istruzione dell'Università e

della Ricerca e con utilizzo di graduatoria di altro Ente, previa convenzione;

Viste le attività, la struttura e l'organizzazione dei Servizi Gare Associato, Sociale Associato, SUAP Associato, Corpo di Polizia Locale, come risultanti dalla propria deliberazione n. 103/2019 di approvazione della nuova macro organizzazione, aggiornata con successiva deliberazione n. 73/2021, e ritenuto di proseguire, nell'anno 2022, nelle esperienze di comando a detti Servizi di personale dipendente degli altri Enti afferenti all'Unione, autorizzando come di seguito elencato:

Servizio Gare Associato:

- conferma del comando di un Istruttore direttivo amministrativo, categoria D, per il 90% del tempo lavoro, dal Comune di Sasso Marconi, con responsabilità del Servizio, già autorizzato anche per il 2022 con precedente deliberazione n. 103/2020;
- conferma del comando di un Istruttore direttivo amministrativo, categoria D, a tempo pieno, dal Comune di Valsamoggia;
- conferma del comando di un Istruttore direttivo amministrativo, categoria D, per un giorno settimanale, dal Comune di Casalecchio di Reno;

Servizio Sociale Associato:

- conferma del comando di un Dirigente per il 30% del tempo lavoro, dal Comune di Sasso Marconi;
- conferma del comando di un Funzionario socio-pedagogico, categoria D, per il 30% del tempo lavoro, dal Comune di Casalecchio di Reno;
- conferma del comando di un Istruttore amministrativo, categoria C, con rapporto di lavoro a tempo parziale 28 ore settimanali, per intero tempo lavoro, dal Comune di Sasso Marconi;

Servizio SUAP Associato:

- conferma del comando di un Dirigente per il 30% del tempo lavoro, dal Comune di Casalecchio di Reno;

Servizio Polizia Locale:

- conferma del comando di un Istruttore amministrativo, categoria C, dal Comune di Casalecchio di Reno;

Rammentato che per il Servizio gare associato, in relazione alle funzioni relative all'ufficio appalti lavori, è stato a suo tempo autorizzato il distacco a tempo parziale del personale comunale esperto in materia di lavori pubblici al fine di operare a supporto del servizio per tale ambito;

Ritenuto, anche in relazione ai nuovi servizi in avvio in unione, ufficio violazioni amministrative associato delle polizie locali e servizio controllo di gestione, di autorizzare il distacco di personale dipendente degli enti afferenti per parte del tempo lavoro, per lo svolgimento delle attività dei due servizi nell'interesse delle singole amministrazioni, secondo l'organizzazione approvata nei relativi progetti operativi;

Ritenuto pertanto autorizzare per l'anno 2022:

- la conferma del distacco a tempo parziale di personale comunale esperto in materia di lavori pubblici al servizio gare associato per le funzioni relative all'ufficio appalti lavori;
- il distacco a tempo parziale del personale comunale che sarà individuato dai competenti dirigenti/responsabili, all'ufficio violazioni amministrative associato delle polizie locali, nell'ambito della convenzione approvata con deliberazione consiliare n. 1/2018;
- il distacco a tempo parziale del personale comunale che sarà individuato dai competenti dirigenti/responsabili al servizio controllo di gestione, secondo il progetto e la convenzione in via di approvazione;

Dato atto che le assunzioni a tempo determinato a valere sull'anno 2022, come programmate con il



presente atto, rispettano il limite posto dall'articolo 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010 n. 122 e s.m.i., in quanto, per detto anno 2022, la spesa derivante dai rapporti di lavoro flessibile autorizzati con il presente provvedimento risulta pari a € 34.495,00, riferita ai due Coordinatori pedagogici, e quindi inferiore a quella sostenuta nell'anno 2009, pari a € 332.086,10;

Assicurato che il piano dei fabbisogni oggetto della presente deliberazione è integralmente ricompreso e finanziato, rispettivamente:

- per il 2021 nella nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2019/2024 – triennio 2021/2023, approvata con propria deliberazione n. 83 del 16.11.2020, esecutiva ai sensi di legge, e nel bilancio di previsione 2021/2023, approvato con deliberazione consiliare n. 26 del 21.12.2020, esecutiva ai sensi di legge;
- per il triennio 2022/2024 nella Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2019/2024 – triennio 2022/2024, approvata con propria deliberazione n. 107 del 15.11.2021, esecutiva ai sensi di legge, nonché nei bilanci di servizio approvati con propria deliberazione n. 105 del 08.11.2021, esecutiva ai sensi di legge, e nello schema di Bilancio di previsione 2022-2024 e relativi allegati, approvato con propria deliberazione n. 108 del 15.11.2021, esecutiva ai sensi di legge;

Dato atto che le disposizioni di cui al Decreto della presidenza del consiglio dei ministri – dipartimento della funzione pubblica del 17.03.2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie generale n. 108 del 27 aprile 2020, avente vigenza a decorrere dal 20 aprile 2020, non sono applicabili alle Unioni;

Rammentato che l'Ente ha la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, che in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative, nel sempre dovuto rispetto dei limiti di spesa del personale;

Attesa la propria competenza ai sensi del comma 3, articolo 48 del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000 -T.U. Ordinamento degli Enti Locali;

Visto il Decreto Legislativo. 267 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali” del 18.08.2000 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto l'articolo 19, comma 8, della legge 28.12.2001, n. 448 (legge finanziaria 2002), a mente del quale a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, commi 1 e 19, della legge 27.12.1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

Visto il parere espresso dal Revisore dei Conti (verbale n. 24 del 28.11.2021);

Dato atto che ai sensi degli articoli 49 e 147 bis del D.Lgs 18 agosto 2000, n 267, sono stati acquisiti ed allegati alla presente deliberazione di cui costituiscono parte integrante e sostanziale, i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi favorevolmente dai Responsabili dei servizi interessati;

Visti altresì:

- l'ordinamento professionale del personale degli Enti Locali sottoscritto il 31.03.1999;
- il C.C.N.L. sottoscritto l'01.04.1999 ed il successivo sottoscritto il 14.09.2000;

- il C.C.N.L. sottoscritto il 21.05.2018;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i.;
- l'articolo 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modifiche ed integrazioni;

Con voti favorevoli unanimi e palesi,

### **DELIBERA**

1. di approvare l'aggiornamento del piano fabbisogni 2021 e il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, complessivamente elencati all'allegato A alla presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante formale e sostanziale, dando atto che gli stessi saranno realizzati compatibilmente con i vincoli posti dal quadro normativo sopra delineato in materia di personale;
2. di dare atto che sia l'aggiornamento del piano 2021, che il nuovo piano triennale in oggetto sono stati predisposti nel rispetto dell'obiettivo di contenimento della spesa di personale previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, in quanto la spesa di personale riferita a tutto il personale dell'Unione viene ripartita pro quota tra i Comuni, i quali ne tengono conto nel verificare il rispetto dei limiti alla spesa di personale posti dalla normativa vigente;
3. di assicurare che il piano dei fabbisogni oggetto della presente deliberazione è integralmente ricompreso e finanziato, rispettivamente:
  - per il 2021 nella Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2019/2024 – triennio 2021/2023, approvata con propria deliberazione n. 83 del 16.11.2020, esecutiva ai sensi di legge, e nel bilancio di previsione 2021/2023, approvato con deliberazione consiliare n. 26 del 21.12.2020, esecutiva ai sensi di legge;
  - per il triennio 2022/2024 nella Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2019/2024 – triennio 2022/2024, approvata con propria deliberazione n. 107 del 15.11.2021, esecutiva ai sensi di legge, nonché nei bilanci di servizio approvati con propria deliberazione n. 105 del 08.11.2021, esecutiva ai sensi di legge, e nello schema di Bilancio di previsione 2022-2024 e relativi allegati, approvato con propria deliberazione n. 108 del 15.11.2021, esecutiva ai sensi di legge;
4. di dare atto che nell'Ente non sono presenti situazioni di eccedenza o di soprannumero né per i dipendenti né per i Dirigenti, come confermato dalla ricognizione effettuata ai sensi dell'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, e dell'articolo 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e attestata con dichiarazione del Direttore Unione depositata in atti, protocollo n. 24686 del 19.11.2021;
5. di dare atto che l'Ente ha approvato, con propria deliberazione n. 111 del 22/11/2021, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024, in ottemperanza al disposto dell'articolo 48 del Decreto Legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006.

Successivamente con votazione unanime e palese, stante la necessità di procedere alle assunzioni previste dal presente atto al fine di garantire la piena operatività dei servizi associati,

### **DELIBERA**

di rendere immediatamente eseguibile, la presente deliberazione ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267.



# **UNIONE DEI COMUNI**

## **VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA**

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI, VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA

---

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

Verbale del **29/11/2021**

**Il Presidente**  
**BOSSO MASSIMO**

**Il Segretario verbalizzante**  
**RUMPIANESI DANIELE**

## ALLEGATO "A"

**PIANO DELLE ASSUNZIONI 2021 E TRIENNIO 2022 -2024**  
**UNIONE DEI COMUNI VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA**

**PROSPETTO AGGIORNAMENTO ANNO 2021**

SERVIZIO INFORMATICO ASSOCIATO				Note
1	C	Istruttore Informatico	Assunzione a tempo pieno e indeterminato	Già previsto con GU 50/2021, da mobilità o selezione pubblica
SERVIZIO GARE ASSOCIATO				Note
1	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	Comando da Comune di Casalecchio di Reno	part time 1 giorno a settimana fino al 31/12/2021
SERVIZIO SOCIALE ASSOCIATO				Note
1	C	Istruttore Amministrativo	Comando tempo parziale Centro Famiglie	Aumento da 24 a 28 h settimanali dal 1/10/2021
2	D	Coordinatore pedagogico	Assunzione a tempo determinato e pieno da graduatoria in convenzione	n. 1 unità dal 1/12/2021 al 30/6/2022 – finanziamento MIUR
SERVIZIO POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE				Note
1	C	Istruttore Amministrativo	Comando in entrata da ASC	1 giorno a settimana da giugno a novembre 2021
2	C	Istruttore Amministrativo	Comando da Comune di Casalecchio di Reno tempo pieno	Dal 1/9/2021 al 31/12/2022
3	C	Agente Polizia Locale	Assunzione a tempo pieno e indeterminato da ampliamento utilizzo graduatoria di concorso pubblico	già previsto GU 103/2020 e GU 50/2021, dal 1/12/2021
4	C	Istruttore Amministrativo	Assunzione a tempo pieno e indeterminato da ampliamento utilizzo graduatoria di concorso pubblico	Dal 1/12/2021, in sostituzione di dipendente dimissionaria

**PIANO DEI FABBISOGNI TRIENNIO 2022 – 2024**  
**ANNO 2022**

SERVIZIO PERSONALE ASSOCIATO				Note
1	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	Assunzione a tempo pieno e indeterminato da ampliamento utilizzo graduatoria di concorso pubblico	Dal 1/1/2022, sostituzione mobilità in uscita
SERVIZIO INFORMATICO ASSOCIATO				Note
1	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	Assunzione a tempo pieno e indeterminato da ampliamento utilizzo graduatoria di concorso pubblico	Dal 1/1/2022, sostituzione mobilità in uscita
2	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	Comando in entrata da Ente esterno a tempo parziale	Gennaio-febbraio
SERVIZIO GARE ASSOCIATO				Note
1	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	Comando da Comune di Sasso Marconi a tempo parziale	90% tempo lavoro
2	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	Comando da Comune di Valsamoggia tempo pieno	
3	D	Istruttore Direttivo Amministrativo	Comando da Comune di Casalecchio di Reno tempo parziale	1 giorno a settimana
SERVIZIO SOCIALE ASSOCIATO				Note
1	Dir	Dirigente	Comando da Comune di Sasso Marconi a tempo parziale	30% tempo lavoro
2	D	Funzionario socio-pedagogico	Comando da Comune di Casalecchio di Reno tempo parziale	30% tempo lavoro
3	D	Funzionario pedagogico	Mobilità in entrata	Dal 1/1/2022
4	C	Istruttore Amministrativo	Comando tempo parziale dal Comune di Sasso Marconi Centro Famiglie	28 h settimanali
5	D	Coordinatore pedagogico	Dal 1° gennaio al 30 giugno 2022 a tempo pieno, da graduatoria in convenzione	n. 2 unità – finanziamento MIUR
SUAP				Note
1	Dir	Dirigente	Comando da Comune di Casalecchio di Reno tempo parziale	30% tempo lavoro
SERVIZIO POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE				Note
1	Dirigente	Dirigente Corpo Polizia Locale	Assunzione ex art. 110 comma 1 D.Lgs. 267/00	in servizio dal 1/6/2020 al 31/5/2024
2	D	Ispettore Polizia Locale	Assunzione a tempo pieno e indeterminato da graduatoria concorso pubblico	già previsto GU 103/2020, dal 1/1/2022
3	D	Ispettore Polizia Locale	Assunzione a tempo pieno e indeterminato da graduatoria concorso pubblico	già previsto GU 103/2020, dal 1/1/2022
4	D	Ispettore Polizia Locale	Assunzione a tempo pieno e indeterminato da graduatoria concorso pubblico	già previsto GU 50/2021, dal 1/1/2022
5	C	Istruttore Amministrativo	Comando da Comune di Casalecchio di Reno	tempo pieno anno 2022

**ANNO 2023**

SERVIZIO POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE				Note
1	Dirigente	Dirigente Corpo Polizia Locale	Assunzione ex art. 110 comma 1 D.Lgs. 267/00	in servizio dal 1/6/2020 al 31/5/2024

**ANNO 2024**

SERVIZIO POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE				Note
1	Dirigente	Dirigente Corpo Polizia Locale	Assunzione ex art. 110 comma 1 D.Lgs. 267/00	in servizio dal 1/6/2020 al 31/5/2024