



GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 171 DEL 13/06/2023

AGGIORNAMENTO SEZIONE “3.4 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE” DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

DIREZIONE GENERALE

L'anno 2023 il giorno 13 del mese di Giugno alle ore 11:15 nella sala giunta del palazzo civico si è riunita la Giunta Comunale, convocata anche in modalità a distanza, mediante l'applicativo Microsoft Teams della suite Microsoft Office.

Si dà atto che risultano presenti i seguenti n. 8 amministratori in carica:

	Nome	Qualifica	Presente	Assente
1	PILOTTO PAOLO	SINDACO	X	--
2	LONGONI EGIDIO	VICESINDACO	X	--
3	ABBA' CARLO	ASSESSORE	X	--
4	BETTIN ARIANNA	ASSESSORE	X	--
5	FUMAGALLI ANDREINA LAURA	ASSESSORE	X	--
6	GUIDETTI VIVIANA	ASSESSORE	X	--
7	LAMPERTI MARCO	ASSESSORE	X	--
8	MOCCIA AMBROGIO	ASSESSORE	--	X
9	RIVA EGIDIO	ASSESSORE	X	--
10	TURATO GIADA	ASSESSORE	--	X

8

2

Assume la Presidenza il Sindaco: **Paolo Pilotto**
Assiste il Segretario Generale: **Franco Andrea Barbera**

IL PRESIDENTE

Constatata la legalità della riunione, illustra la seguente:

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: AGGIORNAMENTO SEZIONE “3.4 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE” DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

Premesso che l'art. 6 del d.l. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, ha istituito il Piano Integrato di Attività e Organizzazione “per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi”, in ottica di accrescimento del valore pubblico generato;

Tenuto conto che:

- il D.P.R. 24 giugno 2022 n.81 prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):
 - 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
 - 3) Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
 - 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
 - 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
 - 6) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- il D.M. 30 giugno 2022 n.132 ha approvato il Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Richiamate:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 2 marzo 2023 che ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2023-2027;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 30 marzo 2023 che ha approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2023-2024-2025 e relativi allegati;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 27 aprile 2023 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025;

Vista la necessità di aggiornare la sezione “3.4 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE” DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025, prevedendo le modifiche, dettagliate ai punti:

- 3.4.7.1 Le azioni di reclutamento/copertura di posizioni a tempo indeterminato del triennio 2023-2025
- 3.4.7.5 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2023-2025 dell'Allegato 3_4 al presente provvedimento;

Evidenziato che il suddetto aggiornamento non determina sostanziali variazioni nelle previsioni di spesa di personale 2023-2025, in quanto trattasi di autorizzazione alla sostituzione di specifiche figure cessate/che cesseranno dal servizio, di modifiche relative a figure già autorizzate che non impattano sulla spesa (modifica del profilo

professionale o della modalità assunzionale) e di modifiche relative a figure da assumere a tempo determinato, con riferimento a progetti eterofinanziati il cui costo è imputato nei quadri economici dei medesimi progetti;

Dato atto, altresì che con riferimento all'Allegato 3_4:

- ai sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17 dicembre 2020 e dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, in data 20 aprile 2023, lo stesso è stato inviato in informativa preventiva alle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali;
- è stato acquisito il parere preventivo del Collegio dei Revisori (cfr. verbale 20/2023, prot. gen. n. 107773/2023);

Ritenuto pertanto di aggiornare la sezione "3.4 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 27 aprile 2023, secondo quanto indicato nell'Allegato 3_4 al presente provvedimento;

Richiamati i seguenti pareri istruttori: Parere Collegio dei Revisori n. 20/2023;

Dato atto che, per l'esecuzione del presente provvedimento non risulta necessario acquisire certificazioni o nullaosta di servizi interni o di altre amministrazioni esterne;

Dato atto che risulta necessario/utile dare informazione del presente provvedimento ai seguenti soggetti: ORGANIZZAZIONI E RAPPRESENTANZE SINDACALI;

Visto il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica, espresso sulla proposta in esame dalla dirigente responsabile del Settore Personale, Organizzazione, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Dato atto che il presente provvedimento costituisce attuazione del seguente obiettivo operativo del DUP: 0110/6.17.36 - Innovazione organizzativa;

Dato atto che la materia oggetto del presente provvedimento rientra nelle competenze dell'unità organizzativa DIREZIONE GENERALE come da vigente funzionigramma;

Attesa la competenza della Giunta comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48, comma 2, D.Lgs. n. 267/2000;

Visto l'allegato parere in ordine alla regolarità tecnica, espresso sulla proposta in esame dal Dirigente responsabile del DIREZIONE GENERALE, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Su proposta di: SINDACO PAOLO PILOTTO

DELIBERA

1. di approvare le premesse quale parte integrante del presente dispositivo;

2. di aggiornare la sezione “3.4. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 27 aprile 2023, secondo quanto indicato nell’Allegato 3_4 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. di dare atto che il presente provvedimento è redatto in coerenza con l’ultimo Documento Unico di Programmazione approvato dall’Ente;
4. di disporre che gli uffici competenti provvedano alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all’allegato all’interno della sezione “Amministrazione trasparente”, ai sensi dell’art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
5. di disporre che il presente aggiornamento al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, come approvato dalla presente deliberazione, venga trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell’art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
6. di disporre che ai sensi dell’art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell’area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17 dicembre 2020 e dell’art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, in data 20 aprile 2023, il presente provvedimento sia trasmesso in informativa successiva alle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali;
7. di dare atto che al presente provvedimento non è associato alcun Codice Identificativo di Gara (CIG);
8. di dare atto che al presente provvedimento non è associato alcun Codice Unico di Progetto (CUP);
9. di dichiarare, con separata ed unanime votazione, l’immediata eseguibilità del presente provvedimento, giusta l’art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

.....

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta in oggetto, come illustrato dal Sig. Sindaco PILOTTO PAOLO;

Ritenuto di approvare la suddetta proposta;

Dato atto che sono stati acquisiti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile, di cui all’art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;

Con voti unanimi e favorevoli, espressi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

1. di approvare la proposta di delibera: “AGGIORNAMENTO SEZIONE “3.4 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE” DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025” come sopra riportata;
2. di dichiarare la presente deliberazione, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 171 DEL 13/06/2023

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO/PRESIDENTE
Paolo Pilotto

IL SEGRETARIO GENERALE
Franco Andrea Barbera



100000 - DIREZIONE GENERALE
100000 - DIREZIONE GENERALE

100000 - DIREZIONE GENERALE
Responsabile: BERTOLA MICHELE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: AGGIORNAMENTO SEZIONE "3.4 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

Premesso che l'art. 6 del d.l. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, ha istituito il Piano Integrato di Attività e Organizzazione "per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi", in ottica di accrescimento del valore pubblico generato;

Tenuto conto che:

- il D.P.R. 24 giugno 2022 n.81 prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):
 - 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
 - 3) Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
 - 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
 - 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
 - 6) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- il D.M. 30 giugno 2022 n.132 ha approvato il Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Richiamate:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 2 marzo 2023 che ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2023-2027;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 30 marzo 2023 che ha approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2023-2024-2025 e relativi allegati;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 27 aprile 2023 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025;

Vista la necessità di aggiornare la sezione "3.4 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025, prevedendo le modifiche, dettagliate ai punti:

- 3.4.7.1 Le azioni di reclutamento/copertura di posizioni a tempo indeterminato del triennio 2023-2025
- 3.4.7.5 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2023-2025

dell'Allegato 3_4 al presente provvedimento;

Evidenziato che il suddetto aggiornamento non determina sostanziali variazioni nelle previsioni di spesa di personale 2023-2025, in quanto trattasi di autorizzazione alla sostituzione di specifiche figure cessate/che cesseranno dal servizio, di modifiche relative a figure già autorizzate che non impattano sulla spesa (modifica del profilo professionale o della modalità assunzionale) e di modifiche relative a figure da assumere a tempo determinato, con riferimento a progetti eterofinanziati il cui costo è imputato nei quadri economici dei medesimi progetti;

Dato atto, altresì che con riferimento all'Allegato 3_4:

- ai sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17 dicembre 2020 e dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, in data 20 aprile 2023, lo stesso è stato inviato in informativa preventiva alle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali;
- è stato acquisito il parere preventivo del Collegio dei Revisori (cfr. verbale 20/2023, prot. gen. n. 107773/2023);

Ritenuto pertanto di aggiornare la sezione "3.4 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 27 aprile 2023, secondo quanto indicato nell'Allegato 3_4 al presente provvedimento;

Richiamati i seguenti pareri istruttori: Parere Collegio dei Revisori n. 20/2023;

Dato atto che, per l'esecuzione del presente provvedimento non risulta necessario acquisire certificazioni o nullaosta di servizi interni o di altre amministrazioni esterne

Dato atto che risulta necessario/utile dare informazione del presente provvedimento ai seguenti soggetti: ORGANIZZAZIONI E RAPPRESENTANZE SINDACALI .

Visto il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica, espresso sulla proposta in esame dalla dirigente responsabile del Settore Personale, Organizzazione, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Dato atto che il presente provvedimento costituisce attuazione del seguente obiettivo operativo del DUP:0110/6.17.36 - Innovazione organizzativa;

Dato atto che la materia oggetto del presente provvedimento rientra nelle competenze dell'unità organizzativa DIREZIONE GENERALE come da vigente funzionigramma;

Attesa la competenza della Giunta comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48, comma 2, D. Lgs. n. 267/2000;

Visto l'allegato parere in ordine alla regolarità tecnica, espresso sulla proposta in esame dal Dirigente responsabile del DIREZIONE GENERALE, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Su proposta di: SINDACO PAOLO PILOTTO

DELIBERA

1. di approvare le premesse quale parte integrante del presente dispositivo.

2. di aggiornare la sezione "3.4. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 27 aprile 2023, secondo quanto indicato nell'Allegato 3_4 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

3. di dare atto che il presente provvedimento è redatto in coerenza con l'ultimo Documento Unico di Programmazione approvato dall'Ente.

4. di disporre che gli uffici competenti provvedano alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

5. di disporre che il presente aggiornamento al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, come approvato dalla presente deliberazione, venga trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

6. di disporre che ai sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17 dicembre 2020 e dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, in data 20 aprile 2023, il presente provvedimento sia trasmesso in informativa successiva alle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali.

di dare atto che al presente provvedimento non e' associato alcun Codice Identificativo di Gara (CIG)

di dare atto che al presente provvedimento non e' associato alcun Codice Unico di Progetto (CUP)

Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, l'immediata eseguibilita' del presente provvedimento, giusta l'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI MONZA
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

DIREZIONE GENERALE

DIREZIONE GENERALE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: AGGIORNAMENTO SEZIONE "3.4 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267

FAVOREVOLE

Il provvedimento ha riflessi contabili, finanziari o patrimoniali

Monza, 13/06/2023

IL DIRIGENTE DEL SETTORE



COMUNE DI MONZA



Sezione 3.4 - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

- approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 27 aprile 2023
- aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. xx del xx xxxx 2023 (Sezione 3.4 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale)

Sommario:

3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	3
3.4.1 Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni	3
3.4.2 Capacità assunzionali e spese di personale.....	4
3.4.3 Assunzioni di personale a tempo determinato	9
3.4.4 Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni- stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del DL75/2017	12
3.4.5 La progressione tra le aree	12
3.4.6 Il contesto di riferimento	14
3.4.6.1 Lo stato di attuazione della vigente programmazione del fabbisogno di personale	14
3.4.6.2 Categorie protette.....	15
3.4.6.3 I parametri di virtuosità dell'ente che incidono sul piano occupazionale	15
3.4.6.4 L'individuazione delle fasce assunzionali basate sul principio di sostenibilità finanziaria della spesa di personale.....	17
3.4.7 La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025.....	18
3.4.7.1 Le azioni di reclutamento/copertura di posizioni a tempo indeterminato del triennio 2023-2025.....	19
3.4.7.2 La progressione tra le aree ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 per il triennio 2023-2025 e ex art. 13, commi 6, 7, 8 e art. 15 del CCNL del 16 novembre 2022.....	21
3.4.7.3 La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, dl34/2019.....	21
3.4.7.4 Le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68	22
3.4.7.5 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2023-2025	22
3.4.7.6 La proiezione delle spese di personale ex art. 1, commi 557 e successivi	25

Allegati:

Allegati 1a) 1b) e 1c)

3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica alle assunzioni di personale.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai per diversi anni sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

3.4.1 Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni

	Adempimento	Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni <i>"non possono assumere nuovo personale"</i> (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 ¹).	- art. 39, c. 1, L. n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, <i>"non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"</i> (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33 D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006

¹ Il D.Lgs. n. 75/2017 ha novellato l'art. 6, comma 6, in modo da consentire comunque le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette

	Adempimento	Sanzione	Riferimenti
	opportunità di lavoro tra uomini e donne		
d)	Adozione di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance” ----- NB: l’art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati” (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000
e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014
f)	Rispetto dei termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l’invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016
g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell’inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.
h)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto - Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell’Interno		Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000
i)	Obbligo del rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, e del rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DPCM del 17 marzo 2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.		Art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58

3.4.2 Capacità assunzionali e spese di personale

Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

...

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di *“procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo”* nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti 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.”.*

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over), che sono indicati nelle tabelle seguenti.

La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa² ai sensi dell’art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell’amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;

²Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13.

- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;

- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012;
- spesa per assunzioni di personale a tempo determinato con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), ex art. 31bis D.L.52/2021.

Si rileva, altresì, che l'art. 7 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, DL 34/2019 prevede che *“la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 2, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*.

Il superamento della “dotazione organica”

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni” emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

Le attuali facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale - art. 33, c.2, DL 34/2019

L'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche “DL34/2019”) ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal*

decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. ...”

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città del 11 dicembre 2019, e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno sottoscritto in data 17 marzo 2020 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020) il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019 (nel seguito, per brevità, anche “Decreto Attuativo”), con il quale:

- è stata disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica;
- sono state stabilite le percentuali massime di incremento della spesa di personale, per i Comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al precedente punto.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno altresì congiuntamente elaborato e sottoscritto una Circolare (cfr. Circolare pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020). In particolare, nella Circolare viene evidenziato che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima del 20 aprile 2020 hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro tale data le comunicazioni obbligatorie ex art. 34bis del D.Lgs. 165/2001, sulla base dei

piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e se sono state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

Si richiamano, al proposito, anche:

- la deliberazione n. 65/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e successivi, della Legge 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 c.2 del DL 34/2019;
- la deliberazione n. 73/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che le spese sostenute dai Comuni per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 c.2 del DL 34/2019.

3.4.3 Assunzioni di personale a tempo determinato

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*³.

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

L'art. 60, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022, ha confermato la suddetta soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo, amplia le fattispecie di esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

Vincoli	Riferimenti
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015

³ Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale" (fonte: Quaderno ANCI n. 13 - Il personale degli Enti Locali - LE ASSUNZIONI)

Vincoli	Riferimenti
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114

Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla Legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, comma 1, D.L. n. 83/2014
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017
Assunzioni di personale con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)	- art. 9, comma 18-bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L233/2021 e art. 1, comma 1, DL 80/2021 convertito con modificazioni dalla L 113/2021 - art. 31-bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L. 233/2021

Assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR

L'art. 9, comma 18-bis, del D.L. n. 152/2021 prevede la possibilità per le amministrazioni titolari dei singoli interventi previsti nel PNRR di imputare nel relativo quadro economico i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato a realizzare i progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con circolare n. 4/2022, ha stabilito le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le amministrazioni interessate possono imputare nel relativo quadro economico i costi per il predetto personale da rendicontare a carico del PNRR.

La norma stabilisce altresì che tali spese non sono soggette a autorizzazione preventiva da parte dell'amministrazione centrale titolare dell'intervento che permane solo in merito all'ammissibilità di ulteriori spese di personale a carico del PNRR, diverse da quelle inserite nei quadri economici.

Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78.

La spesa di personale oggetto di finanziamento e la relativa entrata non si computano ai fini dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019 e dell'art. 1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006, e quindi non vanno a comprimere la capacità assunzionale delle amministrazioni interessate.

PNRR e assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse di bilancio

Al fine di agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il comma 1 dell'articolo 31-bis, del D.L. n. 152/2021, come convertito dalla Legge n. 233/2021, consente ai Comuni di determinare un budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio, finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR, attraverso la previsione di importanti deroghe agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale, per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi.

La norma prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità.

Rispetto alle deroghe di tipo ordinamentale, la norma prevede che la durata di tali contratti di lavoro possa essere anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e, comunque, non può superare il 31 dicembre 2026.

Rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari, la norma:

- individua un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo; nello specifico, le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 annessa al decreto.
- neutralizza la spesa di queste nuove assunzioni a tempo determinato rispetto alla ordinaria capacità assunzionale a tempo indeterminato. In particolare, al proposito stabilisce che:
 - a) le richiamate assunzioni, come già indicato al precedente punto, possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009);
 - b) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;

- c) le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).

Le predette assunzioni restano subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

3.4.4 Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni- stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del DL75/2017

Condizioni di legge	Requisiti dei destinatari del piano	Condizioni finanziarie	Divieti	Note
<ul style="list-style-type: none"> - coerenza con il Piano triennale fabbisogno di personale - copertura finanziaria - assunzioni da realizzare entro il 31 dicembre 2023 <p><i>Rif.: art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017,</i></p> <p><i>Circolari n. 3/2017 e 1/2018 del Ministro per la semplificazione e la PA</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - essere in servizio con contratto a tempo determinato nell'Amministrazione che procede all'assunzione, in data successiva all'entrata in vigore della legge n. 124/2015 (28/8/2015) - essere stato assunto a tempo determinato per le medesime attività, con procedure concorsuali effettuate anche da amministrazioni diverse da quella che assume; - aver maturato al 31/12/2022 almeno 3 anni di servizio anche non continuativo negli ultimi 8 anni nell'Amministrazione che assume o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le altre amministrazioni con servizi associati. 	<ul style="list-style-type: none"> - contenimento della spesa del personale; - possibilità di elevare i limiti finanziari previsti per le assunzioni a tempo indeterminato utilizzando le risorse dei contratti di lavoro flessibile riferite al loro ammontare medio del triennio 2015-2017, con contestuale e definitiva riduzione del relativo importo; - possibilità di sostenere a regime la spesa di personale di cui al punto precedente; - certificazione della sussistenza delle relative risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno. 	<ul style="list-style-type: none"> - il Piano e le relative assunzioni riservate ai soggetti di cui alla colonna 2 non possono essere effettuati dai Comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica; - fino al termine delle procedure di superamento del precariato (art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017) le amministrazioni interessate non possono instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile con riguardo alle professionalità interessate alla stabilizzazione (salve ovviamente le assunzioni a tempo determinato necessarie per sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto). 	<p>I requisiti di cui alla colonna 2 devono essere <u>tutti</u> presenti.</p> <p>Non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici né in virtù di contratti di cui agli artt. 90 e 110 TUEL.</p> <p>Possibilità di proroga dei contratti di lavoro flessibile con i soggetti di cui alla colonna 2 fino alla conclusione delle operazioni di assunzione nel rispetto dei limiti di legge (art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010).</p> <p>Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017 (21/6/2017) ha priorità nelle presenti assunzioni.</p>

3.4.5 La progressione tra le aree

L'art. 52, comma 1bis, del Decreto Legislativo 31 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L.113/2021, prevede che: “/

dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalita' stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacita' culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettivita', in funzione della qualita' dell'attivita' svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonche' sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalita' maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”.

L'art. 13, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022 prevede altresì che, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C allegata al medesimo CCNL. Tali progressioni possono essere realizzate subordinatamente alla definizione decriteri per l'effettuazione delle stesse (in considerazione delle caratteristiche proprie delle aree di destinazione) e previo confronto con le organizzazioni e rappresentanze sindacali. Le progressioni di cui al richiamato comma 6, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del M.S. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

3.4.6 Il contesto di riferimento

3.4.6.1 Lo stato di attuazione della vigente programmazione del fabbisogno di personale

La vigente programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, che rappresenta una specifica sezione del PIAO 2023-2025, è stata approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 27 aprile 2023

In attuazione di tale programmazione nell'anno 2023 si sono concluse le procedure di reclutamento con contratto a tempo indeterminato delle seguenti figure:

EX CAT GIUR	AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
B3	OPERATORE ESPERTO	2	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	2	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	1	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	1	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017
C	ISTRUTTORE	1	EDUCATORE PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	ISTRUTTORE	1	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE CONTABILE	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
C	ISTRUTTORE	1	PERITO AGRARIO	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro
D	FUNZIONARIO/EQ	1	PSICOLOGO DEL LAVORO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	3	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017
D	FUNZIONARIO/EQ	2	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA BIBLIOTECARIO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001

EX CAT GIUR	AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
D	FUNZIONARIO/EQ	4	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
		22			

3.4.6.2 Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo aggiornato al 1° gennaio 2023 predisposto ai sensi dell'art. 9 della Legge *de qua*, risulta scoperta per n. 3 unità la quota d'obbligo (pari a n. 47 lavoratori) relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68. Risulta, altresì scoperto alla medesima data, di n. 1 unità, il contingente previsto dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, pari a n. 7 quote.

3.4.6.3 I parametri di virtuosità dell'ente che incidono sul piano occupazionale

La vigente normativa prevede, che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
- 3) rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 4) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 5) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 6) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 7) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito.

Si dà atto che:

- con riferimento al punto 1):

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 30 marzo 2023 è stato approvato il Bilancio di Previsione per gli esercizi 2023-2024-2025, con relativi allegati;
 - l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato nei termini di legge (cfr. protocollo telematico RGS 73955-74111-74112-54087-54095);
 - con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 4 maggio 2023 è stato approvato il Rendiconto di gestione 2022 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge (cfr. protocollo telematico RGS 65999 - 66076 - 67704 - 111824 - 111827 - 111828 - 111829 - 111830);
 - con deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 29 settembre 2022 è stato approvato il Bilancio consolidato 2021 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (cfr. RGS 233829 del 4/10/2022 - RGS 233832 del 4 ottobre 2022 - RGS 237370 del 10 ottobre 2022) e il Bilancio consolidato 2022 verrà approvato nei termini di legge;
- con riferimento al precedente punto 2) il Comune di Monza ha approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 27 aprile 2023 il PIAO 2023-2025, che contempla una specifica sezione dedicata al Piano della Performance 2023-2025 (Sezione 2.2);
 - con riferimento al precedente punto 3), la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per le annualità 2023 - 2024 - 2025, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, confermato al punto 3.4.7.6 del presente documento;
 - con riferimento al precedente punto 4), il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2023-2025, rappresenta una specifica sezione del PIAO 2023-2025 (Sezione 3.4) che è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 27 aprile 2023 ed è aggiornato con il presente documento;
 - relativamente al precedente punto 5), la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nei mesi di ottobre/novembre 2022, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti dell'Ufficio Processi Strategici, Organizzazione, Relazioni Sindacali - che presso il Comune di Monza non risultano eccedenze di personale;
 - relativamente al punto 6), il Comune di Monza ha approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 27 aprile 2023 il PIAO 2023-2025, che contiene una specifica sezione dedicata al Piano delle Azioni Positive 2023-2025 (Sezione 3.3);
 - con riferimento al punto 7), le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2023, 2024 e 2025, dell'effettivo rispetto degli obblighi in materia di certificazione del credito.

3.4.6.4 L'individuazione delle facoltà assunzionali basate sul principio di sostenibilità finanziaria della spesa di personale

L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto.

I residenti del Comune di Monza, al 1 gennaio 2023, sono 121.799 e, pertanto, il nostro Ente rientra nella fascia demografica "*g) comuni con popolazione compresa tra 60.000 e 249.999 abitanti*" della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 27,60%.

Come si evince dal seguente prospetto, aggiornato a seguito dell'approvazione del Rendiconto di Gestione anno 2022, il Comune di Monza rientra tra i comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2021 e alla media delle entrate correnti del triennio 2019-2021, il rapporto è pari a 26,77%.

	2020	2021	2022
TITOLO 1 - entrate tributarie	89.946.884,16	85.701.197,68	89.951.872,55
TITOLO 2- trasferimenti	25.081.533,46	21.048.818,84	18.124.960,92
TITOLO 2 - entrate extratributarie	26.295.834,61	32.048.276,83	35.463.777,35
	141.324.252,23	138.798.293,35	143.540.610,82
Media entrate correnti		141.221.052,13	
FCDE bilancio di previsione 2022		8.896.019,56	
A) Media Entrate Correnti al netto FCDE		132.325.032,57	
B) Spesa di personale anno 2022 (MACROAGGREGATI U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)		35.423.161,27	

C) Rapporto Spesa Personale /Entrate Correnti(B / A)	26,77%
D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo	27,60%
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)	36.521.708,99

Come indicato all'art. 4, comma 1, del Decreto Attuativo, ai Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplica i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali - determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018 - indicati all'articolo 5 del decreto ministeriale, e qui nel seguito riportati, e fermo restando il rispetto del valore soglia:

	2020	2021	2022	2023	2024
F) % massima di incremento annuo della spesa di personale (rispetto alla spesa anno 2018)	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
G) Spesa di personale anno 2018 (Macroaggregati U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)	32.244.953,53				
H) Incremento massimo spesa di personale (F * G)	2.257.146,75	3.869.394,42	4.514.293,49	4.836.743,03	5.159.192,56
I) Spesa di personale anno 2018 + incremento massimo spesa di personale (G + H)	34.502.100,28	36.114.347,95	36.759.247,02	37.081.696,56	37.404.146,09
L) LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE (minor valore tra I e E)	35.605.619,07	35.605.619,07	36.197.082,74	36.521.708,99	36.521.708,99

Il limite massimo di spesa di personale L) può tuttavia essere derogato, e quindi superato (cfr. art. 5, comma 2, del Decreto Attuativo), nel caso in cui siano ancora disponibili facoltà assunzionali residue degli 5 anni (ovvero i resti assunzionali, determinatesi in applicazioni delle regole basate sul turn-over). Deve comunque essere rispettato il valore soglia, e pertanto, per le annualità 2023 e 2024, non è possibile beneficiare di tale deroga, essendo la "spesa di personale incrementata" I) superiore al il limite massimo di spesa di personale L).

3.4.7 La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei dirigenti che hanno:

- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti

dell'Ufficio Processi Strategici, Organizzazione, Relazioni Sindacali, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento si applicherà, di norma, la facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56, che prevede che 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 senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

3.4.7.1 Le azioni di reclutamento/copertura di posizioni a tempo indeterminato del triennio 2023-2025

Personale non dirigenziale

Con il presente provvedimento si conferma la programmazione delle acquisizioni di personale di personale non dirigenziale ancora da realizzare previste per il triennio 2023-2025 e autorizzate con deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 27 aprile 2023, disponendo, la seguente modifica:

ANNO	N.	ex CAT. GIUR.	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' COPERTURA/ASSUNZIONE	MODIFICA APPORTATA
2023	3	C	ISTRUTTORE	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	Modifica della modalità assunzionale, prevedendo il previo esperimento delle sole procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis D. Lgs. n. 165/2001
2023	1	D	FUNZIONARIO -EQ	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	Modifica del profilo professionale - da Specialista Amministrativo a Specialista Tecnico

nonché le seguenti nuove previsioni assunzionali, in sostituzione di personale che cesserà dal servizio nel corso della corrente annualità:

ANNO	N.	ex CAT. GIUR.	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' COPERTURA/ASSUNZIONE
2023	2	C	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001

ANNO	N.	ex CAT. GIUR.	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' COPERTURA/ASSUNZIONE
2023	1	D	FUNZIONARIO-EQ	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	1	D	FUNZIONARIO-EQ	UFFICIALE DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001

Alla luce delle modifiche sopra evidenziate, nel seguente prospetto sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato autorizzate per il triennio 2023-2025 di personale non dirigenziale, nonché le posizioni che si intende coprire tramite ricollocazione interna di personale già in servizio.

ANNO	N.	ex CAT. GIUR.	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' COPERTURA/ASSUNZIONE
2023	3	B3	OPERATORE ESPERTO	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	5	B3	OPERATORE ESPERTO	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità interna
2023	2	B3	OPERATORE ESPERTO	MESSO COMUNALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	11	C	ISTRUTTORE	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	16	C	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	2	C	ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità interna
2023	1	C	ISTRUTTORE	PERITO AGRARIO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	1	C	ISTRUTTORE	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità interna
2023	1	C	ISTRUTTORE/ FUNZIONARIO- EQ	EDUCATORE PRIMA INFANZIA/EDUCATORE PROFESSIONALE PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017 e in subordine Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	1	C	ISTRUTTORE/ FUNZIONARIO- EQ	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA/EDUCATORE PROFESSIONALE SCUOLA DELL'INFANZIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	2	D	FUNZIONARIO /EQ	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	1	D	FUNZIONARIO /EQ	SPECIALISTA ARCHIVISTA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	3	D	FUNZIONARIO /EQ	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001

ANNO	N.	ex CAT. GIUR.	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' COPERTURA/ASSUNZIONE
2023	13	D	FUNZIONARIO /EQ	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	1	D	FUNZIONARIO /EQ	UFFICIALE DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	1	D	FUNZIONARIO /EQ	SPECIALISTA NEI RAPPORTI CON I MEDIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	1	D	FUNZIONARIO /EQ	SPECIALISTA IN PARTECIPAZIONI PUBBLICHE /SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2024	1	D	FUNZIONARIO /EQ	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
	66					

Personale dirigenziale

Nell'annualità 2023 è stato completato il reclutamento del personale dirigenziale e tutte le posizioni previste dal vigente assetto organizzativo dell'Ente - adottato in ultimo con determinazione del Direttore Generale n. 488 del 31 marzo 2023 -risultano attualmente coperte.

Si confermano per il triennio 2023-2025 n. 13 posizioni dirigenziali dotazionali e n. 1 posizione dirigenziale extra-dotazionale e si autorizza fin d'ora, a fronte di scopertura di posizioni dirigenziali dotazionali, il reclutamento di nuovo personale dirigenziale con contratto a tempo indeterminato da realizzarsi, a meno di diversa decisione da formalizzare con successivo provvedimento di Giunta Comunale, tramite assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D. Lgs. n. 165/2001

3.4.7.2 La progressione tra le aree ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 per il triennio 2023-2025 e ex art. 13, commi 6, 7, 8 e art. 15 del CCNL del 16 novembre 2022

Si rimanda a successivo provvedimento la declinazione della pianificazione delle progressioni tra le aree, nelle more del completamento di analisi organizzative e funzionali in merito alle possibilità di utilizzo dell'istituto e della definizione delle modalità attuative per la sua realizzazione, anche a seguito di confronto con le organizzazioni e rappresentanze sindacali.

3.4.7.3 La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, dl34/2019

Le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del DL34/2019

(calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento) per il triennio 2023-2025 è inferiore alla spesa massima consentita individuata al precedente punto 2.4 (cfr. prospetto di dettaglio riportato nell'allegato Sez_3.4 All_a).

La spesa di personale prevista per il triennio 2023-2025 risulta finanziata dagli stanziamenti previsti nel Bilancio di previsione 2023-2025.

	2023	2024	2025
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 33, c2, DL34/2019 esclusa spesa per incentivi tecnici	€ 35.487.597	€ 36.172.493	€ 36.163.374
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE (cfr. precedente punto 3.4.6.4)	€ 36.521.709		
STANZIAMENTI BILANCIO - SPESA PERSONALE ex art. 33, c2, DL34/2019 (MACROAGGREGATI U1.01.00.00.000, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999) -escluso stanziamento incentivi tecnici-	€ 35.556.828	€ 36.356.011	€ 37.009.428

Come indicato nella circolare esplicativa al Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL34/2019, la spesa di personale si riferisce ai macroaggregati U1.01.00.00.000, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999

Si richiamano, al proposito, anche:

- la deliberazione n. 65/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e successivi, della Legge 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 c.2 del DL 34/2019;
- la deliberazione n. 73/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che le spese sostenute dai Comuni per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 c.2 del DL 34/2019.

3.4.7.4 Le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68

Come indicato al precedente punto 2.2, alla data del 1 gennaio 2023, risultano n. 3 scoperture con riferimento alla quota d'obbligo (pari a n. 47 lavoratori) relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 e n. 1 scoperta con riferimento alla quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, pari a n. 7 quote.

In data 3 aprile 2023 è stata firmata la convenzione (prot. gen. n. 0063690/2023) con la Provincia di Monza e Brianza finalizzata alla progressiva copertura integrale delle quote d'obbligo relative alla categoria disabili di cui al richiamato art. 3.

Per la copertura della quota relativa alle categorie protette ex art. 18 sarà prevista una quota di riserva nelle nuove procedure concorsuali.

3.4.7.5 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2023-2025

Per il triennio 2023-2025 si prevede di procedere alle assunzioni di personale flessibile per rispondere a esigenze:

- di mantenimento degli standard gestionali, con particolare riferimento alle figure educative;

- di sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto;
- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente, a fronte dell'attivazione/ampliamento di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti.

Si aggiorna, come nel seguito indicato, il fabbisogno di figure a tempo determinato specificamente destinate alla realizzazione dei progetti PNRR di cui l'amministrazione ha la diretta titolarità di attuazione e/o di altri progetti eterofinanziati e il cui costo è imputato nei quadri economici dei medesimi progetti.

ANNO	Ex CAT. GIUR.	AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	DURATA CONTRATTUALE	PROGETTO
2023	C	ISTRUTTORE	2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	36 mesi	"Una Comunità Educante al Futuro: la strategia integrata di sviluppo urbano sostenibile 2030 per San Rocco - Monza (DDS n. 295 del 18/01/2021 - manifestazione di Interesse volta alla selezione di strategie di sviluppo urbano sostenibile da promuovere attraverso i fondi strutturali per il periodo 2021-2027)"
2023	D	FUNZIONARIO - EQ	1	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Parziale (18h)	36 mesi	Stazioni di posta (Avviso PNRR M5C2 - investimento 1.3)
2023	D	FUNZIONARIO - EQ	2	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Parziale (18h)	24 mesi	Abilitazione al Cloud per le PA Locali - Comuni - luglio 2022 (Avviso PNRR M1C1- Investimento 1.2)
2023	D	FUNZIONARIO - EQ	2	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Parziale (18h)	18 mesi	Interventi finalizzati al recupero delle aree urbane tramite la realizzazione e l'adeguamento di impianti sportivi (Avviso PNRR M5C2-13.1 cluster 1 e 2)
2024	D	FUNZIONARIO - EQ	2	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	24 mesi	Progetto PINQuA 1. recupero del patrimonio edilizio per un totale di 180 alloggi 2. riqualificazione del quartiere di Via Bramante da Urbino. delle aree lungo il canale Villoresi, della Cascina Maino (Avviso PNRR M5C2 - Investimento. 2.3)-
2024	D	FUNZIONARIO - EQ	1	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Parziale (18h)	24 mesi	

La spesa relativa al personale sopra elencato, essendo relativa a progetti eterofinanziati, è effettuata in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 e non è computata ai fini dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019 e dell'art. 1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006.

Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL78/2010

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto 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.

Si rileva, inoltre, che la spesa annua di personale che il Comune di Monza sostenuta a regime a seguito del reclutamento delle figure previste nel "Piano straordinario per l'assunzione a tempo indeterminato di personale educativo e insegnante degli asili nido e della scuola dell'infanzia" (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 4 aprile 2017) e volte al superamento dei contratti a termine è stimata in € 512.773 (corrispondente alla spesa di n. 14 Educatrici Prima Infanzia a tempo pieno, n. 3 Educatrici della Prima Infanzia a tempo parziale pari al 69,44% del tempo pieno e n. 2 Educatrici della Scuola dell'Infanzia a tempo pieno); tale importo rappresenta anche la previsione della decurtazione che, a regime, a decorrere dall'anno 2019, è operata rispetto al limite della spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del Decreto Legge n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010.

Alla luce di quanto sopra esposto si riporta nel seguito il ricalcolo del limite di spesa annua per lavoro flessibile riferita all'anno 2009, al netto della spesa sostenuta per le assunzioni ex art. 110, comma 1, D. Lgs. 267/2000, e della spesa sostenuta per il reclutamento delle figure previste nel "Piano Straordinario" e volte al superamento dei contratti a termine:

SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009	€ 2.510.357
DECURTAZIONE PARI ALLA SPESA SOSTENUTA PER IL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE (cfr. Piano Triennale Straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di personale insegnante ed educativo)	€ 512.773
NUOVO LIMITE ANNUO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 1.997.584

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, (come dettagliato nell'allegato Sez_3.4 All_c) evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010.

	2023	2024	2025
PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 995.231	€ 774.366	€ 774.366
LIMITE ANNUO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 1.997.584		

3.4.7.6 La proiezione delle spese di personale ex art. 1, commi 557 e successivi

Si evidenzia, infine che l'art. 7 del Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 prevede che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Tale maggior spesa è stata quantificata rispetto alla spesa sostenuta nell'anno 2019 per il personale a tempo indeterminato (pari a € 23.754.835, pari alla spesa per gli oneri diretti e riflessi del personale a tempo indeterminato, escluso il salario accessorio):

	2023 previsione	2024 previsione	2025 previsione
SPESA PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	€ 26.058.179	€ 26.136.214	€ 25.507.095
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019)	€ 2.303.344	€ 2.381.379	€ 1.752.260

La previsione della spesa di personale, come definita dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, è sinteticamente riportata nel prospetto nel seguito riportato:

	2023	2024	2025
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1, comma 557	€ 27.052.406	€ 27.028.905	€ 26.675.544
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019)	€ 2.303.344	€ 2.381.379	€ 1.752.260
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1, comma 557 al netto della maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato	€ 24.749.063	€ 24.647.526	€ 24.923.284
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE (valore medio triennio 2011-2013)	€ 28.826.504		

La spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per il triennio 2023-2025 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come dettagliato nell'allegato Sez_3.4 all_b) alla presente deliberazione.

Spesa di personale ex art. 33, comma 2, DL34/2019		2023	2024	2025
		PREVISIONI	PREVISIONI	PREVISIONI
Spese varie Personale	+	20.000	20.000	20.000
Spesa per retribuzioni personale di ruolo	+	26.058.179	26.136.214	25.507.095
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato (compreso DG e art. 110c2)	+	995.231	774.366	774.366
Spesa per rinnovi contrattuali	+	600.000	1.300.000	1.900.000
Spesa per Co.co.co.	+	0	0	0
Spesa per lavoro accessorio	+	50.000	100.000	100.000
Spesa per personale in convenzione	+	0	0	0
Spesa per LSU	+	0	0	0
Spesa per incarichi ex art.90 TUEL	+	0	0	0
Spesa per incarichi ex art.110, comma 1 TUEL	+	171.275	195.000	195.000
Spesa per lavoro straordinario	+	530.475	528.475	528.475
Gran Premio Formula 1 + altri servizi c/o terzi	+	170.000	170.000	170.000
Spesa per fondo politiche di sviluppo del personale	+	3.100.000	3.100.000	3.140.000
Spesa per fondo posizione e risultato dirigenti	+	650.000	650.000	650.000
Spesa per fondo posizione e risultato segretario generale	+	42.938	42.938	42.938
Oneri riflessi su fondo dipendenti e dirigenti e prestazioni straordinarie	+	1.026.000	1.063.000	1.063.000
Ributazioni posizione e risultato PO/AP (oneri diretti e riflessi)	+	810.000	810.000	810.000
Compensi mensilismo	+	0	0	0
Compensi accessori incentivi recupero ICI	+	70.000	70.000	70.000
Compensi accessori incentivi legale	+	150.000	150.000	150.000
Compensi accessori incentivi ISTAT + messi	+	8.000	8.000	8.000
Spese per servizio sostitutivo mensa (buoni pasto)	+	690.000	690.000	690.000
Altre spese (risarcimenti cause legali)	+	15.500	15.500	15.500
Rimborsi per personale comandato al Comune da altre amministrazioni	+	0	0	0
Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente	+	0	0	0
Spesa per personale attività elettorale	+	181.000	200.000	180.000
Spesa per previdenza o welfare integrativo	+	149.000	149.000	149.000
Totale spesa di personale		€ 35.487.597	€ 36.172.493	€ 36.163.374
Limite Massimo Spesa di Personale ex art. 33, comma 2, DL34/2019		36.521.709	36.521.709	36.521.709
Differenza rispetto al limite di spesa		1.034.112	349.216	358.335
Media Entrate Correnti 2020-2021-2022 al netto FCDE			132.325.033	
Rapporto previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, DL34/2019		26,82%	27,34%	27,33%

Spesa di personale ex art. 1, comma 557 e successivi		2023	2024	2025
		PREVISIONI	PREVISIONI	PREVISIONI
Spese varie Personale	+	20.000	20.000	20.000
Spesa per retribuzioni personale di ruolo	+	26.058.179	26.136.214	25.507.095
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato (compreso DG e art. 110c2)	+	995.231	774.366	774.366
Spesa per rinnovi contrattuali	+	600.000	1.300.000	1.900.000
Spesa per Co.co.co.	+	0	0	0
Spesa per lavoro interinale	+	50.000	100.000	100.000
Spesa per personale in convenzione	+	0	0	0
Spesa per LSU	+	0	0	0
Spesa per incarichi ex art.90 TUEL	+	0	0	0
Spesa per incarichi ex art.110, comma 1 TUEL	+	171.275	195.000	195.000
Spesa per lavoro straordinario	+	530.475	528.475	528.475
Gran Premio Formula 1 + altri servizi c/o terzi	+	170.000	170.000	170.000
Spesa per fondo politiche di sviluppo del personale	+	3.100.000	3.100.000	3.140.000
Spesa per fondo posizione e risultato dirigenti	+	650.000	650.000	650.000
Spesa per fondo posizione e risultato segretario generale	+	42.938	42.938	42.938
Oneri riflessi su fondo dipendenti e dirigenti e prestazioni straordinarie	+	1.026.000	1.063.000	1.063.000
Retribuzione posizione e risultato PO/AP (oneri diretti e riflessi)	+	810.000	810.000	810.000
Compensi censimento	+	0	0	0
Compensi accessori funzioni tecniche	+	150.000	150.000	150.000
Compensi accessori incentivi recupero ICI	+	70.000	70.000	70.000
Compensi accessori incentivi legale	+	150.000	150.000	150.000
Compensi accessori incentivi ISTAT + messi	+	8.000	8.000	8.000
Spese per servizio sostitutivo mensa (buoni pasto)	+	690.000	690.000	690.000
Altre spese (risarcimenti cause legali)	+	15.500	15.500	15.500
Spesa per previdenza o welfare integrativo	+	149.000	149.000	149.000
Rimborsi per personale comandato al Comune da altre amministrazioni	+	0	0	0
Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente	+	0	0	0
Straordinari personale attività elettorale	+	181.000	200.000	180.000
IRAP complessiva	+	1.853.639	1.864.242	2.100.000
Indennità per decesso del dipendente, di cui all'art. 12, comma 8, del CCNL del biennio 2004-2005	+	0	0	0
Spese sostenute 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	+	0	0	0
Rimborsi ricevuti per personale comandato ad altre amministrazioni	-	0	0	0
Rimborsi personale c/o Uffici giudiziari	-	0	0	0
Rimborsi personale c/o Uffici giudiziari (Polizia Locale)	-	240.000	240.000	240.000
Compensi accessori progettazione	-	0	0	0
Compensi accessori funzioni tecniche	-	150.000	150.000	150.000
Compensi accessori incentivi recupero ICI	-	70.000	70.000	70.000
Compensi accessori incentivi legale	-			
Compensi accessori ISTAT	-	0	0	0
Compensi accessori incentivi messi	-	8.000	8.000	8.000
Spese derivanti dai rinnovi contrattuali (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	7.945.830	8.645.830	9.245.830
Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa disposizione di legge	-	0	0	0
Spese per lavoratori appartenenti alle categorie protette	-	1.050.000	1.050.000	1.050.000
Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati (inclusi servizi c/o terzi)	-	170.000	170.000	170.000
Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale	-	181.000	200.000	180.000
Spese per personale trasferito dalle Regioni per l'esercizio di funzioni delegate	-	0	0	0
Personale in convenzione	-	585.000	585.000	585.000
Personale CONI	-	39.000	39.000	39.000
Totale spesa di personale		€ 27.052.406	€ 27.028.905	€ 26.675.544
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019, pari a € 23.754.835)		€ 2.303.344	€ 2.381.379	€ 1.752.260
Totale spesa di personale ex art. 1, comma 557 al netto della maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato		€ 24.749.063	€ 24.647.526	€ 24.923.284
Spesa media 2011/2013		28.826.503,55		

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE P.C. N. 011480/2023 del 15/06/2023 10.31.43
 Direzione Provinciale di Pinerolo - Ufficio di Pinerolo - P. 16 - Archivio Generale
 Di seguito è riportata la stampa in formato PDF delle cartelle di calcolo.

Tipologia Contrattuale	Servizi/Ruoli di assegnazione	ANNO 2009 (CONSUNTIVO)	2023 previsione	2024 previsione	2025 previsione
TD	TD ASILI NIDO	€ 386.944	€ 552.027	€ 332.911	€ 332.911
	TD SCUOLA DELL'INFANZIA	€ 47.120			
	TD SERVIZI EDUCATIVI - ALTRO	€ 117.915			
	TD SUPPLENZE	€ 48.288			
	TD AUSILIARI SOSTA	€ 268.866			
	TD ASSISTENTI SOCIALI	€ 78.731			
	TD SERVIZI SOCIALI - ALTRO	€ 86.276			
	TD ALTRI SERVIZI	€ 262.322			
	TOTALE	€ 1.296.462			
TD (Art. 108 TUEL)	DIRETTORE GENERALE	€ 250.000	€ 247.000	€ 247.000	€ 247.000
TD (Art. 110 comma 2)	DIRIGENTI a termine/Alte Specializzazioni art. 110 comma 2	€ 0	€ 183.622	€ 194.455	€ 194.455
TD (Art. 10 TUEL)	STAFF POLITICO	€ 31.000	€ 0	€ 0	€ 0
CA	-	€ 0	€ 12.582	€ 0	€ 0
Lavoro accessorio	-	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Co.co.co	Co.Co.Co PSICOLOGI SERVIZI SOCIALI	€ 464.826	€ 0	€ 0	€ 0
	Co.Co.Co SERVIZI SOCIALI - altro	€ 12.000			
	Co.co.co. CENTRO SPORTIVO N.E.I.	€ 151.981			
	Co.Co.Co. ALTRI SERVIZI	€ 304.088			
	TOTALE	€ 932.895			
TOTALE GENERALE SPESA LAVORO FLESSIBILE		€ 2.510.357	€ 995.231	€ 774.366	€ 774.366
LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE: SPESA ANNO 2009			€ 2.510.357	€ 2.510.357	€ 2.510.357
DECURTAZIONE LIMITE per RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DI PERSONALE EDUCATIVO FINALIZZATO AL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE (PIANO STRAORDINARIO PERSONALE INSEGNANTE/EDUCATIVO)			€ 512.773	€ 512.773	€ 512.773
NUOVO LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE			€ 1.997.584	€ 1.997.584	€ 1.997.584
MARGINE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE			€ 1.002.354	€ 1.223.218	€ 1.223.218

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE P.G. N° 0111489/2023 del 15/06/2023
 DELIBERA DI GIUNTA Numero 171 .
 Riproduzione cartacea ai sensi del D. Lgs. 82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale, stampato il giorno 22/06/2023



COMUNE DI MONZA
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

SETTORE PERSONALE, ORGANIZZAZIONE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: AGGIORNAMENTO SEZIONE “3.4 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE” DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267

FAVOREVOLE

per quanto di propria competenza.

Il provvedimento ha riflessi contabili, finanziari o patrimoniali

Monza, 9 GIUGNO 2023

**IL DIRIGENTE DEL SETTORE
PERSONALE, ORGANIZZAZIONE**

Laura Maria Brambilla



COMUNE DI MONZA
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

DIREZIONE GENERALE

DIREZIONE GENERALE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: AGGIORNAMENTO SEZIONE "3.4 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

FAVOREVOLE

Dando atto che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per le annualità 2023 - 2024 - 2025, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come indicato nel Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023 - 2025 (punto 3.4.6.3), confluito del PIAO 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 27 aprile 2023.

Monza,

IL RAGIONIERE CAPO
