



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 25 DEL 26/01/2018

SERVIZIO DELIBERE CC GC E CONTROLLI AMMINISTRATIVI
Numero proposta: 28

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018-2020

L'anno 2018 il giorno 26 del mese di Gennaio alle ore 13:10 nella sala giunta del palazzo civico si è riunita la Giunta Comunale.

Si dà atto che risultano presenti i seguenti n. 9 amministratori in carica:

	Nome	Qualifica	Presente	Assente
1	ALLEVI DARIO	SINDACO	X	--
2	VILLA SIMONE	VICE SINDACO	X	--
3	ARBIZZONI ANDREA	ASSESSORE	X	--
4	ARENA FEDERICO MARIA	ASSESSORE	--	X
5	DI ORESTE ANNAMARIA	ASSESSORE	X	--
6	LONGO MASSIMILIANO LUCIO	ASSESSORE	X	--
7	LO VERSO ROSA MARIA	ASSESSORE	X	--
8	MAFFE' PIERFRANCO	ASSESSORE	X	--
9	MERLINI DESIREE CHIARA	ASSESSORE	X	--
10	SASSOLI MARTINA	ASSESSORE	X	--
			9	1

Assume la Presidenza il Sindaco: **Dario Allevi**

Assiste il Segretario Generale: **Pasquale Criscuolo**

IL PRESIDENTE

Constatata la legalità della riunione, invita la Giunta a trattare l'argomento segnato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione illustrata dal Sig. Sindaco ALLEVI DARIO concernente l'oggetto;

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;

DELIBERA

di **approvare** la proposta deliberativa in oggetto nel testo che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 25 DEL 26/01/2018

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO/PRESIDENTE
Dario Allevi

IL SEGRETARIO GENERALE
Pasquale Criscuolo



**8500 - SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE,
SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
7520 - SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO
RISORSE UMANE**

7520 - SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE
Responsabile: STEVANIN PAOLA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI
DI PERSONALE 2018-2020**

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2017-2019, predisposto nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 261 del 26 settembre 2017 ed è stato successivamente integrato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 265 del 3 ottobre 2017, n. 276 del 10 ottobre 2017 e n. 325 del 16 novembre 2017;
- con deliberazione n. 100 del 4 aprile 2017 la Giunta Comunale ha adottato il Piano triennale straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di personale insegnante ed educativo ex art. 17 del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160;

Visti il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020 (nel seguito, per brevità, "Piano") allegato al presente provvedimento (Allegato n. 1), nel quale sono analiticamente dettagliate le azioni da realizzare nel prossimo triennio, la correlata modifica di dotazione organica (Allegato n. 2) e il prospetto di sintesi (Allegato n. 3) delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato e determinato (queste

ultime limitatamente ai contratti di Formazione e Lavoro e ai contratti ex art. 90 Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267) contemplate nel Piano;

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

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo 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);
- 4) 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 nel Piano Esecutivo di Gestione;
- 5) abbiano rispettato 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);
- 6) 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);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) 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);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle

assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento;

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 5);
- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020 è approvato con il presente provvedimento;
- con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti da 7) a 8):
 - la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nel mese di ottobre 2017, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti del Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane - che presso il Comune di Monza non risultano eccedenze di personale;
 - il vigente Piano triennale delle azioni positive del Comune di Monza il Comune di Monza è stato approvato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 248 del 21 luglio 2015, e n. 305 del 22 settembre 2015;
- con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Dirigente preposto alla programmazione finanziaria in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento;
- con riferimento al precedente punto 10), il Comune di Monza ha effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, come si evince dalla certificazione rilasciata dal competente dirigente, agli atti del Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane;

Dato, inoltre, atto che le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2018-2020 (comprehensive della spesa connessa alle azioni di reclutamento previste nel presente provvedimento e che incidono su tale tipologia di spesa), evidenziano (come dettagliato nell'Allegato sub 1c), il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009;

Dato atto, altresì, che il presente provvedimento sarà trasmesso al Collegio dei Revisori per l'acquisizione del parere previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, e che l'attuazione del Piano è, pertanto, subordinata al parere favorevole di tale organismo;

Ritenuto, pertanto, opportuno approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 (Allegato 1), la modifica di dotazione organica (Allegato 2) e il prospetto di sintesi (Allegato 3) che elenca le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato (queste ultime limitatamente ai contratti di Formazione Lavoro e ai contratti ex art. 90 Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267), allegati parti integranti e sostanziali del presente atto;

Dato atto che, per l'adozione del presente provvedimento, non risulta necessario acquisire, nell'ambito dell'istruttoria, pareri di servizi interni o di altre amministrazioni esterne

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 SINDACALI .

Dato atto che il presente provvedimento costituisce attuazione del seguente obiettivo operativo del DUP:
A3A0110g - Organizzazione e Risorse Umane;

Dato atto che la materia oggetto del presente provvedimento rientra nelle competenze dell'unità organizzativa SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE 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 SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Su proposta di: SINDACO

D E L I B E R A

Di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 (Allegato 1), la modifica di dotazione organica (Allegato 2) e il prospetto di sintesi (Allegato 3) che elenca le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato e determinato (queste ultime limitatamente ai contratti di Formazione Lavoro e ai contratti ex art. 90 Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267), allegati parti integranti e sostanziali del presente atto.

Che il presente provvedimento sia trasmesso al Collegio dei Revisori per l'acquisizione del parere previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448.

Che l'attuazione del Piano di cui all'Allegato 1 sia subordinata al parere favorevole di cui al precedente punto.

Che il presente atto venga inoltrato in informativa alle Rappresentanze Sindacali, ai sensi dell'art.7, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del Comparto Regioni - Autonomie del 1° aprile 1999 e dell'art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni - Autonomie Area Dirigenza del 23 dicembre 1999, successivamente all'acquisizione del parere favorevole di cui al precedente punto.

Di incaricare i competenti uffici del Settore Organizzazione, Risorse Umane, Servizi Demografici, Sistemi Informativi ad effettuare tutti i relativi e conseguenti adempimenti.

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)

Non immediatamente eseguibile.



PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018-2020

1. PREMESSA

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 alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

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 da oltre un decennio sono 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.

1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	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, legge 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, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.

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
c1)	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2016	La legge di stabilità per il 2016 (n. 232/2016, comma 723, lett. e), dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (<u>quindi nel 2017</u>).	Art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015 Circolare RGS 5/2016.
c2)	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017	La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (<u>quindi dal 2018</u>).	- art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17. ----- Deroga (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le <i>funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale</i> . Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a t.d. e di collaborazione).
d1)	Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (<u>anno 2017</u>)	Divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo	Art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015 Circolare RGS 5/2016 Corte Conti Puglia n. 111/2016.
d2)	Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato	- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
	risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018)		
e)	Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (c. 476, legge n. 232/2016) (dal 2018).	- art. 1. c. 475, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
f)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	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
g)	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno 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.
h)	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.
i)	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	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.

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
	Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)		
l)	Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016	Divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	- Art. 1, comma 508, L. n. 232/2016; - DPCM n. 21/2017
m)	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.
n)	L'art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014 prevedeva la sanzione del divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsiasi tipologia contrattuale in conseguenza del mancato rispetto dei tempi di pagamento fissati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2002. Detta disposizione è stata dichiarata illegittima con sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015.		
o)	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.		

1.2. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

1.2.1 *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 ed ora 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.

1.2.2 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;
- 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, delib. 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;

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

- 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.

1.2.3 FACOLTÀ ASSUNZIONALI Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con rapporto dip/pop. inferiore art. 263, c. 2, Tuel³

Il Comune di Monza rientra in tale casistica in quanto il rapporto dipendenti/popolazione della città, per l'anno 2017, è inferiore al rapporto di 1/107 previsto dal DM 24/7/2014.

PERSONALE NON DIRIGENTE

	2017	2018	dal 2019
	75% spesa cessati 2016 (DM 24/7/2014) + resti triennio 2014-2016	75% spesa cessati 2017 (DM 10/4/2017) + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati anno precedente + resti triennio antecedente l'anno di riferimento
RIFERIMENTI	Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017.		

PERSONALE DIRIGENTE

	2017	2018	dal 2019
	80% spesa cessati 2016 + resti triennio 2014-2016	100% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati anno precedente + resti triennio antecedente l'anno di riferimento
RIFERIMENTI	Cfr. art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014.		

LIMITI SPESA DI PERSONALE DIRIGENTI E NON DIRIGENTI: Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013
RIFERIMENTI Art. 1, c.557-quater, legge n. 296/2006 e smi

³ Rapporto stabilito con D.M. 10 aprile 2017 per classe demografica, calcolato al 31 dicembre esercizio precedente. Per il 2017 (cessazioni 2016) si fa riferimento al DM 24/7/2014.

NOTE	Spesa al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali - Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015
-------------	--

1.2.4 Discipline particolari

1.2.4.1 Polizia locale

Adempimento	Condizioni	Riferimenti
Assunzioni a tempo indeterminato di personale di polizia locale	<p>Obiettivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - finalizzazione delle funzioni previste dal D.L. n. 14/2017. <p>Vincoli finanziari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rispetto degli obblighi generali di contenimento della spesa di personale; - rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio in termini di saldo non negativo tra entrate e spese finali; - rispetto delle percentuali del 80% (per l'anno 2017) e del 100% (per l'anno 2018) riferite alla spesa di personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente (percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, richiamato dal D.L. n. 14/2017). 	Art. 7, comma 2-bis, D.L. n. 14/2017, convertito in legge 18 aprile 2017, n. 48 "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città".

1.2.4.2 Personale scolastico

Adempimento	Condizioni	Riferimenti
Assunzioni a tempo indeterminato nei servizi educativi delle scuole dell'infanzia e degli asili nido degli enti locali (la facoltà è consentita per gli anni 2016, 2017 e 2018, e quindi nel triennio scolastico 2016/2019)	<p>Piano triennale straordinario di assunzioni di personale insegnante ed educativo</p> <p>Le assunzioni avvengono nei limiti delle disponibilità dei posti di dotazione organica dei relativi profili professionali e devono rispettare:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. gli equilibri di bilancio, e quindi gli obiettivi di saldo non negativo in termini di competenza tra entrate e spese finali; 2. le norme generali di contenimento della spesa di personale; 3. la disponibilità dei posti previsti nella dotazione organica; 4. il limite della spesa di personale sostenuta per assicurare i relativi servizi nell'anno scolastico 2015/2016. Detto limite assume una valenza autonoma e specifica rispetto a quello di carattere generale contenuto nel comma 228 della legge di stabilità 2016 (25% del personale cessato nell'anno precedente). 	Art. 1, commi da 228-bis a 228-quinquies, legge di stabilità 2016 n. 208/2015, introdotti dal D.L. n. 113/2016.
----- - Corte dei conti, Sez. contr. Abruzzo, delibera n. 236/2016; - Corte dei conti, Sez. contr. Liguria, delibera n. 7/2017.		

Modalità di attuazione del piano straordinario di assunzioni

I commi 228-ter e 228-quater prevedono tre diverse modalità di attuazione del piano straordinario di assunzioni di personale scolastico ed educativo.

1) assunzione di personale inserito in proprie graduatorie adottate in applicazione dell'art. 4, c. 6, D.L. n. 101/2013.

Si tratta del cd. "reclutamento speciale transitorio" (come definito dalla circolare F.P. 5/2013) con durata fino al 31 dicembre 2018.

Fino al suddetto termine le amministrazioni pubbliche possono avviare procedure di assunzione a tempo indeterminato con riserva del 50% delle risorse finanziarie disponibili, per soggetti in possesso di determinati requisiti di servizio.

I soggetti inseriti in dette graduatorie possono essere assunti a tempo indeterminato nel rispetto delle condizioni finanziarie sopra citate;

2) assunzione di personale inserito in altre graduatorie dell'ente definite a seguito di prove selettive per titoli ed esami.

Le assunzioni a tempo indeterminato di cui alle lettere a) e b) comportano, oltre ai vincoli di natura finanziaria di carattere generale, una riduzione stabile del plafond destinato alle assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9, c. 28 del D.L. n. 78/2010, e la capacità delle amministrazioni di sostenere a regime la spesa per il personale suddetto;

3) in aggiunta alle citate modalità di assunzione il c. 228-ter, legge di stabilità 2016, prevede la possibilità di stabilizzare il personale insegnante ed educativo che alla data di entrata in vigore del D.L. n. 113/2016 (25.6.2016) hanno maturato tre anni di servizio anche non continuativi con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che indice la procedura di reclutamento.

Detta procedura è consentita nella misura del 50% del piano straordinario delle assunzioni del personale scolastico ed educativo, e al netto di quelle coperte con lo scorrimento delle graduatorie effettuato in base alle lett. a) e b);

4) il comma 228-quater prevede un'ulteriore facoltà per gli enti locali: la possibilità di esperire entro il 31 dicembre 2019, procedure concorsuali finalizzate a valorizzare specifiche esperienze maturate all'interno degli stessi enti che gestiscono servizi per l'infanzia.

Il piano straordinario di assunzioni di personale educativo e scolastico del triennio 2016-2018, si realizza anche da parte degli enti che non hanno rispettato il patto di stabilità nell'anno 2015.

1.3. 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..."*⁴.

Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: 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.

⁴ 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 eccezione".



Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).
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.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
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 Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

1.3.1 Deroche ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni di personale educativo e scolastico degli enti locali	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio

Cause di deroga	Riferimenti	Note
21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42		degli enti locali a tal fine destinate
Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti	- art. 16, c. 5, DL n. 91/2017 (attualmente in fase di conversione).	Negli anni 2018 e 2019, i comuni coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28

1.3.2 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, conv. in 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, c. 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.

2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.

2.1 L'organizzazione.

Con deliberazioni di Giunta Comunale n. 324 del 16 novembre 2017 e n. 360 del 21 dicembre 2017, è stato adottato, con decorrenza 1 gennaio 2018, il nuovo assetto organizzativo dell'Ente che prevede, oltre alla "Segreteria e Direzione Generale", n. 11 settori.

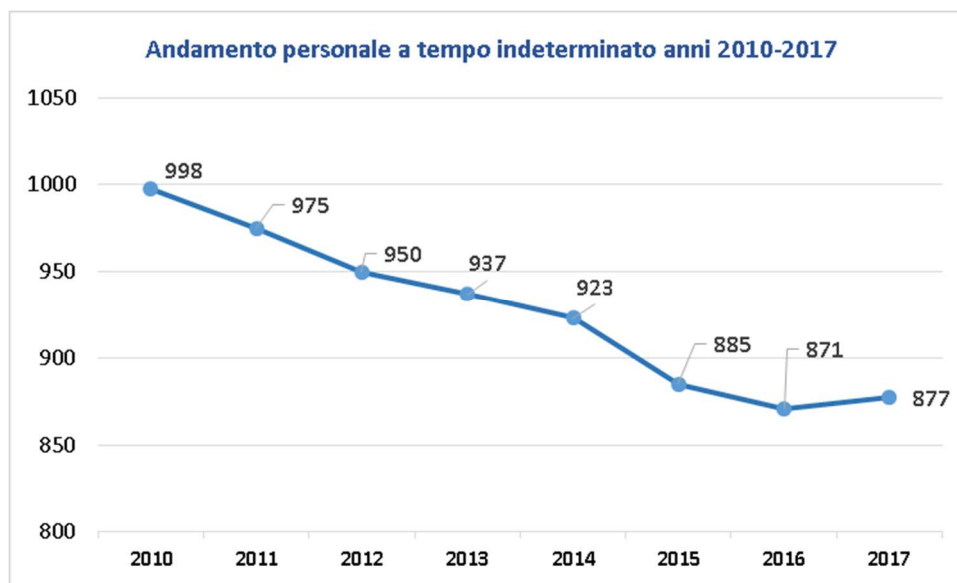
La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

2.2. Il personale a tempo indeterminato.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2017 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere, attraverso un'azione mirata di reperimento di personale in mobilità da altri Enti e, con specifico riferimento agli anni 2015 e 2016, attraverso un più massiccio ricorso al personale a tempo determinato, gli effetti negativi sull'organico stabile conseguenti, in particolare, alle cessazioni per collocamento a riposo del personale, alla luce delle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalla vigente normativa.

Il 2017 è stato caratterizzato da un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, concretizzatosi nell'estensione delle percentuali di turn-over e dall'introduzione di disposizioni normative mirate a favorire la stabilizzazione del personale assunto negli ultimi anni con contratti di lavoro flessibile. Per tale motivo, il 2017, dopo anni di progressiva e costante contrazione dell'organico a tempo indeterminato, si è registrato un lieve incremento rispetto al precedente anno, pari a +0,6%.

Il personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2017 risulta assestato a quota n. 877 (dipendenti + dirigenti).



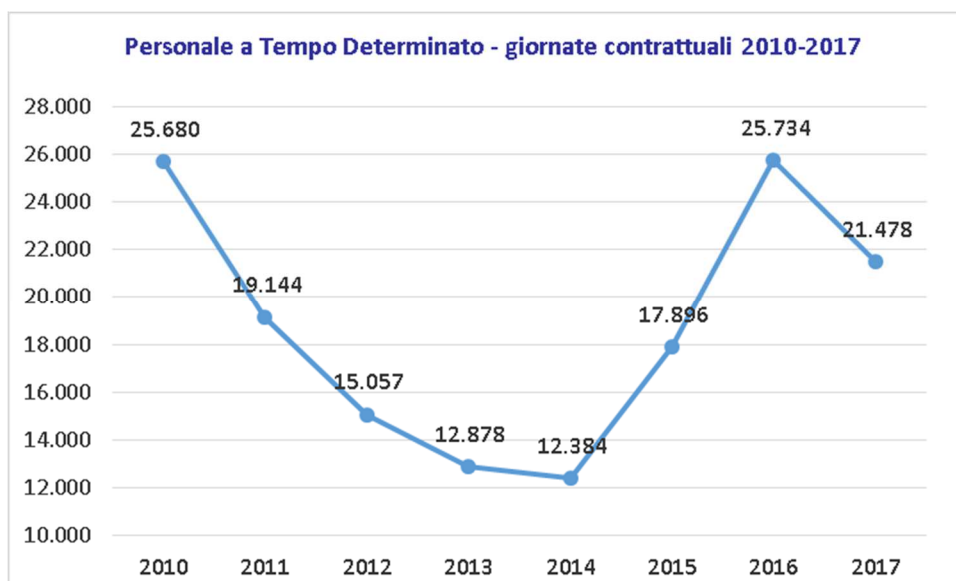
Si evidenzia, in particolare, ai fini delle verifiche di cui all'art. 1, comma 557, lettera b), della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, la seguente situazione dell'organico dirigenziale, che ha registrato, dal 2008 ad oggi, una progressiva diminuzione del numero di dirigenti in servizio da n. 17 nel 2008 a n. 12 alla data del 31 dicembre 2017 (di cui solo 11 in servizio effettivo, in quanto 1 dirigente con contratto a tempo indeterminato è attualmente in aspettativa per assunzione presso altra amministrazione di incarico dirigenziale a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000):

	Dirigenti a tempo indeterminato	Dirigenti a tempo determinato dotazionali ex art. 110, comma 1 TUEL	Dirigenti a tempo determinato extra-dotazionali ex art. 110, comma 2 TUEL	Direttore Generale ex art. 108, comma 1, TUEL	Totale Dirigenti
1.1.2008	13	3	-	1	17
1.1.2009	13	3	-	1	17
1.1.2010	12	3	-	1	16
1.1.2011	12	3	-	1	16
1.1.2012	11	2	1	1	15
1.1.2013	13	1	-	-	14
1.1.2014	13	1	-	-	14
1.1.2015	11	1	-	-	12
1.1.2016	10	2	1	-	13
1.1.2017	11	2	1	-	13
1.1.2018	9*	3	-	-	12*

* totale comprensivo di n. 1 dirigente a tempo indeterminato collocato in aspettativa per assunzione incarico ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000 presso altra Amministrazione

2.3 Il personale a tempo determinato.

Nell'anno 2017, in corrispondenza dell'incremento dell'organico stabile del Comune di Monza, si è registrata una contrazione nell'utilizzo di personale a tempo determinato. Tale contrazione è principalmente ascrivibile all'attuazione del Piano triennale straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di personale insegnante ed educativo ex art. 17 del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 approvato con deliberazione n. 100 del 4 aprile 2017 (cfr. successivo punto 3.3).



L'analisi dei dati riferiti all'anno 2017 evidenzia che il ricorso al tempo determinato si è reso necessario per il 52 per cento circa per ragioni di carattere sostitutivo (maternità, aspettative, altre ipotesi di assenza del titolare con diritto alla conservazione del posto), per il 22 per cento

circa per garantire gli standard gestionali dei servizi educativi della prima infanzia (inclusa l'esigenza di sopperire alla minore prestazione del personale a tempo parziale), della scuola dell'infanzia nonché dei centri socio educativi per minori e dei disabili adulti, e per il restante 26 per cento circa per altre ragioni di carattere organizzativo e di potenziamento di alcuni servizi per il raggiungimento di obiettivi strategici per l'Ente.

2.4 La dotazione organica.

La dotazione organica del Comune di Monza presenta, con decorrenza 1 febbraio 2018, la seguente situazione (dettagliatamente illustrata nell'Allegato 2):

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE		
CATEGORIA	POSTI COPERTI	DOTAZIONE ORGANICA
B1	76	90
B3	171	212
C	398	456
D1	151	189
D3	76	97
TOTALE	872	1.044

DOTAZIONE ORGANICA DIRIGENZIALE			
POSIZIONE DOTAZIONALE/ EXTRADOTAZIONALE	COMPETENZE RICHIESTE	POSTI COPERTI	DOTAZIONE ORGANICA
DOTAZIONALE	COMPETENZE IN AREA GIURIDICO-AMMINISTRATIVA	2	2
	COMPETENZE IN AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	1	1
	COMPETENZE IN AREA SOCIOCULTURALE-EDUCATIVA	3	3
	COMPETENZE IN AREA TECNICA	6	6
		12*	12

* totale comprensivo di n. 1 dirigente a tempo indeterminato collocato in aspettativa per assunzione incarico ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000 presso altra Amministrazione

2.5 Le assunzioni a tempo indeterminato del triennio 2017-2019 ancora da realizzare.

La Programmazione del fabbisogno di personale 2017-2019, predisposta nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 261 del 26 settembre 2017 ed è stata successivamente integrata con deliberazioni di Giunta Comunale n. 265 del 3 ottobre 2017, n. 276 del 10 ottobre 2017 e n. 325 del 16 novembre 2017.



Con deliberazione n. 100 del 4 aprile 2017 la Giunta Comunale ha adottato il Piano triennale straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di personale insegnante ed educativo ex art. 17 del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 (nel seguito, per brevità, "Piano Straordinario").

In attuazione della Programmazione del fabbisogno di personale 2017-2019, con riferimento alle figure da assumere con contratto a tempo indeterminato, risultano ancora da realizzare tutte le assunzioni previste per l'anno 2018 e le seguenti assunzioni previste per l'anno 2017:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
C	1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001 - procedura esperita con esito negativo	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE
C	1	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo pieno	Concorso pubblico in corso di svolgimento (cfr. Piano Straordinario Personale Educativo e Insegnante) - l'assunzione è prevista nel 2018	SETTORE ISTRUZIONE,
D1	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex art.30 D.Lgs. n. 165/2001 - procedura esperita con esito negativo	SETTORE LEGALE
D1	1	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno, previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001 - procedura di mobilità in corso di svolgimento	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI

La vigente Programmazione del fabbisogno di personale prevede inoltre l'assunzione, nel 2017, delle seguenti figure con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del DL 267/2000:

ANNO	N.	INQUADRAMENTO.	FIGURA RICERCATA	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
2017	1	D3 ALTA SPECIALIZZAZIONE	ESPERTO DI MOBILITA' E TRASPORTI - ALTA SPECIALIZZAZIONE EX ART. 110 C.1 D.Lgs n. 267/2000 (selezione attivata e non ancora conclusa)	SETTORE MOBILITA', VIABILITA', RETI

2.6 Categorie protette.

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo, aggiornato al 1 gennaio 2018, predisposto dall'Ente ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua, è interamente coperta la quota d'obbligo prevista, pari a n. 51 quote, relativamente ai soggetti disabili, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 (pari al 7 per cento dei lavoratori occupati). Risulta, inoltre, interamente coperta anche la quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, altre categorie protette, pari a n. 7 quote (1 per cento dei lavoratori occupati).

2.7 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 conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo 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);
- 4) 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;
- 5) abbiano rispettato 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);
- 6) 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);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) 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);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

Si dà atto che le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 5).

Con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020, è approvato con il presente provvedimento.

Con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai punti da 7) a 8):

- la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nel mese di ottobre 2017, ha evidenziato
- come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti del Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane - che presso il Comune di Monza non risultano eccedenze di personale;
- il Comune di Monza ha approvato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 248 del 21 luglio 2015, e n. 305 del 22 settembre 2015, il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Monza.

Con riferimento al vincolo di cui al precedente punto **9)**, la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Dirigente preposto alla programmazione finanziaria in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento.

Con riferimento, infine, al precedente punto **10)** il Comune di Monza ha effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, come si evince dalla certificazione rilasciata dal competente dirigente, agli atti del Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane.

2.8 L'individuazione del budget assunzionale.

Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1 gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente.

Tale percentuale, fissata inizialmente al 20 per cento della spesa per cessazioni dell'anno precedente, è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l'hanno rideterminata secondo i coefficienti nel seguito riportati.

ANNO	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2011	20% spesa cessazioni anno 2010	<i>art. 76, comma 7, DL 112/2008</i>
2012	20% spesa cessazioni anno 2011	<i>art. 76, comma 7, DL 112/2008</i>
2013	40% spesa cessazioni anno 2012	<i>art. 76, comma 7, DL 112/2008</i>
2014	60% spesa cessazioni anno 2013	<i>art. 3, comma 5, DL 90/2014</i>
2015	60% spesa cessazioni anno 2014	<i>art. 3, comma 5, DL 90/2014</i>
2016	25% spesa cessazioni anno 2015 di personale di qualifica non dirigenziale	<i>art. 1, comma 228, L 208/2015</i>
	80% spesa cessazioni anno 2015 di personale di qualifica dirigenziale	<i>art. 3, comma 5, DL 90/2014</i>
2017	80% spesa cessazioni anno 2016 di <u>personale di polizia locale</u>	<i>art. 7, comma 2bis, DL 14/2017</i>



ANNO	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
	75% spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica non dirigenziale (la percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)	<i>art. 1, comma 228, L 208/2015, come modificato dal DL 50/2017</i>
	80% spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica dirigenziale	<i>art. 3, comma 5, DL 90/2014</i>
2018	100% spesa cessazioni anno 2017 di <u>personale di polizia locale</u>	<i>art. 7, comma 2bis, DL 14/2017</i>
	75% spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica non dirigenziale (la percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)	<i>art. 1, comma 228, L 208/2015, come modificato dal DL 50/2017</i>
	100% spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica dirigenziale	<i>art. 3, comma 5, DL 90/2014</i>
2019	100% spesa cessazioni anno 2018 (medesima percentuale per tutto il personale)	<i>art. 3, comma 5, DL 90/2014</i>
2020	100% spesa cessazioni anno 2019 (medesima percentuale per tutto il personale)	<i>art. 3, comma 5, DL 90/2014</i>

Per gli anni 2016, 2017 e 2018 sono mantenuti distinti i budget assunzionali del personale dirigenziale e non dirigenziale, in quanto la Legge di Stabilità 2016 ha introdotto, per questo triennio, percentuali di turn-over differenziate per le due diverse categorie di personale.

Per gli anni 2017 e 2018 è, inoltre, calcolato un distinto budget assunzionale per il personale di polizia locale, in quanto l'art. 7, comma 2bis, del DL 14/2017, ha introdotto percentuali di turn-over agevolate per tale categoria di personale (rispettivamente pari a 80% e 100%).

Per gli anni 2017 e 2018, per il personale di categoria non dirigenziale e non appartenente alla Polizia Locale, la percentuale di turn-over è innalzata al 75%, ai sensi del secondo periodo dell'art. art. 1, comma 228, L 208/2015. Tale innalzamento è consentito per il Comune di Monza in quanto, come evidenziato nel seguito, il rapporto dipendenti/popolazione si attesta a "1/140", ed è pertanto inferiore a "1/116", ovvero al rapporto dipendenti/popolazione fissato, per il triennio 2017/2019 per i Comuni della fascia demografica 100.000-249.999, con decreto del Ministro dell'Interno del 10 aprile 2017 pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n.94 del 22 aprile 2017.

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 01/01/2018	877
POPOLAZIONE AL 01/01/2018	123.158
RAPPORTO DIPENDENTI/POPOLAZIONE	1/140



La Legge di Stabilità 2015 (commi 424 e 425 dell'art. 1) aveva introdotto l'obbligo di destinazione dei budget assunzionali degli anni 2015 e 2016 all'assunzione dei vincitori di concorsi pubblici le cui graduatorie erano state approvate antecedentemente alla legge di stabilità (fattispecie non presente nel nostro Ente) e all'assorbimento del personale soprannumerario delle province e città metropolitane (enti di area vasta).

Si evidenzia, al proposito, che, ai sensi del comma 234 dell'art. 1 della Legge di stabilità 2016, con nota n. 0051991 P-4.17.1.7.4 del 10 ottobre 2016, pubblicata sul portale "Mobilità.org", il Dipartimento della Funzione Pubblica ha comunicato che, in considerazione dell'esiguo numero di personale in sovrannumero da ricollocare degli enti di area vasta della Regione Lombardia, sono state ripristinate le ordinarie facoltà di assunzione per tutte le categorie di personale per tutti gli enti territoriali che insistono nel territorio lombardo.

Il calcolo del budget assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 (punto 14), che ha precisato, tra l'altro, che la locuzione "*spesa corrispondente alle cessazioni*" va interpretata nel senso di "*spesa annuale*", ossia, ai fini del computo delle sopra indicate percentuali, i risparmi realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui 12 mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato.

La medesima circolare precisa, inoltre, che non devono essere computati nel budget assunzionale le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo.

Preme inoltre evidenziare che, per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex. art. 30 Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente "neutre" (cfr. per tutte Sezione Lombardia deliberazioni n. 85/2015/PAR, n. 539/2013/PAR, n. 90/2013/PAR, n. 304/2012/PAR, n. 169/2012/PAR, n. 51/2012/PAR, Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, deliberazione Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010).

Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo dal disposto:

- dell'art. 14, comma 7, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012 ("*Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over*");
- dell'art. 1, comma 47, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, ("*In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente*").

L'art. 3, comma 5, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, ha precisato che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile.



Si evidenzia, altresì, che, come ribadito dalle Sezioni Regionali della Corte dei Conti Abruzzo e Liguria (cfr. rispettivamente deliberazione n. 236/2016/PAR del 1 dicembre 2016 e n. 7/2017/PAR del 31 gennaio 2017), tutte le assunzioni a tempo indeterminato di personale educativo e insegnante effettuate in attuazione del Piano Straordinario di cui all'art. 1, comma 228-bis, della Legge di stabilità 2016 (approvato dal nostro Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 1 aprile 2017), sono sottoposte ai vincoli definiti nella stessa disposizione, mentre non rientrano nel computo relativo al limite di spesa generale per le altre assunzioni a tempo indeterminato come nel seguito specificato.

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" a disposizione del Comune di Monza per assunzioni da realizzare nel triennio 2018-2020 (meglio dettagliato nell'allegato 1 sub_a):

BUDGET DALL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE	IMPORTO	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE	BUDGET DISPONIBILE
2014	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNI 2010-2013 (VINCOLATO A ASSUNZIONI GIA' PROGRAMMATE E UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2016)	€ 697.759	€ 638.996	Nessun budget disponibile (i resti da cessazioni 2013 erano utilizzabili fino al 31/12/2016)
2015	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2014 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2017)	€ 516.532(*)	€ 516.532	€ 0
2016	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2015 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2018)	€ 256.811	€ 256.811	€ 0
2017	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2016 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2019)	€ 370.000	€ 169.071**	€ 200.929
2018	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	€ 532.747	€ -	€ 532.747
2019	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2018 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2021)	€ 531.604	€ -	€ 531.604
2020	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2019 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2022)	€ 199.204	€ -	€ 199.204

(*) L'importo del budget assunzionale derivante da resti cessazioni anno 2014 risulta differente da quello indicato nei provvedimenti di approvazione e modifica del documento di programmazione del fabbisogno di personale 2016-2018, in quanto in precedenza non era stata considerata la cessazione di un dipendente di categoria giuridica D3, a causa di una non corretta registrazione di tale cessazione nell'applicativo di gestione delle risorse umane.

(**) Una parte del budget assunzionale anno 2017 (per un importo pari a € 20.460) finanzia l'assunzione di personale di Polizia Locale, il cui budget dedicato è incapiente per l'intero finanziamento delle relative assunzioni realizzate nel 2017

BUDGET DALL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI <u>PERSONALE DI POLIZIA LOCALE</u>	IMPORTO	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE	BUDGET DISPONIBILE
2017	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DI PERSONALE DI POLIZIA LOCALE ANNO 2016 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2019)	€ 131.493	€ 131.493	€ 0
2018	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DI PERSONALE DI POLIZIA LOCALE ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	€ 91.862	€ 0	€ 91.862



BUDGET DALL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI <u>PERSONALE DIRIGENZIALE</u>	IMPORTO	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE	BUDGET DISPONIBILE
2016	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2015 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2018)	€ 92.841	€ 0	€ 92.841
2017	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2016 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2019)	€ 0	€ 0	€ 0
2018	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	€ 233.889	€ 0	€ 233.889

L'art. 4, comma 6, del Decreto Legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla Legge 30 ottobre 2013, n. 125, stabilisce un limite massimo di risorse assunzionali da destinare alle procedure di stabilizzazione del personale precario previste dal medesimo disposto normativo. Tali limite, stabilito nel 50 per cento delle risorse assunzionali relative agli anni 2013, 2014, 2015 e 2016, anche complessivamente considerate, è pari a € 641.840, come dettagliato nel seguente prospetto.

CALCOLO LIMITE BUDGET ASSUNZIONALE UTILIZZABILE PER STABILIZZAZIONI EX. ART. 4, c6 D.LGS. 101/2013	RISORSE ASSUNZIONALI PERSONALE NON DIRIGENZIALE	RISORSE ASSUNZIONALI PERSONALE DIRIGENZIALE	TOTALE RISORSE ASSUNZIONALI
BUDGET 2013 DA CESSAZIONI ANNO 2012	€ 255.496	€ 0	€ 255.496
BUDGET 2014 DA CESSAZIONI ANNO 2013	€ 161.999	€ 0	€ 161.999
BUDGET 2015 DA CESSAZIONI ANNO 2014	€ 516.532	€ 0	€ 516.532
BUDGET 2016 DA CESSAZIONI ANNO 2015	€ 256.811	€ 92.841	€ 349.653
TOTALE RISORSE ASSUNZIONALI ANNI 2013-2014-2015-2016	€ 1.190.838	€ 92.841	€ 1.283.679
LIMITE BUDGET ASSUNZIONALE UTILIZZABILE PER STABILIZZAZIONE EX. ART. 4, comma 6, D.LGS. 101/2013 (50% TOTALE RISORSE ASSUNZIONALI 2013-2014-2015-2016)			€ 641.840

2.8.1 Il budget assunzionale dell'anno 2018.

Il budget assunzionale dell'anno 2018 che risulta ancora disponibile per nuove assunzioni di personale non dirigenziale è pari a € 733.676. Tale importo è dato dalla somma dei resti del budget assunzionale dell'anno 2017, pari a € 200.929, e dal budget assunzionale dell'anno 2018, pari a € 532.747.

Si evidenzia che la quota già utilizzata, pari a € 942.415, del budget assunzionale complessivo degli anni 2015 (€ 516.532) e 2016 (€ 256.811) e di una quota del budget 2017 (€ 169.071), è stata destinata all'assunzione dall'esterno delle seguenti figure previste nelle precedenti programmazioni del fabbisogno di personale:

ANNO	MODALITA' ASSUNZIONE	CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	QUOTA DI BUDGET ASSUNZIONALE
2016	Concorso	B3	2	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	Tempo Pieno	€ 59.836



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI

ANNO	MODALITA' ASSUNZIONE	CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	QUOTA DI BUDGET ASSUNZIONALE
2016	Concorso	C	2	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	€ 63.288
2016	Stabilizzazione ex art. 4, c6, D.L. n. 101/2013	C	2	EDUCATORE PROFESSIONALE	Tempo Pieno	€ 63.288
2016	Concorso	C	1	ISTRUTTORE ARCHIVISTICO/INFORMATICO	Tempo Pieno	€ 31.644
2016	Concorso	C	1	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	€ 31.644
2016	Incremento h settimanali part-time istituzionale (da 18 a 30h)	C	1	ISTRUTTORE PSICOPEdagogico	+12 h settimanali	€ 10.548
2016	Concorso	D1	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	€ 34.056
2016	Concorso	D1	1	SPECIALISTA D'INFANZIA	Tempo Pieno	€ 34.056
2016	Concorso	D1	2	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	€ 68.111
2017	Ufficio Collocamento	B1	1	ESECUTORE	Tempo Pieno	€ 28.664
2017	Ufficio Collocamento	B1	2	OPERAIO PROFESSIONALE	Tempo Pieno	€ 57.327
2017	Stabilizzazione	B3	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	€ 30.045
2017	Conversione in ruolo da CFL	C	1	ISTRUTTORE PROGETTAZIONE SOCIALE	Tempo Pieno	€ 31.772
2017	Conversione in ruolo da CFL	C	2	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	€ 63.544
2017	Conversione in ruolo da CFL	C	1	ISTRUTTORE TRIBUTARIO-INFORMATICO	Tempo Pieno	€ 31.772
2017	Concorso	D1	2	SPECIALISTA DI PROGETTAZIONE SOCIALE	Tempo Pieno	€ 68.366
2017	Concorso	D1	1	SPECIALISTA MUSEALE	Tempo Pieno	€ 34.183
2017	Conversione in ruolo da CFL	D1	1	SPECIALISTA DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	Tempo Pieno	€ 34.183



ANNO	MODALITA' ASSUNZIONE	CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	QUOTA DI BUDGET ASSUNZIONALE
2017	Conversione in ruolo da CFL	D1	1	SPECIALISTA EDILIZIA ECO-SOSTENIBILE ED ENERGIE RINNOVABILI	Tempo Pieno	€ 34.183
2017	Conversione in ruolo da CFL	D1	1	ANALISTA DI PROCESSI	Tempo Pieno	€ 34.183
2017	Concorso	D3	1	ESPERTO DI AMMINISTRAZIONE SOCIALE	Tempo Pieno	€ 38.631
2017	Concorso	D3	1	ESPERTO CONTABILE	Tempo Pieno	€ 38.631
2017	UTILIZZO BUDGET PER FINANZIAMENTO PARZIALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE DI POLIZIA LOCALE, LIMITATAMENTE ALLA QUOTA ECCEDENTE IL BUDGET ASSUNZIONALE ANNO 2017 DEDICATO A TALI ASSUNZIONI (vedi prospetto nel seguito)					€ 20.460
						€ 942.415

BUDGET ASSUNZIONALE PERSONALE DI POLIZIA LOCALE:

Il budget assunzionale dell'anno 2018 disponibile e vincolato alle assunzioni di personale di polizia locale è pari a **€ 91.862**.

Il budget assunzionale dell'anno 2017 vincolato al personale di polizia locale, pari a € 131.493, è stato interamente utilizzato per il reclutamento delle figure nel seguito elencate, per le quali, come sopra evidenziato, si è reso necessario anche l'utilizzo di una quota parte del budget assunzionale del restante personale non dirigenziale(per un importo di € 20.460).

ANNO	MODALITA' ASSUNZIONE	CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	H SETTIMANALI	QUOTA DI BUDGET ASSUNZIONALE
2017	Concorso	B3	4	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	36	€ 120.181
2017	Concorso	C	4	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	36	€ 31.772
						€ 151.953

BUDGET ASSUNZIONALE PERSONALE DIRIGENZIALE:

Il budget assunzionale dell'anno 2018 vincolato a nuove assunzioni di personale dirigenziale è, invece, pari a **€ 326.730**. Tale importo è dato dalla somma dei resti del budget assunzionale degli anni precedenti, pari a € 92.841, e dal budget assunzionale dell'anno 2018, pari a € 233.889.

2.8.2 Il budget assunzionale dell'anno 2019

Sulla base della previsione di cessazioni dell'anno 2018, è stato calcolato in via previsionale il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni di personale che saranno realizzate dall'anno 2019 che, allo stato, è pari a € 531.604. Dall'anno 2019 viene calcolato un



unico budget assunzionale, in quanto da tale annualità la percentuale di di turn-over è la medesima per tutte le categorie di personale (100%).

2.8.3 Il budget assunzionale dell'anno 2020

Sulla base della previsione di cessazioni dell'anno 2019, è stato calcolato in via previsionale il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni che saranno realizzate dall'anno 2020, che allo stato è pari a € 199.204.

2.9 I criteri di calcolo degli oneri assunzionali

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni stabilito (cfr. nota circolare DFP 0011786 P4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011), così come determinata nell'allegato 1 sub_b), è la seguente:

CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA
B1	€ 28.701,25
B3	€ 30.082,93
C	€ 31.809,43
D1	€ 34.220,74
D3	€ 38.668,71
DIR	€ 116.944,63

3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2018-2020.

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 (documentazione agli atti del Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane);
- 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 del Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane, 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 a tempo indeterminato, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2018-2020 e che sarebbe possibile ricoprire attraverso scorrimento di graduatorie vigenti dell'Ente, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si ritiene necessario il previo esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in ragione



di quanto recentemente sancito dalla Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con sentenza n. 12559 del 18 maggio 2017.

3.1 Le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2018-2020

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2018-2020, sinteticamente riportate nell'Allegato 3 al presente provvedimento.

3.1.1 - ANNO 2018 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2018 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2018
B3	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI	€ 0
C	1	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Concorso pubblico (procedure già avviate) -cfr. Piano Straordinario Personale Educativo e Insegnante	SETTORE ISTRUZIONE	€ 0
C	1	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Scorrimento graduatoria concorsuale - cfr. Piano Straordinario Personale Educativo e Insegnante	SETTORE ISTRUZIONE	€ 0
C	2	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	€ 63.619
C	4	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	Concorso pubblico previo scorrimento graduatoria concorsuale e previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO	€ 127.238
D1	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Concorso pubblico previo scorrimento graduatoria concorsuale(*) e previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	€ 34.221
D1	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Concorso pubblico previo scorrimento graduatoria concorsuale (*) e previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI	€ 34.221
D1	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI	€ 0



CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2018
D1	2	SPECIALISTA SOCIOEDUCATIVO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	SETTORE SERVIZI SOCIALI	€ 68.441
D1	1	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	€ 34.221
D1	1	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	€ 0
D3	1	INGEGNERE AMBIENTALE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	€ 38.669
D3	1	INGEGNERE TRASPORTISTA	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	€ 38.669
D3	1	ESPERTO AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI	€ 0
	19					€ 439.298

(*) Risultano vigenti presso l'Ente una graduatoria nel profilo professionale generico di Specialista Amministrativo (cfr. graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n. 2529/2010) e tre graduatorie nel profilo professionale specializzato di Specialista Amministrativo:

- esperto di appalti (cfr. graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n. 328/2009);
- esperto di sistemi retributivi, fiscali e previdenziali del personale (cfr. graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n. 427/2009);
- esperto di Amministrazione del Personale (cfr. graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n. 3221/2009);

Per l'assunzione in oggetto sarà utilizzata la graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n. 2529/2010. La scelta di tale graduatoria è funzionale alle caratteristiche del ruolo da ricoprire, attinenti la figura generica di Specialista Amministrativo.

Con riferimento all'azione di reclutamento delle n. 2 figure di Specialista Socioeducativo, cat. D1, si precisa che l'art. 22, comma 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 prevede che "Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti fasce assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria."



Si dà atto che il numero di figure di categoria D reclutabili ai sensi di tale disposto normativo è pari a n. 2. Tale numero corrisponde all'arrotondamento all'unità inferiore del 20 per cento delle figure di categoria D per le quali, con il presente provvedimento, è previsto il reclutamento con contratto a tempo indeterminato nel triennio 2018-2020 (n. 3 Specialisti Amministrativi, n. 2 Specialisti Informatici n. 2 Specialisti Tecnici, n. 2 Specialisti Socioeducativi, n. 1 Esperto Amministrativo, n. 1 Ingegnere Ambientale, n. 1 Ingegnere Trasportista).

3.1.2 - ANNO 2019 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno 2019 è prevista l'acquisizione del seguente personale di polizia locale con contratto a tempo indeterminato:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2019
C	6	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Concorso Pubblico previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE	€ 190.857

3.1.3 - ANNO 2020 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno 2020 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto a tempo indeterminato:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2020
D1	2	SPECIALISTA INFORMATICO	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Concorso Pubblico previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI	€ 68.441

3.2 La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2018-2020 con il budget assunzionale.

Le azioni di reclutamento dettagliate al precedente punto 3.1 sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione del Comune di Monza (cfr. precedente punto 2.8), come si evince dai seguenti prospetti distinti per personale appartenente alla Polizia Locale e restante personale.



BUDGET ASSUNZIONALE PERSONALE DI POLIZIA LOCALE:

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI <u>PERSONALE NON DIRIGENZIALE</u> DI POLIZIA LOCALE	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.1	BUDGET RESIDUO
2018	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA RESTI CESSAZIONI DI PERSONALE DI POLIZIA LOCALE ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	€ 91.862	€ 0	€ 91.862

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI <u>PERSONALE NON DIRIGENZIALE</u> DI POLIZIA LOCALE	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.2	BUDGET RESIDUO
2019	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA RESTI CESSAZIONI DI PERSONALE DI POLIZIA LOCALE 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	€ 91.862	€ 190.857	-€ 98.994

Nell'anno 2019 l'importo pari a € 98.994 di budget assunzionale necessario per il reclutamento delle figure di polizia locale previste per tale annualità, trova capienza nel Budget assunzionale del restante personale.

BUDGET ASSUNZIONALE RESTANTE PERSONALE:

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI <u>PERSONALE NON DIRIGENZIALE</u>	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.1	BUDGET RESIDUO
2018	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA RESTI CESSAZIONI ANNO 2016 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2019)	€ 200.929	€ 439.298	€ 0
	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	€ 532.747		€ 294.378
		€ 733.675		€ 294.378

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI <u>PERSONALE NON DIRIGENZIALE</u>	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.2	BUDGET RESIDUO
2019	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA RESTI CESSAZIONI ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	€ 294.378	€ 98.994 (utilizzo budget per personale di polizia)	€ 195.383



BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI <u>PERSONALE NON DIRIGENZIALE</u>	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.2	BUDGET RESIDUO
	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2018 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2021)	€ 531.604	locale reclutato nel 2019)	€ 531.604
		€ 825.981		€ 726.987

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI <u>PERSONALE NON DIRIGENZIALE</u>	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.3	BUDGET RESIDUO
2020	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA RESTI CESSAZIONI ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	€ 195.383	€ 68.441	€ 126.942
	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA RESTI CESSAZIONI ANNO 2018 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2021)	€ 531.604		€ 531.604
	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2019 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2022)	€ 199.204		€ 199.204
		€ 926.191		€ 857.750

Si dà atto che, il presente documento non prevede l'assunzione di figure dirigenziali che incidono sul relativo budget assunzionale.

Si dà atto, infine, che le seguenti azioni di reclutamento già realizzate negli anni 2016 e 2017 tramite "stabilizzazione" ex art. 4, comma 6, del Decreto Legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla Legge 30 ottobre 2013, n. 125, sono attuate nel rispetto del limite massimo di risorse assunzionali destinabili a tale tipologia di assunzioni (pari a € 641.840).

ANNO	CAT. GIUR.	N.	REGIME ORARIO	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONE	BUDGET UTILIZZATO
2016	C	2	Tempo Pieno	EDUCATORE PROFESSIONALE	SETTORE SERVIZI SOCIALI, POLITICHE GIOVANILI, PARTECIPAZIONE, PARI OPPORTUNITA'	Stabilizzazione ex art. 4, c6, D.L. n. 101/2013	€ 63.544
2017	B3	1	Tempo Pieno	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	DIREZIONE LEGALE, APPALTI		€ 30.045
2017	C	13	Tempo Pieno	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	SETTORE ISTRUZIONE, ATTIVITA' SPORTIVE	Stabilizzazione ex art. 4, c6, D.L. n. 101/2013 (cfr. Piano Straordinario -	€ 413.033
2017	C	1	Tempo Parziale al 69% del tempo pieno	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA			€ 22.064



ANNO	CAT. GIUR.	N.	REGIME ORARIO	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONE	BUDGET UTILIZZATO
2017	C	1	Tempo Pieno	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA		del.G.C. 100/2017)	€ 31.772
							€ 560.458

3.3 Piano triennale straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di personale insegnante ed educativo.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 4 aprile 2017 è stato adottato il Piano straordinario per l'assunzione a tempo indeterminato di personale educativo e insegnante degli asili nido e della scuola dell'infanzia. Tale Piano prevede nello specifico, nel biennio scolastico 2018-2020, l'assunzione a tempo indeterminato di Educatori/Educatrici della Prima Infanzia e della Scuola dell'Infanzia, al fine di assicurare la copertura:

- dei posti che risultano attualmente vacanti presso le strutture comunali dell'infanzia, e che, di norma, negli ultimi anni sono stati coperti, a causa delle forti limitazioni imposte ai Comuni in materia di assunzioni, con personale con contratto a tempo determinato;
- dei posti che si renderanno vacanti entro la fine del corrente anno in base alle attuali previsioni di collocamento a riposo del personale educativo e insegnante a tempo indeterminato in servizio;
- di eventuali ulteriori posti che dovessero rendersi vacanti nel periodo di riferimento.

In attuazione del Piano in oggetto, nell'anno 2017 sono già state reclutate le seguenti figure:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	BUDGET ASSUNZIONALE UTILIZZATO
C	13	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Stabilizzazione ex art. 4, comma 6, D.L. n. 101/2013	€ 0
C	1	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo parziale pari al 69,44% del tempo pieno	Stabilizzazione ex art. 4, comma 6, D.L. n. 101/2013	€ 0
C	1	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo parziale pari al 69,44% del tempo pieno	Stabilizzazione ex D.L. n. 113/2016	€ 0
C	1	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA	Tempo Pieno	Stabilizzazione ex art. 4, comma 6, D.L. n. 101/2013	€ 0
C	4	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA	Tempo Pieno	Concorso pubblico	€ 0

e sono già state attivate le procedure per il reclutamento della seguente figura:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	BUDGET ASSUNZIONALE UTILIZZATO
C	1	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Concorso pubblico (in fase di svolgimento)	€ 0

Nel biennio scolastico 2018-2020, come già previsto dal “Piano Straordinario”, si procederà all’assunzione a tempo indeterminato di Educatori/Educatrici della Prima Infanzia e della Scuola dell’Infanzia al fine di assicurare la copertura di eventuali ulteriori posti che dovessero rendersi vacanti nel periodo di riferimento (nel 2018 si prevede già l’assunzione di un ulteriore Educatore della Prima Infanzia per collocamento a riposo di una dipendente inquadrata in tale profilo professionale).

Si evidenzia, infine, che tutte le assunzioni a tempo indeterminato di personale educativo e insegnante effettuate in attuazione del Piano Straordinario di cui all’art. 1, comma 228-bis, della Legge di stabilità 2016, sono sottoposte ai vincoli definiti nella stessa disposizione, e non entrano nel computo delle risorse assunzionali a disposizione dell’Ente; per quanto riguarda la verifica del rispetto dei relativi vincoli previsti dalla normativa, si rimanda a quanto dettagliato nella richiamata deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 4 aprile 2017.

3.4 Le assunzioni del triennio 2018-2020 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68.

Nel 2018 la quota d’obbligo di copertura di posti di dotazione organica tramite personale disabile e appartenente ad altre categorie protette è completa (cfr. paragrafo 2.6).

Per il biennio successivo occorrerà verificare, in occasione delle prossime programmazioni triennali del fabbisogno di personale e sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all’art. 9 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, il permanere della situazione sopra riportata ovvero le eventuali scoperture nel tempo intervenute.

3.5 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2018-2020.

Nell’anno 2018 si prevede di dar luogo all’attivazione di **n. 1 contratti a tempo determinato ex art. 90, comma 1, del DL 267/2000**, con riferimento alla seguente figura:

ANNO	N.	CAT. GIUR	FIGURA RICERCATA	STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE
2018	1	D1	ADDETTO UFFICIO STAMPA	UFFICIO STAMPA

e dei seguenti **Contratti di Formazione Lavoro:**



ANNO	N.	CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	DURATA CONTRATTUALE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
2018	6	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	12 MESI	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE
2018	2	D1	SPECIALISTA INFORMATICO	Tempo Pieno	24 MESI	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI

Si precisa che l'avvio di procedure concorsuali/selettive finalizzate all'assunzione di personale con contratto a tempo determinato e con Contratto di Formazione Lavoro di durata superiore a 12 mesi, è subordinata all'esito negativo dei processi di mobilità ex artt. 34 e 34-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Per il triennio 2018-2020 si prevede infine, 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 al fine di attuare progetti di rilevanza strategica.

3.5.1 - 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" 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, sarà 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. La previsione riferita all'anno 2018 è pari a € 494.148, in quanto una Educatrice della Prima Infanzia sarà reclutata in corso d'anno.

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:

	2018	2019	2020
SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009	€ 2.510.357	€ 2.510.357	€ 2.510.357
DECURTAZIONE PARI ALLA SPESA SOSTENUTA PER IL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE (cfr. Piano Straordinario)	€ 494.148	€ 512.773	€ 512.773
NUOVO LIMITE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 2.016.209	€ 1.997.584	€ 1.997.584

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, (come dettagliato nell'allegato 1 sub_c) evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010.

	2017	2018	2019
PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 1.972.526	€ 1.819.521	€ 1.694.629
LIMITE MASSIMO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 2.016.209	€ 1.997.584	€ 1.997.584

3.6 La proiezione delle spese di personale per il triennio 2018-2020.

Le spese di personale, come definite dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto subiscono la seguente variazione nel corso del triennio 2018-2020:

	2018	2019	2020
TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2018-2020	€ 27.555.219	€ 27.235.655	€ 27.230.607
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	€ 28.826.504		

27.555.219 27.235.655 27.230.607

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2018-2019-2020 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come dettagliato nell'allegato 1 sub_d) alla presente deliberazione.

CALCOLO BUDGET ASSUNZIONALE

CESSAZIONI ANNO 2014	CAT	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO ACCESSORIO (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE (60% SPESA CESSAZIONI ANNO 2014)
2014	B1	3	€ 18.867	€ 5.377	€ 3.338	€ 834	€ 85.248	€ 51.149
	B3	4	€ 19.942	€ 5.683	€ 3.338	€ 834	€ 119.191	€ 71.515
	C	6	€ 21.285	€ 6.066	€ 3.338	€ 834	€ 189.146	€ 113.487
	D1	5	€ 23.162	€ 6.601	€ 3.338	€ 834	€ 169.678	€ 101.807
	D3	2	€ 26.623	€ 7.588	€ 3.338	€ 834	€ 76.767	€ 46.060
	DIR	2	€ 43.626	€ 12.433	€ 43.496	€ 10.874	€ 220.857	€ 132.514
		22					€ 860.887	€ 516.532

CESSAZIONI ANNO 2015	CAT	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO ACCESSORIO (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE (25% SPESA CESSAZIONI ANNO 2015)
2015	B1	3	€ 18.867	€ 5.377	€ 3.434	€ 858	€ 85.608	€ 21.402
	B3	9	€ 19.942	€ 5.683	€ 3.434	€ 858	€ 269.260	€ 67.315
	C	11	€ 21.285	€ 6.066	€ 3.434	€ 858	€ 348.086	€ 87.022
	D1	5	€ 23.162	€ 6.601	€ 3.434	€ 858	€ 170.278	€ 42.569
	D3	4	€ 26.623	€ 7.588	€ 3.434	€ 858	€ 154.014	€ 38.504
			32					€ 1.027.246

CESSAZIONI ANNO 2016	CAT	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO ACCESSORIO (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE (75% SPESA CESSAZIONI ANNO 2016)
2016	B1	1	€ 18.867	€ 5.377	€ 3.536	€ 884	€ 28.664	€ 21.498
	B3	6	€ 19.942	€ 5.683	€ 3.536	€ 884	€ 180.272	€ 135.204
	C	1	€ 21.285	€ 6.066	€ 3.536	€ 884	€ 31.772	€ 23.829
	D1	4	€ 23.162	€ 6.601	€ 3.536	€ 884	€ 136.732	€ 102.549
	D3	3	€ 26.623	€ 7.588	€ 3.536	€ 884	€ 115.893	€ 86.920
			15					€ 493.333

CESSAZIONI ANNO 2017	CAT	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO ACCESSORIO (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE (75% SPESA CESSAZIONI ANNO 2017)
2017	B1	2	€ 18.867	€ 5.377	€ 3.536	€ 884	€ 57.327	€ 42.995
	B3	6	€ 19.942	€ 5.683	€ 3.536	€ 884	€ 180.272	€ 135.204
	C	3	€ 21.285	€ 6.066	€ 3.536	€ 884	€ 95.315	€ 71.487
	D1	2	€ 23.162	€ 6.601	€ 3.536	€ 884	€ 68.366	€ 51.275
	D3	8	€ 26.623	€ 7.588	€ 3.536	€ 884	€ 309.049	€ 231.786
			21					€ 710.329

CALCOLO BUDGET ASSUNZIONALE PERSONALE DI POLIZIA LOCALE (budget assunzionali distinti per gli anni 2017 e 2018)

CESSAZIONI ANNO 2016 PERSONALE PL	CAT	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO ACCESSORIO (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE (80% SPESA CESSAZIONI ANNO 2016)
2016	B3	1	€ 19.942	€ 5.683	€ 3.536	€ 884	€ 30.045	€ 24.036
	C	1	€ 21.285	€ 6.066	€ 3.536	€ 884	€ 31.772	€ 25.417
	D1	3	€ 23.162	€ 6.601	€ 3.536	€ 884	€ 102.549	€ 82.039
		5					€ 164.366	€ 131.493

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2017 PERSONALE DI PL	CAT	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO ACCESSORIO (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE (100% SPESA CESSAZIONI ANNO 2017)
2017	B3	2	€ 19.942	€ 5.683	€ 3.536	€ 884	€ 60.091	€ 60.091
	C	1	€ 21.285	€ 6.066	€ 3.536	€ 884	€ 31.772	€ 31.772
		3					€ 91.862	€ 91.862

BUDGET ASSUNZIONALE DISPONIBILE PIANIFICAZIONE 2018-2020 VINCOLATO A ASSUNZIONI DI PERSONALE DI PL	IMPORTO	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE	BUDGET ANCORA DISPONIBILE	QUOTA FINANZIATA DAL BUDGET ASSUNZIONALE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE E NON DI PL
TOTALE BUDGET ANNO 2017 PER ASSUNZIONI DI PERSONALE DI POLIZIA LOCALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2016)*	€ 131.493	€ 151.953	€ 0	-€ 20.460
TOTALE BUDGET ANNO 2018 PER ASSUNZIONI DI PERSONALE DI POLIZIA LOCALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2017)*	€ 91.862	€ 0	€ 91.862	

CALCOLO BUDGET ASSUNZIONALE PERSONALE DIRIGENZIALE (budget assunzionali distinti per gli anni 2016-2017-2018)

CESSAZIONI ANNO 2015 DI PERSONALE DIRIGENZIALE	CAT	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO ACCESSORIO (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE (80% SPESA CESSAZIONI ANNO 2015)
2015	DIR	1	€ 43.626	€ 12.433	€ 47.994	€ 11.998	€ 116.051	€ 92.841
							€ 116.051	€ 92.841

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2017 DI PERSONALE DIRIGENZIALE	CAT	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO ACCESSORIO (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE (100% SPESA CESSAZIONI ANNO 2017)
2017	DIR	2	€ 43.626	€ 12.433	€ 48.709	€ 12.177	€ 233.889	€ 233.889
							€ 233.889	€ 233.889

RESIDUI BUDGET ASSUNZIONALE DISPONIBILE PIANIFICAZIONE 2018-2020 VINCOLATO A ASSUNZIONI DI PERSONALE DIRIGENZIALE	IMPORTO	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE	BUDGET DISPONIBILE
TOTALE BUDGET ANNO 2016 PER ASSUNZIONI DI PERSONALE DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2015 E UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2018)	€ 92.841	€ -	€ 92.841
TOTALE BUDGET ANNO 2017 PER ASSUNZIONI DI PERSONALE <u>DIRIGENZIALE</u> (CALCOLATO SU PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2016)	€ 0	€ -	€ 0
TOTALE BUDGET ANNO 2018 PER ASSUNZIONI DI PERSONALE <u>DIRIGENZIALE</u> (CALCOLATO SU PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2017)	€ 233.889	€ -	€ 233.889

Costo Teorico per posizione di ingresso nella categoria giuridica - anno 2017 (Calcolato sulla base circolare DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011)

CAT	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE posizione iniziale di ingresso - Tabellare	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE - vacanza contrattuale	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE Indennità di comparto extra fondo	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2017 (vedi calcolo foglio "Fondo")	ONERI RIFLESSI SU VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2017 (25%)	RISORSE DA CESSAZIONE ANNO 2017 E COSTO TEORICO ASSUNZIONE ANNO 2018
B1	€ 1.437,06	€ 10,78	€ 3,73	€ 18.866,67	€ 5.377,00	€ 3.566,06	€ 891,52	€ 28.701,25
B3	€ 1.519,16	€ 11,39	€ 3,73	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 3.566,06	€ 891,52	€ 30.082,93
C	€ 1.621,18	€ 12,16	€ 4,34	€ 21.285,49	€ 6.066,36	€ 3.566,06	€ 891,52	€ 31.809,43
D1	€ 1.763,89	€ 13,23	€ 4,95	€ 23.161,99	€ 6.601,17	€ 3.566,06	€ 891,52	€ 34.220,74
D3	€ 2.028,18	€ 15,21	€ 4,95	€ 26.623,45	€ 7.587,68	€ 3.566,06	€ 891,52	€ 38.668,71
DR	€ 3.331,61	€ 24,21	€ 0,00	€ 43.625,66	€ 12.433,31	€ 48.708,53	€ 12.177,13	€ 116.944,63

Costo teorico nuova assunzione per calcolo addizionale di spesa di personale (è inclusa l'IRAP ed è escluso il costo del trattamento accessorio)

CAT	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE posizione iniziale di ingresso - Tabellare	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE - vacanza contrattuale	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE Indennità di comparto extra fondo	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	COSTO TEORICO ASSUNZIONE x calcolo incremento di spesa di personale (NO IRAP)	IRAP SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (8,5%)	COSTO TEORICO ASSUNZIONE x calcolo incremento di spesa di personale
B1	€ 1.437,06	€ 10,78	€ 3,73	€ 18.866,67	€ 5.377,00	€ 24.243,67	€ 1.603,67	€ 25.847,34
B3	€ 1.519,16	€ 11,39	€ 3,73	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 25.625,35	€ 1.695,06	€ 27.320,42
C	€ 1.621,18	€ 12,16	€ 4,34	€ 21.285,49	€ 6.066,36	€ 27.351,85	€ 1.809,27	€ 29.161,12
D1	€ 1.763,89	€ 13,23	€ 4,95	€ 23.161,99	€ 6.601,17	€ 29.763,16	€ 1.968,77	€ 31.731,93
D3	€ 2.028,18	€ 15,21	€ 4,95	€ 26.623,45	€ 7.587,68	€ 34.211,13	€ 2.262,99	€ 36.474,12
DR	€ 3.331,61	€ 24,21	€ 0,00	€ 43.625,66	€ 12.433,31	€ 56.058,97	€ 3.708,18	€ 59.767,15

Tipologia Contrattuale	Servizi/Ruoli di assegnazione	ANNO 2009 (CONSUNTIVO)	2017 previsione	2018 previsione	2019 previsione	2020 previsione
TD	TD ASILI NIDO	€ 386.944	€ 1.707.390	€ 1.620.500	€ 1.583.150	€ 1.583.150
	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	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
TD (Art. 110 comma 2)	DIRIGENTI a termine/Alte Specializzazioni art. 110 comma 2	€ 0	€ 103.216	€ 0	€ 0	€ 0
TD (Art. 90 TUEL)	STAFF POLITICO	€ 31.000	€ 0	€ 23.180	€ 34.533	€ 34.533
Lavoro accessorio	-	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Co.co.co	Co.Co.Co PSICOLOGI SERVIZI SOCIALI	€ 464.826	€ 131.624	€ 69.000	€ 27.000	€ 27.000
	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	€ 2.200.860	€ 1.972.526	€ 1.819.521	€ 1.694.629
LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE: SPESA ANNO 2009			€ 2.510.357	€ 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)			€ 141.272	€ 494.148	€ 512.773	€ 512.773
NUOVO LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE			€ 2.369.086	€ 2.016.209	€ 1.997.584	€ 1.997.584
MARGINE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE			€ 168.225	€ 43.683	€ 178.063	€ 302.955

AZIONI DI RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO:

ANNO	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	DIREZIONE/SETTORE	BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO:		
							2017	2018	2019
2018	1	100,0%	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI	€ 0	€ 0	€ 0
2018	1	100,0%	C	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Concorso pubblico (procedure già avviate) -cfr. Piano Straordinario Personale Educativo e Insegnante	SETTORE ISTRUZIONE	€ 0	€ 0	€ 0
2018	1	100,0%	C	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Scorrimento graduatoria concorsuale - cfr. Piano Straordinario Personale Educativo e Insegnante	SETTORE ISTRUZIONE	€ 0	€ 0	€ 0
2018	4	100,0%	C	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Concorso pubblico previo scorrimento graduatoria concorsuale e previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO	€ 127.238	€ 0	€ 0
2018	2	100,0%	C	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	€ 63.619	€ 0	€ 0
2018	1	100,0%	D1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Concorso pubblico previo scorrimento graduatoria concorsuale e previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	€ 34.221	€ 0	€ 0
2018	1	100,0%	D1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Concorso pubblico previo scorrimento graduatoria concorsuale e previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI	€ 34.221	€ 0	€ 0
2018	1	100,0%	D1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI	€ 0	€ 0	€ 0
2018	2	100,0%	D1	SPECIALISTA SOCIOEDUCATIVO	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	SETTORE SERVIZI SOCIALI	€ 68.441	€ 0	€ 0
2018	1	100,0%	D1	SPECIALISTA TECNICO	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	€ 34.221	€ 0	€ 0
2018	1	100,0%	D1	SPECIALISTA TECNICO	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	€ 0	€ 0	€ 0
2018	1	100,0%	D3	INGEGNERE AMBIENTALE	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	€ 38.669	€ 0	€ 0
2018	1	100,0%	D3	INGEGNERE TRASPORTISTA	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	€ 38.669	€ 0	€ 0
2018	1	100,0%	D3	ESPERTO AMMINISTRATIVO	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI	€ 0	€ 0	€ 0
2019	6	100,0%	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE	€ 0	€ 190.857	€ 0
2020	2	100,0%	D1	SPECIALISTA INFORMATICO	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI	€ 0	€ 0	€ 68.441
							€ 439.298	€ 190.857	€ 68.441

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N. 25 DEL 26/01/2018
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale
 firmato digitalmente da ANNAMARIA OTTI - Prof. Generale n. 17222/29/06/2018.

AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO DETERMINATO DI PERSONALE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO

ANNO	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	DIREZIONE/SETTORE	DURATA CONTRATTUALE
2018	6	100,0%	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	CFL (concorso 2018, assunzione 2019)	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE	12 MESI
2018	2	100,0%	D1	SPECIALISTA INFORMATICO	Contratto Formazione Lavoro	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI	24 MESI
	8						

AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO DETERMINATO DI FIGURE EX ART. 90 TUEL

ANNO	N.	CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	DIREZIONE/SETTORE
2018	1	D1	ADDETTO UFFICIO STAMPA	Selezione ex art. 90 D.Lgs. 267/2000	UFFICIO STAMPA

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DELIBERAZIONE COMUNALE N° 25 DEL 26/01/2018
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale
 firmato digitalmente da ANNAMARIA IOTTI - Prot. Generale N° 1722/29/02018

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE DAL 1 febbraio 2018

Cat.	Profilo Professionale	Part time istituz. (ORE)	Famiglia Professionale	POSTI COPERTI AL 31 gennaio 2018	di cui posti COPERTI CON CFL (CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO)	POSTI TEORICI AL 31 gennaio 2018	POSTI TEORICI RIDETERMINATI DAL 1 febbraio 2018
B1	ACCERTATORE ANAGRAFICO		AMMINISTRATIVA	1		2	2
B1	AUSILIARIO SOCIO ASSISTENZIALE		ESECUTIVA	3		6	6
B1	ESECUTORE	18	ESECUTIVA	1		1	1
B1	ESECUTORE		ESECUTIVA	37		45	45
B1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO		AMMINISTRATIVA	21		22	22
B1	ESECUTORE DI BIBLIOTECA	15	AMMINISTRATIVA	1		1	1
B1	ESECUTORE DI CUCINA		ESECUTIVA	2		3	3
B1	ESECUTORE D'INFANZIA		ESECUTIVA	0		0	0
B1	OPERAIO PROFESSIONALE		TECNICA	10		10	10
B1 Totale				76		90	90
B3	AUSILIARIO DEL TRAFFICO		VIGILANZA	9		12	12
B3	COLLABORATORE		ESECUTIVA	3		4	4
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO		AMMINISTRATIVA	133		155	155
B3	COLLABORATORE DI BIBLIOTECA		AMMINISTRATIVA	6		9	9
B3	COLLABORATORE DI CUCINA		ESECUTIVA	0		2	2
B3	COLLABORATORE INFORMATICO		INFORMATICA	3		3	3
B3	COLLABORATORE SEGRETARIALE	20	AMMINISTRATIVA	3		3	3
B3	COLLABORATORE SOCIO ASSISTENZIALE		ESECUTIVA	0		1	1
B3	DISEGNATORE		TECNICA	2		4	4
B3	MESSO COMUNALE		AMMINISTRATIVA	4		5	5
B3	OPERAIO SPECIALIZZATO		TECNICA	8		14	14
B3 Totale				171		212	212
B Totale				398	2	456	456
C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE		VIGILANZA	83		109	109
C	ASSISTENTE DI BIBLIOTECA		AMMINISTRATIVA	6		8	8
C	CAPO OPERAIO		TECNICA	4		4	4
C	COORDINATORE CENTRO CIVICO		AMMINISTRATIVA	4		8	8
C	DOCENTE TECNICO PRATICO		SOCIO-EDUCATIVA	2		2	2
C	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	25	SOCIO-EDUCATIVA	1		2	2
C	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA		SOCIO-EDUCATIVA	72		76	76
C	EDUCATORE PROFESSIONALE		SOCIO-EDUCATIVA	58		62	62
C	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA		SOCIO-EDUCATIVA	16		16	16
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		AMMINISTRATIVA	80		85	84
C	ISTRUTTORE ARCHIVISTICO/INFORMATICO		AMMINISTRATIVA	1		1	1
C	ISTRUTTORE CONTABILE		AMMINISTRATIVA	15		16	16
C	ISTRUTTORE CULTURALE		AMMINISTRATIVA	1		1	1
C	ISTRUTTORE DI NOTIFICA		AMMINISTRATIVA	1		3	3
C	ISTRUTTORE PROGETTAZIONE SOCIALE		AMMINISTRATIVA	1		1	1
C	ISTRUTTORE PSICOPEDAGOGICO	18	SOCIO-EDUCATIVA	1		1	1
C	ISTRUTTORE PSICOPEDAGOGICO	30	SOCIO-EDUCATIVA	1		1	1
C	ISTRUTTORE PSICOPEDAGOGICO		SOCIO-EDUCATIVA	4		7	7
C	ISTRUTTORE STATISTICO		AMMINISTRATIVA	1		1	1
C	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE		TECNICA	41	2	45	46
C	ISTRUTTORE TRIBUTARIO-INFORMATICO		AMMINISTRATIVA	1		1	1
C	ISTRUTTORE TRIBUTARIO		AMMINISTRATIVA	1		3	3
C	TECNICO DEI SERVIZI SPORTIVI		AMMINISTRATIVA	1		1	1
C	TECNICO DEL FONDO ANTICO		AMMINISTRATIVA	1		1	1
C	TECNICO WEB MULTIMEDIALE		INFORMATICA	1		1	1
C Totale				398	2	456	456
D1	ANALISTA DI PROCESSI		AMMINISTRATIVA	1		1	1
D1	COMMISSARIO AGGIUNTO		VIGILANZA	5		14	14
D1	SPECIALISTA AGRONOMO		TECNICA	1		1	1
D1	SPECIALISTA AMBIENTALE		TECNICA	1		1	1
D1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO		AMMINISTRATIVA	35		43	41
D1	SPECIALISTA ARCHIVISTA		AMMINISTRATIVA	1		1	1
D1	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE		SOCIO-EDUCATIVA	35		37	37
D1	SPECIALISTA BIBLIOTECARIO		AMMINISTRATIVA	7		7	7
D1	SPECIALISTA CONTABILE		AMMINISTRATIVA	10		10	10
D1	SPECIALISTA CULTURALE		AMMINISTRATIVA	1		3	3
D1	SPECIALISTA DI CATASTO		AMMINISTRATIVA	1		1	1
D1	SPECIALISTA DI ORGANIZZAZIONE		AMMINISTRATIVA	0		2	2
D1	SPECIALISTA DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO		AMMINISTRATIVA	2		2	2
D1	SPECIALISTA DI PROGETTAZIONE SOCIALE		AMMINISTRATIVA	2		2	2
D1	SPECIALISTA DI SERVIZI SOCIALI		SOCIO-EDUCATIVA	2		6	6
D1	SPECIALISTA DI TURISMO		AMMINISTRATIVA	0		1	1
D1	SPECIALISTA DI VIGILANZA		VIGILANZA	8		8	8
D1	SPECIALISTA D'INFANZIA		SOCIO-EDUCATIVA	6		6	6
D1	SPECIALISTA EDILIZIA ECO-SOSTENIBILE ED ENERGIE RINNOVABILI		AMMINISTRATIVA	1		1	1
D1	SPECIALISTA IN PARTECIPAZIONI PUBBLICHE		AMMINISTRATIVA	0		1	1
D1	SPECIALISTA INFORMATICO		INFORMATICA	5		7	7
D1	SPECIALISTA LEGALE		AMMINISTRATIVA	2		2	2
D1	SPECIALISTA MUSEALE		AMMINISTRATIVA	1		1	1
D1	SPECIALISTA PROGRAMMAZIONE WEB		INFORMATICA	0		1	1
D1	SPECIALISTA PSICOPEDAGOGICO		SOCIO-EDUCATIVA	3		4	4
D1	SPECIALISTA SOCIOEDUCATIVO		SOCIO-EDUCATIVA	3		5	6
D1	SPECIALISTA TECNICO		TECNICA	18		20	21
D1	SPECIALISTA TRIBUTARIO		AMMINISTRATIVA	0		1	1
D1 Totale				151		189	189
D3	COMMISSARIO CAPO		VIGILANZA	0		2	2
D3	CONSERVATORE		AMMINISTRATIVA	1		1	1
D3	COORDINATORE SISTEMA INTERBIBLIOTECARIO		AMMINISTRATIVA	1		1	1
D3	DIRETTORE SCUOLA D'INFANZIA		SOCIO-EDUCATIVA	1		1	1
D3	ESPERTO AMBIENTALE		TECNICA	1		1	1
D3	ESPERTO AMMINISTRATIVO		AMMINISTRATIVA	22		26	26
D3	ESPERTO BIBLIOTECARIO		AMMINISTRATIVA	0		1	1
D3	ESPERTO CONTABILE		AMMINISTRATIVA	3		4	4
D3	ESPERTO CONTROLLO DI GESTIONE		AMMINISTRATIVA	0		1	1
D3	ESPERTO CULTURALE		AMMINISTRATIVA	1		1	1
D3	ESPERTO DI AMMINISTRAZIONE SOCIALE		AMMINISTRATIVA	2		2	2
D3	ESPERTO DI COMUNICAZIONE		AMMINISTRATIVA	0		1	1
D3	ESPERTO DI MOBILITA' E TRASPORTI		TECNICA	0		1	1
D3	ESPERTO DI ORGANIZZAZIONE		AMMINISTRATIVA	2		2	2
D3	ESPERTO DI PROTEZIONE CIVILE		TECNICA	1		1	1
D3	ESPERTO DI SERVIZI SOCIALI		SOCIO-EDUCATIVA	6		10	9
D3	ESPERTO INFORMATICO		INFORMATICA	3		3	3
D3	ESPERTO LEGALE		AMMINISTRATIVA	2		2	2
D3	ESPERTO SOCIO-EDUCATIVO		SOCIO-EDUCATIVA	4		5	6
D3	ESPERTO TECNICO		TECNICA	14		16	16
D3	ESPERTO TUTELA GIURIDICA		AMMINISTRATIVA	2		2	2
D3	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE		VIGILANZA	8		11	11
D3	INGEGNERE AMBIENTALE		TECNICA	1		1	1
D3	INGEGNERE TRASPORTISTA		TECNICA	1	1	1	1
D3 Totale				76	2	97	97
Totale complessivo				872	4	1044	1044

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DELIBERAZIONI GIUNTA COMUNALE N° 25 DEL 26/01/2018
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale
 firmato digitalmente da ANNAMARIA IOTTI - Prot. Generale N° 17224 / 29/01/2018.

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE DIRIGENZIALE DAL 1 febbraio 2018

POSIZIONE DOTAZIONALE/ EXTRA-DOTAZIONALE	COMPETENZE RICHIESTE	POSTI COPERTI AL 31 gennaio 2018	POSTI TEORICI RIDETERMINATI DAL 1 febbraio 2018
DOTAZIONALE	COMPETENZE IN AREA GIURIDICO-AMMINISTRATIVA	2	2
DOTAZIONALE	COMPETENZE IN AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	1	1
DOTAZIONALE	COMPETENZE IN AREA SOCIO-CULTURALE-EDUCATIVA	3	3
DOTAZIONALE	COMPETENZE IN AREA TECNICA *	6	6
DIRIGENZA DOTAZIONALE		12	12

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DELIBERAZIONI GIUNTA COMUNALE N° 15 DEL 26/01/2018

Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale firmato digitalmente da ANNAMARIA IOTTI - Prot. Generale N° 17224 / 29/01/2018.

Dirigente dotazionale assunto presso il Comune di Monza con contratto a tempo indeterminato è attualmente in aspettativa per assunzione incarico ex art. 110 D.Lgs. 267/2000 presso altra Amministrazione



COMUNE DI MONZA
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

**SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI,
SISTEMI INFORMATIVI**

SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2018-2020

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, 24/01/2018

IL DIRIGENTE DEL SETTORE



COMUNE DI MONZA
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

**SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI,
SISTEMI INFORMATIVI**

SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2018-2020

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

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

FAVOREVOLE

in ordine alla regolarità contabile, nei limiti delle previsioni del bilancio annuale e pluriennale 2018-2020 nonché nel rispetto del principio di riduzione della spesa di personale.

Monza,

IL RAGIONIERE CAPO
