



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 150 DEL 01/09/2020

UFFICIO CONSIGLIO COMUNALE, GIUNTA COMUNALE E DELIBERAZIONI
Numero proposta: 179

OGGETTO: III INTEGRAZIONE CON MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022

L'anno 2020 il giorno 01 del mese di Settembre alle ore 10:25 nella sala giunta del palazzo civico si è riunita la Giunta Comunale, a seguito di convocazione effettuata tramite l'applicativo Microsoft Teams, condiviso a mezzo della piattaforma digitale Office 365 e secondo le modalità indicate dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 17 marzo 2020.

La seduta svolta con la predetta modalità, ancorché non presenti il requisito della copresenza, si intende tenuta nella sede istituzionale dell'Amministrazione Comunale, nell'ora in cui il Segretario accerta che si è validamente composto il collegio.

Si dà atto che risultano presenti i seguenti n. 10 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 ANNA MARIA	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	--
			10	0

Assume la Presidenza il Sindaco: **Dario Allevi**
Assiste il Vice Segretario: **Paola Brambilla**

IL PRESIDENTE

Preso atto che gli Assessori Arena, Di Oreste, Lo Verso, Merlini e Sassoli si sono riuniti da remoto, mediante il sistema di videoconferenza sopra citato, all'uopo messo a disposizione dall'Amministrazione Comunale, mentre il Sindaco e gli Assessori Villa, Arbizzoni, Longo, Maffè, ed il Vice Segretario Generale, dott.ssa Paola Brambilla, si sono collegati, sempre in video conferenza, dalla sala giunta del palazzo comunale;

Preso atto, altresì, che il sistema di videoconferenza adottato consente la verifica dell'identità personale degli intervenuti e assicura il regolare svolgimento della seduta e delle funzioni di cui al D.Lgs. n. 267/2000. Tale sistema è già da tempo in uso per altre finalità presso l'Ente, per cui non sono stati sostenuti nuovi e/o maggiori oneri a carico del bilancio dell'Ente;

Accertata l'identità personale dei partecipanti mediante il sistema di videoconferenza e di persona, come verbalizzata dal Vice Segretario Generale e constatata la legalità della riunione, anche ai sensi della Deliberazione di Giunta n. 38/2020, invita la Giunta a trattare l'argomento segnato in oggetto, il cui testo e relativi allegati sono resi disponibili ai componenti la Giunta tramite l'applicativo "Giunta Digitale".

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione illustrata dal 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 ed 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, anche in modalità da remoto, tramite il sistema di videoconferenza Microsoft Teams;

DELIBERA

1. Di **approvare** la proposta deliberativa in oggetto nel testo che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. Di dichiarare la presente deliberazione, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 150 DEL 01/09/2020

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO/PRESIDENTE
Dario Allevi

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
Paola Brambilla



COMUNE DI MONZA
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA

ACQUISTI

UFFICIO PROCESSI STRATEGICI, REGOLAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: III INTEGRAZIONE CON MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEL
FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

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

FAVOREVOLE

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, nei limiti delle attuali disponibilità del bilancio annuale e pluriennale nonché nel rispetto dell'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, pari ad € 28.826.504,00 considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse (tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali).

Monza,

IL RAGIONIERE CAPO



**26000 - SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE,
CENTRALE UNICA ACQUISTI
26001 - UFFICIO PROCESSI STRATEGICI, REGOLAZIONE
E RELAZIONI SINDACALI**

26001 - UFFICIO PROCESSI STRATEGICI, REGOLAZIONE E
RELAZIONI SINDACALI
Responsabile: STEVANIN PAOLA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: III INTEGRAZIONE CON MODIFICHE AL PIANO
TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-
2022**

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede che, 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, le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022 (nel seguito, per brevità, anche PTFP 2020-2022), predisposto nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 321 del 14 novembre 2019 e successivamente integrato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 18 del 11 febbraio 2020 e n. 114 del 16 luglio 2020;

Visti:

- l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche "DL34/2019") che ha introdotto, con decorrenza dalla data individuata in successivo decreto attuativo, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto

2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

- il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020, (nel seguito, per brevità, anche "Decreto Attuativo"), con il quale, è stata tra l'altro disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- la Circolare ministeriale esplicativa al citato Decreto Attuativo (cfr. UGM_FP 0001374 A - del 8 giugno 2020);

Rilevato che:

- secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto;

Dato atto che:

- i residenti del Comune di Monza, al 31 dicembre 2019, sono 123.819, e pertanto il nostro Ente rientra nella fascia demografica "g) comuni con popolazione compresa tra 60.000 e 249.999 abitanti" della Tabella 1 del Decreto Attuativo, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE - Fondo Crediti Dubbia Esigibilità) pari a 27,60%;
- il Comune di Monza si colloca al di sotto del suddetto valore soglia, in quanto il rapporto spesa di personale/entrate correnti, al netto del FCDE risulta pari a 25,33% (cfr. punto 2.7 dell'Allegato 1);

Vista la necessità:

- di integrare, modificandolo, secondo quanto organicamente illustrato nell'Allegato 1 al presente provvedimento (cfr. punto 3.1.1), il vigente Piano triennale del fabbisogno di 2020-2022;
- verificare la compatibilità delle azioni di reclutamento previste nell'Allegato 1 con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria previsto dal richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019 e entrato in vigore con decorrenza 20 aprile 2020;

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

Dato atto che:

- con riferimento al punto 1):

- con deliberazione di Consiglio Comunale del 19 dicembre 2019 n.84/223133, immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2020-2021-2022 con relativi allegati;
- l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato dal competente Settore in data 30 dicembre 2019 (cfr. protocolli telematici RGS 265727 - 265728 - 265995 - 257456 - 257449);
- con deliberazione di Consiglio Comunale del 27 aprile 2020 n. 13, è stato approvato il Rendiconto di gestione 2019 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge (cfr. protocollo RGS 51379);
- il Bilancio consolidato 2019 sarà approvato nei termini di legge, così come il relativo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
- con riferimento al punto 2) il Piano della Performance è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 120 del 23 luglio 2020;
- con riferimento al precedente punto 3), la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2020-2021-2022 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come sintetizzato al punto 3.6 dell'Allegato 1 e dettagliato nell'allegato 1 sub_d) alla presente deliberazione;
- con riferimento al precedente punto 4), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 321 del 14 novembre 2019, successivamente integrato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 18 del 11 febbraio 2020, n. 114 del 16 luglio 2020 ed è modificato con il presente provvedimento;
- relativamente al precedente punto 5), la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nei mesi di ottobre/novembre 2019, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti dell'Ufficio Processi Strategici, Regolazione, Relazioni Sindacali - che presso il Comune di Monza non risultano eccedenze di personale;
- relativamente al punto 6), il Comune di Monza ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 15 maggio 2018 il vigente piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- con riferimento al punto 7), le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento, per gli anni 2020-2021 e 2022, potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2020, 2021 e 2022, dell'effettivo rispetto degli

obblighi in materia di certificazione del credito;

Verificato:

- la compatibilità del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, come aggiornato con il presente provvedimento, con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, del DL34/2019 e con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2020-2022 (cfr. punto 3.2 dell'Allegato 1);
- che le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2020-2022, evidenziano (cfr. punto 3.5.1 dell'Allegato 1), 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 è stato acquisito il parere preventivo del Collegio dei Revisori (cfr. verbale 26/2020, prot. gen. n. 130763/2020);

Ritenuto, pertanto, opportuno approvare l'aggiornamento al Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 (Allegato 1), e il prospetto di sintesi (Allegato 2) che elenca le azioni di reclutamento del triennio 2020-2022 riferite al personale a tempo indeterminato e determinato (queste ultime limitatamente ai Contratti di Formazione Lavoro), allegati parti integranti e sostanziali del presente atto;

Richiamati i seguenti pareri istruttori: Parere del Collegio dei Revisori prot. gen. n. 130763/2020;

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

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

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 UFFICIO PROCESSI STRATEGICI, REGOLAZIONE E RELAZIONI SINDACALI 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, CENTRALE UNICA ACQUISTI, 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 integrare e aggiornare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 321 del 14 novembre 2019 e successivamente integrato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 18 del 11 febbraio 2020, n. 114 del 16 luglio 2020, come dettagliatamente illustrato nell'Allegato 1 e come riportato nel prospetto di sintesi delle azioni di reclutamento (Allegato 2), allegati parti integranti e sostanziali del presente atto.

Di dare atto che il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, come aggiornato con il presente provvedimento, è compatibile con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, del DL34/2019 e con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2020-2022 (cfr. punto 3.2 dell'Allegato 1).

Di dare atto che, relativamente al presente provvedimento, è stato acquisito il parere preventivo del Collegio dei Revisori per di cui all'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (cfr. verbale 26/2020, prot. gen. n. 130763/2020).

Di disporre che il presente atto venga inoltrato in informativa alle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali ai sensi dell'art. 5, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

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

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

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



COMUNE DI MONZA
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA

ACQUISTI

UFFICIO PROCESSI STRATEGICI, REGOLAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: III INTEGRAZIONE CON MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEL
FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022

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, 31/08/2020

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

PIANO FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022: AZIONI DI RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO - ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE

N.	Regime Orario (100% = Full Time)	Cat.	Profilo Professionale	Modalità di assunzione	DIREZIONE/SETTORE
1	100%	B1	OPERAIO PROFESSIONALE	Avviamento numerico e a selezione tramite chiamata con avviso pubblico (art. 7, c1 e 1bis L 68/99)	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI
4	100%	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE
2	100%	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001 T/O	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE
5	100%	C	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
3	100%	C	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
1	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI
2	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO
1	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI
1	100%	C	ISTRUTTORE PROGETTAZIONE SOCIALE	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE SERVIZI SOCIALI
1	100%	C	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI
2	100%	D	SPECIALISTA INFORMATICO	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
1	100%	D	SPECIALISTA SERVIZI DI FRONT	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI

24

PIANO FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022: AZIONI DI RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO CON CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO - ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE

N.	Regime Orario (100% = Full Time)	Cat.	Profilo Professionale	Modalità di assunzione	DIREZIONE/SETTORE
1	100%	C	PERITO AGRARIO	CFL (assunzione con CFL nel 2019, assunzione ruolo 2020)	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI
2	100%	D	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	CFL (assunzione con CFL nel 2020, assunzione ruolo 2022)	SETTORE SERVIZI SOCIALI
1	100%	D	SPECIALISTA DI ORGANIZZAZIONE	CFL (assunzione con CFL nel 2020, assunzione ruolo 2022)	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI
1	100%	D	SPECIALISTA STATISTICO	CFL (assunzione con CFL nel 2020, assunzione ruolo 2022)	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI

5

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DELIBERAZIONI GIUNTA COMUNALE N° 130 DEL 01/09/2020
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale
 firmato digitalmente da LAURA MARIA BRAMBILLA - Prct. Generale N° 135221 / 07/09/2020.

PIANO FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022: AZIONI DI RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO - ASSUNZIONI DA REALIZZARE

Anno assunzione ruolo	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	Cat.	Profilo Professionale	Modalità di assunzione	DIREZIONE/SETTORE
2020	2	100%	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI
2020	1	100%	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
2020	1	100%	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
2020	1	100%	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
2020	2	100%	B3	MESSO COMUNALE	Selezione di personale appartenente alle categorie protette ex art.18 della L.68/99 e, in subordine, Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 30 e 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI
2020	13	100%	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE
2020	7	100%	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE
2020	2	100%	C	ASSISTENTE DI BIBLIOTECA	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
2020	1	100%	C	COORDINATORE CENTRO CIVICO	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE SERVIZI SOCIALI
2020	6	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	DA DEFINIRE
2020	2	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SEGRETERIA GENERALE
2020	2	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI
2020	1	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
2020	5	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
2020	1	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI
2020	1	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI
2020	1	100%	C	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI
2020	1	100%	C	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI
2020	2	100%	C	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO
2020	1	100%	C	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI
2020	2	100%	C	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE PROGETTAZIONI, MANUTENZIONI, SPORT

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DELIBERAZIONI GIUNTA COMUNALE N° 150 DEL 01/09/2020
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale firmato digitalmente da AURORA MIRJAN BRAMBILLA - art. 135/21 / 07/09/2020

Anno assunzione ruolo	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	Cat.	Profilo Professionale	Modalità di assunzione	DIREZIONE/SETTORE
2020	1	100%	C	PERITO AGRARIO	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI
2020	2	100%	D	COMMISSARIO AGGIUNTO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE
2020	1	100%	D	COMMISSARIO AGGIUNTO	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE
2020	1	100%	D	COORDINATORE SERVIZI PER L'INFANZIA	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001 (previa verifica copertura posizione con personale interno)	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
2020	1	100%	D	PSICOLOGO DEL LAVORO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI
2020	1	100%	D	SPECIALISTA AMBIENTALE	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI
2020	2	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	DA DEFINIRE
2020	2	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
2020	1	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO
2020	1	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE LEGALE
2020	2	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI
2020	3	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI
2020	1	100%	D	SPECIALISTA DI PROGETTAZIONE SOCIALE	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE SERVIZI SOCIALI
2020	1	100%	D	SPECIALISTA DI SERVIZI SOCIALI	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI
2020	1	100%	D	SPECIALISTA DI SERVIZI SOCIALI	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	SETTORE SERVIZI SOCIALI
2020	2	100%	D	SPECIALISTA D'INFANZIA	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
2020	5	100%	D	SPECIALISTA INFORMATICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
2020	1	100%	D	SPECIALISTA INFORMATICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO
2020	2	100%	D	SPECIALISTA TECNICO	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	DA DEFINIRE
2020	2	100%	D	SPECIALISTA TECNICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO
2020	4	100%	D	SPECIALISTA TECNICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI
2020	2	100%	D	SPECIALISTA TECNICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE PROGETTAZIONI, MANUTENZIONI, SPORT
2020	1	100%	D	SPECIALISTA TECNICO - ENERGY MANAGER	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DELIBERAZIONI GIUNTA COMUNALE N° 150 DEL 01/09/2020
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale
 firmato digitalmente da AURORA MIRIAM BRAMBILLA - Geneale N. 13521 / 07/09/2020

Anno assunzione ruolo	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	Cat.	Profilo Professionale	Modalità di assunzione	DIREZIONE/SETTORE
2021	1	100%	B1	OPERAIO PROFESSIONALE	Avviamento numerico e a selezione tramite chiamata con avviso pubblico (art. 7, c1 e 1bis L 68/99)	SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI
2021	2	100%	D	SPECIALISTA BIBLIOTECARIO	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
2022	4	100%	D	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI
2022	2	100%	D	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001 - subordinatamente a esito positivo di altrettante n. 2 mobilità in uscita nel 2020	SETTORE SERVIZI SOCIALI
2022	1	100%	D	SPECIALISTA DI ORGANIZZAZIONE	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI
2022	1	100%	D	SPECIALISTA STATISTICO	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
	106					

PIANO DELL'ABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022: AZIONI DI RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO CON CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO - ASSUNZIONI DA REALIZZARE

Anno assunzione ruolo	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	Cat.	Profilo Professionale	Modalità di assunzione	DIREZIONE/SETTORE
2020	3	100%	D	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	CFL (assunzione con CFL nel 2020, assunzione ruolo 2022)	SETTORE SERVIZI SOCIALI
2020	2	100%	D	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	CFL (assunzione con CFL nel 2020, assunzione ruolo 2022) - subordinatamente a esito positivo di altrettante n. 2 mobilità in uscita	SETTORE SERVIZI SOCIALI
	5					

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DEL DOCUMENTO GIUNTA COMUNALE N° 130 DEL 01/09/2020
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale
 firmato digitalmente da LAURA MARIA BRAMBILLA - art. 15 del D. Gen. N° 135221 / 07/09/2020



PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022

- *approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 421 del 14 novembre 2019*
- *integrato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 18 del 11 febbraio 2020, n. 114 del 16 luglio 2020, n. __ del __ settembre 2020*



COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DELIBERAZIONI GIUNTA COMUNALE N° 150 DEL 01/09/2020
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale
firmato digitalmente da LAURA MARIA BRAMBILLA - Prot. Generale N° 135221 / 07/09/2020.

1. PREMESSA.....	4
1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI	4
1.2 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE.....	6
1.2.1 Il principio di contenimento della spesa	6
1.2.2 La spesa di personale: le componenti	7
1.2.3 Il superamento della "dotazione organica".....	8
1.2.4 Le attuali facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale - art. 33, c.2, DL 34/2019.....	8
1.3 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO.....	9
1.3.1 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010	10
1.4 SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI- stabilizzazioni ex art. 20, comma 1 e 2, del DL75/2017	11
1.4.1 Stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del DL75/2017	11
1.4.2 Stabilizzazioni ex art. 20, comma 2, del DL75/2017 (concorso riservato).....	12
1.5 PROGRESSIONI DI CARRIERA -- TRIENNIO 2020-2022 ex art. 22 del DL75/2017 (come modificato dal Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162 convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, cd "Decreto Milleproroghe")	12
1.6 RISERVA DI POSTI A PERSONALE INTERNO ex art. 52 del D.LGS 165/2001.....	13
2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO	13
2.1 L'ORGANIZZAZIONE	13
2.2 IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO.....	13
2.3 IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	15
2.4 LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA VIGENTE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.....	15
2.5 CATEGORIE PROTETTE.....	17
2.6 I PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE	17
2.7 L'INDIVIDUAZIONE DELLE FACOLTA' ASSUNZIONALI BASATE SUL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DELLA SPESA DI PERSONALE	18
2.8 L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE (sulla base dei criteri fondati sul turn-over)	20
2.9 I CRITERI DI CALCOLO DEGLI ONERI ASSUNZIONALI AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE	29
3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022.....	29
3.1 LE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2020-2022	30
3.1.1 - ANNO 2020 - Modifiche e integrazioni alla vigente programmazione delle acquisizioni di personale.....	30
3.1.2 - ANNO 2021 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato	35
3.1.3 - ANNO 2022 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato	35
3.1.4. Le sostituzioni per turn-over di personale cessato dal servizio per il triennio 2020-2022.....	36
3.1.5. Le progressioni di carriera ex art. 22, comma 15, del DL75/2017 per il triennio 2020-2022	36
3.1.6. La riserva di posti al personale interno ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 per il triennio 2020-2022	36
3.1.7 Le stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del DL75/2017 per il triennio 2020-2022.....	37
3.2 LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO CON IL NUOVO VINCOLO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA ex art. 33, comma 2, DL34/2019.....	37
3.3 PIANO TRIENNALE STRAORDINARIO DI ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DI PERSONALE INSEGNANTE ED EDUCATIVO.....	38
3.4 LE ASSUNZIONI DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68	39
3.5 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2020-2022.....	39
3.5.1 - Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL78/2010	40
3.6 LA PROIEZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE ex art. 1, commi 557 e successivi	41

Allegati

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 e di finanza pubblica alle assunzioni di personale.

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

Gli Enti Locali ormai 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	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni <i>"non possono assumere nuovo personale"</i> (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 ¹).	- art. 39, c. 1, L. n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006
b) Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, <i>"non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"</i> (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
c) <i>Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali</i> <u>Tale vincolo è disapplicato, a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, comma 823 della L. 145/2018.</u>	<i>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 (è pertanto disapplicato dal 2020)</i>	- art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17. -----

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
<p>d) 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</p> <p><u>Tale vincolo è disapplicato, a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, comma 823 della L. 145/2018.</u></p>	<p>Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato.</p> <p>Con riferimento al 2019 non vige più l'obbligo di conseguimento del saldo tra entrate e spese finali (conseguentemente, dal 2020 non sussiste più l'obbligo di certificazione del saldo in oggetto)</p>	<p>- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.</p>
<p>e) Mancato conseguimento del saldo (tra entrate e spese finali) inferiore al 3% delle entrate finali</p> <p><u>Tale vincolo è disapplicato, a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, comma 823 della L. 145/2018.</u></p>	<p>Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (c. 476, legge n. 232/2016) (dal 2018).</p> <p>Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (è pertanto disapplicato dal 2020)</p>	<p>- art. 1. c. 476, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.</p>
<p>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</p>	<p>La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).</p>	<p>Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006</p>
<p>g) Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance"</p> <p>-----</p> <p>NB: l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.</p>	<p>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).</p>	<p>- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.</p>
<p>h) Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013</p>	<p>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).</p>	<p>- 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.</p>
<p>i) Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti,</p>	<p>Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).</p>	<p>Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.</p>

Adempimento	Sanzione	Riferimenti
bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)		
l) <i>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</i> <u>Tale vincolo è disapplicato, a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, comma 823 della L. 145/2018.</u>	<i>Divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).</i>	- 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) <i>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.</i> <i>Detta disposizione è stata dichiarata illegittima con sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015.</i>		
o) Assenza dello stato di deficiarietà 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.		
p) Obbligo (a partire dal 20 aprile 2020) del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e del rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DPCM del 17 marzo 2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.		Art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58

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 e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di

personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

...

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

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

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

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti “assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”.

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

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:

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

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

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

1.2.3 Il superamento della “dotazione organica”

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

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

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

In particolare, l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. ...”*

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

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

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno altresì congiuntamente elaborato e sottoscritto una Circolare contenente alcune indicazioni applicative relative al citato Decreto Attuativo; il testo di tale Circolare è già stato reso noto, anche se allo stato si è in attesa della sua definitiva pubblicazione (cfr. UGM_FP 0001374 A- del 8 giugno 2020). In particolare, nella Circolare viene evidenziato che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima del 20 aprile 2020 hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro tale data le comunicazioni obbligatorie ex art. 34bis del D.Lgs. 165/2001, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e se sono state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

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...”*³.

³ Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto

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

L'art. 50, comma 3, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 siglato il 21 maggio 2018, ha confermato la suddetta soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo, amplia le fattispecie di esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

Vincoli	Riferimenti
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

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

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla Legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, 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
Assunzioni a tempo determinato di personale di polizia locale (per gli anni 2018, 2019 e 2020), nei limiti delle risorse previste al medesimo art. 35-quater e anche in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122	- art. 35-quater del D.L. n. 113/2018

non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezione" (fonte: Quaderno ANCI n. 13 - Il personale degli Enti Locali - LE ASSUNZIONI)

1.4 SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI- stabilizzazioni ex art. 20, comma 1 e 2, del DL75/2017

1.4.1 Stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del DL75/2017

Condizioni di legge	Requisiti dei destinatari del piano	Condizioni finanziarie	Divieti	Note
<p>- coerenza con il Piano triennale fabbisogno di personale</p> <p>- copertura finanziaria</p> <p>- assunzioni da realizzare entro il 31 dicembre 2021 (termine esteso dalla L. n. 8/2020 di conversione del DL 162/2019)</p> <p><i>Rif.: art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017, come modificato con L. n. 8/2020 di conversione del DL 162/2019</i></p> <p><i>Circolari n. 3/2017 e 1/2018 del Ministro per la semplificazione e la PA</i></p>	<p>- essere in servizio con contratto a tempo determinato nell'Amministrazione precedente, in data successiva all'entrata in vigore della legge n. 124/2015 (28/8/2015)</p> <p>- essere stato assunto a tempo determinato per le medesime attività, con procedure concorsuali effettuate anche da amministrazioni diverse da quella che assume;</p> <p>- aver maturato al 31/12/2020 almeno 3 anni di servizio anche non continuativo negli ultimi 8 anni (<u>modificata apportata con L. n. 8/2020 di conversione del DL 162/2019 - prima il termine era il 31/12/2017</u>) nell'Amministrazione che assume o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le altre amministrazioni con servizi associati.</p>	<p>- contenimento della spesa del personale;</p> <p>- possibilità di elevare i limiti finanziari previsti per le assunzioni a tempo indeterminato utilizzando le risorse dei contratti di lavoro flessibile riferite al loro ammontare medio del triennio 2015-2017, con contestuale e definitiva riduzione del relativo importo;</p> <p>- possibilità di sostenere a regime la spesa di personale di cui al punto precedente;</p> <p>- certificazione della sussistenza delle relative risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno.</p>	<p>- il Piano e le relative assunzioni riservate ai soggetti di cui alla colonna 2 non possono essere effettuati dai Comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica;</p> <p>- fino al termine delle procedure di superamento del precariato (art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017) le amministrazioni interessate non possono instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile con riguardo alle professionalità interessate alla stabilizzazione (salve ovviamente le assunzioni a tempo determinato necessarie per sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto).</p>	<p>I requisiti di cui alla colonna 2 devono essere <u>tutti</u> presenti.</p> <p>Non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici né in virtù di contratti di cui agli artt. 90 e 110 TUEL.</p> <p>Possibilità di proroga dei contratti di lavoro flessibile con i soggetti di cui alla colonna 2 fino alla conclusione delle operazioni di assunzione nel rispetto dei limiti di legge (art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010).</p> <p>Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017 (21/6/2017) ha priorità nelle presenti assunzioni.</p>

1.4.2 Stabilizzazioni ex art. 20, comma 2, del DL75/2017 (concorso riservato)

Condizioni di legge	Requisiti dei destinatari della Riserva	Condizioni finanziarie	Divieti	Note
<ul style="list-style-type: none"> - coerenza con il Piano triennale di fabbisogno di personale; - assunzioni da realizzare nel triennio 2018-2020 - copertura finanziaria; - riserva al personale interno in misura non superiore al 50% dei posti disponibili <p>Rif.: art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> - essere titolare, in data successiva all'entrata in vigore della legge n. 124/2015 (28/8/2015) di un contratto di lavoro flessibile nell'Amministrazione che bandisce il concorso; - aver maturato al 31/12/2017 almeno 3 anni di contratto anche non continuativo, negli ultimi 8 anni, nell'Amministrazione che bandisce il concorso 	<ul style="list-style-type: none"> - contenimento della spesa del personale; - possibilità di elevare i limiti finanziari previsti per le assunzioni a tempo indeterminato utilizzando le risorse dei contratti di lavoro flessibile riferite al loro ammontare medio del triennio 2015-2017, con contestuale e definitiva riduzione del relativo importo; - possibilità di sostenere a regime la spesa di personale di cui al punto precedente; - certificazione della sussistenza delle relative risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno. 	<ul style="list-style-type: none"> - le assunzioni riservate ai soggetti di cui alla colonna 2 non possono essere effettuate dai Comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica; - fino al termine delle procedure concorsuali (art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017) le amministrazioni interessate non possono instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile con riguardo alle professionalità interessate alla stabilizzazione 	<p>I requisiti di cui alla colonna 2 devono essere <u>tutti</u> presenti.</p> <p>Non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici né in virtù di contratti di cui agli artt. 90 e 110 TUEL.</p> <p>Possibilità di proroga dei contratti di lavoro flessibile con i soggetti di cui alla colonna 2 fino alla conclusione delle operazioni di assunzione nel rispetto dei limiti di legge (art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010).</p>

1.5 PROGRESSIONI DI CARRIERA -- TRIENNIO 2020-2022 ex art. 22 del DL75/2017 (come modificato dal Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162 convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, cd "Decreto Milleproroghe")

L'art. 1, comma 1-ter, del Decreto Milleproroghe ha modificato l'art. 22, comma 15 del DL75/2017 e ha pertanto esteso al triennio 2020-2022 (in precedenza il triennio di riferimento era 2018-2020) la possibilità, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il Decreto Milleproroghe ha inoltre esteso la percentuale dei posti disponibili per tali procedure selettive riservate che, per il triennio 2020-2022, non può superare il trenta per cento (in precedenza il limite era pari al venti per cento) di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 (cfr. successivo punto 1.6).

1.6 RISERVA DI POSTI A PERSONALE INTERNO ex art. 52 del D.LGS 165/2001

L'art. 52, comma 1 bis del Decreto Legislativo 31 marzo 2001, n. 165 prevede che "I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore".

2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

2.1 L'ORGANIZZAZIONE

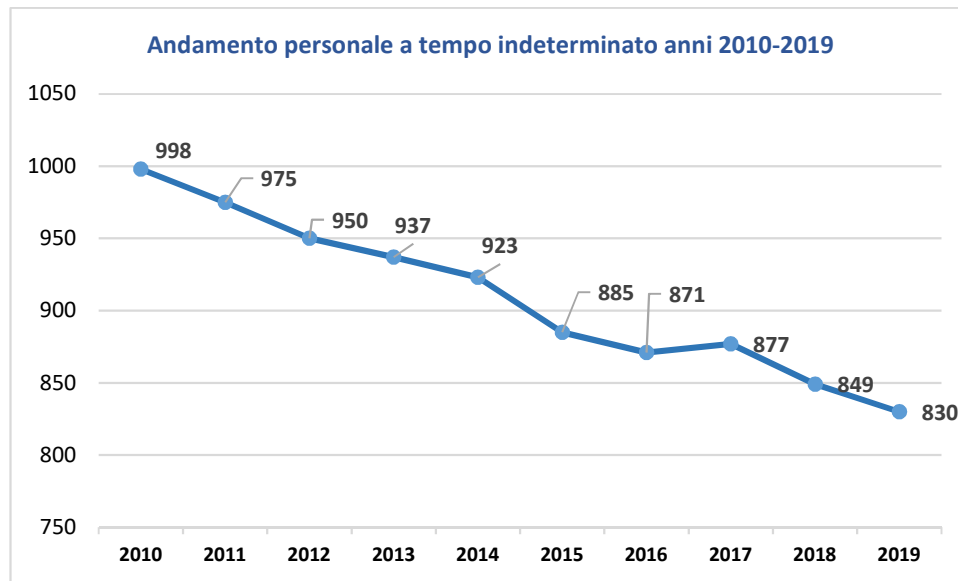
Con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 4 febbraio 2020 è stato adottato, con decorrenza 1 marzo 2020, il nuovo assetto organizzativo dell'Ente che prevede, oltre alla "Segreteria Generale", undici settori attualmente affidati alla responsabilità di altrettanti dirigenti dotazionali; con decorrenza 1 giugno 2020, a seguito del rientro in servizio (dopo un periodo di aspettativa ex art. 110, comma 5, del DL 267/2000 e ex art. 18 L. 183/2010) di un dirigente dotazionale dell'Ente assunto con contratto a tempo indeterminato, risulta coperta anche la titolarità della responsabilità di direzione del Settore Mobilità, Viabilità, Reti (in precedenza affidata transitoriamente a un dirigente dell'Ente, già titolare della responsabilità di direzione di altro Settore).

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.

Dall'anno 2017 si è verificato 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, nel 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%.

Negli anni 2018 e 2019 si è registrata nuovamente una flessione dell'organico stabile, pari rispettivamente a -3,2% e a -2,2% rispetto all'anno precedente. Il personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2019 risulta assestato a quota n. 830 (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. 11 alla data del 1 gennaio 2020 (di cui solo 10 in servizio effettivo, in quanto 1 dirigente con contratto a tempo indeterminato è attualmente in aspettativa ex art. 18, Legge 183/2010):

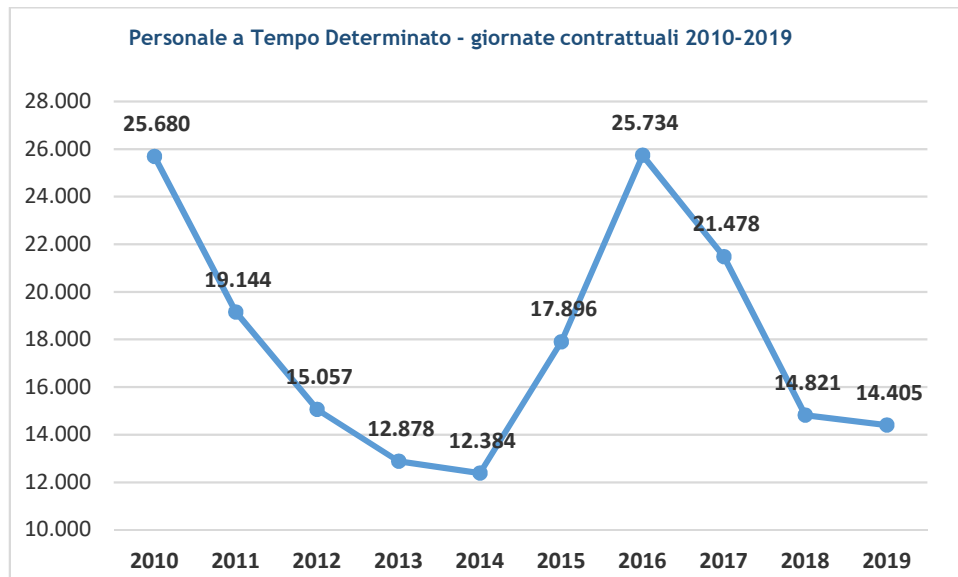
	Dirigenti a tempo indeterminato	Dirigenti a tempo determinato dotazionali ex art. 110, comma 1 TUEL	Dirigenti a tempo determinato extra-dotazionali ex art. 110, comma 2 TUEL	Direttore Generale ex art. 108, comma 1, TUEL	Totale Dirigenti
1.1.2008	13	3	-	1	17
1.1.2009	13	3	-	1	17
1.1.2010	12	3	-	1	16
1.1.2011	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*
1.1.2019	8*	4	-	-	12*
1.1.2020	7**	4	-	-	11**
1.7.2020	7	4	-	-	11

* totale comprensivo di n. 1 dirigente a tempo indeterminato collocato in aspettativa ex art. 110, c.5, D.Lgs. 267/2000,

** totale comprensivo di n. 1 dirigente a tempo indeterminato collocato in aspettativa ex art. 18 L. 183/2010

2.3 IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Nel biennio 2018-2019 si è registrata, rispetto al biennio precedente, 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).



I dati non includono il personale a tempo determinato assunto ex art. 110, comma 1, D. Lgs. 267/2000, e con Contratto Formazione Lavoro

L'analisi dei dati riferiti all'anno 2019 evidenzia che il ricorso al tempo determinato si è reso necessario per il 26 per cento circa per ragioni di carattere sostitutivo (maternità, aspettative, altre ipotesi di assenza del titolare con diritto alla conservazione del posto), per il 54 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 20 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 LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA VIGENTE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2020-2022 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 321 del 14 novembre 2019 e successivamente integrato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 18 del 11 febbraio 2020 e n. 114 del 16 luglio 2020.

In attuazione della vigente Programmazione del fabbisogno di personale, si sono già concluse le procedure di reclutamento con contratto a tempo indeterminato delle seguenti figure:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
B1	1	OPERAIO PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Avviamento numerico e a selezione tramite chiamata con avviso pubblico (art. 7, c1 e 1bis L 68/99)	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI
C	2	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001 T/O	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE
C	4	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo da CFL	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE
C	5	EDUCATORE PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
C	3	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo pieno	Mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI
C	2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO
C	1	ISTRUTTORE DI PROGETTAZIONE SOCIALE	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE SERVIZI SOCIALI
C	1	ISTRUTTORE TECNICO-DISEGNATORE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo da CFL	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI
D	2	SPECIALISTA INFORMATICO	Tempo Pieno	Conversione in ruolo da CFL	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
D	1	SPECIALISTA SERVIZI DI FRONT	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
	24				

Si sono altresì concluse le procedure per il reclutamento a tempo determinato con Contratto Formazione Lavoro, delle seguenti figure previste nella vigente programmazione del fabbisogno di personale:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	DURATA CONTRATTUALE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
C	1	PERITO AGRARIO	Tempo Pieno	CFL 12 mesi	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI
D	2	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Tempo Pieno	CFL 24 mesi	SETTORE SERVIZI SOCIALI
D	1	SPECIALISTA STATISTICO	Tempo Pieno	CFL 24 mesi	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
D	1	SPECIALISTA ORGANIZZAZIONE	Tempo Pieno	CFL 24 mesi	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI
	5				

2.5 CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo aggiornato al 1 gennaio 2020 predisposto ai sensi dell'art. 9 della Legge *de qua*, risulta interamente coperta la quota d'obbligo (pari a n. 47 lavoratori) relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68. Risulta, invece scoperto alla medesima data, di n. 1 unità, il contingente previsto dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, pari a n. 7 quote.

2.6 I PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE

La vigente normativa prevede, che dall'anno 2020, possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

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

Si dà atto che:

- con riferimento al punto 1):
 - con deliberazione di Consiglio Comunale del 19 dicembre 2019 n.84/223133, immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2020-2021-2022 con relativi allegati;
 - l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato dal competente Settore in data 30 dicembre 2019 (cfr. protocolli telematici RGS 265727 - 265728 - 265995 - 257456 - 257449);
 - con deliberazione di Consiglio Comunale del 27 aprile 2020 n. 13, è stato approvato il Rendiconto di gestione 2019 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge (cfr. protocollo RGS 51379);
 - il Bilancio consolidato 2019 sarà approvato nei termini di legge, così come il relativo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
- con riferimento al punto 2), il Piano della Performance è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 120 del 23 luglio 2020;
- con riferimento al precedente punto 3), la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2020-2021-2022 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come sintetizzato al successivo punto 3.6 e come dettagliato nell'allegato 1 sub_d) alla presente deliberazione;
- con riferimento al precedente punto 4), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 321 del 14 novembre 2019, è stato successivamente integrato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 18 del 11 febbraio 2020, n. 114 del 16 luglio 2020 ed è modificato con il presente provvedimento;
- relativamente al precedente punto 5), la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nei mesi di ottobre/novembre 2019, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti dell'Ufficio Processi Strategici, Regolazione, Relazioni Sindacali - che presso il Comune di Monza non risultano eccedenze di personale;
- relativamente al punto 6), il Comune di Monza ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 15 maggio 2018 il vigente piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- con riferimento al punto 7), le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento, per gli anni 2020-2021 e 2022, potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2020, 2021 e 2022, dell'effettivo rispetto degli obblighi in materia di certificazione del credito.

2.7 L'INDIVIDUAZIONE DELLE FACOLTA' ASSUNZIONALI BASATE SUL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DELLA SPESA DI PERSONALE

Come già indicato al precedente punto 1.2.4, l'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

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

correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

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

I residenti del Comune di Monza, al 31 dicembre 2019, sono 123.819, e pertanto il nostro Ente rientra nella fascia demografica "g) comuni con popolazione compresa tra 60.000 e 249.999 abitanti" della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 27,60%.

Come si evince dal seguente prospetto, il Comune di Monza rientra tra i comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2019 e alla media delle entrate correnti del triennio 2017-2019, il rapporto è pari a 25,33%.

	2017	2018	2019
TITOLO 1 - entrate tributarie	93.361.442,78	96.462.514,37	95.749.835,79
TITOLO 2- trasferimenti	11.156.148,01	10.845.780,82	8.834.332,26
TITOLO 2 - entrate extratributarie	33.418.416,91	30.568.074,85	31.888.774,50
	137.936.007,70	137.876.370,04	136.472.942,55
Media entrate correnti	137.428.440,10		
FCDE bilancio di previsione 2019 (assestato)	9.167.430,00		
A) Media Entrate Correnti al netto FCDE	128.261.010,10		
B) Spesa di personale anno 2019 (MACROAGGREGATI U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)	32.493.356,91		
C) Rapporto Spesa Personale /Entrate Correnti(B / A)	25,33%		
D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo	27,60%		
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)	35.400.038,79		

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

	2020	2021	2022	2023	2024
F) % massima di incremento annuo della spesa di personale (rispetto alla spesa anno 2018)	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
G) Spesa di personale anno 2018 (Macroaggregati U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)	32.244.953,53				

	2020	2021	2022	2023	2024
H) Incremento massimo spesa di personale (F * G)	2.257.146,75	3.869.394,42	4.514.293,49	4.836.743,03	5.159.192,56
I) Spesa di personale anno 2018 + incremento massimo spesa di personale (G + H)	34.502.100,28	36.114.347,95	36.759.247,02	37.081.696,56	37.404.146,09
L) LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE (minor valore tra I e E)	34.502.100,28	35.400.038,79	35.400.038,79	35.400.038,79	35.400.038,79

Il limite massimo di spesa di personale L) può tuttavia essere derogato, e quindi superato (cfr. art. 5, comma 2, del Decreto Attuativo), nel caso in cui siano ancora disponibili facoltà assunzionali residue degli 5 anni (ovvero i resti assunzionali, determinatesi in applicazioni delle regole basate sul turn-over). Deve comunque essere rispettato il valore soglia, e pertanto, il limite massimo di spesa di personale L) può essere potenzialmente superato con l'utilizzo dei resti assunzionali solo nell'annualità 2020, in quanto nelle altre annualità il limite massimo coincide con il valore soglia. Come precisato al successivo punto 2.8, le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, sono pari a € 1.028.326. Ne deriva che, anche per l'anno 2020, il limite di spesa di personale potrebbe essere elevato fino al valore soglia, pari a € 35.400.038,79.

2.8 L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE (sulla base dei criteri fondati sul turn-over)

Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, aveva 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, potevano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite (budget assunzionale) di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente (regola fondata sul turn-over).

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.

Come già accennato al precedente punto 1.2.4., l'art. 33, comma 2, del DL34/2019 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa, da applicare a decorrere dal 20 aprile 2020.

A seguito dell'introduzione della nuova disciplina, risulta comunque ancora necessario procedere all'individuazione del budget assunzionale in quanto il decreto ministeriale attuativo del citato art. 33, comma 2, prevede un richiamo alle facoltà assunzionali determinate sulla base delle precedenti regole fondate sul turn-over, in quanto introduce, per i comuni virtuosi che registrano un rapporto di spesa personale/entrate inferiore rispetto al valore soglia, la possibilità di deroga alla crescita annua della spesa di personale di cui all'art. 5 del medesimo Decreto Attuativo, tramite utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020.

ANNO	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2011	20% spesa cessazioni anno 2010	art. 76, comma 7, DL 112/2008
2012	20% spesa cessazioni anno 2011	art. 76, comma 7, DL 112/2008
2013	40% spesa cessazioni anno 2012	art. 76, comma 7, DL 112/2008
2014	60% spesa cessazioni anno 2013	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2015	60% spesa cessazioni anno 2014	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2016	25% spesa cessazioni anno 2015 di personale di qualifica non dirigenziale	art. 1, comma 228, L 208/2015
	80% spesa cessazioni anno 2015 di personale di qualifica dirigenziale	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2017	80% spesa cessazioni anno 2016 di <u>personale di polizia locale</u>	art. 7, comma2bis, DL 14/2017
	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)	art. 1, comma 228, L 208/2015, come modificato dal DL 50/2017
	80% spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica dirigenziale	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2018	100% spesa cessazioni anno 2017 di <u>personale di polizia locale</u>	art. 7, comma2bis, DL 14/2017
	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)	art. 1, comma 228, L 208/2015, come modificato dal DL 50/2017
	100% spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica dirigenziale	art. 3, comma 5, DL 90/2014
dal 2019	100% spesa cessazioni anno precedente (medesima percentuale per tutto il personale)	art. 3, comma 5, DL 90/2014

Il Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26 ha disposto:

- con l'art. 14-bis, comma 1, lettera a), la modifica dell'art. 3, comma 5, del DL 90/2014 estendendo la possibilità di cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco

temporale non superiore a cinque anni (in precedenza l'arco temporale era di tre anni), nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, nonché la possibilità di utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (in precedenza il riferimento era il triennio precedente);

- l'introduzione del comma 5-sexies dell'art. 3 del DL 90/2014 che prevede che *“Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.*

Per gli anni 2016, 2017 e 2018 sono stati 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, stato 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%).

Dall'anno 2019 non vengono più calcolati distinti budget assunzionali per il personale dirigenziale e per il personale di polizia locale, in quanto da tale annualità la percentuale di turn-over è la medesima per tutte le categorie di personale (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. 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

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.

Si evidenzia che ai fini del calcolo del budget assunzionale e degli oneri assunzionali (vedi successivo punto 2.9), è stata mantenuta come riferimento la spesa derivante dal CCNL economico 2008-2009, senza ricalcolarla, a partire dal 2016, sulla base del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 siglato lo scorso 21 maggio 2018, al fine di assicurare le effettive percentuali di turn-over previste dalla vigente normativa.

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"*).

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.

Si richiama, infine, al proposito, la deliberazione n. 17/2019/QMIG della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, che pronuncia il principio di diritto secondo il quale "I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'art. 3, comma 5, D.L. n. 90 del 2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165 del 2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all' art. 14-bis, comma 1, lett. a), D.L. n. 4 del 2019, il riferimento "al quinquennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni".

In coerenza con la deliberazione in oggetto, nella individuazione dei resti di "budget assunzionale" degli ultimi cinque anni ancora disponibile per il personale (dirigenziale e non dirigenziale) del

Comune di Monza è stata ricompresa la quota non utilizzata dei budget assunzionali “dedicati” personale di polizia locale (€ 37.182) al personale dirigenziale (€ 326.730).

BUDGET DALL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE <u>PERSONALE DI POLIZIA LOCALE</u>	IMPORTO	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI DI PERSONALE DI POLIZIA LOCALE GIA' REALIZZATE	BUDGET RESIDUO
2017	BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DI PERSONALE DI POLIZIA LOCALE ANNO 2016 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2022)	€ 131.493	€ 131.493	€ 0
2018	BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DI PERSONALE DI POLIZIA LOCALE ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2023)	€ 91.862	€ 54.681	€ 37.182
TOTALE		€ 223.355	€ 186.174	€ 37.182

BUDGET DALL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE <u>PERSONALE DIRIGENZIALE</u>	IMPORTO	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI DI PERSONALE DIRIGENZIALE GIA' REALIZZATE	BUDGET RESIDUO
2016	BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2015	€ 92.841	€ 0	€ 92.841
2017	BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2016	€ 0	€ 0	€ 0
2018	BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2017	€ 233.889	€ 0	€ 233.889
TOTALE				€ 326.730

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il prospetto di calcolo dei resti del “budget assunzionale” (meglio dettagliato nell'allegato1 sub_a) dei cinque anni antecedenti al 2020, pari a € 1.316.962, che come indicato, all'art. 5, comma 2, del Decreto Attuativo, possono essere utilizzati per incrementare la spesa di personale, a superamento degli incrementi massimi annui di spesa stabiliti alla Tabella 2 del medesimo art. 5 e, in ogni caso, entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento.

BUDGET ASSUNZIONALE	IMPORTO	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE	BUDGET DISPONIBILE
BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNI 2010	€ 121.482	€ 121.482	€ 0
BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNI 2011	€ 158.783	€ 158.783	€ 0

BUDGET ASSUNZIONALE	IMPORTO	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE	BUDGET DISPONIBILE
BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNI 2012	€ 255.496	€ 255.496	€ 0
BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNI 2013	€ 161.999	€ 161.999	€ 0
BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2014	€ 516.532	€ 516.532	€ 0
BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2015	€ 256.811	€ 256.811	€ 0
BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2016	€ 370.000	€ 370.000	€ 0
BUDGET DERIVANTE DA RESTI CESSAZIONI <u>PERSONALE POLIZIA LOCALE</u> ANNO 2017	€ 37.182	€ 37.182	€ 0
BUDGET DERIVANTE DA RESTI CESSAZIONI <u>PERSONALE DIRIGENZIALE</u> ANNO 2017	€ 326.730	€ 326.730	€ 0
BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ALTRO PERSONALE ANNO 2017	€ 532.747	€ 532.747	€ 0
BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2018	€ 1.395.487	€ 367.221	€ 1.028.266
TOTALE RESTI BUDGET ASSUNZIONALE ULTIMI CINQUE ANNI	€ 4.133.248	€ 3.104.982	€ 1.028.266

Si evidenzia che la quota già utilizzata di budget assunzionale pari a € 3.104.982, è stata destinata all'assunzione dall'esterno delle seguenti figure previste nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale:

ANNO	CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	QUOTA DI BUDGET ASSUNZIONALE
2012	DIR	1	DIRIGENTE	Tempo Pieno	Concorso	€ 109.077
2012	D3	1	ESPERTO TECNICO	Tempo Pieno	Ricostituzione rapporto di lavoro	€ 38.609
2012	DIR	1	DIRIGENTE	Tempo Pieno	Ricostituzione rapporto di lavoro	€ 109.077
2013	D	1	SPECIALISTA ARCHIVISTA	Tempo Pieno	Concorso	€ 33.992
2013	D	3	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Tempo Pieno	Concorso	€ 50.987 (consumo 50% Budget ex art. 76, comma 7, DL 112/2008)
2013	D	1	SPECIALISTA INFORMATICO	Tempo Pieno	Concorso	€ 33.992

ANNO	CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	QUOTA DI BUDGET ASSUNZIONALE
2013	C		EDUCATRICE DELLA PRIMA INFANZIA	+18 h settimanali	Trasformazione part-time istituzionale a tempo pieno	€ 7.895 (consumo 50% Budget ex art. 76, comma 7, DL 112/2008)
2014	C	4	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Concorso	€ 126.511
2014	C	3	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA	Tempo Pieno	Concorso	€ 94.834
2014	D	1	SPECIALISTA INFORMATICO	Tempo Pieno	Concorso	€ 34.023
2016	B3	2	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	Tempo Pieno	Concorso	€ 59.836
2016	C	2	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Concorso	€ 63.288
2016	C	2	EDUCATORE PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Stabilizzazione ex art. 4, c6, D.L. n. 101/2013	€ 63.288
2016	C	1	ISTRUTTORE ARCHIVISTICO/INFORMATICO	Tempo Pieno	Concorso	€ 31.644
2016	C	1	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	Concorso	€ 31.644
2016	C		ISTRUTTORE PSICOPEDAGOGICO	+12 h settimanali	Incremento h settimanali part-time istituzionale (da 18 a 30h)	€ 10.548
2016	D	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Concorso	€ 34.056
2016	D	1	SPECIALISTA D'INFANZIA	Tempo Pieno	Concorso	€ 34.056
2016	D	2	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Concorso	€ 68.111
2017	B1	1	ESECUTORE	Tempo Pieno	Collocamento obbligatorio	€ 28.664
2017	B1	2	OPERAIO PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Collocamento obbligatorio	€ 57.327
2017	B3	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Stabilizzazione ex art. 4, c6, D.L. n. 101/2013	€ 30.045
2017	C	1	ISTRUTTORE PROGETTAZIONE SOCIALE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro	€ 31.772
2017	C	2	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro	€ 63.544
2017	C	1	ISTRUTTORE TRIBUTARIO-INFORMATICO	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro	€ 31.772

ANNO	CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	QUOTA DI BUDGET ASSUNZIONALE
2017	D	2	SPECIALISTA DI PROGETTAZIONE SOCIALE	Tempo Pieno	Concorso	€ 68.366
2017	D	1	SPECIALISTA MUSEALE	Tempo Pieno	Concorso	€ 34.183
2017	D	1	SPECIALISTA DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro	€ 34.183
2017	D	1	SPECIALISTA EDILIZIA ECO-SOSTENIBILE ED ENERGIE RINNOVABILI	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro	€ 34.183
2017	D	1	ANALISTA DI PROCESSI	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro	€ 34.183
2017	D3	1	ESPERTO DI AMMINISTRAZIONE SOCIALE	Tempo Pieno	Concorso	€ 38.631
2017	D3	1	ESPERTO CONTABILE	Tempo Pieno	Concorso	€ 38.631
2018	B3	4	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Stabilizzazione ex art. 20, comma 1, D.Lgs. 75/2017	€ 120.332
2018	C	1	EDUCATORE PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Concorso	€ 31.809
2018	C	1	ISTRUTTORE TECNICO-DISEGNATORE	Tempo Pieno	Concorso	€ 31.809
2018	C	1	ISTRUTTORE TECNICO-DISEGNATORE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro	€ 31.809
2018	D	2	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Concorso	€ 68.442
2018	D	2	SPECIALISTA SOCIOEDUCATIVO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.lgs. n.75/2017	€ 68.442
2018	D3	1	ESPERTO AMBIENTALE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro	€ 38.669
2019	B1	-	ESECUTORE DI BIBLIOTECA	+ 10 h settimanali	Incremento ore settimanali part-time istituzionale (da 15 a 25 ore)	€ 7.973
2019	B1	2	OPERAIO PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Collocamento obbligatorio	€ 57.402
2019	B3	4	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	Tempo Pieno	Concorso	€ 120.332

ANNO	CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	QUOTA DI BUDGET ASSUNZIONALE
2019	B3	2	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	Tempo Pieno	Concorso	€ 60.166
2019	C	4	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro	€ 127.238
2019	C	1	ISTRUTTORE INFORMATICO	Tempo Pieno	Concorso	€ 31.809
2019	D	4	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Concorso	€ 136.881
2019	D	1	SPECIALISTA D'INFANZIA	Tempo Pieno	Concorso	€ 34.221
2020	B1	1	OPERAIO PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Ufficio Collocamento	€ 28.701
2020	C	5	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	€ 159.048
2020	C	3	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA	Tempo Pieno	Concorso	€ 95.428
2020	C	4	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro	€ 127.238
2020	C	1	ISTRUTTORE DI PROGETTAZIONE SOCIALE	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	€ 31.809
2020	C	1	ISTRUTTORE TECNICO-DISEGNATORE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro	€ 31.809
2020	D	2	SPECIALISTA INFORMATICO	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro	€ 68.442
2020	D	1	SPECIALISTA SERVIZI DI FRONT	Tempo Pieno	Concorso	€ 34.221
						€ 3.104.982

La quota già utilizzata del budget assunzionale di polizia locale, pari a € 186.174, è stata destinata all'assunzione dall'esterno delle seguenti figure di polizia locale previste nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale:

ANNO	CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	QUOTA DI BUDGET ASSUNZIONALE
2017	B3	4	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	Tempo Pieno	Concorso	€ 120.181
2017	C	1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Concorso	€ 31.772
2018	C	1	COMMISSARIO AGGIUNTO	Tempo Pieno	Concorso	€ 34.221
						€ 186.174

2.9 I CRITERI DI CALCOLO DEGLI ONERI ASSUNZIONALI AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE

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
D	€ 34.220,74
D3	€ 38.668,71
DIR	€ 116.944,63

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 (nel seguito, CCNL 2016-2018) siglato lo scorso 21 maggio 2018, ha introdotto, per la categoria D, un'unica posizione economica iniziale di accesso, corrispondente a "D1". Nel presente documento si fa ancora riferimento alla posizione economica iniziale di accesso "D3", con riferimento alle assunzioni afferenti tale categoria, previste nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale approvati precedentemente alla data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018. Per tutte le assunzioni deliberate successivamente a tale data, si farà riferimento alla unificata categoria D.

3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022

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 Settore Organizzazione, Risorse Umane, Centrale Unica Acquisti);
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti dell'Ufficio Processi Strategici, Regolazione, Relazioni Sindacali, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

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

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento nel triennio 2019-2021 si applicherà, di norma, in deroga all'art. 63, comma 8, del vigente Regolamento sull'Ordinamento dell'Ufficio e dei Servizi, la facoltà prevista dall'art. 8, comma 3, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, che prevede che le assunzioni dall'esterno possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001".

L'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56 prevede infatti che *"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001"*.

Si evidenzia altresì che i settori di assegnazione delle diverse posizioni di cui si dispone la copertura con la presente programmazione, potrebbero modificarsi nel caso in cui si disponesse la copertura di una o più posizioni tramite una mobilità interna. In tal caso il settore di assegnazione della risorsa prevista nella presente programmazione sarebbe quello rimasto scoperto a seguito della mobilità interna.

3.1 LE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2020-2022

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato pianificate per il triennio 2020-2022, sinteticamente riportate nell'Allegato 2 al presente provvedimento.

3.1.1 - ANNO 2020 - Modifiche e integrazioni alla vigente programmazione delle acquisizioni di personale

Con il presente provvedimento si conferma la programmazione delle acquisizioni di personale di personale ancora da realizzare previste per l'anno 2020 e autorizzate con deliberazioni di Giunta Comunale n. 321 del 14 novembre 2019, n. 18 dell'11 febbraio 2020, e n. 114 del 16 luglio 2020 disponendo unicamente le seguenti modifiche, che non determinano un incremento nella spesa di personale (che, anzi, si contrae in quanto sono revocate 2 figure previste dalla precedente programmazione a fronte di n. 1 nuova previsione assunzionale):

- revoca della previsione assunzionale delle seguenti n. 2 figure:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE:	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
C	1	ISTRUTTORE TECNICO-AMBIENTALE	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.lgs. n.75/2017	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI
D	1	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI

- assunzione tramite progressione di carriera ex art. 22 c.15 D.lgs. n.75/2017 di:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE:	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
D	1	SPECIALISTA AMBIENTALE	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.lgs. n.75/2017	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI

Alla luce delle modifiche sopra evidenziate, si riporta nel seguito la programmazione complessiva delle acquisizioni di personale a tempo indeterminato riferita all'annualità 2020:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
B3	2	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001	SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI
B3	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
B3	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
B3	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
B3	2	MESSO COMUNALE	Tempo Pieno	Selezione di personale appartenente alle categorie protette ex art.18 della L.68/99 e, in subordine (in caso di esito negativo di tale selezione) Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 30 e 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI
C	13	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE
C	7	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt 30 e 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE



CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
C	2	ASSISTENTE DI BIBLIOTECA	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
C	1	COORDINATORE CENTRO CIVICO	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE SERVIZI SOCIALI
C	2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 30 e 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SEGRETERIA GENERALE
C	2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
C	5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 30 e 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 30 e 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI
C	6	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.lgs. n.75/2017	DA DEFINIRE
C	1	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI
C	1	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI
C	2	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO
C	1	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
C	2	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE PROGETTAZIONI, MANUTENZIONI, SPORT
C	1	PERITO AGRARIO	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI
D	2	COMMISSARIO AGGIUNTO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE
D	1	COMMISSARIO AGGIUNTO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.lgs. n.75/2017	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE
D	1	COORDINATORE SERVIZI PER L'INFANZIA	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001 (previa verifica copertura posizione con personale interno)	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
D	1	PSICOLOGO DEL LAVORO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI
D	1	SPECIALISTA AMBIENTALE	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.lgs. n.75/2017	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI
D	2	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
D	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO
D	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE LEGALE
D	2	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI
D	3	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
D	2	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.lgs. n.75/2017	DA DEFINIRE
D	5	SPECIALISTA INFORMATICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
D	1	SPECIALISTA INFORMATICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO
D	1	SPECIALISTA DI PROGETTAZIONE SOCIALE	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE SERVIZI SOCIALI
D	1	SPECIALISTA DI SERVIZI SOCIALI	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 30 e 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI
D	1	SPECIALISTA DI SERVIZI SOCIALI	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.lgs. n.75/2017	SETTORE SERVIZI SOCIALI
D	2	SPECIALISTA D'INFANZIA	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.lgs. n.75/2017	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
D	2	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO
D	4	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI
D	2	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE PROGETTAZIONI, MANUTENZIONI, SPORT
D	2	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.lgs. n.75/2017	DA DEFINIRE
D	1	SPECIALISTA TECNICO - ENERGY MANAGER	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI

3.1.2 - ANNO 2021 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2021 si riporta nel seguito la programmazione complessiva delle acquisizioni di personale a tempo indeterminato riferita a tale annualità:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
B1	1	OPERAIO PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Collocamento obbligatorio	SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI
D	2	SPECIALISTA BIBLIOTECARIO	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
	3				

3.1.3 - ANNO 2022 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2022 si riporta nel seguito la programmazione complessiva delle acquisizioni di personale a tempo indeterminato riferita a tale annualità::

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
D	2	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001 - subordinatamente a esito positivo di n. 2 mobilità in uscita nel 2020	SETTORE SERVIZI SOCIALI
D	4	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	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 SERVIZI SOCIALI
D	1	SPECIALISTA DI ORGANIZZAZIONE	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 ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
D	1	SPECIALISTA STATISTICO	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 CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
	8				

3.1.4. Le sostituzioni per turn-over di personale cessato dal servizio per il triennio 2020-2022

Per il triennio 2020-2022 è autorizzata la sostituzione, previa valutazione del Direttore Generale (o, in caso di vacanza o mancata nomina di tale figura, del Segretario Generale) e della direzione Risorse Umane e previa verifica del permanere del rispetto dei vincoli di bilancio e di spesa di personale, del personale cessato dal servizio in data successiva alla data di esecutività del documento di Pianificazione Triennale del Fabbisogno di Personale approvato dalla Giunta Comunale con provvedimento n. 321 del 14 novembre 2019 successive modifiche e integrazioni.

3.1.5. Le progressioni di carriera ex art. 22, comma 15, del DLgs75/2017 per il triennio 2020-2022

La presente programmazione del fabbisogno di personale prevede, al fine di avvalorare l'esperienza maturata internamente e, quindi, di sviluppare e valorizzare professionalità che già sussistono nell'ambito dell'Ente, il reclutamento a tempo indeterminato di n. 6 figure di categoria C (n. 6 Istruttori Amministrativi) e di n. 9 figure di categoria D (n. 1 Commissario Aggiunto, n. 2 Specialisti Amministrativi, n. 2 Specialisti d'Infanzia, n. 1 Specialista Ambientale, n. 2 Specialisti Tecnici, n. 1 Specialista di Servizi Sociali) tramite progressione di carriera ex art. 22, comma 15 del DLgs 75/1017. Nell'anno 2018 sono, inoltre, già state realizzate n. 2 progressioni di carriera di cat. D, profilo di Specialista Socio-Educativo.

Con riferimento alle n. 2 figure di Specialista Tecnico, alle n. 6 figure di Istruttore Amministrativo, cat. C, e a n. 2 figure di Specialista Amministrativo, sono in corso valutazioni organizzative in merito alla loro definitiva collocazione presso le strutture dell'Ente, per cui sarà successivamente definita la rispettiva struttura di assegnazione.

L'art. 22, comma 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, prevede che "Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria."

Si dà atto che risulta rispettato il limite massimo del 30 per cento dei posti previsti, in quanto la pianificazione del fabbisogno di personale prevede il reclutamento con contratto a tempo indeterminato, nel triennio 2020-2022, di n. 68 figure di categoria C (di cui n. 20 già reclutate) e di n. 53 figure di categoria D (di cui n. 3 già reclutate).

3.1.6. La riserva di posti al personale interno ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 per il triennio 2020-2022

Per il triennio 2020-2022 si dispone di applicare la riserva di posti al personale interno ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 con riferimento alle procedure concorsuali che saranno attivate con riferimento ai profili professionali di Specialista Tecnico (cat. D) e di Specialista Amministrativo (cat. D), trattandosi di profili trasversali a cui potenzialmente può accedere una platea allargata di personale in servizio presso il nostro Ente.

Per i suddetti profili, verificata la compatibilità con le previsioni dell'art. 22, comma 15, del DLgs75/2017, si dispone la riserva al personale interno di un numero di posti pari al 20% del totale dei posti messi a concorso.

3.1.7 Le stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del DL75/2017 per il triennio 2020-2022

La presente programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 prevede, al fine di valorizzare specifiche esperienze maturate all'interno dell'amministrazione, la stabile copertura tramite le procedure di stabilizzazione ex art. 20, comma 1, del DL75/2017, di complessive n. 10 posizioni di cui:

- n. 2 figure di categoria B3 con profilo professionale di Collaboratore Amministrativo;
- n. 7 figure di categoria C (n. 1 figura con profilo professionale di Coordinatore Centro Civico, n. 1 figura con profilo professionale di Istruttore di Progettazione Sociale e n. 5 figure con profilo professionale di Educatore della Prima Infanzia);
- n. 1 figura di categoria D con profilo professionale di Specialista di Progettazione Sociale

A seguito di apposita ricognizione interna risulta, che per i profili professionali di Collaboratore Amministrativo (B3), Istruttore di Progettazione Sociale cat. C), Coordinatore Centro Civico (cat. C) e Specialista di Progettazione Sociale (cat. D), il numero di posti che si prevede di coprire tramite stabilizzazione ex art. 20, comma 1, del Dlgs75/2017, è pari al numero dei soggetti in possesso dei requisiti per la stabilizzazione.

Per il profilo di Educatore della Prima Infanzia, risultano invece n. 16 soggetti in possesso dei requisiti per la stabilizzazione, a fronte di n. 5 posizioni da coprire previste nella vigente programmazione del fabbisogno di personale.

Nel caso in cui entro il 31 dicembre 2020 si verificassero ulteriori stabili scoperture di posizioni di Educatore della Prima Infanzia, si procederà, verificata la compatibilità con i vincoli di bilancio e di spesa previsti dalla vigente normativa, alla copertura delle stesse tramite l'istituto della stabilizzazione ex art. 20, comma 1, del Dlgs75/2017.

Si stabiliscono, pertanto, i seguenti criteri di priorità per l'accesso alla stabilizzazione ex art. 20, comma 1, Dlgs75/2017:

- 1) essere in servizio con contratto a tempo determinato presso il Comune di Monza alla data di entrata in vigore del Dlgs75/2017, ovvero alla data del 22 giugno 2017 (tale criterio di priorità è previsto dal medesimo Dlgs75/2017);
- 2) in subordine al precedente punto 1), sempre al fine di valorizzare la professionalità acquisita presso la nostra Amministrazione, si considera il maggior numero di giorni di servizio prestato a tempo determinato presso il Comune di Monza nella finestra temporale all'interno della quale sono calcolati i tre anni di servizio necessari per la maturazione dei requisiti per la stabilizzazione previsti dal medesimo Dlgs75/2017 (ovvero dal 31/12/2012 al 31/12/2020);
- 3) in subordine ai precedenti punti 1) e 2), si considera la maggiore età anagrafica.

3.2 LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO CON IL NUOVO VINCOLO DI SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA ex art. 33, comma 2, DL34/2019

Le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2020-2022 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del DL34/2019 (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento) per il triennio 2020-2022 è inferiore alla spesa massima consentita individuata al precedente punto 2.7 (cfr. prospetto di dettaglio riportato nell'allegato 1 sub_e).

Si rileva altresì che, per l'annualità 2020 la previsione di spesa di personale rimane all'interno del limite di spesa di personale (pari a € 34.502.100,28), senza necessità di derogare a tale limite

utilizzando le risorse assunzionali residue degli ultimi cinque anni, facoltà contemplata dall'art. 5, comma 2 del Decreto Attuativo.

La spesa di personale prevista per il triennio 2020-2022 risulta finanziata dai relativi stanziamenti del bilancio di previsione 2020-2022.

	2020	2021	2022
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 33, c2, DL34/2019	€ 34.037.116	€ 35.345.677	€ 35.212.117
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE (cfr. precedente punto 2.7)	€ 34.502.100	€ 35.400.039	€ 35.400.039
STANZIAMENTI BILANCIO - SPESA PERSONALE ex art. 33, c2, DL34/2019 (MACROAGGREGATI U1.01.00.00.000, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)	€ 34.355.518	€ 35.627.478	€ 35.327.378

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

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.

In attuazione del Piano in oggetto sono state reclutate le seguenti figure:

ANNO	CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	BUDGET ASSUNZIONALE UTILIZZATO
2017	C	13	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Stabilizzazione ex art. 4, comma 6, D.L. n. 101/2013	€ 0
2017	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
2017	C	1	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo parziale pari al 69,44% del tempo pieno	Stabilizzazione ex D.L. n. 113/2016	€ 0
2017	C	1	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA	Tempo Pieno	Stabilizzazione ex art. 4, comma 6, D.L. n. 101/2013	€ 0
2017	C	4	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA	Tempo Pieno	Concorso pubblico	€ 0
2018	C	5	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Concorso pubblico	€ 0

ANNO	CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	BUDGET ASSUNZIONALE UTILIZZATO
2018	C	1	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA	Tempo Pieno	Concorso pubblico	€ 0
2019	C	3	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Concorso pubblico	€ 0
2019	C	1	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA	Tempo Pieno	Concorso pubblico	€ 0
		30				

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 DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68

Come indicato al precedente punto 2.5, per l'annualità 2020, risulta interamente coperta la quota d'obbligo (pari a n. 47 lavoratori) relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68. Risulta invece scoperta alla medesima data, di n. 1 unità, la quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, pari a n. 7 quote. Per coprire tale quota la vigente programmazione prevede l'assunzione di n. 2 figure di Messo Comunale (cat. B3), prevedendone prioritariamente il reclutamento tramite selezione ex art. 18 della Legge n. 68/1999.

Per le successive annualità occorrerà verificare, 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 e, in caso di scopertura della quota d'obbligo, saranno effettuate le opportune valutazioni al fine di ottemperare agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99.

3.5 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2020-2022.

Nel triennio 2020-2022 è prevista l'attivazione di Contratti Formazione Lavoro con riferimento alle seguenti figure:

ANNO	N.	CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	DURATA CONTRATTUALE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
2020	3	D	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Tempo Pieno	24 mesi	SETTORE SERVIZI SOCIALI
2020	2	D	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE (tali previsioni assunzionali sono subordinate all'esito positivo di n. 2 mobilità in uscita ex art. 30 D.Lgs. 165/2001)	Tempo Pieno	24 mesi	SETTORE SERVIZI SOCIALI

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 2020-2022 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, è operata rispetto al limite della spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del Decreto Legge n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010.

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

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

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

	2020	2021	2022
PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 1.698.213	€ 1.385.568	€ 1.173.855
LIMITE ANNUO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 1.997.584		

3.6 LA PROIEZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE ex art. 1, commi 557 e successivi

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

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

	2019 (impegnato)	2020 previsione	2021 previsione	2022 previsione
SPESA PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	€ 23.754.835	€ 24.138.678	€ 25.618.176	€ 25.585.872
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019)	-	€ 383.8434	€ 1.863.341	€ 1.831.038

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

	2020	2021	2022
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1, comma 557	€ 27.610.208	€ 28.726.770	€ 28.153.209
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019)	€ 383.844	€ 1.863.341	€ 1.831.038
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1, comma 557 al netto della maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato	€ 27.226.365	€ 26.863.428	€ 26.322.171
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE (valore medio triennio 2011-2013)	€ 28.826.504		



La spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2020-2021-2022 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come dettagliato nell'allegato 1 sub_d) alla presente deliberazione.

CESSAZIONI ANNO 2010	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 (20% SPESA CESSAZIONI ANNO 2010)
2010	B1	3	€ 18.866,67	€ 5.377,00	€ 3.614,48	€ 903,62	€ 86.285,33	€ 17.257,07
	B3	6	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 3.614,48	€ 903,62	€ 180.860,76	€ 36.172,15
	C	5	€ 21.285,49	€ 6.066,36	€ 3.614,48	€ 903,62	€ 159.349,80	€ 31.869,96
	D1	1	€ 23.161,99	€ 6.601,17	€ 3.614,48	€ 903,62	€ 34.281,27	€ 6.856,25
	D3	1	€ 26.623,45	€ 7.587,68	€ 3.614,48	€ 903,62	€ 38.729,24	€ 7.745,85
	DIR	1	€ 43.625,66	€ 12.433,31	€ 41.474,95	€ 10.368,74	€ 107.902,67	€ 21.580,53
			17					€ 607.409,05

CESSAZIONI ANNO 2011	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 (20% SPESA CESSAZIONI ANNO 2011)
2011	B1	2	€ 18.866,67	€ 5.377,00	€ 3.518,21	€ 879,55	€ 57.282,88	€ 11.456,58
	B3	6	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 3.518,21	€ 879,55	€ 180.138,73	€ 36.027,75
	C	6	€ 21.285,49	€ 6.066,36	€ 3.518,21	€ 879,55	€ 190.497,73	€ 38.099,55
	D1	3	€ 23.161,99	€ 6.601,17	€ 3.518,21	€ 879,55	€ 102.482,78	€ 20.496,56
	D3	4	€ 26.623,45	€ 7.587,68	€ 3.518,21	€ 879,55	€ 154.435,60	€ 30.887,12
	DIR	1	€ 43.625,66	€ 12.433,31	€ 42.414,40	€ 10.603,60	€ 109.076,97	€ 21.815,39
			22					€ 793.914,69

CESSAZIONI ANNO 2012	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 (40% SPESA CESSAZIONI ANNO 2012)
2012	B1	3	€ 18.866,67	€ 5.377,00	€ 3.382,75	€ 845,69	€ 85.416,31	€ 34.166,53
	B3	4	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 3.382,75	€ 845,69	€ 119.415,16	€ 47.766,06
	C	7	€ 21.285,49	€ 6.066,36	€ 3.382,75	€ 845,69	€ 221.062,02	€ 88.424,81
	D1	4	€ 23.161,99	€ 6.601,17	€ 3.382,75	€ 845,69	€ 135.966,38	€ 54.386,55
	D3	2	€ 26.623,45	€ 7.587,68	€ 3.382,75	€ 845,69	€ 76.879,13	€ 30.751,65
			20					€ 638.739,00

CESSAZIONI ANNO 2013	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 2013)
2013	B1	3	€ 18.866,67	€ 5.377,00	€ 3.407,59	€ 851,90	€ 85.509,46	€ 51.305,68
	B3	3	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 3.407,59	€ 851,90	€ 89.654,52	€ 53.792,71
	C	3	€ 21.285,49	€ 6.066,36	€ 3.407,59	€ 851,90	€ 94.834,01	€ 56.900,41
		9					€ 269.997,99	€ 161.998,79

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	€ 18.866,67	€ 5.377,00	€ 3.337,95	€ 834,49	€ 85.248,32	€ 51.148,99
	B3	4	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 3.337,95	€ 834,49	€ 119.191,17	€ 71.514,70
	C	6	€ 21.285,49	€ 6.066,36	€ 3.337,95	€ 834,49	€ 189.145,75	€ 113.487,45
	D1	5	€ 23.161,99	€ 6.601,17	€ 3.337,95	€ 834,49	€ 169.677,99	€ 101.806,79
	D3	2	€ 26.623,45	€ 7.587,68	€ 3.337,95	€ 834,49	€ 76.767,14	€ 46.060,28
	DIR	2	€ 43.625,66	€ 12.433,31	€ 43.495,60	€ 10.873,90	€ 220.856,95	€ 132.514,17
		22					€ 860.887,32	€ 516.532,39

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	€ 18.866,67	€ 5.377,00	€ 3.433,90	€ 858,47	€ 85.608,12	€ 21.402,03
	B3	9	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 3.433,90	€ 858,47	€ 269.259,52	€ 67.314,88
	C	11	€ 21.285,49	€ 6.066,36	€ 3.433,90	€ 858,47	€ 348.086,46	€ 87.021,61
	D1	5	€ 23.161,99	€ 6.601,17	€ 3.433,90	€ 858,47	€ 170.277,65	€ 42.569,41
	D3	4	€ 26.623,45	€ 7.587,68	€ 3.433,90	€ 858,47	€ 154.014,00	€ 38.503,50
		32					€ 1.027.245,75	€ 256.811,44

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	€ 18.866,67	€ 5.377,00	€ 3.535,95	€ 883,99	€ 28.663,61	€ 21.497,70
	B3	6	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 3.535,95	€ 883,99	€ 180.271,75	€ 135.203,81
	C	1	€ 21.285,49	€ 6.066,36	€ 3.535,95	€ 883,99	€ 31.771,79	€ 23.828,84
	D1	4	€ 23.161,99	€ 6.601,17	€ 3.535,95	€ 883,99	€ 136.732,39	€ 102.549,29
	D3	3	€ 26.623,45	€ 7.587,68	€ 3.535,95	€ 883,99	€ 115.893,20	€ 86.919,90
		15					€ 493.332,73	€ 369.999,55

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	€ 18.866,67	€ 5.377,00	€ 3.535,95	€ 883,99	€ 57.327,21	€ 42.995,41
	B3	6	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 3.535,95	€ 883,99	€ 180.271,75	€ 135.203,81
	C	3	€ 21.285,49	€ 6.066,36	€ 3.535,95	€ 883,99	€ 95.315,37	€ 71.486,53
	D1	2	€ 23.161,99	€ 6.601,17	€ 3.535,95	€ 883,99	€ 68.366,19	€ 51.274,65
	D3	8	€ 26.623,45	€ 7.587,68	€ 3.535,95	€ 883,99	€ 309.048,54	€ 231.786,41
		21				#N/D	€ 710.329,07	€ 532.746,80

CESSAZIONI ANNO 2018	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 2018)
2018	B1	6	€ 18.866,67	€ 5.377,00	€ 3.535,95	€ 883,99	€ 171.981,64	€ 171.981,64
	B3	13	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 3.535,95	€ 883,99	€ 390.588,78	€ 390.588,78
	C	10	€ 21.285,49	€ 6.066,36	€ 3.535,95	€ 883,99	€ 317.717,90	€ 317.717,90
	D1	6	€ 23.161,99	€ 6.601,17	€ 3.535,95	€ 883,99	€ 205.098,58	€ 205.098,58
	D3	5	€ 26.623,45	€ 7.587,68	€ 3.535,95	€ 883,99	€ 193.155,34	€ 193.155,34
	DIR	1	€ 43.625,66	€ 12.433,31	€ 48.708,51	€ 12.177,13	€ 116.944,61	€ 116.944,61
		41					€ 1.395.486,86	€ 1.395.486,86

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DELIBERAZIONI GIUNTA COMUNALE N° 130 DEL 07/09/2020
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale
 firmato digitalmente da LAURA MARIA BRAMBILLA - Prot. Generale N° 135221 / 07/09/2020.

SINTESI RESTI BUDGET ASSUNZIONALE ULTIMI CINQUE ANNI (DAL 2015 AL 2019)		IMPORTO	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE	BUDGET DISPONIBILE
2011	BUDGET ANNO 2011 (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2010, UTILIZZABILI FINO AL 31/12/2016)	€ 121.482	€ 121.482	€ 0
2012	BUDGET ANNO 2012 (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2011, UTILIZZABILI FINO AL 31/12/2017)	€ 158.783	€ 158.783	€ 0
2013	BUDGET ANNO 2013 (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2012, UTILIZZABILI FINO AL 31/12/2018)	€ 255.496	€ 255.496	€ 0
2014	BUDGET ANNO 2014 (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2013, UTILIZZABILI FINO AL 31/12/2019)	€ 161.999	€ 161.999	€ 0
2015	BUDGET ANNO 2015 (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2014 E UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	€ 516.532	€ 516.532	€ 0
2016	BUDGET ANNO 2016 PER ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2015)	€ 256.811	€ 256.811	€ 0
2017	BUDGET ANNO 2017 PER ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2016)	€ 370.000	€ 370.000	€ 0
2018	BUDGET ANNO 2018 DA RESTI CESSAZIONI PERSONALE POLIZIA LOCALE ANNO 2017	€ 37.182	€ 37.182	€ 0
	BUDGET ANNO 2018 DA RESTI CESSAZIONI PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2017	€ 326.730	€ 326.730	€ 0
	BUDGET ANNO 2018 PER ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2017)	€ 532.747	€ 532.747	€ 0
2019	BUDGET ANNO 2019 (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2018)	€ 1.395.487	€ 367.221	€ 1.028.266
		€ 4.133.248	€ 3.104.982	€ 1.028.266

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	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 3.535,95	€ 883,99	€ 30.045,29	€ 24.036,23
	C	1	€ 21.285,49	€ 6.066,36	€ 3.535,95	€ 883,99	€ 31.771,79	€ 25.417,43
	D1	3	€ 23.161,99	€ 6.601,17	€ 3.535,95	€ 883,99	€ 102.549,29	€ 82.039,43
		5					€ 164.366,37	€ 131.493,10

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2017 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 (100% SPESA CESSAZIONI ANNO 2017)
2017	B3	2	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 3.535,95	€ 883,99	€ 60.090,58	€ 60.090,58
	C	1	€ 21.285,49	€ 6.066,36	€ 3.535,95	€ 883,99	€ 31.771,79	€ 31.771,79
		3					€ 91.862,37	€ 91.862,37

BUDGET ASSUNZIONALE PL NON UTILIZZATO	IMPORTO	BUDGET UTILIZZATO PER ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE	BUDGET ANCORA DISPONIBILE
TOTALE BUDGET ANNO 2017 PER ASSUNZIONI DI PERSONALE DI POLIZIA LOCALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2016)	€ 131.493,10	€ 131.493,10	€ 0,00
TOTALE BUDGET ANNO 2018 PER ASSUNZIONI DI PERSONALE DI POLIZIA LOCALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2017)	€ 91.862,37	€ 54.680,60	€ 37.181,78

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	€ 43.625,66	€ 12.433,31	€ 47.993,93	€ 11.998,48	€ 116.051,38	€ 92.841,10
		1					€ 116.051,38	€ 92.841,10

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	€ 43.625,66	€ 12.433,31	€ 48.708,51	€ 12.177,13	€ 233.889,22	€ 233.889,22
		2					€ 233.889,22	€ 233.889,22

BUDGET ASSUNZIONALE PERSONALE DIRIGENTE NON UTILIZZATO	IMPORTO	BUDGET UTILIZZATO PER ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE	BUDGET DISPONIBILE
TOTALE BUDGET ANNO 2016 PER ASSUNZIONI DI PERSONALE DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2015)	€ 92.841,10	€ 0,00	€ 92.841,10
TOTALE BUDGET ANNO 2017 PER ASSUNZIONI DI PERSONALE DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2016)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE BUDGET ANNO 2018 PER ASSUNZIONI DI PERSONALE DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2017)	€ 233.889,22	€ 0,00	€ 233.889,22
			€ 326.730,33

Costo Teorico per posizione di ingresso nella categoria giuridica (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	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE - Ria	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE - Assegni ad personam/Indennità di profilo professionale extra fondo/altre indennità fisse e continuative extra fondo	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO	ONERI RIFLESSI SU VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO (25%)	RISORSE DA CESSAZIONE ANNO PRECEDENTE E COSTO TEORICO ASSUNZIONE
B1	€ 1.437,06	€ 10,78	€ 3,73	€ 0,00	€ 0,00	€ 18.866,67	€ 5.377,00	€ 3.566,06	€ 891,52	€ 28.701,25
B3	€ 1.519,16	€ 11,39	€ 3,73	€ 0,00	€ 0,00	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 3.566,06	€ 891,52	€ 30.082,93
B3	€ 1.621,18	€ 12,16	€ 4,34	€ 0,00	€ 0,00	€ 21.285,49	€ 6.066,36	€ 3.566,06	€ 891,52	€ 31.809,43
B3	€ 1.763,89	€ 13,23	€ 4,95	€ 0,00	€ 0,00	€ 23.161,99	€ 6.601,17	€ 3.566,06	€ 891,52	€ 34.220,74
B3	€ 2.028,18	€ 15,21	€ 4,95	€ 0,00	€ 0,00	€ 26.623,45	€ 7.587,68	€ 3.566,06	€ 891,52	€ 38.668,71
B1	€ 3.331,61	€ 24,21	€ 0,00	€ 0,00	€ 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)

	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE posizione iniziale di ingresso - Tabellare	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE - vacanza contrattuale	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE Indennità di comparto extra fondo	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE - Ria	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE - Assegni ad personam/Indennità di profilo professionale extra fondo/altre indennità fisse e continuative 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	€ 1.502,84		€ 3,73	€ 0,00	€ 0,00	€ 19.581,67	€ 5.580,78	€ 25.162,44	€ 1.664,44	€ 26.826,89
B3	€ 1.588,65		€ 3,73	€ 0,00	€ 0,00	€ 20.697,21	€ 5.898,70	€ 26.595,91	€ 1.759,26	€ 28.355,18
B3	€ 1.695,34		€ 4,34	€ 0,00	€ 0,00	€ 22.091,49	€ 6.296,07	€ 28.387,56	€ 1.877,78	€ 30.265,34
B3	€ 1.844,62		€ 4,95	€ 0,00	€ 0,00	€ 24.039,49	€ 6.851,26	€ 30.890,75	€ 2.043,36	€ 32.934,10
B1	€ 3.331,61	€ 24,21	€ 0,00	€ 0,00	€ 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)	2020 previsione	2021 previsione	2022 previsione
TD	TD ASILI NIDO	€ 386.944	€ 1.383.016	€ 1.090.695	€ 1.043.794
	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
TD (Art. 110 comma 2)	DIRIGENTI a termine/Alte Specializzazioni art. 110 comma 2	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
TD (Art. 90 TUEL)	STAFF POLITICO	€ 31.000	€ 0	€ 0	€ 0
CFL	-	€ 0	€ 315.197	€ 294.872	€ 130.062
Lavoro accessorio	-	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Co.co.co	Co.Co.Co PSICOLOGI SERVIZI SOCIALI	€ 464.826	€ 0	€ 0	€ 0
	Co.Co.Co SERVIZI SOCIALI - altro	€ 12.000			
	Co.co.co. CENTRO SPORTIVO N.E.I.	€ 151.981			
	Co.Co.Co. ALTRI SERVIZI	€ 304.088			
	TOTALE	€ 932.895			
TOTALE GENERALE SPESA LAVORO FLESSIBILE		€ 2.510.357	€ 1.698.213	€ 1.385.568	€ 1.173.855
LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE: SPESA ANNO 2009			€ 2.510.357	€ 2.510.357	€ 2.510.357
DECURTAZIONE LIMITE per RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DI PERSONALE EDUCATIVO FINALIZZATO AL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE (PIANO STRAORDINARIO PERSONALE INSEGNANTE/EDUCATIVO)			€ 512.773	€ 512.773	€ 512.773
NUOVO LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE			€ 1.997.584	€ 1.997.584	€ 1.997.584
MARGINE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE			€ 299.371	€ 612.017	€ 823.729

Spesa di personale ex art. 1, comma 557 e successivi	2020	2021	2022	
	PREVISIONI	PREVISIONI	PREVISIONI	
Spese varie Personale	+	25.000	25.000	25.000
Spesa per retribuzioni personale di ruolo	+	24.138.678	25.618.176	25.585.872
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato	+	1.698.213	1.385.568	1.173.855
Spesa per rinnovi contrattuali	+	550.000	660.000	1.100.000
Spesa per Co.co.co.	+	0	0	0
Spesa per lavoro accessorio	+	0	0	0
Spesa per personale in convenzione	+	0	0	0
Spesa per LSU	+	0	0	0
Spesa per incarichi ex art.90 TUEL	+	0	0	0
Spesa per incarichi ex art.110, commi 1, 2 e 6 TUEL	+	647.460	647.460	317.915
Spesa per lavoro straordinario	+	451.223	423.475	423.475
Gran Premio Formula 1 + altri servizi c/o terzi	+	120.000	120.000	120.000
Spesa per fondo politiche di sviluppo del personale	+	2.832.543	2.770.000	2.770.000
Spesa per fondo posizione e risultato dirigenti	+	615.000	615.000	615.000
Spesa per fondo posizione e risultato segretario generale	+	50.000	50.000	50.000
Oneri riflessi su fondo dipendenti e dirigenti e prestazioni straordinarie	+	989.995	989.995	989.995
Retribuzione posizione e risultato PO/AP (oneri diretti e riflessi)	+	830.004	830.004	830.004
Compensi censimento	+	0	0	0
Compensi accessori funzioni tecniche	+	0	0	0
Compensi accessori incentivi recupero ICI	+	18.000	100.000	100.000
Compensi accessori incentivi legale	+	150.000	150.000	150.000
Compensi accessori incentivi ISTAT + messi	+	8.000	8.000	8.000
Spese per servizio sostitutivo mensa (buoni pasto)	+	630.000	690.000	690.000
Altre spese (risarcimenti cause legali)	+	42.000	22.000	22.000
Rimborsi per personale comandato al Comune da altre amministrazioni	+	0	0	0
Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente	+	0	0	0
Straordinari elezioni da rimborsare/carico ente	+	130.000	130.000	130.000
IRAP complessiva	+	1.792.933	1.792.933	1.792.933
Indennità per decesso del dipendente, di cui all'art. 12, comma 8, del CCNL del biennio 2004-2005	+	0	0	0
Spese sostenute per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	+	0	0	0
Rimborsi ricevuti per personale comandato ad altre amministrazioni	-	60.000	60.000	60.000
Rimborsi personale c/o Uffici giudiziari (custodi)	-	0	0	0
Rimborsi personale c/o Uffici giudiziari (Polizia Locale)	-	210.000	210.000	210.000
Compensi accessori progettazione	-	0	0	0
Compensi accessori incentivi recupero ICI	-	18.000	100.000	100.000
Compensi accessori incentivi legale	-	0	0	0
Compensi accessori ISTAT	-	0	0	0
Compensi accessori incentivi messi	-	8.000	8.000	8.000
Parco - rimborso spesa personale	-	0	0	0
Spese derivanti dai rinnovi contrattuali (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	5.787.531	5.897.531	6.337.531
Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa disposizione di legge	-	0	0	0
Spese per lavoratori appartenenti alle categorie protette	-	1.300.000	1.300.000	1.300.000
Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati (inclusi servizi c/o terzi)	-	120.000	120.000	120.000
Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale	-	130.000	130.000	130.000
Spese per personale trasferito dalle Regioni per l'esercizio di funzioni delegate	-	0	0	0
Personale in convenzione	-	440.000	440.000	440.000
Personale CONI	-	35.310	35.310	35.310
Totale spesa di personale		27.610.208	28.726.770	28.153.209
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019)		383.844	1.863.341	1.831.038
Totale spesa di personale ex art. 1, comma 557 al netto della maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato		27.226.365	26.863.428	26.322.171
Spesa media 2011/2013			28.826.503,55	
Differenza rispetto a spesa media del triennio 2011-2013		1.600.139	1.963.075	2.504.332

Spesa di personale ex art. 33, comma 2, DL34/2019		2020	2021	2022
		PREVISIONI	PREVISIONI	PREVISIONI
Spese varie Personale	+	25.000	25.000	25.000
Spesa per retribuzioni personale di ruolo	+	24.138.678	25.618.176	25.585.872
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato	+	1.698.213	1.385.568	1.173.855
Spesa per rinnovi contrattuali	+	550.000	660.000	1.100.000
Spesa per Co.co.co.	+	0	0	0
Spesa per lavoro accessorio	+	0	0	0
Spesa per personale in convenzione	+	0	0	0
Spesa per LSU	+	0	0	0
Spesa per incarichi ex art.90 TUEL	+	0	0	0
Spesa per incarichi ex art.110, commi 1, 2 e 6 TUEL	+	647.460	647.460	317.915
Spesa per lavoro straordinario	+	451.223	423.475	423.475
Gran Premio Formula 1 + altri servizi c/o terzi	+	120.000	120.000	120.000
Spesa per fondo politiche di sviluppo del personale	+	2.832.543	2.770.000	2.770.000
Spesa per fondo posizione e risultato dirigenti	+	615.000	615.000	615.000
Spesa per fondo posizione e risultato segretario generale	+	50.000	50.000	50.000
Contributi riflessi su fondo dipendenti e dirigenti e prestazioni straordinarie	+	989.995	989.995	989.995
Retribuzione posizione e risultato PO/AP (oneri diretti e riflessi)	+	830.004	830.004	830.004
Compensi censimento	+	0	0	0
Compensi accessori funzioni tecniche	+	0	0	0
Compensi accessori incentivi recupero ICI	+	18.000	100.000	100.000
Compensi accessori incentivi legale	+	150.000	150.000	150.000
Compensi accessori incentivi ISTAT + messi	+	8.000	8.000	8.000
Spese per servizio sostitutivo mensa (buoni pasto)	+	630.000	690.000	690.000
Altre spese (risarcimenti cause legali)	+	42.000	22.000	22.000
Rimborsi per personale comandato al Comune da altre amministrazioni	+	0	0	0
Spese rimborsate agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente	+	0	0	0
Spese straordinarie elezioni da rimborsare/ carico ente	+	130.000	130.000	130.000
Spesa per previdenza o welfare integrativo finanziato con art. 208 CdS	+	111.000	111.000	111.000
Totale spesa di personale		34.037.116,05	35.345.677,32	35.212.116,75
LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE ex art. 33, comma 2, DL34/2019		34.502.100,28	35.400.038,79	35.400.038,79
Differenza rispetto al limite di spesa		464.984	54.361	187.922