



**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**  
**N. 163 DEL 06/08/2021**

UFFICIO SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI - CONTROLLO E COORDINAMENTO  
FLUSSO DELIBERAZIONI  
Numero proposta: 193

**OGGETTO: I INTEGRAZIONE CON MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEL  
FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023**

L'anno 2021 il giorno 06 del mese di Agosto alle ore 12:15 nella sala giunta del palazzo civico si è riunita la Giunta Comunale, convocata anche in modalità a distanza, mediante l'applicativo Microsoft Teams della suite Microsoft Office.

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

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

\*P = *Presente in aula*

C = *Presente in collegamento da remoto*

A = *Assente*

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

Assiste il Segretario Generale: **Giuseppina Cruso**, presente in collegamento da remoto

**IL PRESIDENTE**

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

## LA GIUNTA COMUNALE

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

Ritenuto di approvare la suddetta proposta;

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

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

### DELIBERA

1. di **approvare** la proposta deliberativa in oggetto nel testo che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale modificato come segue:
  - cassare nell'allegato 1, pagina 23, con riferimento alla Posizione Dirigenziale "Dirigente Specialistico - Responsabile Transizione Digitale" il termine "e 30";
  - aggiungere nell'allegato A, nella dizione della denominazione del Settore "Governo del Territorio, Sue" il termine "Accordi di Programma";
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. 163 DEL 06/08/2021

---

Letto, approvato e sottoscritto

**IL SINDACO/PRESIDENTE**  
Dario Allevi

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
Giuseppina Cruso

---



**26000 - SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE,  
CENTRALE UNICA ACQUISTI  
26010 - UFFICIO PROCESSI STRATEGICI,  
ORGANIZZAZIONE, RELAZIONI SINDACALI**

26010 - UFFICIO PROCESSI STRATEGICI, ORGANIZZAZIONE,  
RELAZIONI SINDACALI  
Responsabile: STEVANIN PAOLA

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: I INTEGRAZIONE CON MODIFICHE AL PIANO  
TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-  
2023**

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 2021-2023 (nel seguito, per brevità, anche PTFP 2021-2023), predisposto nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 270 del 22 dicembre 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 - 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 2020, sono 124.459, e pertanto l’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 25,39% (cfr. punto 2.7 dell’Allegato 1);

Vista la necessità:

- di integrare, modificandolo, secondo quanto organicamente illustrato nell'Allegato 1 al presente provvedimento (cfr. punti 3.1.1 e 3.1.2), il vigente Piano triennale del fabbisogno di 2021-2023;
- 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 22 marzo 2021 n.32/51064, immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2021-2022-2023 e relativi allegati;
- l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato dal competente Settore in data 2 marzo 2021 (cfr. protocollo telematico RGS 38464) in data 5 marzo 2021 (cfr. protocolli telematici RGS 41030 - 41031) in data 26 marzo 2021 (cfr. protocolli telematici RGS 54820 - 54821);
- con deliberazione di Consiglio Comunale del 3 maggio 2021 n. 37, è stato approvato il Rendiconto di gestione 2020 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge (cfr. protocollo RGS 69208 - 62485 - 63989 - 71672 - 71674 - 71923 - 71673 - 74637);
- con deliberazione di Consiglio Comunale del 19 ottobre 2020, n.50 è stato approvato il Bilancio consolidato 2019 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge (cfr. RGS 213563- 213562-213548);
- il Comune di Monza approverà il Bilancio consolidato 2020 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge;
- con riferimento al punto 2) il Comune di Monza ha adottato il PEG/Piano della Performance 2021-2023 con deliberazione di Giunta Comunale n. 78 del 4 maggio 2021;
- 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 la corrente annualità e gli anni 2021-2022 e 2023 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come sintetizzato al successivo punto 3.5 e come dettagliato nell'allegato 1\_a) alla presente deliberazione;
- con riferimento al precedente punto 4), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 270 del 22 dicembre 2020 ed è integrato con il presente provvedimento;
- relativamente al precedente punto 5), la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nei mesi di ottobre/novembre 2020, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti dell'Ufficio Processi Strategici, Organizzazione, Relazioni Sindacali - che presso il Comune di Monza non risultano eccedenze di personale;
- relativamente al punto 6), il Comune di Monza ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 9 febbraio 2021 il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (PAP 2021-2023);

- con riferimento al punto 7), le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2021, 2022 e 2023, dell'effettivo rispetto degli obblighi in materia di certificazione del credito.

Verificato:

- la compatibilità del PTFP 2021-2023, 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 2021-2023 (cfr. punto 3.2 dell'Allegato 1);
- che le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2021-2023, 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 26/2021, prot. gen. n. 146171/2021);

Ritenuto, pertanto, di approvare l'aggiornamento al Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 (Allegato 1), e il prospetto di sintesi (Allegato 2) che elenca le azioni di reclutamento del triennio 2021-2023 riferite al personale a tempo indeterminato, allegati parti integranti e sostanziali del presente atto;

Evidenziato in particolare che:

- l'aggiornamento al PTFP 2021-2023 adottato con il presente provvedimento prevede un potenziamento dell'organico dirigenziale con la previsione di reclutamento di n.3 nuovi dirigenti dotazionali, in quanto si ritiene fondamentale assicurare una maggior focalizzazione delle figure apicali dirigenziali sulle funzioni istituzionali di competenza, anche in vista dell'importante ruolo che dovrà svolgere la pubblica amministrazione ai fini dell'implementazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
- tale potenziamento dell'organico dirigenziale permetterà l'implementazione di un nuovo assetto organizzativo dell'Ente (cfr. Allegato A) articolato in complessivamente 14 settori (oltre



- alla Segreteria Generale) affidati alla responsabilità di altrettanti dirigenti dotazionali;
- il nuovo assetto organizzativo di cui all'Allegato A potrà essere formalmente adottato successivamente alla finalizzazione dei processi di reclutamento delle nuove figure dirigenziali;
  - sempre con riferimento all'organico dirigenziale, al fine di garantire la continuità di direzione dei settori previsti dall'assetto organizzativo dell'Ente, con il presente provvedimento, si prevede, altresì, la stabile copertura delle 4 posizioni dirigenziali dotazionali attualmente coperte da dirigenti con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

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

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

Dato atto che risulta necessario/utile dare informazione del presente provvedimento ai seguenti soggetti: ORGANIZZAZIONI 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, ORGANIZZAZIONE, 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

**DELIBERA**

Di integrare e aggiornare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 270 del 22 dicembre 2021, 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 2021-2023, 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 2021-2023 (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 26/2021, prot. gen. n. 146171/2021).

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, ORGANIZZAZIONE, RELAZIONI**

**SINDACALI**

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: I INTEGRAZIONE CON MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEL  
FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

---

**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, 05/08/2021

**IL DIRIGENTE DEL SETTORE**

---



COMUNE DI MONZA  
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

**SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA**

**ACQUISTI**

**UFFICIO PROCESSI STRATEGICI, ORGANIZZAZIONE, RELAZIONI**

**SINDACALI**

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: I INTEGRAZIONE CON MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEL  
FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023

---

**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), nonché nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di Bilancio.

Monza,

**IL RAGIONIERE CAPO**

---



PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023

- *approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 270 del 22 dicembre 2020*
- *integrato con deliberazione di Giunta Comunale n. xxx del 6 agosto 2021*



COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE P.G. N° 0147750/2021 del 10/08/2021 10:34:12, classifica 1.6 «ARCHIVIO GENERALE»  
DELIBERA DI GIUNTA Numero 163 Documento firmato digitalmente da LAURA MARIA BRAMBILLA.  
Riproduzione cartacea ai sensi del D.L.gs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale, stampato il giorno 11/08/2021.

1. PREMESSA.....	4
1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI.....	4
1.2 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE.....	5
1.2.1 Il principio di contenimento della spesa.....	5
1.2.2 La spesa di personale: le componenti.....	6
1.2.3 Il superamento della "dotazione organica".....	7
1.2.4 Le attuali facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale - art. 33, c.2, DL 34/2019.....	7
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.....	9
1.4 SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI- stabilizzazioni ex art. 20, comma 1 e 2, del DL75/2017.....	10
1.4.1 Stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del DL75/2017.....	10
1.5 PROGRESSIONI DI CARRIERA 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").....	11
1.6 LA PROGRESSIONE TRA LE AREE ex art. 52 del D.LGS 165/2001 (come modificato dall'art. 3, comma 1, del DL80/2021).....	11
2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.....	12
2.1 L'ORGANIZZAZIONE.....	12
2.2 IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO.....	12
2.3 IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO.....	14
2.4 LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA VIGENTE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.....	14
2.5 CATEGORIE PROTETTE.....	16
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 SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DELLA SPESA DI PERSONALE.....	18
3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023.....	20
3.1 LE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2021-2023.....	20
3.1.1 - ANNO 2021 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.....	21
3.1.2 - ANNI 2022 e 2023 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.....	26
3.1.3 Le sostituzioni per turn-over di personale cessato dal servizio per il triennio 2021-2023.....	27
3.1.4. Le progressioni di carriera ex art. 22, comma 15, del DLgs75/2017 per il triennio 2020-2022.....	27
3.1.5. La progressione tra le aree ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 per il triennio 2021-2023(come modificato dall'art. 3, comma 1, del DL80/2021).....	28
3.1.6 Le stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del DL75/2017 per l'anno 2021.....	28
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.....	29
3.3 LE ASSUNZIONI DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68.....	30
3.4 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2021-2023.....	30
3.4.1 - Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL78/2010.....	30
3.5 LA PROIEZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE ex art. 1, commi 557 e successivi.....	31

**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 <sup>1</sup> ).	- 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)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006
d)	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto <i>"di procedere ad assunzioni di personale e di conferire"</i>	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009;

<sup>1</sup> 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>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>incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati” (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).</p>	<p>- art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.</p>
e)	<p>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>
f)	<p>Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)</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>
g)	<p>Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA</p>	<p>Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.</p>	<p>Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.</p>
h)	<p>Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto - Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno</p>		<p>Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.</p>
i)	<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.</p>		<p>Art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58</p>

## 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 spesa<sup>2</sup> 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.

<sup>2</sup> Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13.

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

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

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

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 (cfr. Circolare pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020). In particolare, nella Circolare viene evidenziato che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima del 20 aprile 2020 hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro tale data le comunicazioni obbligatorie ex art. 34bis del D.Lgs. 165/2001, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e se sono state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

### 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..."<sup>3</sup>.

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, comma 1, D.L. n. 83/2014
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017

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

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni, per l'anno scolastico 2020/2021, a tempo determinato del personale educativo, scolastico e ausiliario impiegato dai Comuni e dalle Unioni di Comuni, in considerazione delle eccezionali esigenze organizzative necessarie ad assicurare il regolare svolgimento dei servizi educativi e scolastici gestiti direttamente dai Comuni, anche in forma associata, nonché per l'attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione e al contenimento dell'epidemia da COVID-19. Tale deroga è ammessa nel limite dell'eventuale maggior spesa rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019, e purché vi sia la sostenibilità finanziaria della stessa ed il rispetto dell'equilibrio di bilancio degli enti, asseverato dai revisori dei conti	- art. 48bis del D.L. 104/2020 convertito in Legge 126/2020

## 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</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 professioniste 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>

Condizioni di legge	Requisiti dei destinatari del piano	Condizioni finanziarie	Divieti	Note
	di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le altre amministrazioni con servizi associati.			

### 1.5 PROGRESSIONI DI CARRIERA 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 1.5).

### 1.6 LA PROGRESSIONE TRA LE AREE ex art. 52 del D.LGS 165/2001 (come modificato dall’art. 3, comma 1, del DL80/2021)

L’art. 52, comma 1bis, del Decreto Legislativo 31 marzo 2001, n. 165, come modificato dall’art. 3, comma 1, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (in attesa di conversione) 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. La contrattazione collettiva individua, una ulteriore area per l’inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all’interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali, della qualità dell’attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l’attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All’attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”*.

## **2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO**

### **2.1 L'ORGANIZZAZIONE**

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 25 marzo 2021 è stato adottato, con decorrenza 1 aprile 2021, il vigente assetto organizzativo dell'Ente che prevede, oltre alla "Segreteria Generale", n. 11 settori attualmente affidati alla responsabilità di altrettanti dirigenti dotazionali. Dal 1 gennaio 2021 risulta scoperta la titolarità della responsabilità di direzione del Settore Cultura, Marketing Territoriale, Servizi Demografici, Sistemi Informativi, che era affidata a un dirigente dotazionale amministrativo dell'Ente, che dalla medesima data ha assunto un incarico dirigenziale in posizione di comando presso altra amministrazione, per un periodo di tre anni.

A seguito di approfondite valutazioni organizzative e al fine di assicurare una maggior focalizzazione delle figure apicali dirigenziali sulle funzioni istituzionali di competenza, ritenuta ancora più necessaria in vista dell'importante ruolo che dovrà svolgere la pubblica amministrazione ai fini dell'implementazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, è stato elaborato un nuovo modello organizzativo dell'Ente (cfr. Allegato A) articolato in complessivamente 14 settori (oltre alla Segreteria Generale) che saranno affidati alla responsabilità di altrettanti dirigenti dotazionali.

Tale modello organizzativo implica un potenziamento dell'organico dirigenziale con la previsione di 3 nuovi dirigenti dotazionali (cfr. successivo punto 3.1.1) e, pertanto, potrà essere formalmente adottato successivamente alla finalizzazione dei relativi processi di reclutamento.

Sempre con riferimento all'organico dirigenziale, al fine di garantire la continuità di direzione dei settori previsti dall'assetto organizzativo dell'Ente, con il presente provvedimento (cfr. successivo punto 3.1.2), si prevede la stabile copertura delle 4 posizioni dirigenziali dotazionali attualmente coperte con incarichi ex art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

### **2.2 IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

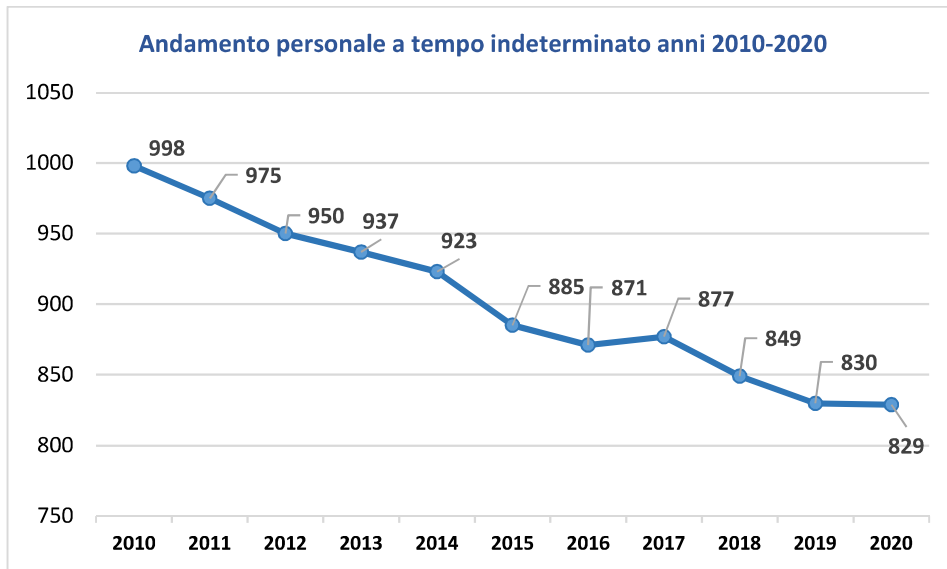
La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2017 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere, attraverso un'azione mirata di reperimento di personale in mobilità da altri Enti e, con specifico riferimento agli anni 2015 e 2016, attraverso un più massiccio ricorso 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).

Nell'anno 2020 si è registrata una tenuta dell'organico stabile che risulta sostanzialmente invariato rispetto al precedente anno, assestandosi a n. 829 dipendenti.





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 2021 (di cui solo 10 in servizio effettivo, in quanto 1 dirigente con contratto a tempo indeterminato è attualmente in posizione di comando presso altra amministrazione):

	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**
1.1.2021	7***	4	-	-	11***

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

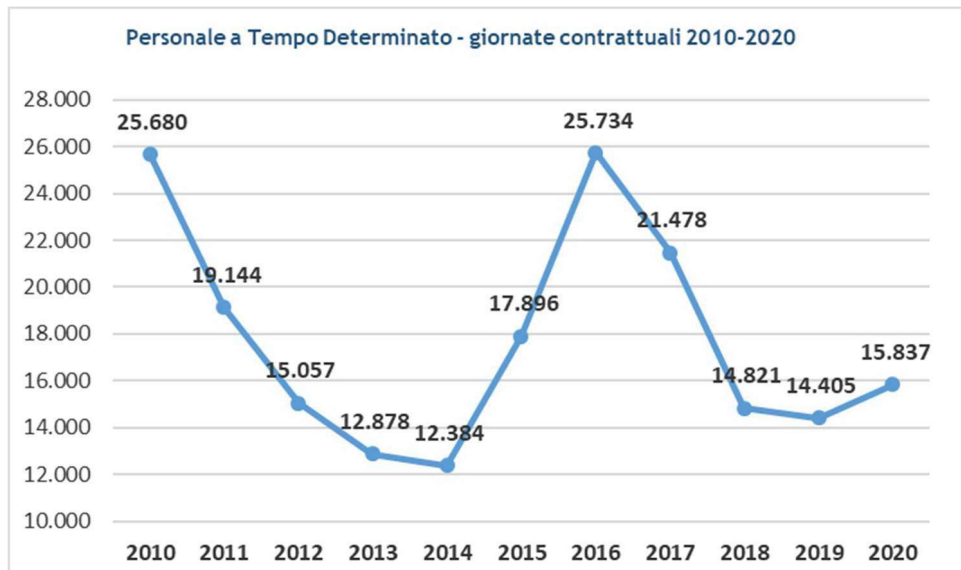
\*\* totale comprensivo di n. 1 dirigente a tempo indeterminato collocato in aspettativa ex art. 18 L. 183/2010

\*\*\*totale comprensivo di n. 1 dirigente a tempo indeterminato collocato in posizione di comando presso altra amministrazione dal 1 gennaio 2021 e per un periodo di 3 anni.

## 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.

Nell'anno 2020 si è registrata una leggera ripresa nell'utilizzo del personale a tempo determinato.



*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 2020 evidenzia che il ricorso al tempo determinato si è reso necessario per l'8 per cento circa per ragioni di carattere sostitutivo (maternità, aspettative, altre ipotesi di assenza del titolare con diritto alla conservazione del posto), per il 76 per cento circa per garantire gli standard gestionali, in particolar modo, dei servizi educativi della prima infanzia (inclusa l'esigenza di sopperire alla minore prestazione del personale a tempo parziale), e per il restante 16 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 2021-2023 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 270 del 22 dicembre 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
B3	2	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001	SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
B3	0	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001 (Assunzione di n. 1 figura prevista, ma non finalizzata - procedura di mobilità esperita con esito negativo)	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
C	9	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	9	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
C	3	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001 (Turn-Over automatico di personale cessato dal servizio - cfr. punto 3.1.3)	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE
C	2	ASSISTENTE DI BIBLIOTECA	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.lgs n. 165/2001	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
C	5	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Parziale (25h)	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.lgs. 75/2017 (Turn-Over automatico di personale cessato o in cessazione dal servizio cfr. punto 3.1.6)	SETTORE SERVIZI SOCIALI
C	1	EDUCATORE PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001 (Turn-Over automatico di personale cessato dal servizio - cfr. punto 3.1.3)	SETTORE SERVIZI SOCIALI
C	0	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001 (Assunzione di n. 1 figura prevista, ma non finalizzata - procedura di mobilità esperita con esito negativo)	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI
C	2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.lgs. n.75/2017	SEGRETERIA GENERALE
C	2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.lgs. n.75/2017	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SIST. INFORMATIVI
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.lgs. n.75/2017	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.lgs. n.75/2017	SETTORE SERVIZI SOCIALI
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

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
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
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	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001 ( <i>Turn-Over automatico di personale cessato dal servizio - cfr. punto 3.1.3</i> )	SETTORE PROGETTAZIONI, MANUTENZIONI, SPORT
D	1	UFFICIALE DIRETTIVO 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
D	2	UFFICIALE DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE	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	<i>Posizione coperta con personale interno</i>	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
D	1	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	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI
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
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 TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.lgs. n. 165/2001	SETTORE PROGETTAZIONI, MANUTENZIONI, SPORT
D	1	SPECIALISTA TECNICO	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	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.lgs. n.75/2017	SETTORE MOBILITA', VIABILITA' RETI

56

## 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 2021 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.

- con riferimento al punto 1):

- con deliberazione di Consiglio Comunale del 22 marzo 2021 n.32/51064, immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2021-2022-2023 e relativi allegati;
- l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato dal competente Settore in data 2 marzo 2021 (cfr. protocollo telematico RGS 38464) in data 5 marzo 2021 (cfr. protocolli telematici RGS 41030 - 41031) in data 26 marzo 2021 (cfr. protocolli telematici RGS 54820 - 54821);
- con deliberazione di Consiglio Comunale del 3 maggio 2021 n. 37, è stato approvato il Rendiconto di gestione 2020 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge (cfr. protocollo RGS 69208 - 62485 - 63989 - 71672 - 71674 - 71923 - 71673 - 74637);
- con deliberazione di Consiglio Comunale del 19 ottobre 2020, n.50 è stato approvato il Bilancio consolidato 2019 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge (cfr. RGS 213563- 213562-213548);
- il Comune di Monza approverà il Bilancio consolidato 2020 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge;

- con riferimento al punto 2) il Comune di Monza ha adottato il PEG/Piano della Performance 2021-2023 con deliberazione di Giunta Comunale n. 78 del 4 maggio 2021;

- 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 la corrente annualità e gli anni 2021-2022 e 2023 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come sintetizzato al successivo punto 3.5 e come dettagliato nell'allegato 1\_a) alla presente deliberazione
- con riferimento al precedente punto 4), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 270 del 22 dicembre 2020 ed è integrato con il presente provvedimento;
- relativamente al precedente punto 5), la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nei mesi di ottobre/novembre 2020, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti dell'Ufficio Processi Strategici, Organizzazione, Relazioni Sindacali - che presso il Comune di Monza non risultano eccedenze di personale;
- relativamente al punto 6), il Comune di Monza ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 9 febbraio 2021 il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (PAP 2021-2023);
- con riferimento al punto 7), le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2021, 2022 e 2023, 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 2020, sono 124.459, 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 2020 e alla media delle entrate correnti del triennio 2018-2020, il rapporto è pari a 25,39%.

	2018	2019	2020
TITOLO 1 - entrate tributarie	96.462.514,37	95.749.835,79	89.946.884,16
TITOLO 2- trasferimenti	10.845.780,82	8.834.332,26	25.081.533,46
TITOLO 2 - entrate extratributarie	30.568.074,85	31.888.774,50	26.295.834,61
	<b>137.876.370,04</b>	<b>136.472.942,55</b>	<b>141.324.252,23</b>
Media entrate correnti	138.557.854,9		
FCDE bilancio di previsione 2020 (assestato)	9.551.988,75		
<b>A) Media Entrate Correnti al netto FCDE</b>	<b>129.005.866,19</b>		
<b>B) Spesa di personale anno 2020 (ultimo rendiconto approvato)</b> <small>(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)</small>	<b>32.750.698,58</b>		
<b>C) Rapporto Spesa Personale /Entrate Correnti(B / A)</b>	<b>25,39%</b>		
<b>D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo</b>	<b>27,60%</b>		
<b>E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)</b>	<b>35.605.619,07</b>		

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%
<b>G) Spesa di personale anno 2018</b> <small>(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)</small>	<b>32.244.953,53</b>				
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
<b>L) LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE (minor valore tra I e E)</b>	<b>35.605.619,07</b>	<b>35.605.619,07</b>	<b>35.605.619,07</b>	<b>35.605.619,07</b>	<b>35.605.619,07</b>

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. In considerazione del fatto che dall'annualità 2021 non è possibile, per il nostro Ente, utilizzare le facoltà assunzionali residue degli ultimi cinque anni, non risulta più necessario contemplare nel presente documento le parti relative all'individuazione e utilizzo del budget assunzionale calcolato in applicazione delle regole basate sul turn-over.

### **3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023**

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

- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti dell'Ufficio Processi Strategici, 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 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, nella finestra temporale rappresentata dal triennio 2019-2021, 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 di mobilità interna.

#### **3.1 LE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2021-2023**

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato pianificate per il triennio 2021-2023, sinteticamente riportate nell'Allegato 2 al presente provvedimento.



### 3.1.1 - ANNO 2021 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Con il presente provvedimento si conferma la programmazione delle acquisizioni di personale di personale non dirigenziale ancora da realizzare previste per l'anno 2021 e autorizzate con deliberazione di Giunta Comunale n. 270 del 22 dicembre 2020, disponendo, le seguenti modifiche a previsioni assunzionali già previste nel Piano:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' ASSUNZIONALE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	MODIFICA APPORTATA
B1	1	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	Spostamento della previsione assunzionale da 2021 a 2022
B3	2	MESSO COMUNALE	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	Prevista assunzione dall'esterno (la selezione di personale appartenente alle categorie protette ex art. 18 L68/99 ha avuto esito negativo)
C	1	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	Prevista assunzione dall'esterno (prima era prevista unicamente assunzione tramite mobilità) e modifica del profilo professionale (da Collaboratore a Istruttore Amministrativo)
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SEGRETERIA GENERALE	Prevista assunzione dall'esterno, senza procedere a preventiva mobilità ex art. 30 D. Lgs 165/2001
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI	Prevista assunzione dall'esterno (prima era prevista unicamente assunzione tramite mobilità)
D	1	SPECIALISTA TECNICO	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.lgs. n.75/2017	DA DEFINIRE	Prevista progressione di carriera, in sostituzione della riserva interna di posti messi a concorsi sulla base della precedente formulazione dell'art. 52, c. 1bis, del D.Lgs 165/2001, e non più applicabile a seguito dell'approvazione del DL80/2021

nonché le seguenti nuove previsioni assunzionali:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONALE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
B1	2	ESECUTORE	Tempo Pieno	Avviamento numerico e a selezione tramite chiamata con avviso pubblico (art. 7, c1 e 1bis L 68/99)	SEGRETERIA GENERALE
B3	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SIST. INFORMATIVI
B3	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SEGRETERIA GENERALE
B3	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SIST. INFORMATIVI

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONALE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
B3	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI
B3	3	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE
C	2	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	-	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	da Tempo Parziale a Tempo Pieno	Incremento ore settimanali part-time istituzionale (da 25 a 36 ore settimanali)	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
C	2	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
C	2	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, SIST. INFORMATIVI
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 LEGALE
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 art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI
C	1	ISTRUTTORE PROGETTAZIONE SOCIALE	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE SERVIZI SOCIALI
C	-	ISTRUTTORE PSICO-PEDAGOGICO	da Tempo Parziale a Tempo Pieno	Incremento ore settimanali part-time istituzionale (da 30 a 36 ore settimanali)	SETTORE SERVIZI SOCIALI
C	1	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 30 e 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI
D	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
D	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	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' ASSUNZIONALE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
D	1	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	2	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE PROGETTAZIONI, MANUTENZIONI, SPORT
	28				

Con riferimento al personale dirigenziale, nell'anno 2021, si prevedono, al fine di potenziare l'organico dotazionale dirigenziale e per le motivazioni indicate al precedente punto 2.1, le seguenti previsioni assunzionali:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONALE	AMBITO ORGANIZZATIVO
DIR	1	DIRIGENTE TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	AMBITO TECNICO
DIR	1	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	AMBITO AMMINISTRATIVO
DIR	1	DIRIGENTE SPECIALISTICO - RESPONSABILE TRANSIZIONE DIGITALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE DEPUTATO ALLA FUNZIONE SISTEMI INFORMATIVI/TRANSIZIONE DIGITALE

Alla luce delle modifiche sopra evidenziate, si riporta nel seguito la programmazione complessiva delle acquisizioni di personale a tempo indeterminato riferita all'annualità 2021, ancora da realizzare:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
B1	2	ESECUTORE	Tempo Pieno	Avviamento numerico e a selezione tramite chiamata con avviso pubblico (art. 7, c1 e 1bis L 68/99)	SEGRETERIA GENERALE
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	SEGRETERIA GENERALE
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 ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
B3	3	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE
B3	2	MESSO COMUNALE	Tempo Pieno	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
C	4	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	-	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	da Tempo Parziale a Tempo Pieno	Incremento ore settimanali part-time istituzionale (da 25 a 36 ore settimanali)	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
C	2	EDUCATORE DELLA PRIMA 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	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SEGRETERIA GENERALE
C	4	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	9	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	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE LEGALE
C	3	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	2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI
C	1	ISTRUTTORE PROGETTAZIONE SOCIALE	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE SERVIZI SOCIALI
C	-	ISTRUTTORE PSICO-PEDAGOGICO	da Tempo Parziale a Tempo Pieno	Incremento ore settimanali part-time istituzionale (da 30 a 36 ore settimanali)	SETTORE SERVIZI SOCIALI

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
C	1	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI
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 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 ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
D	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE LEGALE
D	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI
D	1	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	2	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI
D	2	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	DA DEFINIRE
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	3	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	3	SPECIALISTA TECNICO	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
D	3	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE PROGETTAZIONI, MANUTENZIONI, SPORT
D	1	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	DA DEFINIRE
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
D	1	SPECIALISTA TECNICO - ENERGY MANAGER	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI
D	1	SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SEGRETERIA GENERALE
DIR	1	DIRIGENTE TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	AMBITO TECNICO
DIR	1	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	AMBITO AMMINISTRATIVO
DIR	1	DIRIGENTE SPECIALISTICO - RESPONSABILE TRANSIZIONE DIGITALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE DEPUTATO ALLA FUNZIONE SISTEMI INFORMATIVI/TRANSIZIONE DIGITALE
	69				

### 3.1.2 - ANNI 2022 e 2023 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'annualità 2022 si prevede l'acquisizione delle seguenti figure non dirigenziali:

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 BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI
D	5	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
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, CENTRALE UNICA ACQUISTI
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				

e le seguenti nuove previsioni assunzionali di personale dirigenziale dotazionale, da reclutare in sostituzione delle figure dotazionali in servizio con contratto a tempo determinato con affidamento di incarico dirigenziale ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000 e in scadenza nell'annualità 2022 (cfr. precedente punto 2.1):

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONALE	AMBITO ORGANIZZATIVO
DIR	2	DIRIGENTE TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	AMBITO TECNICO
DIR	1	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	AMBITO AMMINISTRATIVO
DIR	1	DIRIGENTE SPECIALISTICO - COMANDANTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE
	4				

### 3.1.3 Le sostituzioni per turn-over di personale cessato dal servizio per il triennio 2021-2023

Per il periodo coperto dalla presente programmazione 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 al 22 dicembre 2020 (data di approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023).

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

La programmazione del fabbisogno di personale nel triennio 2020-2022 (triennio di riferimento dell'art. 22, comma 15, D.Lgs75/2017) 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. 11 figure di categoria D (n. 2 Ufficiali Direttivi di Polizia Locale, n. 2 Specialisti Amministrativi, n. 2 Specialisti d'Infanzia, n. 1 Specialista Ambientale, n. 3 Specialisti

Tecnici, n. 1 Specialista di Servizi Sociali) tramite progressione di carriera ex. art. 22, comma 15 del DLgs 75/1017.

Si precisa che, con il presente provvedimento, è stata inserita una ulteriore progressione di carriera con riferimento al profilo di Specialista Tecnico (in precedenza erano previste n. 2 figure) che sostituisce medesima figura, che doveva essere reclutata da procedura concorsuale, tramite riserva interna di posti, in base alla precedente formulazione dell'art. 52, comma 1bis, del D.Lgs. 165/2001 e non più applicabile a seguito delle modifiche apportate a tale disposto normativo dall'art. 3, comma 1, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80.

Negli anni 2020 e 2021 sono già state realizzate le progressioni di carriera con riferimento a:

- n. 6 Istruttori Amministrativi
- n. 1 Specialista Ambientale
- n. 2 Specialisti d'Infanzia
- n. 2 Specialisti Tecnici
- n. 2 Ufficiali Direttivi di Polizia Locale

Nell'anno 2018, inoltre, erano state realizzate n. 2 progressioni di carriera di cat. D, profilo di Specialista Socio-Educativo.

Con riferimento alle n. 2 figure di Specialista Amministrativo e alla figura di Specialista Tecnico, 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. 87 figure di categoria C (di cui n. 24 già reclutate nel 2020) e di n. 56 figure di categoria D (di cui n. 13 già reclutate nel 2020).

### **3.1.5. La progressione tra le aree ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 per il triennio 2021-2023 (come modificato dall'art. 3, comma 1, del DL80/2021)**

In considerazione della modifica alla formulazione dell'art. 52, comma 1bis, introdotta con Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, e nelle more dell'approvazione del relativo decreto di conversione, si rimanda a successivo provvedimento di integrazione alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale, la valutazione delle possibilità e modalità per la valorizzazione del personale interno in applicazione del nuovo disposto normativo.

### **3.1.6 Le stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del DL75/2017 per l'anno 2021**

Al fine di valorizzare specifiche esperienze maturate all'interno dell'amministrazione, si dispone - in aggiunta alle 5 nuove figure da stabilizzare previste con il presente provvedimento (cfr. precedente punto 3.1.1) - che, fino al 31 dicembre 2021, nel caso si verificassero stabili scoperture di posizioni di Educatore della Prima Infanzia, si potrà procedere, 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 confermano 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 2021-2023 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 2021-2023 è inferiore alla spesa massima consentita individuata al precedente punto 2.7 (cfr. prospetto di dettaglio riportato nell'allegato 1b).

Anche 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 2021-2023 risulta finanziata dai relativi stanziamenti che, come comunicato dal Settore Bilancio, Programmazione Economica e Finanziaria e Tributi, saranno contemplati nello schema del bilancio di previsione 2021-2023 di prossima approvazione da parte di codesta Giunta Comunale.

	2021	2022	2023
<b>PREVISIONE SPESA DI PERSONALE</b> ex art. 33, c2, DL34/2019	€ 33.873.636	€ 34.731.610	€ 34.658.239
<b>LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE</b> (cfr. precedente punto 2.7)	€ 35.605.619	€ 35.605.619	€ 35.605.619
<b>STANZIAMENTI BILANCIO - SPESA PERSONALE</b> 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)	€ 35.205.727	€ 34.843.430	€ 34.813.430

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 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 2021, 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 di n. 1 unità, la quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, pari a n. 7 quote. La vigente programmazione contemplava 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; non è stato però possibile procedere alla copertura della quota da coprire in quanto la selezione in oggetto si è conclusa con esito negativo.

Per coprire tale quota, nella procedura concorsuale prevista per il reclutamento di figure inquadrare in profilo professionale di Specialista Tecnico, sarà prevista una quota riservata a tale categoria di personale. In caso di mancata copertura di tale quota, la riserva ex art. 18 L. 68/99, sarà progressivamente prevista in successive procedure concorsuali.

Per annualità successive all'anno 2021 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 copertura della quota d'obbligo, saranno effettuate le opportune valutazioni al fine di ottemperare agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99.

### **3.4 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2021-2023**

Per il triennio 2021-2023 si prevede di procedere alle assunzioni di personale flessibile per rispondere a esigenze:

- di mantenimento degli standard gestionali, con particolare riferimento alle figure educative;
- di sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto;
- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica.

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

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

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

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

	2021	2022	2023
<b>PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE</b>	<b>€ 1.126.146</b>	<b>€ 646.036</b>	<b>€ 497.740</b>
<b>LIMITE ANNUO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE</b>	<b>€ 1.997.584</b>		

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

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

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

	2021 previsione	2022 previsione	2023 previsione
<b>SPESA PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>€ 23.928.481</b>	<b>€ 25.406.440</b>	<b>€ 25.577.457</b>
<b>MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019)</b>	<b>€ 173.646</b>	<b>€ 1.651.605</b>	<b>€ 1.822.622</b>

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:

	2021	2022	2023
<b>PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1, comma 557</b>	<b>€ 26.541.314</b>	<b>€ 27.419.288</b>	<b>€ 27.375.917</b>
<b>MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019)</b>	<b>€ 173.646</b>	<b>€ 173.646</b>	<b>€ 173.646</b>
<b>PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1, comma 557 al netto della maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato</b>	<b>€ 26.367.667</b>	<b>€ 25.767.684</b>	<b>€ 25.553.295</b>
<b>LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE (valore medio triennio 2011-2013)</b>	<b>€ 28.826.504</b>		

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 e per il triennio 2021-2023 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come dettagliato nell'allegato 1a) alla presente deliberazione.

Spesa di personale ex art. 1, comma 557 e successivi	2021	2022	2023	
	PREVISIONI	PREVISIONI	PREVISIONI	
Spese varie Personale	+	20.000	20.000	20.000
Spesa per retribuzioni personale di ruolo	+	23.928.481	25.406.440	25.577.457
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato	+	1.126.146	646.036	497.740
Spesa per rinnovi contrattuali	+	1.300.000	1.300.000	1.300.000
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	+	591.529	322.155	228.563
Spesa per lavoro straordinario	+	423.475	423.475	423.475
Gran Premio Formula 1 + altri servizi c/o terzi	+	100.000	100.000	100.000
Spesa per fondo politiche di sviluppo del personale	+	2.690.000	2.700.000	2.700.000
Spesa per fondo posizione e risultato dirigenti	+	615.000	752.500	780.000
Spesa per fondo posizione e risultato segretario generale	+	50.000	50.000	50.000
Oneri riflessi su fondo dipendenti e dirigenti e prestazioni straordinarie	+	965.000	967.000	967.000
Retribuzione posizione e risultato PO/AP (oneri diretti e riflessi)	+	799.004	799.004	799.004
Compensi censimento	+	0	0	0
Compensi accessori funzioni tecniche	+	30.000	30.000	30.000
Compensi accessori incentivi recupero ICI	+	70.000	70.000	70.000
Compensi accessori incentivi legale	+	200.000	150.000	150.000
Compensi accessori incentivi ISTAT + messi	+	8.000	8.000	8.000
Spese per servizio sostitutivo mensa (buoni pasto)	+	690.000	690.000	690.000
Altre spese (risarcimenti cause legali)	+	17.000	17.000	17.000
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	160.000	130.000
IRAP complessiva	+	1.963.519	1.963.519	1.963.519
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	-	115.000	115.000	115.000
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 funzioni tecniche	-	30.000	30.000	30.000
Compensi accessori incentivi recupero ICI	-	70.000	70.000	70.000
Compensi accessori incentivi legale	-	200.000	150.000	150.000
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)	-	6.537.531	6.537.531	6.537.531
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)	-	100.000	100.000	100.000
Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale	-	130.000	160.000	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
<b>Totale spesa di personale</b>		<b>26.541.314</b>	<b>27.419.288</b>	<b>27.375.917</b>
<b>MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019, pari a € 23.754.835)</b>		<b>€ 173.646</b>	<b>€ 1.651.605</b>	<b>€ 1.822.622</b>
<b>Totale spesa di personale ex art. 1, comma 557 al netto della maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato</b>		<b>26.367.667</b>	<b>25.767.684</b>	<b>25.553.295</b>
<b>Spesa media 2011/2013</b>		<b>28.826.503,55</b>		
<b>Differenza rispetto a spesa media del triennio 2011-2013</b>		<b>2.458.836</b>	<b>3.058.820</b>	<b>3.273.209</b>



Tipologia Contrattuale	Servizi/Ruoli di assegnazione	ANNO 2009 (CONSUNTIVO)	2021 previsione	2022 previsione	2023 previsione
TD	TD ASILI NIDO	€ 386.944	€ 860.638	€ 524.105	€ 497.740
	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			
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.296.462</b>			
	TD (Art. 108 TUEL)	DIRETTORE GENERALE			
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	€ 265.508	€ 121.931	€ 0
Lavoro accessorio	-	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Co.co.co	Co.Co.Co PSICOLOGI SERVIZI SOCIALI	€ 464.826	€ 0	€ 0	€ 0
	Co.Co.Co SERVIZI SOCIALI - altro	€ 12.000			
	Co.co.co. CENTRO SPORTIVO N.E.I.	€ 151.981			
	Co.Co.Co. ALTRI SERVIZI	€ 304.088			
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 932.895</b>			
<b>TOTALE GENERALE SPESA LAVORO FLESSIBILE</b>		<b>€ 2.510.357</b>	<b>€ 1.126.146</b>	<b>€ 646.036</b>	<b>€ 497.740</b>
<b>LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE: SPESA ANNO 2009</b>			<b>€ 2.510.357</b>	<b>€ 2.510.357</b>	<b>€ 2.510.357</b>
DECURTAZIONE LIMITE per RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DI PERSONALE EDUCATIVO FINALIZZATO AL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE (PIANO STRAORDINARIO PERSONALE INSEGNANTE/EDUCATIVO)			<b>€ 512.773</b>	<b>€ 512.773</b>	<b>€ 512.773</b>
<b>NUOVO LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE</b>			<b>€ 1.997.584</b>	<b>€ 1.997.584</b>	<b>€ 1.997.584</b>
<b>MARGINE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE</b>			<b>€ 871.438</b>	<b>€ 1.351.548</b>	<b>€ 1.499.845</b>

## PIANO FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023: AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DA REALIZZARE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE

Anno assunzione ruolo	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	Cat.	Profilo Professionale	Modalità di assunzione	DIREZIONE/SETTORE
2021	2	100%	B1	ESECUTORE	Avviamento numerico e a selezione tramite chiamata con avviso pubblico (art. 7, c.1 e 1bis L. 68/99)	SEGRETERIA GENERALE
2021	1	100%	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
2021	1	100%	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SEGRETERIA GENERALE
2021	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
2021	1	100%	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI
2021	3	100%	B3	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE
2021	2	100%	B3	MESSO COMUNALE	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
2021	4	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
2021		31%	C	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Incremento ore settimanali part-time istituzionale (da 25 a 36 ore)	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
2021	2	100%	C	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
2021	1	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SEGRETERIA GENERALE
2021	4	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI
2021	9	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
2021	1	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE LEGALE
2021	3	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
2021	2	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI
2021	1	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI
2021	1	100%	C	ISTRUTTORE PROGETTAZIONE SOCIALE	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE SERVIZI SOCIALI
2021	1	100%	C	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI
2021		17%	C	ISTRUTTORE PSICOPEDAGOGICO	Incremento ore settimanali part-time istituzionale (da 30 a 36 ore)	SETTORE SERVIZI SOCIALI
2021	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
2021	1	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
2021	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



Anno assunzione ruolo	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	Cat.	Profilo Professionale	Modalità di assunzione	DIREZIONE/SETTORE
2021	1	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO
2021	1	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE LEGALE
2021	1	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI
2021	1	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
2021	2	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI
2021	2	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	DA DEFINIRE
2021	1	100%	D	SPECIALISTA DI SERVIZI SOCIALI	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	SETTORE SERVIZI SOCIALI
2021	3	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
2021	3	100%	D	SPECIALISTA TECNICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI
2021	3	100%	D	SPECIALISTA TECNICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	SETTORE PROGETTAZIONI, MANUTENZIONI, SPORT
2021	1	100%	D	SPECIALISTA TECNICO	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	DA DEFINIRE
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
2021	1	100%	D	SPECIALISTA TECNICO - ENERGY MANAGER	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI
2021	1	100%	D	SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SEGRETERIA GENERALE
2022	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
2022	5	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	1	100%	D	SPECIALISTA DI ORGANIZZAZIONE	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis e 30 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 e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI
	74					

PIANO FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023: AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DA REALIZZARE DI PERSONALE DIRIGENZIALE

Anno assunzione ruolo	N.	PROFILO	Modalità di assunzione		AMBITO ORGANIZZATIVO
2021	1	100% DIR	DIRIGENTE TECNICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	AMBITO TECNICO
2021	1	100% DIR	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	AMBITO AMMINISTRATIVO
2021	1	100% DIR	DIRIGENTE SPECIALISTICO RESPONSABILE TRANSIZIONE DIGITALE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE DEPUTATO ALLA FUNZIONE SISTEMI INFORMATIVI/TRANSIZIONE DIGITALE
2022	2	100% DIR	DIRIGENTE TECNICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	AMBITO TECNICO
2022	1	100% DIR	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	AMBITO AMMINISTRATIVO
2022	1	100% DIR	DIRIGENTE SPECIALISTICO - COMANDANTE POLIZIA LOCALE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE
	7				

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE P.G. n° 0147750/2021 del 10/08/2021 10:34:12, classifica 1.6 «ARCHIVIO GENERALE DELIBERA DI GIUNTA Numero 163 Documento firmato digitalmente da LAURA MARIA BRAMBILLA Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di prima digitalizzazione, stampato il giorno 08/08/2021

