



## GIUNTA COMUNALE

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 186 DEL 22/07/2022

#### II INTEGRAZIONE CON MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024

#### UFFICIO PROCESSI STRATEGICI, ORGANIZZAZIONE, RELAZIONI SINDACALI

L'anno 2022 il giorno 22 del mese di Luglio alle ore 09:15 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	PILOTTO PAOLO	SINDACO	X	--
2	LONGONI EGIDIO	VICESINDACO	--	X
3	ABBA' CARLO	ASSESSORE	X	--
4	BETTIN ARIANNA	ASSESSORE	X	--
5	FUMAGALLI ANDREINA LAURA	ASSESSORE	X	--
6	GUIDETTI VIVIANA	ASSESSORE	X	--
7	LAMPERTI MARCO	ASSESSORE	X	--
8	MOCCIA AMBROGIO	ASSESSORE	X	--
9	RIVA EGIDIO	ASSESSORE	X	--
10	TURATO GIADA	ASSESSORE	X	--
			9	1

Assume la Presidenza il Sindaco: **Paolo Pilotto**  
Assiste il Segretario Generale: **Giuseppina Cruso**

#### IL PRESIDENTE

Constatata la legalità della riunione, il Sindaco PILOTTO PAOLO illustra la seguente:

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### OGGETTO: II INTEGRAZIONE CON MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024

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;
- l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), prevedendo, tra l'altro, che il Piano triennale dei fabbisogni del personale rappresenti una sezione specifica di tale atto pianificatorio;

Richiamato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 (nel seguito, per brevità, anche PTFP 2022-2024), predisposto nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 4 febbraio 2022 ed è stato successivamente modificato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 64 del 22 marzo 2022 e n. 111 del 3 maggio 2022;

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 1° gennaio 2021, sono 123.983, e pertanto il nostro Ente rientra nella fascia demografica “g) comuni con popolazione compresa tra 60.000 e 249.999 abitanti” della Tabella 1 del Decreto Attuativo, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE – Fondo Crediti Dubbia Esigibilità) pari al 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 - calcolato sulla base dei dati degli ultimi rendiconti approvati - risulta pari a 24,48% (cfr. punto 2.7 dell'Allegato 1);

Considerato che, nelle more di una complessiva ricognizione e valutazione delle azioni di reclutamento già autorizzate in ultimo con la sopra richiamata deliberazione di Giunta Comunale n. 111 del 3 maggio 2022, nonché dell'assetto organizzativo dell'Ente delineato nell'Allegato 2 alla deliberazione di Giunta Comunale n. 163 del 6 agosto 2021 di integrazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023, si ritiene necessario:

- integrare il vigente Piano triennale del fabbisogno di Personale 2022-2024, modificandolo come illustrato nell'Allegato 1 (cfr. punti 3.1.1, 3.4.1 e 3.4.2);
- correlare l'assegnazione alle diverse direzioni dell'Ente delle figure ancora da reclutare previste nel presente provvedimento, funzionalmente dello stato di avanzamento del processo di implementazione dell'assetto organizzativo dell'Ente;

Evidenziato, in particolare, che con il presente provvedimento si autorizza nell'anno 2022:

- il potenziamento dei servizi educativi della prima infanzia, prevedendo il reclutamento con contratto a tempo indeterminato di un numero rilevante di figure educative finalizzato all'ampliamento dei posti disponibili presso gli asili nido comunali in risposta al fabbisogno rilevato sul territorio;
- la copertura della posizione di Direttore Generale ex art. 108 del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267 e ex art. 20 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, in quanto tale figura è ritenuta cruciale per l'attuazione degli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo e per l'integrazione e coordinamento tra le varie direzioni dell'Ente;
- la copertura di una posizione di Alta Specializzazione ex art. 110, comma 2, D.Lgs 267/2000 in qualità di "ESPERTO/A IN FINANZIAMENTI/FONDI PNRR", da porre a presidio e coordinamento delle attività di governo funzionali alla presentazione, realizzazione e rendicontazione di progetti afferenti il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e di progetti finanziati da fondi europei o da altri soggetti pubblici o privati;

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

- 7) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;

Dato atto che:

- con riferimento al punto 1):
  - con deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 7 marzo 2022 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2022-2023-2024, ed i relativi allegati;
  - l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato dal competente Settore in data 22 e 23 febbraio 2022 (cfr. protocollo telematico RGS 29126-29381-29380-28945-28610);
  - con deliberazione di Consiglio Comunale del 28 aprile 2022 n. 34, è stato approvato il Rendiconto di gestione 2021 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge (cfr. protocolli RGS 57757 – 58341 – 58915 – 63616 – 63618 – 63619 – 63627 – 63628)
  - il Comune di Monza approverà il bilancio consolidato 2021 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 Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 28 marzo 2022 e il Piano della Performance 2022-2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 31 maggio 2022;
- con riferimento al precedente punto 3), la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per il triennio 2022-2024 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 2022-2024, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 4 febbraio 2022, integrato, in ultimo, con il presente provvedimento;
- relativamente al precedente punto 5), la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nei mesi di ottobre/novembre 2021, 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 4 febbraio 2022 il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (PAP 2022-2024);
- 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 2022, 2023 e 2024, dell'effettivo rispetto degli obblighi in materia di certificazione del credito.

Verificato:

- la compatibilità del PTFP 2022-2024, 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 2022-2024 (cfr. punto 3.2 dell'Allegato 1);
- che le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2022-2024, evidenziano (cfr. punto 3.4.3 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;

Preso atto delle conclusioni istruttorie del Responsabile del Procedimento relative alla presente proposta di deliberazione, agli atti dell'ufficio competente;

Ritenuto, pertanto, di approvare l'aggiornamento al Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 (Allegato 1), e il prospetto di sintesi (Allegato 2) che elenca le azioni di reclutamento del triennio 2022-2024, allegati parti integranti e sostanziali del presente atto;

Dato atto che il presente provvedimento sarà recepito nel Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), rappresentandone la specifica sottosezione relativa alla programmazione Triennale dei Fabbisogni di Personale;

Richiamati i seguenti pareri istruttori: Verbale n. 14/2022 del Collegio dei Revisori dei Conti;

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.

Ritenuto, inoltre, opportuno prevedere l'immediata eseguibilità del presente provvedimento, giusta l'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000 al fine di procedere quanto prima alle azioni di reclutamento previste con il presente provvedimento, con particolare riferimento a quelle evidenziate in premessa;

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 PAOLO PILOTTO

## DELIBERA

Di integrare e aggiornare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 - approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 4 febbraio 2022 e successivamente modificato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 64 del 22 marzo 2022 e n. 111 del 3 maggio 2022 -, come dettagliatamente illustrato nell'Allegato 1 e come riportato nel prospetto di sintesi delle azioni di reclutamento (Allegato 2).

Di dare atto che le premesse e gli allegati rappresentano parti integranti e sostanziali del presente atto.

Di dare atto che il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, 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 2022-2024 (cfr. punto 3.2 dell'Allegato 1).

Di dare atto che le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2022-2024, evidenziano (cfr. punto 3.4.3 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.

Di dare atto che, relativamente al presente provvedimento, è stato acquisito il parere preventivo del Collegio dei Revisori di cui all'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (cfr. verbale 14/2022, prot. gen. n. 135313/2022).

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.

.....

### LA GIUNTA COMUNALE

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

Ritenuto di approvare la suddetta proposta;

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

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

### DELIBERA

1. di approvare la proposta di delibera: "II INTEGRAZIONE CON MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024" come sopra riportata;
2. di dichiarare, con separata ed unanime votazione, l'immediata eseguibilità del presente provvedimento, giusta l'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 186 DEL 22/07/2022

---

Letto, approvato e sottoscritto

**IL SINDACO/PRESIDENTE**  
Paolo Pilotto

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
Giuseppina Cruso

---



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: II INTEGRAZIONE CON MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEL  
FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024

---

**PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE**

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

FAVOREVOLE

parere contabile: FAVOREVOLE dando atto che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art.1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n.296, prevista per le annualità 2022, 2023 e 2024 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come sintetizzato al punto 3.5 dell'Allegato 1 e come dettagliato nell'allegato 1\_a) alla presente proposta di deliberazione.

Monza,

**IL RAGIONIERE CAPO**

---

**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: II INTEGRAZIONE CON MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024

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;
- l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), prevedendo, tra l'altro, che il Piano triennale dei fabbisogni del personale rappresenti una sezione specifica di tale atto pianificatorio;

Richiamato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 (nel seguito, per brevità, anche PTFP 2022-2024), predisposto nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 4 febbraio 2022 ed è stato successivamente modificato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 64 del 22 marzo 2022 e n. 111 del 3 maggio 2022;

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 esplicitiva 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 1° gennaio 2021, sono 123.983, e pertanto il nostro Ente rientra nella fascia demografica "g) comuni con popolazione compresa tra 60.000 e 249.999 abitanti" della Tabella 1 del Decreto Attuativo, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE – Fondo Crediti Dubbia Esigibilità) pari al 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 - calcolato sulla base dei dati degli ultimi rendiconti approvati - risulta pari a 24,48% (cfr. punto 2.7 dell'Allegato 1);

Considerato che, nelle more di una complessiva ricognizione e valutazione delle azioni di reclutamento già autorizzate in ultimo con la sopra richiamata deliberazione di Giunta Comunale n. 111 del 3 maggio 2022, nonché dell'assetto organizzativo dell'Ente delineato nell'Allegato 2 alla deliberazione di Giunta Comunale n. 163 del 6 agosto 2021 di integrazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023, si ritiene necessario:

- integrare il vigente Piano triennale del fabbisogno di Personale 2022-2024, modificandolo come illustrato nell'Allegato 1 (cfr. punti 3.1.1, 3.4.1 e 3.4.2);
- correlare l'assegnazione alle diverse direzioni dell'Ente delle figure ancora da reclutare previste nel presente provvedimento, funzionalmente dello stato di avanzamento del processo di implementazione dell'assetto organizzativo dell'Ente;

Evidenziato, in particolare, che con il presente provvedimento si autorizza nell'anno 2022:

- il potenziamento dei servizi educativi della prima infanzia, prevedendo il reclutamento con contratto a tempo indeterminato di un numero rilevante di figure educative finalizzato all'ampliamento dei posti disponibili presso gli asili nido comunali in risposta al fabbisogno rilevato sul territorio;
- la copertura della posizione di Direttore Generale ex art. 108 del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267 e ex art. 20 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, in quanto tale figura è ritenuta cruciale per l'attuazione degli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo e per l'integrazione e coordinamento tra le varie direzioni dell'Ente;
- la copertura di una posizione di Alta Specializzazione ex art. 110, comma 2, D.Lgs 267/2000 in qualità di "ESPERTO/A IN FINANZIAMENTI/FONDI PNRR", da porre a presidio e coordinamento delle attività di governo funzionali alla presentazione, realizzazione e rendicontazione di progetti afferenti il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e di progetti finanziati da fondi europei o da altri soggetti pubblici o privati;

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, dalla loro approvazione, per l'invio dei

relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113);

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

Dato atto che:

- con riferimento al punto 1):
  - con deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 7 marzo 2022 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2022-2023-2024, ed i relativi allegati;
  - l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato dal competente Settore in data 22 e 23 febbraio 2022 (cfr. protocollo telematico RGS 29126-29381-29380-28945-28610);
  - con deliberazione di Consiglio Comunale del 28 aprile 2022 n. 34, è stato approvato il Rendiconto di gestione 2021 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge (cfr. protocolli RGS 57757 – 58341 – 58915 – 63616 – 63618 – 63619 – 63627 – 63628)
  - il Comune di Monza approverà il bilancio consolidato 2021 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 Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 28 marzo 2022 e il Piano della Performance 2022-2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 31 maggio 2022;
- con riferimento al precedente punto 3), la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per il triennio 2022-2024 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 2022-2024, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 4 febbraio 2022, integrato, in ultimo, con il presente provvedimento;
- relativamente al precedente punto 5), la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nei mesi di ottobre/novembre 2021, 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 4 febbraio 2022 il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (PAP 2022-2024);
- 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 2022, 2023 e 2024, dell'effettivo rispetto degli obblighi in materia di certificazione del credito.

Verificato:

- la compatibilità del PTFP 2022-2024, 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 2022-2024 (cfr. punto 3.2 dell'Allegato 1);
- che le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2022-2024, evidenziano (cfr. punto 3.4.3 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;

Preso atto delle conclusioni istruttorie del Responsabile del Procedimento relative alla presente proposta di deliberazione, agli atti dell'ufficio competente;

Ritenuto, pertanto, di approvare l'aggiornamento al Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 (Allegato 1), e il prospetto di sintesi (Allegato 2) che elenca le azioni di reclutamento del triennio 2022-2024, allegati parti integranti e sostanziali del presente atto;

Dato atto che il presente provvedimento sarà recepito nel Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), rappresentandone la specifica sottosezione relativa alla programmazione Triennale dei Fabbisogni di Personale;

Richiamati i seguenti pareri istruttori: Verbale n. 14/2022 del Collegio dei Revisori dei Conti;

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 .

Ritenuto, inoltre, opportuno prevedere l'immediata eseguibilità del presente provvedimento, giusta l'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000 al fine di procedere quanto prima alle azioni di reclutamento previste con il presente provvedimento, con particolare riferimento a quelle evidenziate in premessa;

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 PAOLO PILOTTO

## **DELIBERA**

Di integrare e aggiornare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 - approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 4 febbraio 2022 e successivamente modificato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 64 del 22 marzo 2022 e n. 111 del 3 maggio 2022 -, come dettagliatamente illustrato nell'Allegato 1 e come riportato nel prospetto di sintesi delle azioni di reclutamento (Allegato 2).

Di dare atto che le premesse e gli allegati rappresentano parti integranti e sostanziali del presente atto.

Di dare atto che il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, 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 2022-2024 (cfr. punto 3.2 dell'Allegato 1).

Di dare atto che le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2022-2024, evidenziano (cfr. punto 3.4.3 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.

Di dare atto che, relativamente al presente provvedimento, è stato acquisito il parere preventivo del Collegio dei Revisori di cui all'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (cfr. verbale 14/2022, prot. gen. n. 135313/2022).

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 eseguibilità del presente provvedimento, giusta l'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.





PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

- *approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 4 febbraio 2022*
- *integrato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 111 del 3 maggio 2022 e con deliberazione e n. xx del xx luglio 2022*



COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE P.G. N° 0140491/2022 del 29/07/2022 16:27:19, classifica 1.6 «ARCHIVIO GENERALE»  
DELIBERA DI GIUNTA Numero 186 Documento firmato digitalmente da LAURA MARIA BRAMBILLA.  
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale, stampato il giorno 01/08/2022.

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 .....	8
1.3 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO .....	9
1.3.1 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010 .....	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 DL162/2019 convertito con modificazioni dalla L8/2020, 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 convertito con modificazioni dalla L.113/2021) .....	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 .....	15
2.5 CATEGORIE PROTETTE .....	16
2.6 I PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE .....	16
2.7 L'INDIVIDUAZIONE DELLE FACOLTA' ASSUNZIONALI BASATE SUL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DELLA SPESA DI PERSONALE .....	17
3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024 .....	19
3.1 LE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2022-2024 .....	20
3.1.1 - ANNO 2022 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato .....	20
3.1.2 - ANNI 2023 e 2024 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato .....	23
3.1.3 Le sostituzioni per turn-over di personale cessato dal servizio per il triennio 2022-2024 .....	24
3.1.4 Le progressioni di carriera ex art. 22, comma 15, del DLgs75/2017 per il triennio 2020-2022 .....	24
3.1.5 La progressione tra le aree ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 per il triennio 2022-2024 (come modificato dall'art. 3, comma 1, del DL80/2021 convertito con modificazioni dalla L.113/2021) .....	25
3.1.6 Le stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del DL75/2017 .....	25
3.2 LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO CON IL NUOVO VINCOLO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA ex art. 33, comma 2, DL34/2019 .....	25
3.3 LE ASSUNZIONI DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68 .	26
3.4 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2022-2024 .....	26
3.4.1 - Copertura della posizione di Direttore Generale .....	26
3.4.2 - Le altre assunzioni a tempo determinato del triennio 2022-2024 .....	27
3.4.3 - Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL78/2010 .....	28
3.5 LA PROIEZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE ex art. 1, commi 557 e successivi .....	29

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

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

### 1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

	Adempimento	Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le sanzioni sono previste con riferimento al PIAO - Piano Integrato di attività e organizzazione -ex art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113	- art. 39, c. 1, L. n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, commi da 1 a 4 DL 80/2021 convertito in L113/2021 - comma 557-quater, legge n. 296/2006
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza <i>“non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”</i> (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33 D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari 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 incarichi di consulenza o di collaborazione</i>	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000

	Adempimento	Sanzione	Riferimenti
	<p>triennale, denominato Piano della performance”</p> <p>-----</p> <p><i>NB: l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.</i></p>	<p><i>comunque denominati”</i> (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).</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 deficiarietà strutturale e di dissesto - Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno</p>		<p>Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000</p>
i)	<p>Obbligo del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e del rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DPCM del 17 marzo 2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.</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>1</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>1</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;
- spesa per assunzioni di personale a tempo determinato con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), ex art. 31bis D.L.152/2021 convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233.

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.

Si richiamano, al proposito, anche:

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

### 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>2</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	- art. 22, D.L. n. 50/2017.

<sup>2</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
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	
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, comma 1, D.L. n. 83/2014
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017
Assunzioni di personale con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al DL52/2021. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di tale personale non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.	- art. 31-bis del D.L. n. 152/2021 convertito in Legge 233/2021

#### 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>- coerenza con il Piano triennale fabbisogno di personale</li> <li>- copertura finanziaria</li> <li>- assunzioni da realizzare entro il 31 dicembre 2023 (termine esteso dalla L. n. 115/2022 di</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- essere in servizio con contratto a tempo determinato nell'Amministrazione che procede all'assunzione, in data successiva all'entrata in vigore della legge n. 124/2015 (28/8/2015)</li> <li>- essere stato assunto a tempo determinato per le medesime attività, con procedure concorsuali effettuate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- contenimento della spesa del personale;</li> <li>- 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- fino al termine delle procedure</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>I requisiti di cui alla colonna 2 devono essere <u>tutti</u> presenti.</li> <li>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.</li> <li>Possibilità di proroga dei contratti di lavoro flessibile con i soggetti di cui alla colonna 2</li> </ul>

Condizioni di legge	Requisiti dei destinatari del piano	Condizioni finanziarie	Divieti	Note
<p>conversione del DL 228/2021)</p> <p>Rif.: art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017,</p> <p>Circolari n. 3/2017 e 1/2018 del Ministro per la semplificazione e la PA</p>	<p>anche da amministrazioni diverse da quella che assume;</p> <p>- aver maturato al 31/12/2022 almeno 3 anni di servizio anche non continuativo negli ultimi 8 anni nell'Amministrazione che assume o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le altre amministrazioni con servizi associati.</p>	<p>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>superamento del precariato (art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017) le amministrazioni interessate non possono instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile con riguardo alle professionalità interessate alla stabilizzazione (salve ovviamente le assunzioni a tempo determinato necessarie per sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto).</p>	<p>fino alla conclusione delle operazioni di assunzione nel rispetto dei limiti di legge (art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010).</p> <p>Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017 (21/6/2017) ha priorità nelle presenti assunzioni.</p>

### 1.5 PROGRESSIONI DI CARRIERA ex art. 22 del DL75/2017 (come modificato dal DL162/2019 convertito con modificazioni dalla L8/2020, 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.

### 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 convertito con modificazioni dalla L.113/2021)

L'art. 52, comma 1bis, del Decreto Legislativo 31 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L.113/2021, prevede che: *"I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione 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 e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal*

*dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente) ”.*

## **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, 10 dei quali risultano affidati alla responsabilità di altrettanti dirigenti dotazionali.

Come disposto con deliberazione di Giunta Comunale n. 163 del 6 agosto 2021 (di integrazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023), 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 alla medesima deliberazione) 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 4 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 medesima deliberazione di Giunta Comunale n. 163 del 6 agosto 2021 è stata prevista la stabile copertura delle 4 posizioni dirigenziali dotazionali coperte alla medesima data, con incarichi ex art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000. Con il presente provvedimento, si dispone altresì (cfr. successivo punto 3.4.1) la copertura della posizione di Direttore Generale (ex art. 108 del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267 e ex art. 20 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi), in quanto tale figura rappresenta uno snodo organizzativo cruciale per l'attuazione degli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo e per l'integrazione e coordinamento tra le varie Direzioni dell'Ente.

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

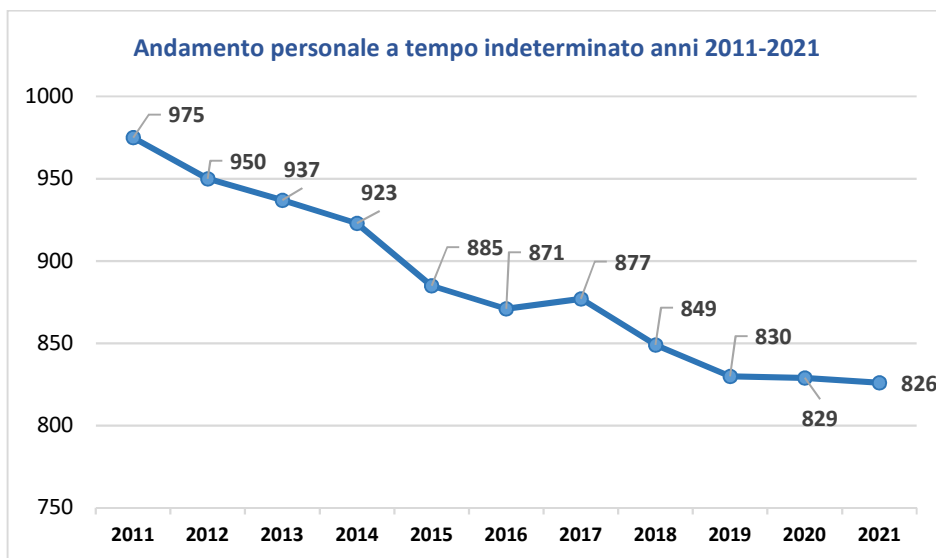
La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2017 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere, attraverso un'azione mirata di reperimento di personale in mobilità da altri Enti e, con specifico riferimento agli anni 2015 e 2016, attraverso un più massiccio ricorso 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. Nell'anno 2021 si è registrata una leggera flessione di n. 3 unità rispetto all'anno precedente. Si evidenzia, in particolare, che nell'annualità 2021, in attuazione del piano di fabbisogno di personale, si è tornati a assumere un numero rilevante di personale - circa 90 unità (comprensivo di n. 10 progressioni di carriera) - che però non è stato sufficiente per garantire la crescita dell'organico stabile a causa dell'altrettanto elevato numero di cessazioni registrato nell'annualità, in maggioranza dovuto a collocamenti a riposo.



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. 10 alla data del 1 gennaio 2022:

	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

	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
1.1.2011	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***
1.1.2022	6	4	-	-	10
1.7.2022	8	2	-	-	10

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

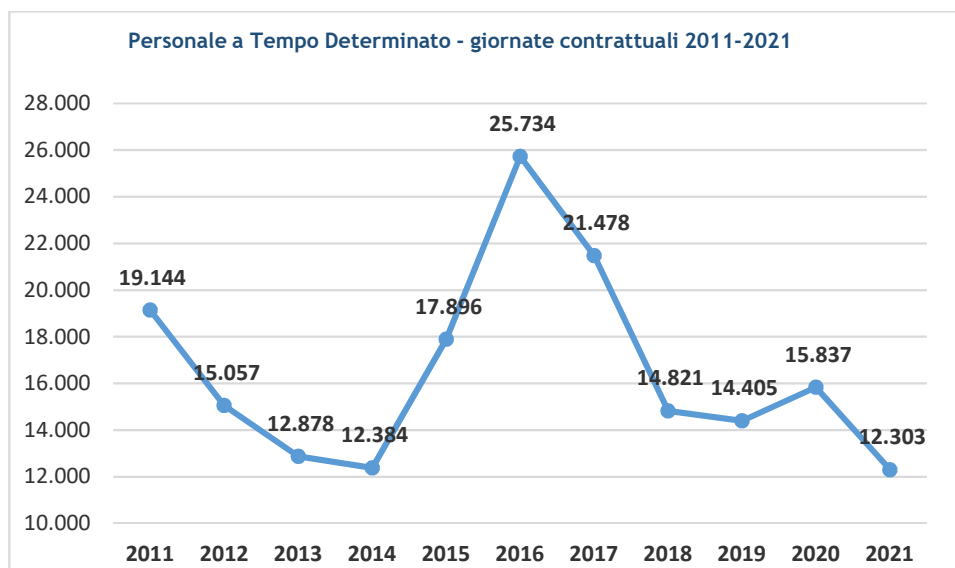
\*\* totale comprensivo di n. 1 dirigente a tempo indeterminato collocato in aspettativa ex art. 18 L. 183/2010

\*\*\*totale comprensivo di n. 1 dirigente a tempo indeterminato collocato in posizione di comando presso altra amministrazione dal 1 gennaio 2021 e fino al 31 dicembre 2021.

## 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 2021 si è registrata nuovamente una contrazione nell'utilizzo del personale a tempo determinato rispetto al precedente anno.



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 2021 evidenzia che il ricorso al tempo determinato si è reso necessario per il 12,5 per cento circa per ragioni di carattere sostitutivo (maternità, aspettative, altre ipotesi di assenza del titolare con diritto alla conservazione del posto), per il 76,5 per cento circa per garantire gli standard gestionali, in particolar modo, dei servizi educativi della prima infanzia e i servizi demografici (inclusa l'esigenza di sopperire alla minore prestazione del personale a tempo parziale), e per il restante 11 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 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 4 febbraio 2022, ed è stato successivamente modificato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 64 del 22 marzo 2022 e n. 111 del 3 maggio 2022.

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.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
B1	1	ESECUTORE	Tempo Pieno	Avviamento numerico e a selezione tramite chiamata con avviso pubblico (art. 7, c1 e 1bis L 68/99)
B1	1	ESECUTORE	Tempo Pieno	Ricostituzione rapporto di lavoro ex art. 26 CCNL Regioni Autonomie-Locali del 14 settembre 2000
B3	2	MESSO COMUNALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
C	3	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Parziale (25h)	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017
C	7	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	10	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	1	ISTRUTTORE PROGETTAZIONE SOCIALE	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017
C	1	PERITO AGRARIO	Tempo Pieno	CFL (assunzione con CFL nel 2022, assunzione ruolo 2023)
D	17	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	1	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro

CAT.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
D	1	SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
D	1	SPECIALISTA STATISTICO	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro
D	13	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
DIR	1	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
DIR	1	DIRIGENTE SPECIALISTICO - COMANDANTE POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001

62

## 2.5 CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo aggiornato al 31 dicembre 2021 predisposto ai sensi dell'art. 9 della Legge *de qua*, risulta scoperta di n. 2 unità la quota d'obbligo (pari a n. 45 lavoratori) relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68. Risulta, invece coperto il contingente previsto dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, pari a n. 6 quote.

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

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

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

Si dà atto che:

- risultano rispettati, con riferimento all'anno 2021, tutti i vincoli di cui ai precedenti punti da 1) a 7);
- con riferimento al punto 1):
  - o con deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 7 marzo 2022 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2022-2023-2024, ed i relativi allegati;
  - o l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato dal competente Settore in data 22 e 23 febbraio 2022 (cfr. protocollo telematico RGS 29126-29381-29380-28945-28610);
  - o con deliberazione di Consiglio Comunale del 28 aprile 2022 n. 34, è stato approvato il Rendiconto di gestione 2021 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge (cfr. protocolli RGS 57757 - 58341 - 58915 - 63616 - 63618 - 63619 - 63627 - 63628)
  - o il Comune di Monza approverà il Bilancio consolidato 2021 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 Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 28 marzo 2022 e il Piano della Performance 2022-2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 31 maggio 2022;
- con riferimento al precedente punto 3), la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per il triennio 2022-2024 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 2022-2024, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 4 febbraio 2022, ed integrato, in ultimo, con il presente provvedimento;
- relativamente al precedente punto 5), la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nei mesi di ottobre/novembre 2021, 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 4 febbraio 2022 il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (PAP 2022-2024);
- 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 2022, 2023 e 2024, 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 1 gennaio 2021, sono 123.983 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 2021 e alla media delle entrate correnti del triennio 2019-2021, il rapporto è pari a 24,48%.

	2019	2020	2021
TITOLO 1 - entrate tributarie	95.749.835,79	89.946.884,16	85.701.197,68
TITOLO 2- trasferimenti	8.834.332,26	25.081.533,46	21.048.818,84
TITOLO 2 - entrate extratributarie	31.888.774,50	26.295.834,61	32.048.276,83
	<b>136.472.942,55</b>	<b>141.324.252,23</b>	<b>138.798.293,35</b>
Media entrate correnti	<b>138.865.162,71</b>		
FCDE bilancio di previsione 2020 (assestato)	<b>7.716.312,22</b>		
<b>A) Media Entrate Correnti al netto FCDE</b>	<b>131.148.850,49</b>		
<b>B) Spesa di personale anno 2021 (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>32.102.819,62</b>		
<b>C) Rapporto Spesa Personale /Entrate Correnti(B / A)</b>	<b>24,48%</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>36.197.082,74</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 fermo restando il rispetto del valore soglia:

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

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.

### 3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

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

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

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

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento si applicherà, di norma, la facoltà prevista dall'art. 8, comma 3, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, che prevede che le assunzioni dall'esterno, possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001" (cfr. art. 68, comma 8 bis del vigente Regolamento sull' Ordinamento degli Uffici e dei Servizi) .

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, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite*



dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001".

### 3.1 LE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2022-2024

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato pianificate per il triennio 2022-2024, sinteticamente riportate nell'Allegato 2 al presente provvedimento.

#### 3.1.1 - ANNO 2022 - 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 2022 e autorizzate in ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 111 del 3 maggio 2022, disponendo, le seguenti modifiche:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	MODIFICA APPORTATA
C	1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	Nuova previsione assunzionale - sostituzione di personale cessato dal servizio
C	13	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	Nuova previsione assunzionale - sostituzione di personale cessato dal servizio/spostato a altre mansioni e potenziamento servizi educativi prima infanzia
C	1	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Parziale (25h)	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	Nuova previsione assunzionale - sostituzione di personale cessato dal servizio/spostato a altre mansioni e potenziamento servizi educativi prima infanzia
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001	Nuova previsione assunzionale - sostituzione di personale cessato dal servizio
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	Nuova previsione assunzionale - sostituzione di personale cessato dal servizio
D	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	Nuova previsione assunzionale - sostituzione di personale cessato dal servizio
D	2	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	Modifica della modalità assunzionale, prevedendo il previo esperimento anche delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001
D	1	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	Modifica della modalità assunzionale - non è più previsto il reclutamento tramite conversione in ruolo di CFL e si prevede l'assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
D	2	SPECIALISTA D'INFANZIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	Nuova previsione assunzionale - sostituzione di personale spostato su altre mansioni e potenziamento servizi educativi prima infanzia
D	1	SPECIALISTA STATISTICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	Nuova previsione assunzionale - sostituzione di personale cessato dal servizio
D	8	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	Modifica alla figura professionale - da Istruttore Tecnico-Disegnatore a Specialista Tecnico



CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	MODIFICA APPORTATA
D	3	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	Nuova previsione assunzionale - sostituzione di personale cessato dal servizio
	35				

Alla luce delle modifiche sopra evidenziate, si riporta nel seguito la programmazione complessiva delle acquisizioni di personale a tempo indeterminato riferita all'annualità 2022, ancora da realizzare:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONALE
B1	3	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Avviamento numerico e a selezione tramite chiamata con avviso pubblico (art. 7, c1 e 1bis L 68/99)
B3	3	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
B3	3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
B3	1	COLLABORATORE DI BIBLIOTECA	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
C	6	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
C	13	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	1	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Parziale (25h)	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	1	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
C	8	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
C	4	ISTRUTTORE CONTABILE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONALE
D	1	PSICOLOGO DEL LAVORO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	3	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017
D	4	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
D	4	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
D	3	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
D	3	SPECIALISTA BIBLIOTECARIO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
D	1	SPECIALISTA CONTABILE - PROJECT FINANCIAL MANAGER	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	2	SPECIALISTA D'INFANZIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	1	SPECIALISTA D'INFANZIA	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017
D	1	SPECIALISTA DI ORGANIZZAZIONE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	1	SPECIALISTA DI SERVIZI SOCIALI	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017
D	1	SPECIALISTA STATISTICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
D	11	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
D	1	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
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
D	1	SPECIALISTA TECNICO - MOBILITY MANAGER	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001 (previa verifica copertura posizione con personale interno)

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONALE
D	2	UFFICIALE DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017
	86			

Con riferimento al personale dirigenziale, nell'anno 2022, risultano ancora da realizzare le seguenti previsioni assunzionali funzionali al potenziamento dell'organico dotazionale dirigenziale, come previsto dal nuovo modello organizzativo dell'Ente (delineato nell'Allegato A alla deliberazione di Giunta Comunale n. 163 del 6 agosto 2021 di integrazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023) articolato in complessivamente 14 settori (oltre alla Segreteria Generale).

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' ASSUNZIONALE
DIR	2	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
DIR	2	DIRIGENTE SPECIALISTICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
DIR	2	DIRIGENTE TECNICO (*)	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
	6		

(\*) allo stato sono in fase di finalizzazione le procedure di reclutamento con riferimento a n. 2 dirigenti tecnici

### 3.1.2 - ANNI 2023 e 2024 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

#### Acquisizioni previste per l'annualità 2023 di figure non dirigenziali:

ANNO	CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONALE
2023	C	6	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Progressioni tra aree ex art. 52 D.Lgs n.165/2001
2023	C	2	ISTRUTTORE INFORMATICO	Tempo Pieno	Progressioni tra aree ex art. 52 D.Lgs n.165/2001
2023	C	1	PERITO AGRARIO	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	D	1	SPECIALISTA ARCHIVISTA	Tempo Pieno	Progressioni tra aree ex art. 52 D.Lgs n.165/2001
2023	D	2	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Progressioni tra aree ex art. 52 D.Lgs n.165/2001
		12			

Acquisizioni previste per l'annualità 2024 di figure non dirigenziali:

ANNO	CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONALE
2024	B3	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
2024	C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
		2			

**3.1.3 Le sostituzioni per turn-over di personale cessato dal servizio per il triennio 2022-2024**

Per il periodo coperto dalla presente programmazione potrà essere autorizzata la sostituzione, previa valutazione del Direttore Generale (o, in caso di vacanza o mancata nomina di tale figura, del Segretario Generale) e della direzione Risorse Umane e previa verifica del permanere del rispetto dei vincoli di bilancio e di spesa di personale, del personale cessato dal servizio in data successiva alla data di approvazione del presente provvedimento.

**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. 14 figure di categoria D (n. 4 Ufficiali Direttivi di Polizia Locale, n. 3 Specialisti Amministrativi, n. 3 Specialisti d'Infanzia, n. 1 Specialista Ambientale, n. 2 Specialisti Tecnici, n. 1 Specialista di Servizi Sociali) tramite progressione di carriera ex. art. 22, comma 15 del DLgs 75/1017.

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 a n.2 figure di Specialista Amministrativo, sono in corso valutazioni organizzative in merito alla loro definitiva collocazione presso le strutture dell'Ente, per cui sarà successivamente definita la rispettiva struttura di assegnazione.

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

30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.”

Si dà atto che risulta rispettato il limite massimo del 30 per cento dei posti previsti, in quanto dall'annualità 2020 sono già state reclutate di n. 112 figure di categoria C (di cui n. 24 nel 2020, n. 71 nel 2021 e n. 19 già reclutate nel 2022) e n. 50 figure di categoria D (di cui n. 13 nel 2020, n. 15 nel 2021 e n. 22 già reclutate nel 2022).

### **3.1.5 La progressione tra le aree ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 per il triennio 2022-2024 (come modificato dall'art. 3, comma 1, del DL80/2021 convertito con modificazioni dalla L.113/2021)**

Con il presente documento, nelle more della definizione in sede di contrattazione collettiva delle modalità attuative per la realizzazione dell'istituto in oggetto (come previsto al medesimo art. 52 del D.Lgs. 165/2001), si prevede la realizzazione nell'annualità 2023 (cfr. precedente punto 3.1.2) delle seguenti progressioni:

- n. 6 Istruttori Amministrativi - cat C
- n. 2 Istruttori Informatici - cat C
- n. 1 Specialista Archivistica - cat D
- n. 2 Specialisti Tecnici - cat D

A seguito della sottoscrizione del nuovo contratto collettivo, si procederà a una nuova analisi organizzativa per valutare le possibilità di ampliamento di tale istituto.

Si dà atto che risulta rispettato il vincolo di accesso dall'esterno pari almeno al 50% del personale reclutato in quanto, nel triennio 2022-2024, si prevede di assumere dall'esterno, complessivamente n. 126 figure (5 di categoria B1, 5 di categoria B3, 53 di categoria C e 63 di categoria D).

### **3.1.6 Le stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del DL75/2017**

Al fine di valorizzare specifiche esperienze maturate all'interno dell'amministrazione, si dispone, che, fino al 31 dicembre 2023, 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 stabiliscono 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;
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 2022-2024 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 2022-2024 è inferiore alla spesa massima consentita individuata al precedente punto 2.7 (cfr. prospetto di dettaglio riportato nell'allegato 1b).

La spesa di personale prevista per il triennio 2022-2024 risulta finanziata dagli stanziamenti previsti nel bilancio di previsione 2022-2024.

	2022	2023	2024
<b>PREVISIONE SPESA DI PERSONALE</b> ex art. 33, c2, DL34/2019 esclusa spesa per incentivi tecnici	€ 34.484.516	€ 35.333.700	€ 35.213.563
<b>LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE</b> (cfr. precedente punto 2.7)	€ 36.197.083	€ 36.197.083	€ 36.197.083
<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) -escluso stanziamento incentivi tecnici-	€ 35.305.619	€ 35.335.619	€ 35.270.619

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

Si richiamano, al proposito, anche:

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

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

Come indicato al precedente punto 2.5, al 31 dicembre 2021, la quota d'obbligo (pari a n. 45 lavoratori) relativamente ai soggetti disabili ex art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, risultava scoperta di n. 2 unità. Risultava invece coperta la quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, pari a n. 6 quote.

Si dà atto che, allo stato, non risultano scoperture nella quota d'obbligo relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, in quanto n. 2 unità sono state coperte nel corrente anno da soggetti già in servizio nell'Ente in possesso dei requisiti richiesti.

### 3.4 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2022-2024

#### 3.4.1 - Copertura della posizione di Direttore Generale

Nell'annualità 2022, si intende ricoprire la posizione di Direttore Generale ex art. 108 del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267 e ex art. 20 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

L'incarico avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, e sino alla scadenza del mandato amministrativo.



Il Direttore Generale sovrintende all'organizzazione ed alla gestione del Comune, con lo scopo di attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo, secondo le direttive impartite dal Sindaco, cui risponde dei risultati conseguiti. Il Direttore Generale opera come organismo di integrazione e coordinamento tra le varie Direzioni dell'Ente.

### 3.4.2 - Le altre assunzioni a tempo determinato del triennio 2022-2024

Nell'annualità 2022, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, è stato attivato un Contratto di Formazione Lavoro con riferimento alla seguente figura:

N.	CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	DURATA CONTRATTUALE
1	C	PERITO AGRARIO	Tempo Pieno	12 mesi

Nell'anno 2022, si prevede l'attivazione del seguente contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 2, del D.Lgs. 267/2000:

ANNO	N.	CAT. GIUR	FIGURA RICERCATA
2022	1	D Alta Specializzazione	ESPERTO IN FINANZIAMENTI/FONDI PNRR - ALTA SPECIALIZZAZIONE

Per la suddetta figura, si rimanda all'Allegato 1d) per la definizione delle specifiche necessarie per l'avvio della relativa procedura selettiva, ivi comprese le specifiche di cui agli artt. 36, comma 3, e 37, comma 3, del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, ovvero:

- 1) oggetto dell'incarico;
- 2) durata dell'incarico;
- 3) requisiti richiesti per la copertura della posizione;
- 4) criteri di priorità nella scelta dei candidati e delle candidate.

Nelle more della copertura della suddetta posizione e, comunque, per un periodo massimo di 90 giorni dalla naturale scadenza contrattuale, al fine di assicurare il presidio delle funzioni assegnate, si autorizza la proroga del contratto ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000 attualmente attivo per la figura di Alta Specializzazione di Esperto in Finanziamenti/Fondi Europei.

Si dà atto che per la figura di Alta Specializzazione di "Esperto in finanziamenti/Fondi PNRR", risulta rispettato il vincolo previsto dal medesimo art. 110, comma 2, D.Lgs 267/2000 che prevede che *"Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità"*.

Per il triennio 2022-2024 si prevede altresì 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.

Si prevede inoltre, sulla base delle necessità emergenti, il reclutamento di personale flessibile ai sensi dell'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021 convertito in Legge 233/2021, destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026.

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

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

L'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

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

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

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

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

	2022	2023	2024
PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 897.877	€ 687.554	€ 663.096
LIMITE ANNUO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 1.997.584		

### 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):

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:

	2022	2023	2024
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1, comma 557	€ 27.802.131	€ 28.260.340	€ 28.018.203
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019)	€ 970.131	€ 1.931.832	€ 1.696.153
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1, comma 557 al netto della maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato	€ 26.832.000	€ 26.328.508	€ 26.322.050
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE (valore medio triennio 2011-2013)	€ 28.826.504		

La spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per il triennio 2022-2024 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	2022	2023	2024	
	PREVISIONI	PREVISIONI	PREVISIONI	
Spese varie Personale	+	20.000	20.000	20.000
Spesa per retribuzioni personale di ruolo	+	24.724.966	25.686.667	25.450.988
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato (compreso DG)	+	897.877	687.554	663.096
Spesa per rinnovi contrattuali	+	1.500.000	1.700.000	1.900.000
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, comma 1 TUEL	+	189.694	0	0
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	+	2.800.000	2.800.000	2.800.000
Spesa per fondo posizione e risultato dirigenti	+	732.500	815.000	815.000
Spesa per fondo posizione e risultato segretario generale	+	50.000	50.000	50.000
Oneri riflessi su fondo dipendenti e dirigenti e prestazioni straordinarie	+	967.000	967.000	967.000
Rett. posizione posizione e risultato PO/AP (oneri diretti e riflessi)	+	799.004	799.004	799.004
Compensi censimento	+	0	0	0
Compensi accessori funzioni tecniche	+	150.000	150.000	150.000
Compensi accessori incentivi recupero ICI	+	70.000	70.000	70.000
Compensi accessori incentivi legale	+	150.000	150.000	150.000
Compensi accessori incentivi ISTAT + messi	+	8.000	8.000	8.000
Spese per servizio sostitutivo mensa (buoni pasto)	+	690.000	690.000	690.000
Altre spese (risarcimenti cause legali)	+	17.000	17.000	17.000
Spese per previdenza o welfare integrativo	+	130.000	135.000	140.000
Rimborso 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
Strordinari personale attività elettorale	+	215.000	215.000	150.000
IRAP complessiva	+	1.797.519	1.806.519	1.819.519
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
Rimborso ricevuti per personale comandato ad altre amministrazioni	-	15.025	0	0
Rimborso personale c/o Uffici giudiziari	-	940	940	940
Rimborso personale c/o Uffici giudiziari ( Polizia Locale)	-	200.000	200.000	200.000
Compensi accessori progettazione	-	0	0	0
Compensi accessori funzioni tecniche	-	150.000	150.000	150.000
Compensi accessori incentivi recupero ICI	-	70.000	70.000	70.000
Compensi accessori incentivi legale	-	-	-	-
Compensi accessori ISTAT	-	0	0	0
Compensi accessori incentivi messi	-	8.000	8.000	8.000
Spese derivanti dai rinnovi contrattuali (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	6.506.844	6.706.844	6.906.844
Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa disposizione di legge	-	0	0	0
Spese per lavoratori appartenenti alle categorie protette	-	1.056.087	1.056.087	1.056.087
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	-	0	215.000	150.000
Spese per personale trasferito dalle Regioni per l'esercizio di funzioni delegate	-	0	0	0
Personale in convenzione	-	487.209	487.209	487.209
Personale CONI	-	35.799	35.799	35.799
<b>Totale spesa di personale</b>		<b>€ 27.802.131</b>	<b>€ 28.260.340</b>	<b>€ 28.018.203</b>
<b>MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019, pari a € 23.754.835)</b>		<b>€ 970.131</b>	<b>€ 1.931.832</b>	<b>€ 1.696.153</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>€ 26.832.000</b>	<b>€ 26.328.508</b>	<b>€ 26.322.050</b>
<b>Spesa media 2011/2013</b>		<b>28.826.503,55</b>		







**SPECIFICHE PER LA SELEZIONE PER LA COSTITUZIONE DI UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO PIENO E DETERMINATO MEDIANTE CONTRATTO DI ALTA SPECIALIZZAZIONE EX ART. 110, COMMA 2, D.LGS. N. 267/2000, "ESPERTO/A IN FINANZIAMENTI/FONDI PNRR"**

Ai fini dell'avvio della procedura di selezione per il conferimento dell'incarico DI ALTA SPECIALIZZAZIONE EX ART. 110, COMMA 2, D.LGS. N. 267/2000, "ESPERTO/A IN FINANZIAMENTI/FONDI PNRR", si stabilisce, ai sensi dell'art. 37, comma 3, e dell'art. 36, comma 3, lettera a), del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici

- 1) che l'incarico abbia scadenza il 31 dicembre 2026 e che tale termine sia prorogabile fino al trentesimo giorno successivo la scadenza del mandato elettivo del Sindaco, fatta salva la facoltà di risoluzione anticipata in tale periodo di *prorogatio*, ai sensi dell'art. 36, comma 7, del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, e nei casi previsti dall'art. 110, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 267/2000 e da altre norme di legge e contratto;
- 2) che il candidato o la candidata dovrà occuparsi di:
  - svolgere il ruolo di project management con riferimento ai progetti afferenti al PNRR e agli altri progetti finanziati, nonché di coordinamento dei diversi attori interni e esterni coinvolti;
  - individuare i bandi (con particolare riferimento ai bandi PNRR) che offrono opportunità di realizzazione di programmi/progetti finanziati o co-finanziati dai fondi europei o da altre istituzioni pubbliche o private, selezionando le iniziative coerenti con gli obiettivi dell'Amministrazione;
  - selezionare e coinvolgere gli attori interni, ai fini della presentazione delle proposte progettuali riferite agli ambiti di intervento selezionati dall'Amministrazione;
  - individuare e coinvolgere il partenariato necessario per la presentazione e implementazione delle proposte progettuali;
  - fornire il supporto tecnico-metodologico ai servizi dell'Ente per l'elaborazione delle proposte progettuali, e degli atti e documenti necessari per la presentazione delle candidature;
  - verificare e assicurare la completezza della documentazione prodotta e la coerenza della stessa rispetto ai requisiti indicati nei bandi;
  - monitorare il programma delle attività dei progetti approvati, coordinare le attività degli attori interni e esterni coinvolti, individuare eventuali criticità e fornire il supporto nella gestione e risoluzione delle stesse;
  - fornire il supporto tecnico-metodologico ai servizi dell'Ente nelle fasi di elaborazione degli atti e documenti richiesti in sede di rendicontazione, monitorando le scadenze previste dal progetto;
  - organizzare specifici momenti formativi in materia di project management e di redazione e rendicontazione di progetti finanziati da fondi PNRR o da altri Fondi pubblici o privati;
- 3) che il candidato o la candidata sia in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) laurea triennale (L 270/04 e DM 509/99) oppure laurea magistrale (DM 270/04) oppure laurea specialistica (DM 509/99) oppure diploma di laurea (DL vecchio ordinamento);
  - b) esperienza professionale di almeno cinque anni maturata nel privato o in qualità di dirigente di una pubblica amministrazione oppure di dipendente di una pubblica amministrazione con inquadramento nella categoria D del Contratto

- Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali (o inquadramenti equivalenti se provenienti da altri comparti);
- c) avere maturato almeno tre anni di esperienza professionale in posizioni di coordinamento centrale di attività di governo funzionali alla presentazione, realizzazione e rendicontazione di progetti finanziati da fondi PNRR e/o fondi europei e/o fondi finanziati da altre istituzioni pubbliche e private;
  - d) conoscenza della normativa comunitaria e in materia di programmazione, monitoraggio, valutazione, controllo e rendicontazione di interventi finanziati da fondi pubblici/privati, con particolare riferimento alla normativa in materia di PNRR;
  - e) ottima conoscenza della lingua inglese scritta e parlata;
  - f) ottima conoscenza di MS Office, in particolare di Excel, Word e Powerpoint;
- 4) che i criteri di priorità nella scelta del candidato o della candidata siano orientati a valorizzare:
- la significatività dell'esperienza maturata nell'ambito di cui al precedente punto c);
  - l'eventuale possesso di un titolo di studio specialistico post-universitario in Europrogettazione o in redazione, implementazione, monitoraggio e rendicontazione di progetti finanziati;
  - l'approfondita conoscenza delle normative e dei consolidati orientamenti della giurisprudenza in materia di progetti PNRR/progetti finanziati/fondi europei/fondi strutturali;
  - l'approfondita conoscenza dei temi di programmazione, monitoraggio, valutazione, controllo d'interventi finanziati;
  - la capacità di saper affrontare e gestire questioni di carattere complesso inerenti anche interessi giuridicamente rilevanti;
  - la significatività dell'esperienza professionale maturata in ruoli che richiedono il coordinamento di gruppi di lavoro interni e/o esterni (organismi pubblici e privati, associazioni);
- 5) che alla posizione in oggetto sia annesso il trattamento economico previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per la categoria giuridica D - posizione economica D1 - integrato da un'indennità *ad personam* pari a € 18.750,00 annui nonché da una retribuzione di risultato nella misura massima del 30% dell'indennità *ad personam*, da corrispondere in esito alle risultanze del vigente sistema di valutazione della Performance degli incaricati di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità e in applicazione dei vigenti criteri per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità.

ANO FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024: AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DA REALIZZARE DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE

ANNO	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
2022	3	100%	B1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	Avviamento numerico e a selezione tramite chiamata con avviso pubblico (art. 7, c1 e 1bis L.68/99)
2022	3	100%	B3	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
2022	3	100%	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
2022	1	100%	B3	COLLABORATORE DI BIBLIOTECA	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
2022	6	100%	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
2022	13	100%	C	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2022	1	100%	C	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2022	1	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2022	8	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
2022	1	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
2022	4	100%	C	ISTRUTTORE CONTABILE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
2022	1	100%	D	PSICOLOGO DEL LAVORO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2022	4	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
2022	3	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE P.G. N° 0140491/2022 del 19/07/2022 16:27:19, classificata I.6 «ARCHIVIO GENERALE»  
 DELIBERA DI GIUNTA Numero 186 Documento firmato digitalmente da LAURA MARIA BRAMBILLA.  
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e successive modificazioni, di origine digitale, stampato il giorno 01/08/2022

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE P.G. N° 0140491/2022 del 29/07/2022 16:21:19, classificata I.6 «ARCHIVIO GENERALE» DELibera di Giunta Numero 186 Documento firmato digitalmente da LAURA MARIA BRAMBILLA. Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs. 2/2005 e successive modificazioni, di originale stampato il giorno 01/08/2022.

ANNO	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	DIREZIONE/SETTORE
2022	4	100%	D	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
2022	3	100%	D	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
2022	1	100%	D	SPECIALISTA CONTABILE - PROJECT FINANCIAL MANAGER	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2022	2	100%	D	SPECIALISTA D'INFANZIA	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2022	1	100%	D	SPECIALISTA D'INFANZIA	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017
2022	1	100%	D	SPECIALISTA DI ORGANIZZAZIONE	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2022	1	100%	D	SPECIALISTA DI SERVIZI SOCIALI	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017
2022	1	100%	D	SPECIALISTA STATISTICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
2022	11	100%	D	SPECIALISTA TECNICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2022	1	100%	D	SPECIALISTA TECNICO	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
2022	3	100%	D	SPECIALISTA BIBLIOTECARIO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
2022	1	100%	D	SPECIALISTA TECNICO - ENERGY MANAGER	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
2022	1	100%	D	SPECIALISTA TECNICO - MOBILITY MANAGER	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001 (previa verifica copertura posizione con personale interno)
2022	2	100%	D	UFFICIALE DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017

ANNO	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	DIREZIONE/SETTORE
2022	1	69%	C	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	2	100%	C	ISTRUTTORE INFORMATICO	Progressioni tra aree ex art. 52 D.Lgs n.165/2001
2023	6	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Progressioni tra aree ex art. 52 D.Lgs n.165/2001
2023	1	100%	C	PERITO AGRARIO	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2023	2	100%	D	SPECIALISTA TECNICO	Progressioni tra aree ex art. 52 D.Lgs n.165/2001
2023	1	100%	D	SPECIALISTA ARCHIVISTA	Progressioni tra aree ex art. 52 D.Lgs n.165/2001
2024	1	100%	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
2024	1	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001

100

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE P.G. N° 0140491/2022 del 29/07/2022 16:27:19, classificata I.6 «ARCHIVIO GENERALE»  
 DELIBERA DI GIUNTA Numero 186 Documento firmato digitalmente da LAURA MARIA BRAMBILLA.  
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, dell'originale digitale, stampato il giorno 01/08/2022.

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE P.G. N° 0140491/2022 del 29/07/2022 16:27:19, classificata 1.6 «ARCHIVIO GENERALE»  
 DELIBERA DI GIUNTA Numero 186 Documento firmato digitalmente da LAURA MARIA BRAMBILLA.  
 Riproduzione e modificazioni successive al D.Lgs. 83/2005

**PIANO FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024: AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DA REALIZZARE DI PERSONALE DIRIGENZIALE**

ANNO	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
2022	2	100%	DIR	DIRIGENTE TECNICO (*)	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2022	2	100%	DIR	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2022	2	100%	DIR	DIRIGENTE SPECIALISTICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
	6				

Allo stato sono in fase di finalizzazione le procedure di reclutamento riferite e n. 2 dirigenti tecnici

**PIANO FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024: RECLUTAMENTO FIGURA DI DIRETTORE GENERALE EX ART. 108 D.LGS. 267/2000**

ANNO	FIGURA	Modalità di assunzione
2022	DIRETTORE GENERALE	Reclutamento ex art. 108 D.Lgs. 267/2000

**PIANO FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024: AZIONI DI RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO EX ART. 110 D.LGS. 267/2000**

Anno assunzione ruolo	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	Cat.	Profilo Professionale	Modalità di assunzione
2022	1	100%	D	ESPERTO IN FINANZIAMENTI/FONDI PNRR	Selezione art. 110, c.2, D. Lgs. 267/2000



ANO FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024: AZIONI DI RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO GIA' REALIZZATE

ANNO	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
2022	1	100%	B1	ESECUTORE	Avviamento numerico e a selezione tramite chiamata con avviso pubblico (art. 7, c1 e 1bis L 68/99)
2022	1	100%	B1	ESECUTORE	Ricostituzione rapporto di lavoro ex art. 26 CCNL Regioni Autonomie-Locali del 14 settembre 2000
2022	2	100%	B3	MESSO COMUNALE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2022	1	100%	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
2022	7	100%	C	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2022	10	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2022	1	100%	C	ISTRUTTORE PROGETTAZIONE SOCIALE	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017
2022	1	100%	C	PERITO AGRARIO	CFL (assunzione con CFL nel 2022, assunzione ruolo 2023)
2022	17	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2022	1	100%	D	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro
2022	1	100%	D	SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
2022	13	100%	D	SPECIALISTA TECNICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2022	1	100%	D	SPECIALISTA STATISTICO	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2022	1	100%	DIR	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001
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
2022	3	69%	C	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017

62

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE P.G. N° 0140491/2022 del 29/07/2022 16:27:19, classifica I 16 «ARCHIVIO GENERALE»  
 DELIBERA DI GIUNTA Numero 186 Documento firmato digitalmente da LAURA MARIA BRAMBILLA.  
 Riproduzione e cartacea ai sensi del D.Lgs 2/2000 e successive modificazioni, in originale digitale stampato il giorno 01/08/2022.



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: II INTEGRAZIONE CON MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEL  
FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024

---

**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, 20/07/2022

**IL DIRIGENTE DEL SETTORE**

---