



COMUNE DI MONZA

Sezione 3.4 - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	3
3.4.1 Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni	3
3.4.2 Capacità assunzionali e spese di personale.....	4
3.4.3 Assunzioni di personale a tempo determinato	9
3.4.4 Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni - stabilizzazioni ex DL44/2023	12
3.4.5 La progressione tra le aree	12
3.4.6 Il contesto di riferimento	13
3.4.6.1 Lo stato di attuazione della vigente programmazione del fabbisogno di personale	13
3.4.6.2 Categorie protette.....	14
3.4.6.3 I parametri di virtuosità dell'ente che incidono sul piano occupazionale	14
3.4.6.4 L'individuazione delle facoltà assunzionali basate sul principio di sostenibilità finanziaria della spesa di personale	16
3.4.7 La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027.....	17
3.4.7.1 Le azioni di reclutamento/copertura di posizioni a tempo indeterminato del triennio 2025-2027 e con contratto di formazione lavoro ex art. 3-ter DL44/2023.....	18
3.4.7.2 La progressione tra le aree ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 per il triennio 2025-2027 e ex art. 13, commi 6, 7, 8 e art. 15 del CCNL del 16 novembre 2022	20
3.4.7.3 La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL34/2019	22
3.4.7.4 Le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68	22
3.4.7.5 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2025-2027	23
3.4.7.6 La proiezione delle spese di personale ex art. 1, commi 557 e successivi	25
3.4.7.7 La revisione dei profili professionali	27

Allegati 1a) 1b) e 1c) alla Sezione 3.4

3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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

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

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

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

3.4.1 Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni

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

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

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

3.4.2 Capacità assunzionali e spese di personale

Il principio di contenimento della spesa

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

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

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

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

...

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

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

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

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

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

La spesa di personale: le componenti

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

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;

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

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

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

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

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

- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012;
- spesa per assunzioni di personale a tempo determinato con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), ex art. 31bis D.L.52/2021.

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

Il superamento della “dotazione organica”

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

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

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

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

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

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

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

entro tale data le comunicazioni obbligatorie ex art. 34bis del D.Lgs. 165/2001, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e se sono state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

Si richiamano, al proposito, anche:

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

3.4.3 Assunzioni di personale a tempo determinato

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

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

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

Vincoli	Riferimenti
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010;

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

Vincoli	Riferimenti
in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- 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

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

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

Assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari, la norma:

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

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

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

3.4.4 Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni - stabilizzazioni ex DL44/2023

L'art. 3, comma 5, del Decreto-Legge 22 aprile 2023, n. 44 - convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2023, n. 74 - prevede che le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione.

3.4.5 La progressione tra le aree

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

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

3.4.6 Il contesto di riferimento

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

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2025-2027 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 101 del 27 marzo 2025.

In attuazione di tale programmazione nell'anno 2025 si sono concluse le procedure per la copertura delle seguenti posizioni:

AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
ISTRUTTORE	2*	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
ISTRUTTORE	2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE TECNICO-DISEGNATORE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
FUNZIONARIO/EQ	4	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno

AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
FUNZIONARIO/EQ	2*	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA STATISTICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità interna
	13			

* posizioni autorizzate ai sensi del punto 3.4.7.1 (ultimo capoverso) della pianificazione del fabbisogno di personale approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 131 del 18 aprile 2024

AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
FUNZIONARIO/EQ	8	EDUCATORE PROFESSIONALE PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Progressione carriera in deroga ex art. 13, c. 6-7-8, CCNL 2019-2021
FUNZIONARIO/EQ	6	SPECIALISTA SOCIO-EDUCATIVO	Tempo Pieno	Progressione carriera in deroga ex art. 13, c. 6-7-8, CCNL 2019-2021
FUNZIONARIO/EQ	3	UFFICIALE DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Progressione carriera ordinaria ex art. 15 CCNL 2019-2021
	17			

3.4.6.2 Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo aggiornato al 1° gennaio 2025 predisposto ai sensi dell'art. 9 della Legge *de qua*, risulta scoperta per n. 3 unità la quota d'obbligo (pari a n. 45 lavoratori) relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68. Non risultano alla medesima data, scoperture con riferimento al contingente previsto dall'art. 18 della Legge n. 68/1999.

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

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

- 1) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
- 3) rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

- 4) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 5) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 6) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 7) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito.

Si dà atto che:

- con riferimento al punto 1):
 - con deliberazione di Consiglio Comunale n. n. 8 del 27 febbraio 2025 è stato approvato il Bilancio di Previsione per gli esercizi finanziari 2025-2026-2027 e relativi allegati;
 - l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato dal competente Settore in data 7 marzo 2025 (cfr. protocollo telematico RGS 46016- RGS 46007- RGS 46008 - RGS 47059 - RGS 47034);
 - con deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 22 aprile 2024 è stato approvato il Rendiconto di Gestione 2023 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge (cfr. protocolli RGS 65999 - 66076 - 67704 - 111824 - 111827 - 111828 - 111829 - 111830) e il Rendiconto di Gestione 2024 verrà approvato nei termini di legge;
 - con deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 del 23 settembre 2024 è stato approvato il Bilancio Consolidato 2023 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (cfr. RGS 234360 del 29/09/2023 - RGS 234361 del 29/09/2023 - RGS 236800 del 3/10/2023) il Bilancio Consolidato 2024 verrà approvato nei termini di legge;
- con riferimento al precedente punto 2) il Comune di Monza ha adottato il Piano della Performance con deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 27 marzo 2025;
- con riferimento al precedente punto 3), la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per le annualità 2025 - 2026 - 2027, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come indicato al punto 3.4.7.6 del presente documento;

- con riferimento al precedente punto 4), il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2025-2027 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 27 marzo 2025 e aggiornato con il presente provvedimento;
- relativamente al precedente punto 5), la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nel mese di marzo 2025, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti del Servizio Organizzazione e Pianificazione - che presso il Comune di Monza non risultano eccedenze di personale;
- relativamente al punto 6), il nuovo PAP 2025-2027, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 27 marzo 2025;
- 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 2025, 2026 e 2027, dell'effettivo rispetto degli obblighi in materia di certificazione del credito.

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

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

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

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

I residenti del Comune di Monza, al 1° gennaio 2025, sono 123.859 e, pertanto, il nostro Ente rientra nella fascia demografica "*g) comuni con popolazione compresa tra 60.000 e 249.999 abitanti*" della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 27,60%.

Come si evince dal seguente prospetto, aggiornato con i dati dell'ultimo rendiconto approvato (Rendiconto anno 2023):

- l'incidenza di spesa di personale sulle entrate è inferiore al valore soglia, pari al 27,60%; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2023 e alla media delle entrate correnti del triennio 2021-2023 - al netto del FCDE -, il rapporto è pari a 25,71%.
- il limite massimo di spesa di personale ex art. 33, comma 2, DL34/2019 risulta pari a € 36.985.693,28 (importo da aggiornare annualmente a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione).

	2021	2022	2023
TITOLO 1 - entrate tributarie	85.701.197,68	89.951.872,55	91.574.337,98
TITOLO 2- trasferimenti	21.048.818,84	18.124.960,92	16.381.583,11
TITOLO 2 - entrate extratributarie	32.048.276,83	35.463.777,35	36.044.225,53
	138.798.293,35	143.540.610,82	144.000.146,62
Media entrate correnti	142.113.016,93		
FCDE bilancio di previsione 2023	8.106.881,87		
A) Media Entrate Correnti al netto FCDE	134.006.135,06		
B) Spesa di personale anno 2023 (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)	34.446.701,86		
C) Rapporto Spesa Personale /Entrate Correnti (B / A)	25,71%		
D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo	27,60%		
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)	36.985.693,28		

3.4.7 La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027

La programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027 conferma per le annualità 2025 e 2026 quanto già previsto nella precedente pianificazione 2024-2026, che era stata predisposta tenendo conto delle esigenze espresse dai dirigenti compatibilmente con i vigenti vincoli di sostenibilità economico-finanziaria. Nello specifico, si confermano le assunzioni anno 2024 non ancora realizzate e quelle previste per l'annualità 2025 e 2026. Per l'annualità 2027 è stato previsto, al momento, un numero minimale di figure individuate considerando i profili professionali per i quali si registra un elevato tasso di turn-over.

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

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento, si applicherà di norma la facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56, che prevede che al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2025, 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. Dall'annualità 2026 si applicherà quanto previsto dall'art. 30, comma 2 bis, del decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dal decreto legge 14 marzo 2025, n. 25.

3.4.7.1 Le azioni di reclutamento/copertura di posizioni a tempo indeterminato del triennio 2025-2027 e con contratto di formazione lavoro ex art. 3-ter DL44/2023

Con il presente provvedimento si autorizza la copertura delle posizioni (ad esclusione delle progressioni di carriera, trattate al successivo punto 3.4.7.2) dettagliate al punto 2):

1) Assunzioni già realizzate nell'anno 2025:

AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE/COPERTURA DELLA POSIZIONE
ISTRUTTORE	2*	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
ISTRUTTORE	2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità interna
ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE TECNICO-DISEGNATORE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
FUNZIONARIO/EQ	4*	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
FUNZIONARIO/EQ	2	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA STATISTICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
	13			

2) Assunzioni/copertura di posizioni ancora da realizzare:

ANNO	AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ ASSUNZIONE/COPERTURA POSIZIONE
2025	OPERATORE ESPERTO	1*	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
2025	ISTRUTTORE	4*	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno

ANNO	AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE/COPERTURA POSIZIONE
2025	ISTRUTTORE	2	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
2025	ISTRUTTORE	2*	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità Interna
2025	ISTRUTTORE	1*	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
2025	ISTRUTTORE	12	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
2025	ISTRUTTORE	2	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
2025	FUNZIONARIO/EQ	2*	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
2025	FUNZIONARIO/EQ	2	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
2025	FUNZIONARIO/EQ	2	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
2025	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA BIBLIOTECARIO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
2025	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA CONTABILE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
2025	FUNZIONARIO/EQ	2	SPECIALISTA DI PROGETTAZIONE SOCIALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
2025	FUNZIONARIO/EQ	1*	SPECIALISTA STATISTICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
2025	FUNZIONARIO/EQ	5	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno (o Tempo Parziale)**	Assunzione dall'esterno
2025	FUNZIONARIO/EQ	2	UFFICIALE DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
2026	ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
2026	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
2026	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA CONTABILE-PROJECT FINANCIAL MANAGER	Tempo Pieno	<i>Assunzione contratto di formazione lavoro ex art. 3-ter DL44/2023 convertito dalla L74/2023</i>
2027	ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
2027	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
2027	FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno (o Tempo Parziale)**	Assunzione dall'esterno

48

* posizioni autorizzate ai sensi del punto 3.4.7.1 (ultimo capoverso) della pianificazione del fabbisogno di personale approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 131 del 18 aprile 2024

***per le posizioni da coprire con profilo professionale di Specialista Tecnico, preso atto delle oggettive difficoltà di reperimento di tali figure specialistiche, si autorizza il reclutamento anche con contratto di lavoro a tempo parziale, nell'ambito della capienza di spesa prevista per il reclutamento di figure a tempo pieno.*

Nel caso in cui:

- dovessero generarsi eventuali spazi assunzionali in corso d'anno, per effetto di cessazioni non previste nell'attuale determinazione della spesa di personale, si dà mandato al Direttore Generale di valutare le priorità assunzionali integrative del presente piano;
- si verificasse la possibilità di copertura tramite mobilità interna di posizioni previste nella presente pianificazione, si autorizza l'assunzione dall'esterno, con idoneo profilo professionale, delle posizioni rimaste scoperte a seguito del trasferimento di personale interno.

3.4.7.2 La progressione tra le aree ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 per il triennio 2025-2027 e ex art. 13, commi 6, 7, 8 e art. 15 del CCNL del 16 novembre 2022

Con il presente provvedimento si si autorizza le progressioni di carriera, dettagliate ai successivi punti 2) e 3):

1) Progressioni di carriera già realizzate nell'anno 2025:

AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
FUNZIONARIO/EQ	8	EDUCATORE PROFESSIONALE PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Progressione carriera in deroga ex art. 13, c. 6-7-8, CCNL 2019-2021
FUNZIONARIO/EQ	14	SPECIALISTA SOCIOEDUCATIVO	Tempo Pieno	Progressione carriera in deroga ex art. 13, c. 6-7-8, CCNL 2019-2021
FUNZIONARIO/EQ	3	UFFICIALE DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Progressione carriera ordinaria ex art. 15 CCNL 2019-2021
	25			

2) Progressioni di carriera "in deroga" ex art. 13 CCNL 2019-2021, come nel seguito dettagliate:

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ ASSUNZIONE
ISTRUTTORE	6	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Progr. Carriera in deroga ex art. 13, c. 6-7-8, CCNL 2019-2021
ISTRUTTORE	2	ISTRUTTORE INFORMATICO	Tempo Pieno	Progr. Carriera in deroga ex art. 13, c. 6-7-8, CCNL 2019-2021
FUNZIONARIO/EQ	8	EDUCATORE PROFESSIONALE PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Progr. Carriera in deroga ex art. 13, c. 6-7-8, CCNL 2019-2021
FUNZIONARIO/EQ	1	EDUCATORE PROFESSIONALE SCUOLA DELL'INFANZIA	Tempo Pieno	Progr. Carriera in deroga ex art. 13, c. 6-7-8, CCNL 2019-2021
FUNZIONARIO/EQ	6	EDUCATORE PROFESSIONALE SOCIO-SANITARIO	Tempo Pieno	Progr. Carriera in deroga ex art. 13, c. 6-7-8, CCNL 2019-2021

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE
FUNZIONARIO/EQ	2	SPECIALISTA CONTABILE	Tempo Pieno	Progr. Carriera in deroga ex art. 13, c. 6-7-8, CCNL 2019-2021
FUNZIONARIO/EQ	4	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Progr. Carriera in deroga ex art. 13, c. 6-7-8, CCNL 2019-2021
	29			

3) **Progressioni di carriera “ordinarie”** ex art. 15 CCNL 2019-2021 come nel seguito dettagliate:

AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE
ISTRUTTORE	8	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Progr. Carriera ordinaria ex art. 15 CCNL 2019-2021
ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE DI NOTIFICA	Tempo Pieno	Progr. Carriera ordinaria ex art. 15 CCNL 2019-2021
FUNZIONARIO/EQ	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Progr. Carriera ordinaria ex art. 15 CCNL 2019-2021
	10			

Si dà atto, altresì che, con riferimento alle **progressioni di carriera “in deroga”** la spesa complessiva annua a regime per la realizzazione delle stesse è pari a € 135.006,94, finanziate tramite l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021, ovvero importo corrispondente al 0,55% del Monte Salari anno 2018 complessivamente pari a € 165.394,81 (importo ricalcolato considerando anche gli oneri riflessi, in coerenza con il parere Aran CFL254).

PROGRESSIONI DI CARRIERA IN DEROGA	TOT	TOT Spesa Annuale
ISTRUTTORE	8	€ 26.212,43
FUNZIONARIO/EQ	43	€ 108.794,50
TOT	51	€ 135.006,94

Si dà atto che, con riferimento alle **progressioni di carriera “ordinarie”** risulta rispettato il vincolo di accesso dall'esterno pari almeno al 50% del personale non dirigenziale da assumere con contratto a tempo indeterminato in quanto, nel triennio 2025-2027, si prevede di assumere dall'esterno, complessivamente n. 45 figure, a fronte della realizzazione di n. 13 progressioni di carriera ordinarie.

ASSUNZIONI DALL'ESTERNO 2025-2027	2025	2026	2027	TOT
FUNZIONARIO/EQ	18	1	2	19
ISTRUTTORE	23	1	1	25
OPERATORE ESPERTO	1		-	
TOT	42	2	3	47

PROGRESSIONI DI CARRIERA	PROGRESSIONI DI CARRIERA	2025	2026	2027	TOT
ORDINARIE	FUNZIONARIO/EQ	4	-	-	4
	ISTRUTTORE	9	-	-	9
		13	-	-	13

3.4.7.3 La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL34/2019

Le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 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 2025-2027 è inferiore alla spesa massima consentita individuata al precedente punto 3.4.6.4 (cfr. prospetto di dettaglio riportato nell'allegato Sez_3.4 All_a).

La spesa di personale prevista per il triennio 2025-2027 risulta finanziata dagli stanziamenti previsti nel Bilancio di previsione 2025-2027.

	2025	2026	2027
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 33, c2, DL34/2019 esclusa spesa per incentivi tecnici e personale TD PNRR	€ 36.124.480	€ 35.998.322	€ 36.093.330
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE (cfr. precedente punto 3.4.6.4)	€ 36.985.693		
STANZIAMENTI BILANCIO - SPESA PERSONALE ex art. 33, c2, DL34/2019 (MACROAGGREGATI U1.01.00.00.000, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999) - escluso stanziamento incentivi tecnici e personale TD PNRR -	€ 36.246.959	€ 36.251.573	€ 36.511.573

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

Si richiamano, al proposito, anche:

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

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

Come indicato al precedente punto 3.4.6.2, alla data del 1° gennaio 2025, risultavano n. 3 scoperture con riferimento alla quota d'obbligo (pari a n. 45 lavoratori) relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 e nessuna scoperta con riferimento alla quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999.

Attualmente rimane 1 sola scoperta con riferimento alla quota d'obbligo ex all'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 in quanto nel corso del 2025 sono già state realizzate n. 2 assunzioni con profilo professionale istruttore amministrativo a seguito di interpello riservato; per l'integrale copertura della quota d'obbligo è inoltre in corso la procedura di computo di n.1 unità di personale già in servizio.

3.4.7.5 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2025-2027

Per il triennio 2025-2027 si prevede di procedere alle assunzioni di personale flessibile per rispondere a esigenze:

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

Si autorizza inoltre il fabbisogno di figure a tempo determinato specificamente destinate alla realizzazione dei progetti PNRR di cui l'amministrazione ha la diretta titolarità di attuazione e/o di altri progetti eterofinanziati e il cui costo è imputato nei quadri economici dei medesimi progetti, nel rispetto dei vigenti vincoli economico-finanziari. La spesa relativa al personale a tempo determinato dedicato a progetti eterofinanziati, è effettuata in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 e dell'art. 1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006. Inoltre, limitatamente al personale a tempo determinato destinato alla realizzazione dei progetti PNRR il cui costo è imputato nei quadri economici dei medesimi progetti, la relativa spesa non è computata ai fini dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019.

Si autorizza, altresì, l'assunzione delle figure a tempo determinato nel seguito elencate per l'ambito ATS di Monza (Ambito Territoriale Sociale di Monza - comuni di Monza, Brugherio, Villasanta) e interamente finanziate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali:

AREA PROFESSIONALE	N.	TIPOLOGIA	REGIME ORARIO	DURATA CONTRATTUALE	Finanziamento della spesa	Previsione di spesa su base annua
FUNZIONARIO - EQ	3	Funzionario Amministrativo	Tempo Pieno	36 mesi	ETEROFINANZIATA	€ 98.303,84
FUNZIONARIO - EQ	2	Funzionario Contabile - Economico finanziario/Funzionario esperto di rendicontazione	Tempo Pieno	36 mesi	ETEROFINANZIATA	€ 65.535,8925
FUNZIONARIO - EQ	4	Funzionario Psicologo	Tempo Pieno	36 mesi	ETEROFINANZIATA	€ 131.071,785
	9					€ 294.911,52

Tali figure sono state assegnate all'ATS di Monza (e saranno assunte presso il Comune di Monza in qualità di ente capofila) facendo seguito alla manifestazione di interesse di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 353/2024 e al decreto di assegnazione prot. DD/40 del 14 marzo 2025 del Dipartimento per le Politiche Sociali, del Terzo Settore e Migratorie - Direzione Generale per lo Sviluppo Sociale e gli Aiuti alle Povertà.

La spesa relativa alle suddette assunzioni, essendo eterofinanziata, è effettuata in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 e dell'art. 1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006; tale spesa, ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. 126/2020, non è altresì è computata ai fini dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019.

Si prevede, inoltre, come già indicato al precedente punto 3.4.7.1, di procedere nel 2026 all'assunzione di n. 1 figura tramite attivazione contratto di formazione lavoro ex art. 3-ter DL44/2023 convertito dalla L74/2023.

ANNO	AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	DURATA CONTRATTUALE	Modalità assunzione
2026	FUNZIONARIO - EQ	1	SPECIALISTA CONTABILE-PROJECT FINANCIAL MANAGER	Tempo Pieno	36 mesi	Contratto di formazione lavoro ex art. 3-ter DL44/2023 convertito dalla L74/2023

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

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

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

Si rileva, inoltre, che la spesa annua di personale che il Comune di Monza sostenuta a regime a seguito del reclutamento delle figure previste nel "Piano straordinario per l'assunzione a tempo indeterminato di personale educativo e insegnante degli asili nido e della scuola dell'infanzia" (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 4 aprile 2017) e volte al superamento dei contratti a termine è stimata in € 512.773 (corrispondente alla spesa di n. 14 Educatrici Prima Infanzia a tempo pieno, n. 3 Educatrici della Prima Infanzia a tempo parziale pari al 69,44% del

tempo pieno e n. 2 Educatrici della Scuola dell'Infanzia a tempo pieno); tale importo rappresenta anche la previsione della decurtazione che, a regime, a decorrere dall'anno 2019, è operata rispetto al limite della spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del Decreto Legge n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010.

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

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

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

	2025	2026	2027
PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 1.075.078	€ 764.348	€ 764.348
LIMITE ANNUO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 1.997.584		

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

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

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

	2025 previsione	2026 previsione	2027 previsione
SPESA PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	€ 24.909.155	€ 24.750.753	€ 24.553.788
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019)	€ 1.154.320	€ 995.918	€ 798.953

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:

	2025	2026	2027
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1, comma 557	€ 26.560.412	€ 26.091.298	€ 25.909.352
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019)	€ 1.154.320	€ 995.918	€ 798.953
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1, comma 557 al netto della maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato	€ 25.406.093	€ 25.095.380	€ 25.110.399
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 2025-2027 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come dettagliato nell'allegato Sez_3.4 all_b) alla presente deliberazione.

3.4.7.7 La revisione dei profili professionali

Con determinazione dirigenziale n. 2511/2024 è stata adottata una revisione complessiva dei profili professionali (cfr. matrice riportata nel seguito) con declinazione delle competenze tecnico professionali e competenze comportamentali.

MATRICE DEI PROFILI PROFESSIONALI, SUDDIVISI PER AREE DI INQUADRAMENTO DEFINITE DAL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2019-2021 E FAMIGLIA PROFESSIONALE

FAMIGLIA PROFESSIONALE	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI
VIGILANZA	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	UFFICIALE DI PL
			SPECIALISTA DI VIGILANZA (ad esaurimento)
INFORMATICA	COLLABORATORE INFORMATICO	ISTRUTTORE APPLICAZIONI E INFRASTRUTTURE INFORMATICHE	ESPERTO DIGITAL INNOVATION
		ISTRUTTORE STATISTICO	ESPERTO ARCHIVISTA
			ESPERTO STATISTICO
TECNICA	COLLABORATORE TECNICO	ISTRUTTORE TECNICO	ESPERTO DI PROGETTAZIONE/ ATTUAZIONE TECNICA
	AUTISTA	PERITO AGRARIO	ESPERTO AMBIENTE E VERDE
			ESPERTO DI PROTEZIONE CIVILE
GESTIONALE	COLLABORATORE GESTIONALE	ISTRUTTORE GESTIONALE	AVVOCATO
	MESSO COMUNALE		ESPERTO DI GESTIONE ECONOMICA/AMMINISTRATIVA
			ESPERTO IN FINANZIAMENTI_FONDI EUROPEI
			ESPERTO DI COMUNICAZIONE - RAPPORTI CON I MEDIA
			PSICOLOGO DEL LAVORO
	COLLABORATORE OPERATIVO		ESPERTO SERVIZI CULTURALI E DI COMUNITÀ
ESPERTO SERVIZI BIBLIOTECARI E MUSEALI			
SOCIO-EDUCATIVA	ASA	EDUCATORE PRIMA INFANZIA (ad esaurimento)	ASSISTENTE SOCIALE
		EDUCATORE SC.INFANZIA (ad esaurimento)	ESPERTO EDUCATORE
		EDUCATORE PROFESSIONALE (ad esaurimento)	ESPERTO SERVIZI DI WELFARE
		ISTRUTTORE PSICOPEDAGOGICO	ESPERTO SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI
			EDUCATORE PRIMA INFANZIA
			INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA

Nel corso del 2025 tutto il personale in servizio sarà riclassificato in coerenza con i nuovi profili professionali e le nuove procedure selettive saranno attivate secondo tale nuovo sistema di classificazione; per tale motivo, si riporta nel seguito la tabella di correlazione tra i profili professionali richiamati nel presente documento e i nuovi profili professionali, a seguito della riclassificazione:

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE DA RICLASSIFICAZIONE
OPERATORE ESPERTO	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	AUSILIARIO DEL TRAFFICO
ISTRUTTORE	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	AGENTE DI POLIZIA LOCALE
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORE GESTIONALE
	ISTRUTTORE DI NOTIFICA	ISTRUTTORE GESTIONALE
	ISTRUTTORE INFORMatico	ISTRUTTORE APPLICAZIONI E INFRASTRUTTURE INFORMATICHE
	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	ISTRUTTORE TECNICO
FUNZIONARIO/EQ	EDUCATORE PROFESSIONALE - SCUOLA DELL'INFANZIA	INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA
	EDUCATORE PROFESSIONALE PRIMA INFANZIA	EDUCATORE PRIMA INFANZIA
	EDUCATORE PROFESSIONALE SOCIO-SANITARIO	ESPERTO EDUCATORE
	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	ESPERTO DI GESTIONE ECONOMICA/AMMINISTRATIVA
	SPECIALISTA ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE
	SPECIALISTA BIBLIOTECARIO	ESPERTO SERVIZI BIBLIOTECARI E MUSEALI
	SPECIALISTA CONTABILE	ESPERTO DI GESTIONE ECONOMICA/AMMINISTRATIVA
	SPECIALISTA CONTABILE-PROJECT FINANCIAL MANAGER	ESPERTO DI GESTIONE ECONOMICA/AMMINISTRATIVA
	SPECIALISTA DI PROGETTAZIONE SOCIALE	ESPERTO SERVIZI DI WELFARE
	SPECIALISTA STATISTICO	ESPERTO STATISTICO
	SPECIALISTA TECNICO	ESPERTO DI PROGETTAZIONE/ ATTUAZIONE TECNICA
	UFFICIALE DIRETTIVO DI POLIZIA LOCALE	UFFICIALE DI PL

Spesa di personale ex art. 33, comma 2, DL34/2019		2025	2026	2027
		PREVISIONI	PREVISIONI	PREVISIONI
Spese varie Personale	+	20.000	20.000	20.000
Spesa per retribuzioni personale di ruolo	+	24.909.155	24.750.753	24.553.788
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato (compreso DG e art. 110c2)	+	1.075.078	764.348	764.348
Spesa per rinnovi contrattuali	+	1.601.973	1.933.946	1.965.919
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	+	195.000	195.000	195.000
Spesa per lavoro straordinario	+	548.475	548.475	548.475
Gran Premio Formula 1 + altri servizi c/o terzi	+	300.000	320.000	340.000
Spesa per fondo risorse decentrate	+	3.310.000	3.310.000	3.310.000
Spesa per fondo posizione e risultato dirigenti	+	730.000	730.000	730.000
Spesa per fondo posizione e risultato segretario generale	+	60.000	60.000	60.000
Oneri riflessi su fondo dipendenti e dirigenti e prestazioni straordinarie	+	1.146.000	1.146.000	1.146.000
Retribuzione posizione e risultato PO/AP (oneri diretti e riflessi)	+	810.000	810.000	810.000
Compensi censimento	+	0	0	0
Compensi accessori incentivi recupero ICI	+	100.000	100.000	100.000
Compensi accessori incentivi legale	+	150.000	150.000	150.000
Compensi accessori incentivi ISTAT + messi	+	8.000	8.000	8.000
Spese per servizio sostitutivo mensa (buoni pasto)	+	776.300	767.300	767.300
Altre spese (risarcimenti cause legali)	+	15.500	15.500	15.500
Rimborsi per personale comandato al Comune da altre amministrazioni	+	0	0	0
Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente	+	0	0	0
Straordinari personale attività elettorale	+	200.000	200.000	440.000
Spesa per previdenza o welfare integrativo	+	169.000	169.000	169.000
Totale spesa di personale		€ 36.124.480	€ 35.998.322	€ 36.093.330
LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE ex art. 33, comma 2, DL34/2019		36.985.693	36.985.693	36.985.693
Differenza rispetto al limite di spesa		861.213	987.371	892.363
Media Entrate Correnti ultimo triennio Rendiconto approvato al netto FCDE		134.006.135		
Rapporto previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, DL34/2019		26,96%	26,86%	26,93%

Spesa di personale ex art. 1, comma 557 e successivi		2025	2026	2027
		PREVISIONI	PREVISIONI	PREVISIONI
Spese varie Personale	+	20.000	20.000	20.000
Spesa per retribuzioni personale di ruolo	+	24.909.155	24.750.753	24.553.788
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato (compreso DG e art. 110c2)	+	1.075.078	764.348	764.348
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato PNRR	+	191.463	76.775	0
Spesa per rinnovi contrattuali	+	1.601.973	1.933.946	1.965.919
Spesa per Co.co.co.	+	0	0	0
Spesa per lavoro interinale	+	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	+	195.000	195.000	195.000
Spesa per lavoro straordinario	+	548.475	548.475	548.475
Gran Premio Formula 1 + altri servizi c/o terzi	+	300.000	320.000	340.000
Spesa per fondo risorse decentrate	+	3.310.000	3.310.000	3.310.000
Spesa per fondo posizione e risultato dirigenti	+	730.000	730.000	730.000
Spesa per fondo posizione e risultato segretario generale	+	60.000	60.000	60.000
Oneri riflessi su fondo dipendenti e dirigenti e prestazioni straordinarie	+	1.146.000	1.146.000	1.146.000
Retribuzione posizione e risultato PO/AP (oneri diretti e riflessi)	+	810.000	810.000	810.000
Compensi censimento	+	0	0	0
Compensi accessori funzioni tecniche	+	250.000	250.000	250.000
Compensi accessori incentivi recupero ICI	+	100.000	100.000	100.000
Compensi accessori incentivi legale	+	150.000	150.000	150.000
Compensi accessori incentivi ISTAT + messi	+	8.000	8.000	8.000
Spese per servizio sostitutivo mensa (buoni pasto)	+	776.300	767.300	767.300
Altre spese (risarcimenti cause legali)	+	15.500	15.500	15.500
Spesa per previdenza o welfare integrativo	+	169.000	169.000	169.000
Rimborsi per personale comandato al Comune da altre amministrazioni	+	0	0	0
Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente	+	0	0	0
Straordinari personale attività elettorale	+	200.000	200.000	440.000
IRAP complessiva	+	2.039.783	2.028.800	2.023.819
Indennità per decesso del dipendente, di cui all'art. 12, comma 8, del CCNL del biennio 2004-2005	+	0	0	0
Spese sostenute per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	+	0	0	0
Rimborsi ricevuti per personale comandato ad altre amministrazioni	-	0	0	0
Rimborsi personale c/o Uffici giudiziari	-	0	0	0
Rimborsi personale c/o Uffici giudiziari (Polizia Locale)	-	254.000	254.000	254.000
Compensi accessori progettazione	-	0	0	0
Compensi accessori funzioni tecniche	-	250.000	250.000	250.000
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato PNRR	-	191.463	76.775	0
Compensi accessori incentivi recupero ICI	-	100.000	100.000	100.000
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	-	8.905.970	9.237.943	9.269.916
Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa disposizione di legge	-	0	0	0
Spese per lavoratori appartenenti alle categorie protette	-	1.279.332	1.279.332	1.279.332
Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati (inclusi servizi c/o terzi)	-	280.000	280.000	280.000
Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale	-	200.000	200.000	440.000
Spese per personale trasferito dalle Regioni per l'esercizio di funzioni delegate	-	0	0	0
Personale in convenzione	-	537.549	537.549	537.549
Personale CONI	-	39.000	39.000	39.000
Totale spesa di personale		€ 26.560.412	€ 26.091.298	€ 25.909.352
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019, pari a € 23.754.835)		€ 1.154.320	€ 995.918	€ 798.953
Totale spesa di personale ex art. 1, comma 557 al netto della maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato		€ 25.406.093	€ 25.095.380	€ 25.110.399
Spesa media 2011/2013		28.826.504,00		

Tipologia Contrattuale	Servizi/Ruoli di assegnazione	ANNO 2009 (CONSUNTIVO)	2025 previsione	2026 previsione	2027 previsione
TD	TD ASILI NIDO	€ 386.944	€ 633.622	€ 322.892	€ 322.892
	TD SCUOLA DELL'INFANZIA	€ 47.120			
	TD SERVIZI EDUCATIVI - ALTRO	€ 117.915			
	TD SUPPLENZE	€ 48.288			
	TD AUSILIARI SOSTA	€ 268.866			
	TD ASSISTENTI SOCIALI	€ 78.731			
	TD SERVIZI SOCIALI - ALTRO	€ 86.276			
	TD ALTRI SERVIZI	€ 262.322			
	TOTALE	€ 1.296.462			
TD (Art. 108 TUEL)	DIRETTORE GENERALE	€ 250.000	€ 247.000	€ 247.000	€ 247.000
TD (Art. 110 comma 2)	DIRIGENTI a termine/Alte Specializzazioni art. 110 comma 2	€ 0	€ 194.455	€ 194.455	€ 194.455
TD (Art. 90 TUEL)	STAFF POLITICO	€ 31.000	€ 0	€ 0	€ 0
CFL	-	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Lavoro accessorio	-	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Co.co.co	Co.Co.Co PSICOLOGI SERVIZI SOCIALI	€ 464.826	€ 0	€ 0	€ 0
	Co.Co.Co SERVIZI SOCIALI - altro	€ 12.000			
	Co.co.co. CENTRO SPORTIVO N.E.I.	€ 151.981			
	Co.Co.Co. ALTRI SERVIZI	€ 304.088			
	TOTALE	€ 932.895			
TOTALE GENERALE SPESA LAVORO FLESSIBILE		€ 2.510.357	€ 1.075.078	€ 764.348	€ 764.348
LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE: SPESA ANNO 2009			€ 2.510.357	€ 2.510.357	€ 2.510.357
DECURTAZIONE LIMITE per RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DI PERSONALE EDUCATIVO FINALIZZATO AL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE (PIANO STRAORDINARIO PERSONALE INSEGNANTE/EDUCATIVO)			€ 512.773	€ 512.773	€ 512.773
NUOVO LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE			€ 1.997.584	€ 1.997.584	€ 1.997.584
MARGINE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE			€ 922.507	€ 1.233.236	€ 1.233.236