



**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**  
**N. 259 DEL 24/07/2018**

UFFICIO CONSIGLIO COMUNALE, GIUNTA COMUNALE E DELIBERAZIONI  
Numero proposta: 302

**OGGETTO: INTEGRAZIONE CON MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEL  
FABBISOGNO DI PERSONALE 2018-2020**

L'anno 2018 il giorno 24 del mese di Luglio alle ore 10:25 nella sala giunta del palazzo civico si è riunita la Giunta Comunale.

Si dà atto che risultano presenti i seguenti n. 6 amministratori in carica:

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

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

Assiste il Segretario Generale: **Pasquale Criscuolo**

**IL PRESIDENTE**

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

## LA GIUNTA COMUNALE

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

Ritenuto di approvare la suddetta proposta;

Dato atto che sono stati acquisiti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile, di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 ed il parere dell'Organo di Revisione, di cui all'art. 239, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;

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

### DELIBERA

1. di **approvare** la proposta deliberativa in oggetto nel testo che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale, modificato come segue:
  - nel deliberato alla fine del terzo capoverso dopo la parola "*verbale 32/2018*" inserire: "*Prot. 137892 del 23.07.2018*";
2. di dichiarare la presente deliberazione, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 259 DEL 24/07/2018

---

Letto, approvato e sottoscritto

**IL SINDACO/PRESIDENTE**  
Dario Allevi

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
Pasquale Criscuolo

---



**12000 - SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE,  
SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI  
12001 - UFFICIO PROCESSI STRATEGICI, REGOLAZIONE  
E RELAZIONI SINDACALI**

12001 - UFFICIO PROCESSI STRATEGICI, REGOLAZIONE E  
RELAZIONI SINDACALI  
Responsabile: STEVANIN PAOLA

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: INTEGRAZIONE CON MODIFICHE AL PIANO  
TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2018-  
2020**

Sentita l'illustrazione della seguente proposta da parte del Sindaco;

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020, predisposto nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 26 gennaio 2018, successivamente aggiornato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 117, 118, 119 del 17 aprile 2018 e n. 201 del 19 giugno 2018;

Vista la necessità di integrare, modificandolo, secondo quanto organicamente illustrato nell'Allegato 1 al presente provvedimento, il vigente Piano triennale del fabbisogno di personale 2018-2020, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 26 gennaio 2018, successivamente integrato con deliberazioni di Giunta

Comunale n. 117, 118, 119 del 17 aprile 2018 e n. 201 del 19 giugno 2018, tenuto conto dell'evoluzione dello scenario organizzativo interno determinato dai seguenti eventi, particolarmente rilevanti ai fini della definizione del fabbisogno di personale del triennio:

- entrata a regime del nuovo assetto organizzativo di Ente, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 324 del 16 novembre 2017 e modificato con deliberazioni di Giunta comunale n. 360 del 21 dicembre 2017, n. 28 del 30 gennaio 2018 e n. 119 del 17 aprile 2018;
- assegnazione, a seguito della scadenza unificata degli incarichi di posizione organizzativa e alta professionalità al 31 maggio 2018, di tutti i nuovi incarichi di tali figure dal 1 giugno 2018, a seguito di procedura selettiva interna aperta alla categoria D;
- approvazione, da parte di tutti i dirigenti, dei nuovi modelli organizzativi settoriali con decorrenza 1 giugno 2018;
- presa d'atto delle cessazioni non previste intervenute tra il mese di gennaio e il mese di giugno 2018 o che interverranno nei prossimi mesi;
- individuazione, da parte dei dirigenti, dei fabbisogni di personale integrativi e modificativi rispetto alla programmazione del fabbisogno 2018-2020 già approvata, alla luce dei nuovi assetti organizzativi dagli stessi definiti, delle funzioni istituzionali e degli obiettivi di mandato assegnati;

Evidenziato, inoltre, che le azioni di reclutamento di personale:

- a tempo indeterminato
- a tempo determinato assunto con Contratti di Formazione Lavoro o ex art. 110, comma 1, Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267;

previste nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020, aggiornato con quanto disposto con il presente provvedimento, sono riepilogate nell'allegato prospetto riassuntivo (Allegato n. 2);

Dato atto che le suddette assunzioni sono realizzate nei limiti del budget assunzionale disponibile, come evidenziato al punto 3.2 dell'Allegato 1;

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:  
1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208;

2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);

3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);

4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;

5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);

7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

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

10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- relativamente ai precedenti punti 1) e 2), il Comune di Monza ha rispettato, con riferimento all'anno 2017, i vincoli di pareggio di bilancio, come risulta dalla Certificazione digitale inoltrata alla Ragioneria Generale dello Stato in data 29 marzo 2018, come si

- evinces dalla certificazione rilasciata dal competente dirigente, protocollo generale n. 61962 del 4 aprile 2018;
- relativamente al punto 3), con deliberazione di Consiglio Comunale del 26 febbraio 2018 n. 39/37565, immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2018-2019-2020 con relativi allegati e con deliberazione di Consiglio Comunale n. 52 del 3 maggio 2018 è stato approvato il Rendiconto di Gestione esercizio 2017 e relativi allegati; l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato dal competente Settore in data 14 marzo 2018, con riferimento ai dati relativi al bilancio di previsione (cfr. protocolli telematici RGS 37555-37556-37557), e in data 30 maggio 2018 (cfr. protocollo telematico RGS 126489) con riferimento ai dati relativi al rendiconto; l'invio dei dati relativi al bilancio consolidato sarà effettuato, nei termini previsti dalla norma, dal Settore preposto alla programmazione finanziaria;
  - relativamente al punto 4), con deliberazione di Giunta Comunale n. 103 del 10 aprile 2018 è stato approvato il PEG/Piano della Performance 2018/2020;
  - il rispetto, con riferimento all'anno 2017, del parametro di cui al punto 5), risulta certificato nella Relazione dell'organo di revisione allegata al Rendiconto della Gestione anno 2017, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 52 del 3 maggio 2018;
  - il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020, di cui al precedente punto 6) è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 26 gennaio 2018 ed è stato successivamente integrato con deliberazioni n. 117, 118, 119 del 17 aprile 2018 e n. 201 del 19 giugno 2018;
  - relativamente al precedente punto 7), la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nel mese di ottobre 2017, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti dell'Ufficio Processi Strategici, Regolazione, Relazioni Sindacali - che presso il Comune di Monza non risultano eccedenze di personale;
  - relativamente al punto 8), il Comune di Monza ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 15 maggio 2018 il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;
  - con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), il Comune di Monza ha rispettato gli obblighi in materia di certificazione dei crediti, previsti dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito con modificazioni dalla Legge 23 giugno 2014, n. 89, come si evince dalla certificazione rilasciata dal competente dirigente, protocollo generale n. 61962 del 4 aprile 2018;

- infine, relativamente al precedente punto 10), il Comune di Monza ha adempiuto alle disposizioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, come si evince dalla comunicazione della Banca Dati Amministrazioni Pubbliche, protocollo generale n. 43109 del 7 marzo 2018;

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

Dato atto, altresì, che è stato acquisito il parere preventivo del Collegio dei Revisori per di cui all'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (cfr. verbale 32/2018);

Ritenuto, pertanto, opportuno approvare l'aggiornamento al Piano triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 (Allegato 1), e il prospetto di sintesi (Allegato 2) che elenca le azioni di reclutamento del triennio 2018-2020 riferite al personale a tempo indeterminato e determinato (queste ultime limitatamente ai Contratti di Formazione Lavoro e ai contratti ex art. 110, comma 1, Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267), allegati parti integranti e sostanziali del presente atto;

Verificata la competenza della Giunta Comunale all'assunzione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449;

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

Visti:

- gli artt. 48, 89, 91 e 134, 4 comma, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165;

Con il voto favorevole dei presenti

Dato atto che il presente provvedimento costituisce attuazione del seguente obiettivo operativo del DUP:

A3A0110g - Organizzazione e risorse umane;

Dato atto che la materia oggetto del presente provvedimento rientra nelle competenze dell'unità organizzativa UFFICIO PROCESSI STRATEGICI, REGOLAZIONE E RELAZIONI SINDACALI come da vigente funzionigramma;

Attesa la competenza della Giunta comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48, comma 2, D. Lgs. n. 267/2000;

Visto l'allegato parere in ordine alla regolarità tecnica, espresso sulla proposta in esame dal Dirigente responsabile del SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Su proposta di: SINDACO

## **D E L I B E R A**

Di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente dispositivo che elenca le azioni di reclutamento del triennio 2018-2020 riferite al personale a tempo indeterminato e determinato (queste ultime limitatamente ai Contratti di Formazione Lavoro e ai contratti ex art. 110, comma 1, Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267).

Di integrare con modifiche il Piano triennale del fabbisogno di personale 2018-2020, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 26 gennaio 2018, successivamente aggiornato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 117, 118, 119 del 17 aprile 2018 e n. 201 del 19 giugno 2018, come dettagliatamente illustrato nell'Allegato 1, e come riportato nel prospetto di sintesi delle azioni di reclutamento (Allegato 2), allegati parti integranti e sostanziali del presente atto.

Di dare atto che, relativamente al presente provvedimento, è stato acquisito il parere preventivo del Collegio dei Revisori per di cui all'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (cfr. verbale 32/2018);

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

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

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

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

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



COMUNE DI MONZA  
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

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

**UFFICIO PROCESSI STRATEGICI, REGOLAZIONE E RELAZIONI SINDACALI**

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: INTEGRAZIONE CON MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEL  
FABBISOGNO DI PERSONALE 2018-2020

---

**PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA**

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

FAVOREVOLE

Il provvedimento ha riflessi contabili, finanziari o patrimoniali

Monza, 20/07/2018

**IL DIRIGENTE DEL SETTORE**

---



COMUNE DI MONZA  
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

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

**UFFICIO PROCESSI STRATEGICI, REGOLAZIONE E RELAZIONI SINDACALI**

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: INTEGRAZIONE CON MODIFICHE AL PIANO TRIENNALE DEL  
FABBISOGNO DI PERSONALE 2018-2020

---

**PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE**

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

FAVOREVOLE

Si esprime parere favorevole nei limiti delle attuali disponibilità del bilancio annuale e pluriennale nonché nel rispetto del principio di riduzione della spesa di personale.

Monza,

**IL RAGIONIERE CAPO**

---



PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018-2020

## 1. PREMESSA

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

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

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

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

### 1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni " <i>non possono assumere nuovo personale</i> " (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 <sup>1</sup> ).	- art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006.
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, " <i>non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere</i> " (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.

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

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
c1)	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2016	La legge di stabilità per il 2016 (n. 232/2016, comma 723, lett. e), dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza ( <u>quindi nel 2017</u> ).	Art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015 Circolare RGS 5/2016.
c2)	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017	La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza ( <u>quindi dal 2018</u> ).	- art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.  ----- <b>Deroga</b> (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le <i>funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale</i> . Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a t.d. e di collaborazione).
D)	Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali ( <u>anno 2017</u> )	Divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo	Art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015 Circolare RGS 5/2016 Corte Conti Puglia n. 111/2016.
d2)	Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali ( <u>dal 2018</u> )	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato	- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
e)	Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (c. 476, legge n. 232/2016) ( <u>dal 2018</u> ).	- art. 1. c. 475, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
f)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006
g)	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance"  ----- NB: l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati" (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.
h)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.
i)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle 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.
l)	Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016	Divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	- Art. 1, comma 508, L. n. 232/2016; - DPCM n. 21/2017
m)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.
n)	L'art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014 prevedeva la sanzione del divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsiasi tipologia contrattuale in conseguenza del mancato rispetto dei tempi di pagamento fissati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2002. Detta disposizione è stata dichiarata illegittima con sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015.		
o)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto - Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno - Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.		

## 1.2. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

### 1.2.1 *Il principio di contenimento della spesa*

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

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

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

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

...

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

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

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

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

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

### 1.2.2 *La spesa di personale: le componenti*

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa<sup>2</sup> ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;

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

- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

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

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

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

### **1.2.3 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 attualmente in attesa di registrazione presso i competenti organi di controllo), 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 Facoltà Assunzionali per i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con rapporto dip/pop. inferiore art. 263, c. 2, Tuel<sup>3</sup>**

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

**PERSONALE NON DIRIGENTE**

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

**PERSONALE DIRIGENTE**

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

<b>LIMITI SPESA DI PERSONALE DIRIGENTI E NON DIRIGENTI:</b> Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013	
<b>RIFERIMENTI</b>	Art. 1, c.557-quater, legge n. 296/2006 e smi
<b>NOTE</b>	Spesa al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali - Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015

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



## 1.2.5 Discipline particolari

### 1.2.5.1 Polizia locale

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

### 1.2.5.2 Personale scolastico

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

#### Modalità di attuazione del piano straordinario di assunzioni

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

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

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

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

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

2) assunzione di personale inserito in altre graduatorie dell'ente definite a seguito di prove selettive per titoli ed esami.  
 Le assunzioni a tempo indeterminato di cui alle lettere a) e b) comportano, oltre ai vincoli di natura finanziaria di carattere generale, una riduzione stabile del plafond destinato alle assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9, c. 28 del D.L. n. 78/2010, e la capacità delle amministrazioni di sostenere a regime la spesa per il personale suddetto;

3) in aggiunta alle citate modalità di assunzione il c. 228-ter, legge di stabilità 2016, prevede la possibilità di stabilizzare il personale insegnante ed educativo che alla data di entrata in vigore del D.L. n. 113/2016 (25.6.2016) hanno maturato tre anni di servizio anche non continuativi con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che indice la procedura di reclutamento.  
 Detta procedura è consentita nella misura del 50% del piano straordinario delle assunzioni del personale scolastico ed educativo, e al netto di quelle coperte con lo scorrimento delle graduatorie effettuato in base alle lett. a) e b);

4) il comma 228-quater prevede un'ulteriore facoltà per gli enti locali: la possibilità di esperire entro il 31 dicembre 2019, procedure concorsuali finalizzate a valorizzare specifiche esperienze maturate all'interno degli stessi enti che gestiscono servizi per l'infanzia.  
 Il piano straordinario di assunzioni di personale educativo e scolastico del triennio 2016-2018, si realizza anche da parte degli enti che non hanno rispettato il patto di stabilità nell'anno 2015.

### 1.3 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*<sup>4</sup>.

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

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

<sup>4</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 eccezione" (fonte: Quaderno ANCI n. 13 - Il personale degli Enti Locali - LE ASSUNZIONI)

Vincoli	Riferimenti
disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	

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

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni di personale educativo e scolastico degli enti locali	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti	- art. 16, c. 5, DL n. 91/2017 (attualmente in fase di conversione).	Negli anni 2018 e 2019, i comuni coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28

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

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.

Fattispecie	Riferimenti
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.

## 1.4 SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI -- TRIENNIO 2018-2020 - 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
- coerenza con il Piano triennale fabbisogno di personale; - copertura finanziaria. Rif.: art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 Circolari n. 3/2017 e 1/2018 del Ministro per la semplificazione e la PA	- essere in servizio con contratto a tempo determinato nell'Amministrazione procedente, in data successiva all'entrata in vigore della legge n. 124/2015 (28/8/2015) - essere stato assunto a tempo determinato per le medesime attività, con procedure concorsuali effettuate anche da amministrazioni diverse da quella che assume; aver maturato al 31/12/2017 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.	- contenimento della spesa del personale; - possibilità di elevare i limiti finanziari previsti per le assunzioni a tempo determinato utilizzando le risorse dei contratti di lavoro flessibile riferite al loro ammontare medio del triennio 2015-2017, con contestuale e definitiva riduzione del relativo importo; - possibilità di sostenere a regime la spesa di personale di cui al punto precedente; - certificazione della sussistenza delle relative risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno.	- 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; - fino al termine delle procedure di superamento del precariato (art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017) le amministrazioni interessate non possono instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile con riguardo alle professionalità interessate alla stabilizzazione (salve ovviamente le assunzioni a tempo determinato necessarie per sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto).	I requisiti di cui alla colonna 2 devono essere <u>tutti</u> presenti. 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. Possibilità di proroga dei contratti di lavoro flessibile con i soggetti di cui alla colonna 2 fino alla conclusione delle operazioni di assunzione nel rispetto dei limiti di legge (art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010). Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017 (21/6/2017) ha priorità nelle presenti assunzioni.

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



Condizioni di legge	Requisiti dei destinatari della Riserva	Condizioni finanziarie	Divieti	Note
<p>- coerenza con il Piano triennale fabbisogno di personale;</p> <p>- copertura finanziaria;</p> <p>- riserva al personale interno in misura non superiore al 50% dei posti disponibili.</p> <p>Rif.: art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017</p>	<p>- essere titolare, in data successiva all'entrata in vigore della legge n. 124/2015 (28/8/2015) di un contratto di lavoro flessibile nell'Amministrazione che bandisce il concorso;</p> <p>- aver maturato al 31/12/2017 almeno 3 anni di contratto anche non continuativo, negli ultimi 8 anni, nell'Amministrazione che bandisce il concorso</p>	<p>- contenimento o della spesa del personale;</p> <p>- possibilità di elevare i limiti finanziari previsti per le assunzioni a tempo determinato utilizzando le risorse dei contratti di lavoro flessibile riferite al loro ammontare medio del triennio 2015-2017, con contestuale e definitiva riduzione del relativo importo;</p> <p>- possibilità di sostenere a regime la spesa di personale di cui al punto precedente;</p> <p>- certificazione della sussistenza delle relative risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno.</p>	<p>- le assunzioni riservate ai soggetti di cui alla colonna 2 non possono essere effettuate dai Comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica;</p> <p>- fino al termine delle procedure concorsuali (art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017) le amministrazioni interessate non possono instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile con riguardo alle professionalità interessate alla stabilizzazione</p>	<p>I requisiti di cui alla colonna 2 devono essere <u>tutti</u> presenti.</p> <p>Non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici né in virtù di contratti di cui agli artt. 90 e 110 TUEL.</p> <p>Possibilità di proroga dei contratti di lavoro flessibile con i soggetti di cui alla colonna 2 fino alla conclusione delle operazioni di assunzione nel rispetto dei limiti di legge (art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010).</p>

### 1.5 PROGRESSIONI DI CARRIERA -- TRIENNIO 2018-2020 ex art. 22 del DL75/2017

Per il triennio 2018-2020, al fine di valorizzare le professionalità interne, è possibile 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 venti per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.

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

### 2.1 *L'organizzazione.*

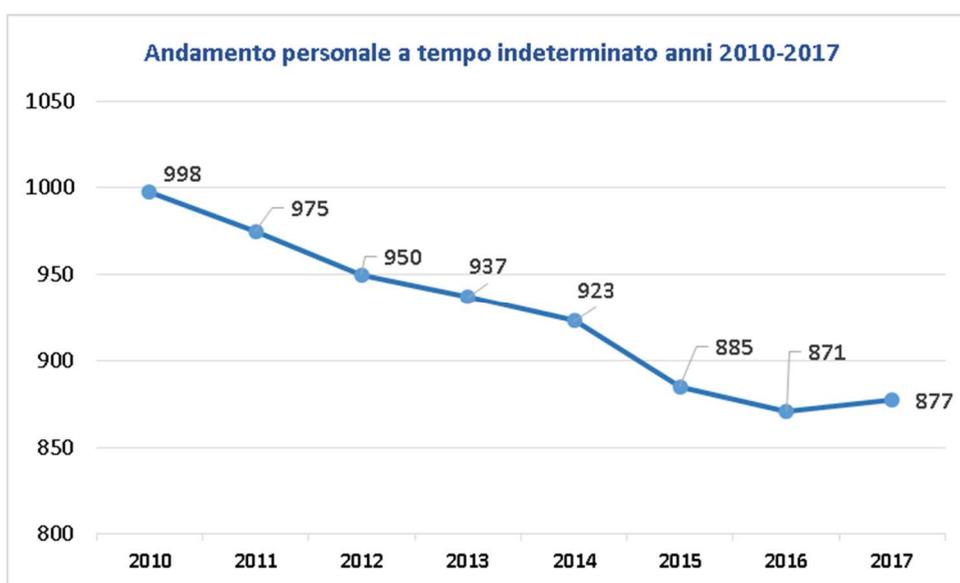
Con deliberazioni di Giunta Comunale n. 324 del 16 novembre 2017, n. 360 del 21 dicembre 2017, n. 28 del 30 gennaio 2018 e n. 119 del 17 aprile 2018, è stato adottato il vigente assetto organizzativo dell'Ente che prevede, oltre alla "Segreteria e Direzione Generale", n. 11 settori. La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficiamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

### 2.2. *Il personale a tempo indeterminato.*

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

Il 2017 è stato caratterizzato da un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, concretizzatosi nell'estensione delle percentuali di turn-over e dall'introduzione di disposizioni normative mirate a favorire la stabilizzazione del personale assunto negli ultimi anni con contratti di lavoro flessibile. Per tale motivo, 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%.

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



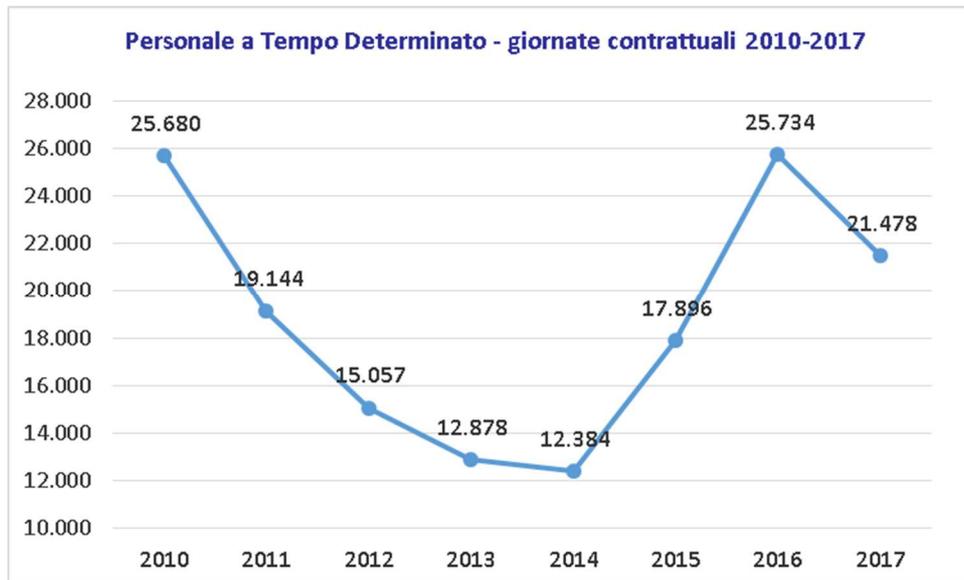
Si evidenzia, in particolare, ai fini delle verifiche di cui all'art. 1, comma 557, lettera b), della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, la seguente situazione dell'organico dirigenziale, che ha registrato, dal 2008 ad oggi, una progressiva diminuzione del numero di dirigenti in servizio da n. 17 nel 2008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

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

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

### 2.3 Il personale a tempo determinato.

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



L'analisi dei dati riferiti all'anno 2017 evidenzia che il ricorso al tempo determinato si è reso necessario per il 52 per cento circa per ragioni di carattere sostitutivo (maternità, aspettative, altre ipotesi di assenza del titolare con diritto alla conservazione del posto), per il 22 per cento circa per garantire gli standard gestionali dei servizi educativi della prima infanzia (inclusa l'esigenza di sopperire alla minore prestazione del personale a tempo parziale), della scuola dell'infanzia nonché dei centri socio educativi per minori e dei disabili adulti, e per il restante 26 per cento circa per altre ragioni di carattere organizzativo e di potenziamento di alcuni servizi per il raggiungimento di obiettivi strategici per l'Ente.

#### 2.4 La vigente programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020

La Programmazione del fabbisogno di personale 2018-2020, predisposta nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 26 gennaio 2018 ed è stata successivamente integrata con deliberazioni di Giunta Comunale n. 117, 118 e 119 del 17 aprile 2018 e n. 201 del 19 giugno 2018.

##### 2.4.1 Le acquisizioni programmate per l'anno 2018 le cui procedure di reclutamento sono già concluse

In attuazione della Programmazione del fabbisogno di personale 2018-2020, si sono già concluse le procedure di reclutamento con contratto a tempo indeterminato delle seguenti figure la cui acquisizione è programmata per l'anno 2018:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	STATO ATTUAZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2018
B3	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Procedure concluse - Risorsa in corso di acquisizione per mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI	€ 0



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DELIBERAZIONI GIUNTA COMUNALE N° 259 DEL 24/07/2018  
Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale  
firmato digitalmente da ANNAMARIA IOTTI - Prot. Generale N° 140960 / 27/07/2018.

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	STATO ATTUAZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2018
C	2	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Procedure concluse -Risorsa in corso di acquisizione dall'esterno (cfr. Piano Straordinario Personale Educativo e Insegnante)	SETTORE ISTRUZIONE	€ 0
C	1	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA	Tempo Pieno	Procedure concluse -Risorsa in corso di acquisizione dall'esterno (cfr. Piano Straordinario Personale Educativo e Insegnante)	SETTORE ISTRUZIONE	€ 0
D	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Procedure concluse -Risorsa in corso di acquisizione dall'esterno	SETTORE CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI	€ 34.221
D	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Procedure concluse - Risorsa acquisita per mobilità ex bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI	€ 0
D	2	SPECIALISTA SOCIOEDUCATIVO	Tempo Pieno	Procedure concluse - Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017 realizzate	SETTORE SERVIZI SOCIALI	€ 68.441
D	1	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Procedure concluse - Risorsa acquisita per mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	€ 0
D	1	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Procedure concluse - Risorsa in corso di acquisizione per mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001,	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	€ 0
D3	1	ESPERTO AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Procedure concluse - Risorsa acquisita per mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI	€ 0
	11					€ 102.662

Si sono inoltre concluse le procedure per il reclutamento a tempo determinato ex art. 110, comma 1 del D.Lgs. 267/2000 o con Contratto Formazione Lavoro, delle seguenti figure previste nella vigente programmazione del fabbisogno di personale:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	STATO ATTUAZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
D3	1	ESPERTO DI MOBILITA' E TRASPORTI - ALTA SPECIALIZZAZIONE	Tempo Pieno	Selezione ex art. 110 c.1 D.Lgs n. 267/2000 conclusa (risorsa in corso di acquisizione)	SETTORE MOBILITA', VIABILITA', RETI
D3	1	ESPERTO DI ATTUAZIONI URBANISTICHE E DI PIANIFICAZIONE OPERE PUBBLICHE - ALTA SPECIALIZZAZIONE	Tempo Pieno	Selezione ex art. 110 c.1 D.Lgs n. 267/2000 conclusa (risorsa in corso di acquisizione)	SETTORE MOBILITA', VIABILITA', RETI



CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	STATO ATTUAZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
C	6	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Contratto Formazione Lavoro procedura concorsuale conclusa - risorse in corso di acquisizione	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE
D	2	SPECIALISTA INFORMATICO	Tempo Pieno	Contratto Formazione Lavoro - procedura concorsuale conclusa - risorse già acquisite	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI

#### 2.4.2 Le acquisizioni programmate per l'anno 2018 e ancora da realizzare

In attuazione della vigente programmazione per l'anno 2018, risultano ancora da realizzare le seguenti acquisizioni di personale con contratto a tempo indeterminato:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2018
C	2	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro (in scadenza a dicembre 2018)/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	€ 63.619
C	4	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	Concorso pubblico previo scorrimento graduatoria concorsuale e previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001 -	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO	€ 127.238
D	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Concorso pubblico previo scorrimento graduatoria concorsuale e previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	€ 34.221
D3	1	INGEGNERE AMBIENTALE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro (in scadenza a dicembre 2018)/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	€ 38.669
D3	1	INGEGNERE TRASPORTISTA	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro (in scadenza a dicembre 2018)/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	€ 38.669
	<b>9</b>					<b>€ 302.416</b>

e le seguenti acquisizioni di personale, con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1 del D.Lgs. 267/2000 o con Contratto Formazione Lavoro:



CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
D	1	ADDETTO STAMPA - ALTA SPECIALIZZAZIONE	Tempo Pieno	Selezione ex art. 110 c.1 D.Lgs n. 267/2000 (selezione ancora da attivare)	SEGRETERIA E DIREZIONE GENERALE
D	1	ESPERTO TECNICO RESPONSABILE SERVIZIO EDILIZIA - ALTA SPECIALIZZAZIONE	Tempo Pieno	Selezione ex art. 110 c.1 D.Lgs n. 267/2000 (selezione attivata e in corso di svolgimento)	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO

## 2.5 Categorie protette.

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

## 2.6 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 conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;

10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- relativamente ai precedenti punti 1) e 2), il Comune di Monza ha rispettato, con riferimento all'anno 2017, i vincoli di pareggio di bilancio, come risulta dalla Certificazione digitale inoltrata alla Ragioneria Generale dello Stato in data 29 marzo 2018, come si evince dalla certificazione rilasciata dal competente dirigente, protocollo generale n. 61962 del 4 aprile 2018;
- relativamente al punto 3), con deliberazione di Consiglio Comunale del 26 febbraio 2018 n. 39/37565, immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2018-2019-2020 con relativi allegati e con deliberazione di Consiglio Comunale n. 52 del 3 maggio 2018 è stato approvato il Rendiconto di Gestione esercizio 2017 e relativi allegati; l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato dal competente Settore in data 14 marzo 2018, con riferimento ai dati relativi al bilancio di previsione (cfr. protocolli telematici RGS 37555-37556-37557), e in data 30 maggio 2018 (cfr. protocollo telematico RGS 126489) con riferimento ai dati relativi al rendiconto; l'invio dei dati relativi al bilancio consolidato sarà effettuato, nei termini previsti dalla norma, dal Settore preposto alla programmazione finanziaria;
- relativamente al punto 4), con deliberazione di Giunta Comunale n. 103 del 10 aprile 2018 è stato approvato il PEG/Piano della Performance 2018/2020;
- il rispetto, con riferimento all'anno 2017, del parametro di cui al punto 5), risulta certificato nella Relazione dell'organo di revisione allegata al Rendiconto della Gestione anno 2017, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 52 del 3 maggio 2018;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020, di cui al precedente punto 6) è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 26 gennaio 2018 ed è stato successivamente integrato con deliberazioni n. 117, 118, 119 del 17 aprile 2018 e n. 201 del 19 giugno 2018;
- relativamente al precedente punto 7), la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nel mese di ottobre 2017, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti dell'Ufficio Processi Strategici, Regolazione, Relazioni Sindacali - che presso il Comune di Monza non risultano eccedenze di personale;
- relativamente al punto 8), il Comune di Monza ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 15 maggio 2018 il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), il Comune di Monza ha rispettato gli obblighi in materia di certificazione dei crediti, previsti dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito con modificazioni dalla Legge 23 giugno 2014, n. 89, come si evince dalla certificazione rilasciata dal competente dirigente, protocollo generale n. 61962 del 4 aprile 2018;
- infine, relativamente al precedente punto 10), il Comune di Monza ha adempiuto alle disposizioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, come si evince dalla comunicazione della Banca Dati Amministrazioni Pubbliche, protocollo generale n. 43109 del 7 marzo 2018-

## 2.7 L'individuazione del budget assunzionale.

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

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

ANNO	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2011	20% spesa cessazioni anno 2010	art. 76, comma 7, DL 112/2008
2012	20% spesa cessazioni anno 2011	art. 76, comma 7, DL 112/2008
2013	40% spesa cessazioni anno 2012	art. 76, comma 7, DL 112/2008
2014	60% spesa cessazioni anno 2013	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2015	60% spesa cessazioni anno 2014	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2016	25% spesa cessazioni anno 2015 di personale di qualifica non dirigenziale	art. 1, comma 228, L 208/2015
	80% spesa cessazioni anno 2015 di personale di qualifica dirigenziale	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2017	80% spesa cessazioni anno 2016 di <u>personale di polizia locale</u>	art. 7, comma 2bis, DL 14/2017
	75% spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica non dirigenziale (la percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)	art. 1, comma 228, L 208/2015, come modificato dal DL 50/2017
	80% spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica dirigenziale	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2018	100% spesa cessazioni anno 2017 di <u>personale di polizia locale</u>	art. 7, comma 2bis, DL 14/2017



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

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

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

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

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

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

Si evidenzia, al proposito, che, ai sensi del comma 234 dell'art. 1 della Legge di stabilità 2016, con nota n. 0051991 P-4.17.1.7.4 del 10 ottobre 2016, pubblicata sul portale "Mobilità.org", il Dipartimento della Funzione Pubblica ha comunicato che, in considerazione dell'esiguo numero di personale in sovrannumero da ricollocare degli enti di area vasta della Regione Lombardia, sono



state ripristinate le ordinarie facoltà di assunzione per tutte le categorie di personale per tutti gli enti territoriali che insistono nel territorio lombardo.

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

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

Si evidenzia che ai fini del calcolo del budget assunzionale e degli oneri assunzionali (vedi successivo punto 2.8), è stata mantenuta come riferimento la spesa derivante dal CCNL economico 2008-2009, senza ricalcolarla, a partire dal 2016, sulla base del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 siglato lo scorso 21 maggio 2018, al fine di assicurare le effettive percentuali di turn-over previste dalla vigente normativa.

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

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

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

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

Si evidenzia, altresì, che, come ribadito dalle Sezioni Regionali della Corte dei Conti Abruzzo e Liguria (cfr. rispettivamente deliberazione n. 236/2016/PAR del 1 dicembre 2016 e n. 7/2017/PAR del 31 gennaio 2017), tutte le assunzioni a tempo indeterminato di personale educativo e insegnante effettuate in attuazione del Piano Straordinario di cui all'art. 1, comma 228-bis, della Legge di stabilità 2016 (approvato dal nostro Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 100

del 1 aprile 2017), sono sottoposte ai vincoli definiti nella stessa disposizione, mentre non rientrano nel computo relativo al limite di spesa generale per le altre assunzioni a tempo indeterminato come nel seguito specificato.

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

BUDGET DALL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE	IMPORTO	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE	BUDGET DISPONIBILE
2014	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNI 2010-2013 (VINCOLATO A ASSUNZIONI GIA' PROGRAMMATE E UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2016)	€ 697.759	€ 638.996	Nessun budget disponibile (i resti da cessazioni 2013 erano utilizzabili fino al 31/12/2016)
2015	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2014 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2017)	€ 516.532(*)	€ 516.532	€ 0
2016	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2015 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2018)	€ 256.811	€ 256.811	€ 0
2017	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2016 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2019)	€ 370.000	€ 271.733 **	€ 98.266
2018	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	€ 532.747	€ -	€ 532.747
2019	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2018 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2021)	€ 926.912	€ -	€ 926.912
2020	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2019 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2022)	€ 778.195	€ -	€ 778.195

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

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

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



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

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

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

### 2.7.1 Il budget assunzionale dell'anno 2018.

Il budget assunzionale dell'anno 2018 che risulta ancora disponibile per nuove assunzioni di personale non dirigenziale è pari a € 631.013. Tale importo è dato dalla somma dei resti del budget assunzionale dell'anno 2017, pari a € 98.266, e dal budget assunzionale dell'anno 2018, pari a € 532.747.

Si evidenzia che la quota già utilizzata, pari a € 1.045.067, del budget assunzionale complessivo degli anni 2015 (€ 516.532) e 2016 (€ 256.811) e di una quota del budget 2017 (€ 271.733), è stata destinata all'assunzione dall'esterno delle seguenti figure previste nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale:



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

ANNO	MODALITA' ASSUNZIONE	CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	QUOTA DI BUDGET ASSUNZIONALE
2016	Concorso	B3	2	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	Tempo Pieno	€ 59.836
2016	Concorso	C	2	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	€ 63.288
2016	Stabilizzazione ex art. 4, c6, D.L. n. 101/2013	C	2	EDUCATORE PROFESSIONALE	Tempo Pieno	€ 63.288
2016	Concorso	C	1	ISTRUTTORE ARCHIVISTICO/INFORMATICO	Tempo Pieno	€ 31.644
2016	Concorso	C	1	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	€ 31.644
2016	Incremento h settimanali part-time istituzionale (da 18 a 30h)	C	1	ISTRUTTORE PSICOPEDAGOGICO	+12 h settimanali	€ 10.548
2016	Concorso	D	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	€ 34.056
2016	Concorso	D	1	SPECIALISTA D'INFANZIA	Tempo Pieno	€ 34.056
2016	Concorso	D	2	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	€ 68.111
2017	Collocamento obbligatorio	B1	1	ESECUTORE	Tempo Pieno	€ 28.664
2017	Collocamento obbligatorio	B1	2	OPERAIO PROFESSIONALE	Tempo Pieno	€ 57.327
2017	Stabilizzazione ex art. 4, c6, D.L. n. 101/2013	B3	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	€ 30.045
2017	Conversione in ruolo da CFL	C	1	ISTRUTTORE PROGETTAZIONE SOCIALE	Tempo Pieno	€ 31.772
2017	Conversione in ruolo da CFL	C	2	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	€ 63.544
2017	Conversione in ruolo da CFL	C	1	ISTRUTTORE TRIBUTARIO-INFORMATICO	Tempo Pieno	€ 31.772
2017	Concorso	D	2	SPECIALISTA DI PROGETTAZIONE SOCIALE	Tempo Pieno	€ 68.366
2017	Concorso	D	1	SPECIALISTA MUSEALE	Tempo Pieno	€ 34.183
2017	Conversione in ruolo da CFL	D	1	SPECIALISTA DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	Tempo Pieno	€ 34.183
2017	Conversione in ruolo da CFL	D	1	SPECIALISTA EDILIZIA ECO-SOSTENIBILE ED ENERGIE RINNOVABILI	Tempo Pieno	€ 34.183



ANNO	MODALITA' ASSUNZIONE	CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	QUOTA DI BUDGET ASSUNZIONALE
2017	Conversione in ruolo da CFL	D	1	ANALISTA DI PROCESSI	Tempo Pieno	€ 34.183
2017	Concorso	D3	1	ESPERTO DI AMMINISTRAZIONE SOCIALE	Tempo Pieno	€ 38.631
2017	Concorso	D3	1	ESPERTO CONTABILE	Tempo Pieno	€ 38.631
2017	UTILIZZO BUDGET PER FINANZIAMENTO PARZIALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE DI POLIZIA LOCALE, LIMITATAMENTE ALLA QUOTA ECCEDENTE IL BUDGET ASSUNZIONALE ANNO 2017 DEDICATO A TALI ASSUNZIONI (vedi prospetto nel seguito)					€ 20.460
2018	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	D	2	SPECIALISTA SOCIOEDUCATIVO	Tempo Pieno	€ 68.422
2018	Concorso	D	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	€ 34.211
						<b>€ 1.045.067</b>

**BUDGET ASSUNZIONALE PERSONALE DI POLIZIA LOCALE:**

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

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

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

**BUDGET ASSUNZIONALE PERSONALE DIRIGENZIALE:**

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

### 2.7.2 Il budget assunzionale dell'anno 2019

Sulla base della previsione di cessazioni dell'anno 2018, è stato calcolato in via previsionale il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni di personale che saranno realizzate dall'anno 2019 che, allo stato, è pari a € 926.912. Dall'anno 2019 viene calcolato un unico budget assunzionale, in quanto da tale annualità la percentuale di di turn-over è la medesima per tutte le categorie di personale (100%).

### 2.7.3 Il budget assunzionale dell'anno 2020

Sulla base della previsione di cessazioni dell'anno 2019, è stato calcolato in via previsionale il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni che saranno realizzate dall'anno 2020, che allo stato è pari a € 778.195.

### 2.8 I criteri di calcolo degli oneri assunzionali

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

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

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

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

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

- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (documentazione agli atti del Settore Organizzazione, Risorse Umane, Servizi Demografici, Sistemi Informativi);
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti



dell'Ufficio Processi Strategici, Regolazione, Relazioni Sindacali, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

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

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2018-2020 e che sarebbe possibile ricoprire attraverso scorrimento di graduatorie vigenti dell'Ente, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si ritiene necessario il previo esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in ragione di quanto sancito dalla Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con sentenza n. 12559 del 18 maggio 2017.

Per l'assunzione dall'esterno di figure inquadrare in profili professionali per i quali risultano vigenti nell'Ente più graduatorie riferite alla stessa modalità di assunzione, la graduatoria da utilizzare sarà individuata sulla base dell'ordine cronologico di approvazione della medesima (dalla meno recente alla più recente).

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

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

#### 3.1.1 - ANNO 2018 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2018, in aggiunta alle figure elencate al precedente punto 2.4.1, è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato (non appartenente alla polizia locale):

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2018
B3	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, comma 1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI	€ 30.083
B3	2	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, comma 1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI	€ 60.166
B3	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, comma 1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO	€ 30.083
B3	1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, comma 1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE SERVIZI SOCIALI	€ 30.083
C	1	EDUCATORE PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI	€ 31.809



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

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2018
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI	€ 0
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO	€ 0
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI	€ 0
C	1	ISTRUTTORE INFORMATICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI	€ 31.809
C	1	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO	€ 0
C	3	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO	€ 95.428
C	2	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	€ 63.619
D	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO	€ 0
D	2	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ISTRUZIONE	€ 0
D	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SEGRETERIA E DIREZIONE GENERALE	€ 34.221
D	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI	€ 34.221
D	1	SPECIALISTA CONTABILE	Tempo Pieno	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI	€ 0
D	1	SPECIALISTA INFORMATICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO	€ 34.221



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2018
D	1	SPECIALISTA DI PROGETTAZIONE SOCIALE	Tempo Pieno	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI	€ 0
D	1	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	€ 34.221
D	1	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO	€ 34.221
D	2	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	€ 0
D	1	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	€ 34.221
D3	1	INGEGNERE AMBIENTALE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	€ 38.669
	<b>30</b>					<b>€ 617.074</b>

Per l'anno 2018 è prevista, inoltre, l'acquisizione del seguente personale di polizia locale con contratto a tempo indeterminato:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2018
C	3	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE	€ 0
D	1	COMMISSARIO AGGIUNTO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE	€ 34.221
	<b>4</b>					<b>€ 34.221</b>

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

Per l'anno 2019 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato (non appartenente alla polizia locale):



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DELIBERAZIONI GIUNTA COMUNALE N° 259 DEL 24/07/2018  
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale  
 firmato digitalmente da ANNAMARIA IOTTI - Prot. Generale N° 140960 / 27/07/2018.

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2019
B1	3	OPERAIO PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	€ 86.104
C	1	EDUCATORE PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Procedure di stabilizzazione ex D.Lgs. 75/2017 lett. a)	SETTORE SERVIZI SOCIALI	€ 31.809
C	6	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	DA DEFINIRE	€ 190.857
C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI	€ 0
D	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	DA DEFINIRE	€ 34.221
D	1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI	€ 0
D	1	SPECIALISTA INFORMATICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI	€ 34.221
D	2	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	DA DEFINIRE	€ 68.441
D	1	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	€ 34.221
D	1	SPECIALISTA TECNICO	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	€ 34.221
	<b>18</b>					<b>€ 514.094</b>

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

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2019
C	6	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Concorso Pubblico previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE	€ 190.857
D	1	COMMISSARIO AGGIUNTO	Tempo Pieno	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE	€ 34.221
	<b>7</b>					<b>€ 225.078</b>

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

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

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2020
C	1	PERITO AGRARIO	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	€ 31.809
D	2	SPECIALISTA INFORMATICO	Tempo Pieno	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Concorso Pubblico previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI	€ 68.441
	3					€ 100.251

### 3.1.4. Le progressioni di carriera ex art. 22, comma 15, del DL75/2017

Il presente piano del fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020, prevede il reclutamento a tempo indeterminato di n. 6 figure di categoria C (n. 6 Istruttori Amministrativi) e di n. 6 figure di categoria D (n. 2 Specialisti Socio-Educativi, n. 1 Specialista Amministrativo, n. 2 Specialisti Tecnici, n. 1 Commissario Aggiunto) tramite progressione di carriera ex. art. 22, comma 15 del DL75/1017.

Con riferimento alle n. 2 figure di Specialista Tecnico, alle n. 6 figure di Istruttore Amministrativo, cat. C, e a n. 1 figura 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 2018-2020, 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 20 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 20 per cento dei posti previsti, in quanto il presente Piano del fabbisogno di personale prevede complessivamente il reclutamento nel triennio 2018-2020, di n. 32 figure di categoria C e n. 32 figure di categoria D.

### 3.1.5. Le sostituzioni del triennio 2018-2020 per turn-over di personale cessato dal servizio a seguito di cessione contratto di lavoro ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001

Per il triennio 2018-2020 è autorizzata la sostituzione, a mezzo del medesimo istituto, e previa valutazione del Direttore Generale e dei dirigenti competenti, del personale che cesserà dal servizio in data successiva alla data di esecutività del presente provvedimento, a seguito di



cessione di contratti di lavoro ex art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, inquadrato nei seguenti professionali:

- Agente di Polizia Locale - cat C
- Educatore Professionale - cat. C
- Specialista di Vigilanza - cat D, profilo in esaurimento da sostituire con personale inquadrato nel profilo professionale di Agente di Polizia Locale - cat C
- Specialista Assistente Sociale - cat D

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

Le azioni di reclutamento dettagliate al precedente punto 3.1 sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione del Comune di Monza (cfr. precedente punto 2.7), come si evince dai seguenti prospetti distinti per personale appartenente alla Polizia Locale e restante personale.

**BUDGET ASSUNZIONALE PERSONALE DI POLIZIA LOCALE:**

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI <u>PERSONALE NON DIRIGENZIALE</u> DI POLIZIA LOCALE	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.1	BUDGET RESIDUO
2018	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA RESTI CESSAZIONI DI PERSONALE DI POLIZIA LOCALE ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	€ 91.862	€ 34.221	€ 57.642

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI <u>PERSONALE NON DIRIGENZIALE</u> DI POLIZIA LOCALE	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.2	BUDGET RESIDUO
2019	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA RESTI CESSAZIONI DI PERSONALE DI POLIZIA LOCALE 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	€ 57.642	€ 225.077	- € 167.436

Nell'anno 2019 l'importo pari a € 167.436 di budget assunzionale necessario per il reclutamento delle figure di polizia locale previste per tale annualità, trova capienza nel Budget assunzionale del restante personale.

**BUDGET ASSUNZIONALE RESTANTE PERSONALE:**

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI <u>PERSONALE NON DIRIGENZIALE</u>	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.1	BUDGET RESIDUO
2018	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA RESTI CESSAZIONI ANNO 2016 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2019)	€ 98.266	€ 617.074	€ 0



SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI

	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	€ 532.747		€ 13.939
		€ 631.013		€ 13.939

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI <u>PERSONALE NON DIRIGENZIALE</u>	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.2	BUDGET RESIDUO
2019	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA RESTI CESSAZIONI ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	€ 13.939	€ 167.436 (utilizzo budget per personale di polizia locale reclutato nel 2019) + € 514.094	€ 0
	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2018 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2021)	€ 926.912		€ 259.321
		€ 940.851	€ 681.530	€ 259.321

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI <u>PERSONALE NON DIRIGENZIALE</u>	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.3	BUDGET RESIDUO
2020	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA RESTI CESSAZIONI ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	€ 0	€ 100.251	€ 0
	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA RESTI CESSAZIONI ANNO 2018 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2021)	€ 259.321		€ 159.321
	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2019 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2022)	€ 778.195		€ 778.195
		€ 1.037.516		€ 937.265

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

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

ANNO	CAT. GIUR.	N.	REGIME ORARIO	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	MODALITA' ASSUNZIONE	BUDGET UTILIZZATO
2016	C	2	Tempo Pieno	EDUCATORE PROFESSIONALE	SETTORE SERVIZI SOCIALI, POLITICHE GIOVANILI, PARTECIPAZIONE, PARI OPPORTUNITA'	Stabilizzazione ex art. 4, c6, D.L. n. 101/2013	€ 63.544
2017	B3	1	Tempo Pieno	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	DIREZIONE LEGALE, APPALTI		€ 30.045
2017	C	13	Tempo Pieno	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	SETTORE ISTRUZIONE, ATTIVITA' SPORTIVE	Stabilizzazione ex art. 4, c6, D.L. n. 101/2013 (cfr. Piano Straordinario - del.G.C. 100/2017)	€ 413.033
2017	C	1	Tempo Parziale al 69% del tempo pieno	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA			€ 22.064
2017	C	1	Tempo Pieno	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA			€ 31.772
							<b>€ 560.458</b>

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

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 4 aprile 2017 è stato adottato il Piano straordinario per l'assunzione a tempo indeterminato di personale educativo e insegnante degli asili nido e della scuola dell'infanzia. Tale Piano prevede nello specifico, fino al termine dell'anno scolastico 2018-2019, l'assunzione a tempo indeterminato di Educatori/Educatrici della Prima Infanzia e della Scuola dell'Infanzia, al fine di assicurare la copertura:

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

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

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

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

e sono attualmente in corso di reclutamento le seguenti figure:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2018
C	2	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno	Scorrimento graduatoria concorsuale	€ 0
C	1	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA	Tempo Pieno	Scorrimento graduatoria concorsuale	€ 0

Fino al termine dell'anno scolastico 2018-2019, come previsto dal "Piano Straordinario", si procederà all'assunzione a tempo indeterminato di Educatori/Educatrici della Prima Infanzia e della Scuola dell'Infanzia al fine di assicurare la copertura di eventuali ulteriori posti che dovessero rendersi vacanti nel periodo di riferimento.

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

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

Nel 2018 la di copertura della quota d'obbligo prevista per il personale disabile e appartenente ad altre categorie protette è completa (cfr. paragrafo 2.5).

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

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



Nel triennio 2018-2020, in aggiunta alle figure elencate al precedente punto 2.4.1, è prevista l'attivazione dei seguenti contratti a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del DL 267/2000:

ANNO	N.	CAT. GIUR	FIGURA RICERCATA	STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE
2018	1	D Alta Specializzazione	ADDETTO UFFICIO STAMPA (figura già autorizzata con deliberazione GC n. 119/2018)	SEGRETERIA E DIREZIONE GENERALE
2018	1	D Alta Specializzazione	ESPERTO TECNICO RESPONSABILE SERVIZIO EDILIZIA - ALTA SPECIALIZZAZIONE (figura già autorizzata con deliberazione GC n. 201/2018)	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO
2019	1	D Alta Specializzazione	ESPERTO IN FINANZIAMENTI	SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI
2018	1	DIRIGENTE	DIRIGENTE SETTORE MANUTENZIONI, PROGETTAZIONI	SETTORE MANUTENZIONI, PROGETTAZIONI

Si dà atto che ricorrono i presupposti per procedere al reclutamento di un ulteriore dirigente con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000, in quanto presso il Comune di Monza, allo stato, risultano coperte n. 3 posizioni dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e il numero massimo di incarichi dirigenziali a tempo determinato conferibili ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 è pari a n. 4, corrispondente al 30% della dotazione organica dirigenziale (tale risultato deriva dall'arrotondamento all'unità superiore del quoziente derivante dall'applicazione della percentuale, in analogia alle modalità di calcolo già previste dall'art. 19, comma 6bis, del D.Lgs. n. 165/2001).

Si precisa, inoltre, che con riferimento alla suddetta figura di **Dirigente responsabile del Settore Progettazioni, Manutenzioni**:

- l'incarico, ai sensi dell'art. 36, comma 3, lettera a), del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, terminerà il 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;
- che il candidato dovrà possedere i seguenti requisiti, ad integrazione a quelli previsti dall'art. 19 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165:
  - a) diploma di laurea (DL vecchio ordinamento) in Architettura oppure in Ingegneria Civile oppure loro titoli equipollenti, oppure laurea specialistica (DM 509/99) in una delle seguenti classi: 3/S Architettura del paesaggio,

4/S Architettura e ingegneria edile, 28/S Ingegneria civile oppure laurea magistrale (DM 270/04) in una delle seguenti classi: LM-3 Architettura del paesaggio, LM-4 Architettura e ingegneria edile-architettura, LM-23 Ingegneria civile, LM-24 Ingegneria dei sistemi edilizi, LM-26 Ingegneria della sicurezza;

- b) esperienza di almeno cinque anni in qualità di dirigente di una pubblica amministrazione oppure con inquadramento nella categoria D del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali (o inquadramenti equivalenti se provenienti da altri comparti);
  - c) nell'ambito del requisito di cui al precedente punto b) avere maturato almeno 3 anni di esperienza con titolarità di incarico Dirigenziale o di almeno 5 anni di esperienza con titolarità di incarico di Posizione organizzativa con responsabilità di strutture organizzative deputate alla gestione di lavori pubblici e manutenzioni;
- sono stabiliti i seguenti i criteri di priorità nella scelta dei candidati:
    - significatività dell'esperienza maturata nell'ambito del requisito c) in Comuni con popolazione superiore ai 40.000 abitanti;
    - esperienza recente nell'ambito del requisito c) nel presidio delle seguenti funzioni:
      - ✓ Progettazione, realizzazione nuove opere di interventi di riqualificazione urbana relativi a edifici;
      - ✓ Progettazione opere di riqualificazione urbana relativa ad edifici e opere di restauro monumenti e opere monumentali;
      - ✓ Espropriazioni aree per opere e lavori pubblici;
      - ✓ Manutenzioni e relativa progettazione di:
        - ✓ Edifici anche comunali;
        - ✓ Aree pubbliche;
        - ✓ Impianti;
        - ✓ Impianti sportivi;
    - significatività dell'esperienza professionale maturata in ruoli manageriali o che richiedono il coordinamento di gruppi di lavoro;
  - che alla posizione in oggetto sia annesso il seguente trattamento economico:
    - Stipendio tabellare iniziale lordo annuo, comprensivo del rateo di 13.ma mensilità, come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale Dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali (Area II), attualmente pari a € 43.310,93;
    - Indennità di vacanza contrattuale lorda annua, comprensiva del rateo di 13.ma mensilità (qualora prevista), attualmente pari a € 314,73;
    - Retribuzione lorda annua di posizione, comprensiva del rateo di 13.ma mensilità, pari € 32.753,40; tale retribuzione di posizione potrà subire variazioni in funzione delle risultanze dell'applicazione del sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali vigente nell'Ente e/o della rideterminazione delle fasce retributive collegate alle posizioni dirigenziali
    - Retribuzione lorda annua di risultato, di importo variabile e determinata sulla base della consistenza annua del Fondo per la contrattazione di secondo livello dell'area della dirigenza e del sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali adottato dall'Ente.



Nel triennio 2018-2020 si prevede anche di dar luogo all'attivazione di **Contratti Formazione Lavoro** (oltre a quelli elencati al precedente punto 2.4.1) con riferimento alle seguenti figure:

ANNO	N.	CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	DURATA CONTRATTUALE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
2019	1	C	PERITO AGRARIO	Tempo Pieno	12 MESI	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI
2019	1	D	SPECIALISTA BIBLIOTECARIO	Tempo Pieno	24 MESI	SETTORE CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI
2019	1	D	SPECIALISTA DI TURISMO	Tempo Pieno	24 MESI	SETTORE CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI

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

Per il triennio 2018-2020 si prevede infine, di procedere alle assunzioni di personale flessibile per rispondere a esigenze:

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

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

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

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

Si rileva, inoltre, che la spesa annua di personale che il Comune di Monza sostenuta a regime a seguito del reclutamento delle figure previste nel "Piano Straordinario" e volte al superamento dei contratti a termine è stimata in € 512.773 (corrispondente alla spesa di n. 14 Educatrici Prima Infanzia a tempo pieno, n. 3 Educatrici della Prima Infanzia a tempo parziale pari al 69,44% del tempo pieno e n. 2 Educatrici della Scuola dell'Infanzia a tempo pieno); tale importo rappresenta anche la previsione della decurtazione che, a regime, a decorrere dall'anno 2019, sarà operata rispetto al limite della spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del Decreto Legge n.

78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010. La previsione riferita all'anno 2018 è pari a € 502.340, in quanto una Educatrice della Prima Infanzia sarà reclutata in corso d'anno.

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

	2018	2019	2020
<b>SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009</b>	€ 2.510.357	€ 2.510.357	€ 2.510.357
<b>DECURTAZIONE PARI ALLA SPESA SOSTENUTA PER IL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE (cfr. Piano Straordinario)</b>	€ 502.340	€ 512.773	€ 512.773
<b>NUOVO LIMITE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE</b>	€ 2.008.017	€ 1.997.584	€ 1.997.584

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

	2018	2019	2020
<b>PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE</b>	€ 1.657.782	€ 777.580	€ 650.839
<b>LIMITE MASSIMO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE</b>	€ 2.008.017	€ 1.997.584	€ 1.997.584

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

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

	2018	2019	2020
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2018-2020</b>	€ 27.187.282	26.729.864	26.115.850
<b>SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013</b>	€ 28.826.504		

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

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

CESSAZIONI ANNO 2015	CAT	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO ACCESSORIO (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE (25% SPESA CESSAZIONI ANNO 2015)
2015	B1	3	€ 18.867	€ 5.377	€ 3.434	€ 858	€ 85.608	€ 21.402
	B3	9	€ 19.942	€ 5.683	€ 3.434	€ 858	€ 269.260	€ 67.315
	C	11	€ 21.285	€ 6.066	€ 3.434	€ 858	€ 348.086	€ 87.022
	D1	5	€ 23.162	€ 6.601	€ 3.434	€ 858	€ 170.278	€ 42.569
	D3	4	€ 26.623	€ 7.588	€ 3.434	€ 858	€ 154.014	€ 38.504
		32					€ 1.027.246	€ 256.811

CESSAZIONI ANNO 2016	CAT	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO ACCESSORIO (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE (75% SPESA CESSAZIONI ANNO 2016)
2016	B1	1	€ 18.867	€ 5.377	€ 3.536	€ 884	€ 28.664	€ 21.498
	B3	6	€ 19.942	€ 5.683	€ 3.536	€ 884	€ 180.272	€ 135.204
	C	1	€ 21.285	€ 6.066	€ 3.536	€ 884	€ 31.772	€ 23.829
	D1	4	€ 23.162	€ 6.601	€ 3.536	€ 884	€ 136.732	€ 102.549
	D3	3	€ 26.623	€ 7.588	€ 3.536	€ 884	€ 115.893	€ 86.920
		15					€ 493.333	€ 370.000

CESSAZIONI ANNO 2017	CAT	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO ACCESSORIO (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE (75% SPESA CESSAZIONI ANNO 2017)
2017	B1	2	€ 18.867	€ 5.377	€ 3.536	€ 884	€ 57.327	€ 42.995
	B3	6	€ 19.942	€ 5.683	€ 3.536	€ 884	€ 180.272	€ 135.204
	C	3	€ 21.285	€ 6.066	€ 3.536	€ 884	€ 95.315	€ 71.487
	D1	2	€ 23.162	€ 6.601	€ 3.536	€ 884	€ 68.366	€ 51.275
	D3	8	€ 26.623	€ 7.588	€ 3.536	€ 884	€ 309.049	€ 231.786
		21					€ 710.329	€ 532.747

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2018	CAT	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO ACCESSORIO (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE (100% SPESA CESSAZIONI ANNO 2018)
2018	B1	3	€ 18.867	€ 5.377	€ 3.536	€ 884	€ 85.991	€ 85.991
	B3	7	€ 19.942	€ 5.683	€ 3.536	€ 884	€ 210.317	€ 210.317
	C	7	€ 21.285	€ 6.066	€ 3.536	€ 884	€ 222.403	€ 222.403
	D1	4	€ 23.162	€ 6.601	€ 3.536	€ 884	€ 136.732	€ 136.732
	D3	4	€ 26.623	€ 7.588	€ 3.536	€ 884	€ 154.524	€ 154.524
	DIR	1	€ 43.626	€ 12.433	€ 48.709	€ 12.177	€ 116.945	€ 116.945
		26					€ 926.912	€ 926.912

COPIA CARTACEA DI ORIGINE DIGITALE DELIBERAZIONI GIUNTA COMUNALE N° 259 DEL 24/07/2018  
 Riproduzione cartacea ai sensi del D. Lgs. 82/2005 e successive modificazioni di originale digitale  
 firmata digitalmente da ANNAMARIA IOTTI - Prot. Generale N. 140960 / 27/07/2018.

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2019	CAT	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO	ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO ACCESSORIO (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE (100% SPESA CESSAZIONI ANNO 2019)
2019	B1	3	€ 18.867	€ 5.377	€ 3.536	€ 884	€ 85.991	€ 85.991
	B3	7	€ 19.942	€ 5.683	€ 3.536	€ 884	€ 210.317	€ 210.317
	C	6	€ 21.285	€ 6.066	€ 3.536	€ 884	€ 190.631	€ 190.631
	D1	4	€ 23.162	€ 6.601	€ 3.536	€ 884	€ 136.732	€ 136.732
	D3	4	€ 26.623	€ 7.588	€ 3.536	€ 884	€ 154.524	€ 154.524
		24					€ 778.195	€ 778.195

BUDGET ASSUNZIONALE DISPONIBILE DA RESTI CESSAZIONI 2013	BUDGET ASSUNZIONALE	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE	RESTI
BUDGET 2011 DA CESSAZIONI ANNO 2010	€ 121.482	€ 638.996	
BUDGET 2012 DA CESSAZIONI ANNO 2011	€ 158.783		
BUDGET 2013 DA CESSAZIONI ANNO 2012	€ 255.496		
BUDGET 2014 DA CESSAZIONI ANNO 2013	€ 161.999		
	€ 697.759	€ 638.996	€ 58.763

BUDGET ASSUNZIONALE DISPONIBILE PIANIFICAZIONE 2018-2020	IMPORTO	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE	BUDGET DISPONIBILE
TOTALE BUDGET ANNO 2016 DA RESTI CESSAZIONI ANNO 2013 (VINCOLATO A ASSUNZIONI GIA' PROGRAMMATE E UTILIZZABILE FINO 31/12/2016)	€ 697.759	€ 638.996	Nessun budget (i resti da cessazioni 2013 erano utilizzabili fino al 31/12/2016)
TOTALE BUDGET ANNO 2015 (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2014 E UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2017)	€ 516.532	€ 516.532	€ 0
TOTALE BUDGET ANNO 2016 PER ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2015)	€ 256.811	€ 256.811	€ 0
TOTALE BUDGET ANNO 2017 PER ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2016) *	€ 370.000	€ 271.733	€ 98.266
TOTALE BUDGET ANNO 2018 PER ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2017)	€ 532.747	€ 0	€ 532.747
TOTALE BUDGET ANNO 2019 (CALCOLATO SU PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2018)	€ 926.912	€ 0	€ 926.912
TOTALE BUDGET ANNO 2020 (CALCOLATO SU PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2019)	€ 778.195	€ 0	€ 778.195

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAT	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE posizione iniziale di ingresso - Tabellare	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE - vacanza contrattuale	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE Indennità di comparto extra fondo	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2017 (vedi calcolo foglio "Fondo")	ONERI RIFLESSI SU VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2017 (25%)	RISORSE DA CESSAZIONE ANNO 2017 E COSTO TEORICO ASSUNZIONE ANNO 2018
B1	€ 1.437,06	€ 10,78	€ 3,73	€ 18.866,67	€ 5.377,00	€ 3.566,06	€ 891,52	€ 28.701,25
B3	€ 1.519,16	€ 11,39	€ 3,73	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 3.566,06	€ 891,52	€ 30.082,93
C1	€ 1.621,18	€ 12,16	€ 4,34	€ 21.285,49	€ 6.066,36	€ 3.566,06	€ 891,52	€ 31.809,43
D1	€ 1.763,89	€ 13,23	€ 4,95	€ 23.161,99	€ 6.601,17	€ 3.566,06	€ 891,52	€ 34.220,74
D3	€ 2.028,18	€ 15,21	€ 4,95	€ 26.623,45	€ 7.587,68	€ 3.566,06	€ 891,52	€ 38.668,71
DIR	€ 3.331,61	€ 24,21	€ 0,00	€ 43.625,66	€ 12.433,31	€ 48.708,53	€ 12.177,13	€ 116.944,63

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

CAT	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE posizione iniziale di ingresso - Tabellare	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE - vacanza contrattuale	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE Indennità di comparto extra fondo	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	COSTO TEORICO ASSUNZIONE x calcolo incremento di spesa di personale (NO IRAP)	IRAP SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (8,5%)	COSTO TEORICO ASSUNZIONE x calcolo incremento di spesa di personale
B1	€ 1.437,06	€ 10,78	€ 3,73	€ 18.866,67	€ 5.377,00	€ 24.243,67	€ 1.603,67	€ 25.847,34
B3	€ 1.519,16	€ 11,39	€ 3,73	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 25.625,35	€ 1.695,06	€ 27.320,42
C1	€ 1.621,18	€ 12,16	€ 4,34	€ 21.285,49	€ 6.066,36	€ 27.351,85	€ 1.809,27	€ 29.161,12
D1	€ 1.763,89	€ 13,23	€ 4,95	€ 23.161,99	€ 6.601,17	€ 29.763,16	€ 1.968,77	€ 31.731,93
D3	€ 2.028,18	€ 15,21	€ 4,95	€ 26.623,45	€ 7.587,68	€ 34.211,13	€ 2.262,99	€ 36.474,12
DIR	€ 3.331,61	€ 24,21	€ 0,00	€ 43.625,66	€ 12.433,31	€ 56.058,97	€ 3.708,18	€ 59.767,15

Tipologia Contrattuale	Servizi/Ruoli di assegnazione	ANNO 2009 (CONSUNTIVO)	2018 previsione	2019 previsione	2020 previsione
TD	TD ASILI NIDO	€ 386.944	€ 1.328.896	€ 522.209	€ 530.352
	TD SCUOLA DELL'INFANZIA	€ 47.120			
	TD SERVIZI EDUCATIVI - ALTRO	€ 117.915			
	TD SUPPLENZE	€ 48.288			
	TD AUSILIARI SOSTA	€ 268.866			
	TD ASSISTENTI SOCIALI	€ 78.731			
	TD SERVIZI SOCIALI - ALTRO	€ 86.276			
	TD ALTRI SERVIZI	€ 262.322			
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.296.462</b>			
TD (Art. 108 TUEL)	DIRETTORE GENERALE	€ 250.000	€ 0	€ 0	€ 0
(Art. 110 comma 2)	DIRIGENTI a termine/Alte Specializzazioni art. 110 comma 2	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
TD (Art. 90 TUEL)	STAFF POLITICO	€ 31.000	€ 0	€ 0	€ 0
L	-	€ 0	€ 258.886	€ 225.370	€ 90.487
Lavoro accessorio	-	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Co.co.co	Co.Co.Co PSICOLOGI SERVIZI SOCIALI	€ 464.826	€ 70.000	€ 30.000	€ 30.000
	Co.Co.Co SERVIZI SOCIALI - altro	€ 12.000			
	Co.co.co. CENTRO SPORTIVO N.E.I.	€ 151.981			
	Co.Co.Co. ALTRI SERVIZI	€ 304.088			
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 932.895</b>			
<b>TOTALE GENERALE SPESA LAVORO FLESSIBILE</b>		<b>€ 2.510.357</b>	<b>€ 1.657.782</b>	<b>€ 777.580</b>	<b>€ 650.839</b>
<b>LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE: SPESA ANNO 2009</b>			<b>€ 2.510.357</b>	<b>€ 2.510.357</b>	<b>€ 2.510.357</b>
DECURTAZIONE LIMITE per RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DI PERSONALE EDUCATIVO FINALIZZATO AL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE (PIANO STRAORDINARIO PERSONALE INSEGNANTE/EDUCATIVO)			€ 502.340	€ 512.773	€ 512.773
<b>NUOVO LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE</b>			<b>€ 2.008.017</b>	<b>€ 1.997.584</b>	<b>€ 1.997.584</b>
<b>MARGINE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE</b>			<b>€ 420.235</b>	<b>€ 1.250.005</b>	<b>€ 1.376.745</b>

Voci di spesa di personale		2018	2019	2020
		PREVISIONI	PREVISIONI	PREVISIONI
Spese varie Personale	+	13.000	13.000	13.000
Spesa per retribuzioni personale di ruolo	+	24.066.275	24.283.161	23.775.221
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato	+	1.587.782	747.580	620.839
Spesa per rinnovi contrattuali	+	1.193.620	1.016.902	992.342
Spesa per Co.co.co.	+	70.000	30.000	30.000
Spesa per lavoro accessorio	+	0	0	0
Spesa per personale in convenzione	+	0	0	0
Spesa per LSU	+	0	0	0
Spesa per incarichi ex art.90 TUEL	+	0	0	0
Spesa per incarichi ex art.110, commi 1, 2 e 6 TUEL	+	338.098	551.814	572.481
Spesa per lavoro straordinario	+	423.475	380.000	380.000
Gran Premio Formula 1 + altri servizi c/o terzi	+	110.000	110.000	110.000
Spesa per fondo politiche di sviluppo del personale	+	3.102.500	3.071.000	3.071.000
Spesa per fondo posizione e risultato dirigenti	+	585.000	585.000	585.000
Spesa per fondo posizione e risultato segretario generale	+	50.000	50.000	50.000
Oneri riflessi su fondo dipendenti e dirigenti e prestazioni straordinarie	+	930.000	930.000	930.000
Compensi censimento	+	0	0	0
Compensi accessori funzioni tecniche	+	10.000	10.000	10.000
Compensi accessori incentivi recupero ICI	+	100.000	80.000	80.000
Compensi accessori incentivi legale	+	70.000	70.000	70.000
Compensi accessori incentivi ISTAT + messi	+	21.000	16.000	16.000
Spese per servizio sostitutivo mensa (buoni pasto)	+	559.800	559.800	559.800
Altre spese (risarcimenti cause legali)	+	1.000	1.000	1.000
IRAP complessiva	+	1.800.000	1.840.000	1.840.000
Rimborsi per personale comandato al Comune da altre amministrazioni	+	0	0	0
Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente	+	0	0	0
Straordinari elezioni da rimborsare/carico ente	+	110.000	110.000	0
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	-	61.413	29.255	29.255
Rimborsi personale c/o Uffici giudiziari (custodi)	-	0	0	0
Rimborsi personale c/o Uffici giudiziari ( Polizia Locale)	-	203.000	203.000	203.000
Compensi accessori progettazione	-	0	0	0
Compensi accessori incentivi recupero ICI	-	100.000	80.000	80.000
Compensi accessori incentivi legale	-	0	0	0
Compensi accessori ISTAT	-	6.000	6.000	6.000
Compensi accessori incentivi messi	-	8.000	8.000	8.000
Parco - rimborso spesa personale	-	0	0	0
Spese derivanti dai rinnovi contrattuali (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	5.539.847	5.363.129	5.338.569
Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa disposizione di legge	-	0	0	0
Spese per lavoratori appartenenti alle categorie protette	-	1.342.000	1.342.000	1.342.000
Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati (inclusi servizi c/o terzi)	-	110.000	110.000	110.000
Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale	-	110.000	110.000	0
Spese per personale trasferito dalle Regioni per l'esercizio di funzioni delegate	-	0	0	0
Personale in convenzione	-	440.000	440.000	440.000
Personale CONI	-	34.009	34.009	34.009
<b>Totale spesa di personale</b>		<b>27.187.282</b>	<b>26.729.864</b>	<b>26.115.850</b>
<b>Spesa media 2011/2013</b>		<b>28.826.503,55</b>		
<b>Differenza rispetto a spesa media del triennio 2011-2013</b>		<b>1.639.222</b>	<b>2.096.640</b>	<b>2.710.653</b>

PIANO FABBISOGNO DI PERSONALE 2018-2020: AZIONI DI RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO - PROCEDURE DI ACQUISIZIONE GIA' CONCLUSE NEL 2018

							BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO:		
Anno assunzione ruolo	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	Cat.	Profilo Professionale	Modalità di assunzione	DIREZIONE/SETTORE	2018	2019	2020
2018	1	100%	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI	€ 0	€ 0	€ 0
2018	2	100%	C	EDUCATORE DELLA PRIMA INFANZIA	Assunzione dall'esterno -cfr. Piano Straordinario Personale Educativo e Insegnante	SETTORE ISTRUZIONE	€ 0	€ 0	€ 0
2018	1	100%	C	EDUCATORE SCUOLA DELL'INFANZIA	Assunzione dall'esterno -cfr. Piano Straordinario Personale Educativo e Insegnante	SETTORE ISTRUZIONE	€ 0	€ 0	€ 0
2018	1	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI	€ 34.221	€ 0	€ 0
2018	1	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI	€ 0	€ 0	€ 0
2018	2	100%	D	SPECIALISTA SOCIOEDUCATIVO	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	SETTORE SERVIZI SOCIALI	€ 68.441	€ 0	€ 0
2018	1	100%	D	SPECIALISTA TECNICO	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	€ 0	€ 0	€ 0
2018	1	100%	D	SPECIALISTA TECNICO	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	€ 0	€ 0	€ 0
2018	1	100%	D3	ESPERTO AMMINISTRATIVO	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI	€ 0	€ 0	€ 0
11							€ 102.662	€ 0	€ 0

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DELL'OPERAZIONE GIUNTA COMUNALE N° 259 DEL 24/07/2018  
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale  
 firmato digitalmente da ANNAMARIA IOTTI - Prot. Generale N° 14090 / 27/07/2018.

PIANO FABBISOGNO DI PERSONALE 2018-2020: AZIONI DI RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANCORA DA REALIZZARE

BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO:

Anno assunzione ruolo	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	Cat.	Profilo Professionale	Modalità di assunzione	DIREZIONE/SETTORE	BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO:		
							2018	2019	2020
2018	1	100%	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI	€ 30.083	€ 0	€ 0
2018	2	100%	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI	€ 60.166	€ 0	€ 0
2018	1	100%	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO	€ 30.083	€ 0	€ 0
2018	1	100%	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE SERVIZI SOCIALI	€ 30.083	€ 0	€ 0
2018	3	100%	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE	€ 0	€ 0	€ 0
2018	1	100%	C	EDUCATORE PROFESSIONALE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI	€ 31.809	€ 0	€ 0
2018	1	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI	€ 0	€ 0	€ 0
2018	1	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO	€ 0	€ 0	€ 0
2018	1	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI	€ 0	€ 0	€ 0
2018	1	100%	C	ISTRUTTORE INFORMATICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI	€ 31.809	€ 0	€ 0
2018	3	100%	C	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO	€ 95.428	€ 0	€ 0
2018	2	100%	C	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	€ 63.619	€ 0	€ 0
2018	1	100%	C	ISTRUTTORE TECNICO - DISEGNATORE	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO	€ 0	€ 0	€ 0
2018	1	100%	D	COMMISSARIO AGGIUNTO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE	€ 34.221	€ 0	€ 0
2018	1	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI	€ 34.221	€ 0	€ 0
2018	1	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SEGRETERIA E DIREZIONE GENERALE	€ 34.221	€ 0	€ 0
2018	1	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO	€ 0	€ 0	€ 0
2018	2	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ISTRUZIONE	€ 0	€ 0	€ 0
2018	1	100%	D	SPECIALISTA CONTABILE	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI	€ 0	€ 0	€ 0
2018	1	100%	D	SPECIALISTA INFORMATICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO	€ 34.221	€ 0	€ 0

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DELLE DELIBERAZIONI GIUNTA COMUNALE N° 259 DEL 24/07/2018  
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni di originale digitale  
 firmato digitalmente da ANNASTARIA IOTI - Pn. Generale n° 14960 / 7/07/2018.

Anno assunzione ruolo	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	Cat.	Profilo Professionale	Modalità di assunzione	DIREZIONE/SETTORE	2018	2019	2020
2018	1	100%	D	SPECIALISTA DI PROGETTAZIONE SOCIALE	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI	€ 0	€ 0	€ 0
2018	1	100%	D	SPECIALISTA TECNICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	€ 34.221	€ 0	€ 0
2018	1	100%	D	SPECIALISTA TECNICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO	€ 34.221	€ 0	€ 0
2018	1	100%	D	SPECIALISTA TECNICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	€ 34.221	€ 0	€ 0
2018	2	100%	D	SPECIALISTA TECNICO	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	€ 0	€ 0	€ 0
2018	1	100%	D3	INGEGNERE AMBIENTALE	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	€ 38.669	€ 0	€ 0
2019	3	100%	B1	OPERAIO PROFESSIONALE	Collocamento obbligatorio	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	€ 0	€ 86.104	€ 0
2019	6	100%	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE	€ 0	€ 190.857	€ 0
2019	1	100%	C	EDUCATORE PROFESSIONALE	Procedure di stabilizzazione ex art. 20, c.1, D.Lgs. 75/2017	SETTORE SERVIZI SOCIALI	€ 0	€ 31.809	€ 0
2019	1	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE SERVIZI SOCIALI	€ 0	€ 0	€ 0
2019	6	100%	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	DA DEFINIRE	€ 0	€ 190.857	€ 0
2019	1	100%	D	COMMISSARIO AGGIUNTO	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE	€ 0	€ 34.221	€ 0
2019	1	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI	€ 0	€ 0	€ 0
2019	1	100%	D	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	DA DEFINIRE	€ 0	€ 34.221	€ 0
2019	1	100%	D	SPECIALISTA INFORMATICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI	€ 0	€ 34.221	€ 0
2019	1	100%	D	SPECIALISTA TECNICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	€ 0	€ 34.221	€ 0
2019	1	100%	D	SPECIALISTA TECNICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	€ 0	€ 34.221	€ 0
2019	2	100%	D	SPECIALISTA TECNICO	Progressioni di carriera ex art. 22 c.15 D.Lgs n.75/2017	DA DEFINIRE	€ 0	€ 68.441	€ 0
2020	1	100%	C	PERITO AGRARIO	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	€ 0	€ 0	€ 31.809
2020	2	100%	D	SPECIALISTA INFORMATICO	Conversione in ruolo Contratto di Formazione Lavoro/Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI	€ 0	€ 0	€ 68.441
	62						€ 651.295	€ 739.172	€ 100.251

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DELIBERAZIONI GIUNTA COMUNALE N° 259 DEL 24/07/2018  
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale  
 firmato digitalmente da ANNAMARIA ICI - roj. General N° 1909608/27/2018

PIANO FABBISOGNO DI PERSONALE 2018-2020: AZIONI DI RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO EX ART. 110 C1 D.LGS. 267/2000 - PROCEDURE DI ACQUISIZIONE GIA' CONCLUSE NEL 2018

Anno assunzione ruolo	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	Cat.	Profilo Professionale	Modalità di assunzione	DIREZIONE/SETTORE
2018	1	100%	D	ESPERTO DI MOBILITA' E TRASPORTI - ALTA SPECIALIZZAZIONE EX ART. 110 C.1 DL267/2000	Selezione art. 110, c.1, D. Lgs. 267/2000	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI
2018	1	100%	D	ESPERTO DI ATTUAZIONI URBANISTICHE E DI PIANIFICAZIONE OPERE PUBBLICHE - ALTA SPECIALIZZAZIONE EX ART. 110 C.1 DL267/2000	Selezione art. 110, c.1, D. Lgs. 267/2000	SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI

PIANO FABBISOGNO DI PERSONALE 2018-2020: AZIONI DI RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO EX ART. 110, comma 1, D.LGS. 267/2000 ANCORA DA REALIZZARE

Anno assunzione ruolo	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	Cat.	Profilo Professionale	Modalità di assunzione	DIREZIONE/SETTORE
2018	1	100%	D	ADDETTO STAMPA	Selezione art. 110, c.1, D. Lgs. 267/2000 (cfr. Del. GC. 119/2018)	SEGRETERIA E DIREZIONE GENERALE
2018	1	100%	D	ESPERTO TECNICO RESPONSABILE SERVIZIO EDILIZIA - ALTA SPECIALIZZAZIONE EX ART. 110 C.1 DL267/2000	Selezione art. 110, c.1, D. Lgs. 267/2000 (cfr. Del. GC. 201/2018)	SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO
2018	1	100%	DIR	DIRIGENTE SETTORE PROGETTAZIONI, MANUTENZIONI	Selezione art. 110, c.1, D. Lgs. 267/2000	SETTORE PROGETTAZIONI, MANUTENZIONI
2019	1	100%	D	ESPERTO IN FINANZIAMENTI/FONDI EUROPEI	Selezione art. 110, c.1, D. Lgs. 267/2000	SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DELLE DELIBERAZIONI GIUNTA COMUNALE N° 259 DEL 24/07/2018  
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, originale digitale  
 firmato digitalmente da ANNAMARIA IOTTI - Prot. Generale N° 140560/2018

PIANO FABBISOGNO DI PERSONALE 2018-2020: AZIONI DI RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO CON CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO - PROCEDURE DI ACQUISIZIONE GIA' CONCLUSE NEL 2018

Anno assunzione ruolo	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	Cat.	Profilo Professionale	Modalità di assunzione	DIREZIONE/SETTORE	DURATA CONTRATTUALE
2018	6	100%	C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	CFL (concorso 2018, assunzione 2019)	SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE	12 MESI
2018	2	100%	D1	SPECIALISTA INFORMATICO	CFL (concorso 2018, assunzione 2020)	SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI	24 MESI

PIANO FABBISOGNO DI PERSONALE 2018-2020: AZIONI DI RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO CON CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO ANCORA DA REALIZZARE

Anno assunzione ruolo	N.	Regime Orario (100% = Full Time)	Cat.	Profilo Professionale	Modalità di assunzione	DIREZIONE/SETTORE	DURATA CONTRATTUALE
2019	1	100%	C	PERITO AGRARIO	CFL (concorso 2019, assunzione 2020)	SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	12 MESI
2019	1	100%	D	SPECIALISTA DI TURISMO	CFL (concorso 2019, assunzione 2021)	SETTORE CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI	24 MESI
2019	1	100%	D	SPECIALISTA BIBLIOTECARIO	CFL (concorso 2019, assunzione 2021)	SETTORE CULTURA, SPORT, CENTRALE UNICA ACQUISTI	24 MESI

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE DELIBERAZIONI GIUNTA COMUNALE N° 259 DEL 24/07/2018  
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni di origine digitale  
 firmato digitalmente da ANNAMARIA IOTTI - Prot. Generale N° 13096/2018