



COMUNE DI MONZA

Sezione 3.4 - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

(1° aggiornamento)

3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	3
3.4.1 Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni	3
3.4.2 Capacità assunzionali e spese di personale	4
3.4.3 Assunzioni di personale a tempo determinato.....	9
3.4.4 Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni - stabilizzazioni ex DL44/2023	12
3.4.5 La progressione tra le aree.....	12
3.4.6 Il contesto di riferimento.....	13
3.4.6.1 Lo stato di attuazione della vigente programmazione del fabbisogno di personale	13
3.4.6.2 Categorie protette	14
3.4.6.3 Il trattenimento in servizio	14
3.4.6.4 I parametri di virtuosità dell'ente che incidono sul piano occupazionale.....	15
3.4.6.5 L'individuazione delle facoltà assunzionali basate sul principio di sostenibilità finanziaria della spesa di personale	16
3.4.7 La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2026-2028.....	18
3.4.7.1 Le azioni di reclutamento/copertura di posizioni a tempo indeterminato del triennio 2026-2028.....	18
3.4.7.2 La progressione tra le aree per il triennio 2026-2028	21
3.4.7.3 La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL34/2019	23
3.4.7.4 Le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68	24
3.4.7.5 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2026-2028	24
3.4.7.6 La proiezione delle spese di personale ex art. 1, commi 557 e successivi	26
3.4.7.7 La compatibilità delle azioni di reclutamento con l'art. 30, comma 2-bis D.Lgs 165/2001	27
Allegati 1a) _1b) e 1c) alla Sezione 3.4	27

3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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

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

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

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

3.4.1 Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni

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

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

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

3.4.2 Capacità assunzionali e spese di personale

Il principio di contenimento della spesa

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

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

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

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

...

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

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

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

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

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

La spesa di personale: le componenti

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

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell’amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;

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

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

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

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

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

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

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

Il superamento della “dotazione organica”

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazione” emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296, nonché dal limite di sostenibilità finanziaria della spesa ex art. 33 DL34/2019).

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

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

In particolare l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal*

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

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

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

Si richiamano, al proposito, anche:

- l'art. 57, comma 3-septies, del Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126, che prevede che *“A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis*

e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”.

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

3.4.3 Assunzioni di personale a tempo determinato

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

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

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

Vincoli	Riferimenti
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti 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

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

Vincoli	Riferimenti
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114

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

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

Assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari, la norma:

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

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

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

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

L'art. 3, comma 5, del Decreto-Legge 22 aprile 2023, n. 44 - convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2023, n. 74 - prevede che le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica (il riferimento ai posti disponibili nella vigente dotazione organica, contenuto nella norma richiamata, è da intendersi in coerenza con il nuovo assetto di programmazione del fabbisogno delineato al punto 3.4.2, basato sul limite di spesa sostenibile ex art. 33, comma 2, DL 34/2019), previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione. "Il riferimento ai posti disponibili nella vigente dotazione organica, contenuto nella norma richiamata, è da intendersi in coerenza con il nuovo assetto di programmazione del fabbisogno delineato al punto 3.4.2, basato sul limite di spesa sostenibile ex art. 1, commi 557 e ss. L. 296/2006 e art. 33, comma 2, DL 34/2019."

3.4.5 La progressione tra le aree

L'art. 52, comma 1bis, del Decreto Legislativo 31 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L.113/2021, prevede che: "*l dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta*

salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”.

L'art. 13, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022 prevede altresì che, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C allegata al medesimo CCNL. Tali progressioni possono essere realizzate subordinatamente alla definizione dei criteri per l'effettuazione delle stesse (in considerazione delle caratteristiche proprie delle aree di destinazione) e previo confronto con le organizzazioni e rappresentanze sindacali. Le progressioni di cui al richiamato comma 6, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del M.S. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL. Il CCNL per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2022-2024 siglato il 23 febbraio 2026, prevede, all'art. 12, comma 1, l'estensione fino al 31 dicembre 2026 del termine stabilito dall'art. 13, comma 6, del CCNL 2019-2021.

3.4.6 Il contesto di riferimento

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

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2026-2028 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 29 gennaio 2026.

In attuazione del vigente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, allo stato, si sono concluse le procedure per l'assunzione di personale con contratto a tempo indeterminato, nel seguito elencato:

AREA PROFESSIONALE	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE/COPERTURA POSIZIONE
FUNZIONARIO/EQ	3	ESPERTO DI GESTIONE ECONOMICA/AMMINISTRATIVA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
FUNZIONARIO/EQ	1	UFFICIALE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
FUNZIONARIO/EQ	1	ESPERTO IN DIGITAL INNOVATION	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
FUNZIONARIO/EQ	1	DIRIGENTE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno
	6			

Si dà atto, inoltre, che, facendo seguito al provvedimento di Giunta Comunale n. 456 del 23 dicembre 2025, a partire dal 1° marzo 2026, ha preso servizio il nuovo Direttore Generale dell'Ente, assunto con contratto ai sensi dell'articolo 108 del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267.

3.4.6.2 Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo aggiornato al 1° gennaio 2026 predisposto ai sensi dell'art. 9 della Legge *de qua*, il Comune di Monza adempie alla copertura delle quote d'obbligo per 39 unità relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 e per 4 unità con lavoratori appartenenti alle altre categorie protette.

A tale data risulta scoperta per n. 7 unità la quota d'obbligo relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 e risultano n. 3 scoperture con riferimento al contingente previsto dall'art. 18 della Legge n. 68/1999.

3.4.6.3 Il trattenimento in servizio

L'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio 2025) ha introdotto una disciplina speciale che consente alle pubbliche amministrazioni di trattenere in servizio personale dirigenziale e non dirigenziale oltre il limite ordinamentale di collocamento a riposo, fino al compimento del settantesimo anno di età, entro il limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente.

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

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

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

Si dà atto che:

- con riferimento al punto 1):
 - con deliberazione di Consiglio Comunale n. 57 del 22 dicembre 2025 è stato approvato il Bilancio di Previsione per gli esercizi finanziari 2026-2027-2028 e relativi allegati;
 - l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato dal competente Settore (cfr. protocolli RGS 252044 del 26 novembre 2025 - RGS 252224 del 27 novembre 2025 - RGS 255747 del 1° dicembre 2025 - RGS 260929 e RGS 260930 del 5 dicembre 2025);
 - con deliberazione di Consiglio Comunale del 28 aprile 2025 n. 25, è stato approvato il Rendiconto di Gestione 2024 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge (cfr. protocolli RGS 72798 - 73379 del 3 aprile 2025 - RGS 74651- 75542- 75543- 75544 - 75556 del 4 aprile 2025 - RGS 106889 del 30 aprile 2025); il Rendiconto di Gestione anno 2025 sarà approvato nei termini di legge;

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 42 del 25 settembre 2025 è stato approvato il Bilancio Consolidato 2024 eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (cfr. protocolli RGS 232503 e RGS 232504 del 4 novembre 2025, RGS 233533 del 5 novembre 2025); il Bilancio Consolidato 2025 sarà approvato nei termini di legge;
- con riferimento al precedente punto 2) il Comune di Monza ha adottato il Piano della Performance con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 29 gennaio 2026;
- con riferimento al precedente punto 3), la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per le annualità 2026 - 2027 - 2028, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come indicato al punto 3.4.7.6 del presente documento;
- con riferimento al precedente punto 4), il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2026-2028 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 29 gennaio 2026 e aggiornato con il presente provvedimento;
- relativamente al precedente punto 5), la ricognizione annuale delle eccedenze ha evidenziato
 - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti del Servizio Organizzazione e Pianificazione - che presso il Comune di Monza non risultano eccedenze di personale;
- relativamente al punto 6), il nuovo PAP 2026-2028, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 29 gennaio 2026;
- con riferimento al punto 7), le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2026, 2027 e 2028, dell'effettivo rispetto degli obblighi in materia di certificazione del credito.

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

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

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

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

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

I residenti del Comune di Monza, al 1° gennaio 2026, sono 124.314 e, pertanto, il nostro Ente rientra nella fascia demografica “g) comuni con popolazione compresa tra 60.000 e 249.999 abitanti” della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 27,60%.

Come si evince dal seguente prospetto, aggiornato con i dati dell'ultimo rendiconto approvato (Rendiconto anno 2024):

- l'incidenza di spesa di personale sulle entrate è inferiore al valore soglia, pari al 27,60%; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2024 e alla media delle entrate correnti del triennio 2022-2024 - al netto del FCDE -, il rapporto è pari a 25,89%;
- il limite massimo di spesa di personale ex art. 33, comma 2, DL34/2019 risulta pari a € 38.176.392,99.

	2022	2023	2024
TITOLO 1 - entrate tributarie	89.951.872,55	91.574.337,98	93.083.487,13
TITOLO 2- trasferimenti	18.124.960,92	16.381.583,11	17.180.347,78
TITOLO 2 - entrate extratributarie	35.463.777,35	36.044.225,53	41.507.874,80
	143.540.610,82	144.000.146,62	151.771.709,71
Media entrate correnti	146.437.489,05		
FCDE bilancio di previsione 2024	8.117.224,59		
A) Media Entrate Correnti al netto FCDE	138.320.264,46		
B) Spesa di personale anno 2024 (MACROAGGREGATI U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)	35.814.452,06		
C) Rapporto Spesa Personale /Entrate Correnti (B / A)	25,89%		
D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo	27,60%		
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)	38.176.392,99		

Nel corso dell'annualità 2026, il limite massimo di spesa di personale sarà aggiornato a seguito dell'approvazione del Rendiconto di Gestione anno 2025 e, pertanto, si dà mandato alla Direzione

del Settore Personale, Organizzazione, C.U.A. di verificare il mantenimento del rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria, alla luce del ricalcolo di tale limite.

3.4.7 La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2026-2028

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 finalizzate.

Dall'annualità 2026 si applicherà quanto previsto dall'art. 30, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 165/2001, ovvero l'espletamento di procedure di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 per una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun anno finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale.

3.4.7.1 Le azioni di reclutamento/copertura di posizioni a tempo indeterminato del triennio 2026-2028

Con il presente provvedimento si conferma la programmazione delle acquisizioni di personale di personale previste per il triennio 2026-2028 e autorizzate con deliberazioni di Giunta Comunale n. 18/2026, disponendo - per le posizioni non ancora coperte - le seguenti modifiche/integrazioni.

1) Modifiche alla vigente programmazione :

ANNO	AREA	N.	NUOVO PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE/COPERTURA DELLA POSIZIONE	MODIFICA A PROGRAMMAZIONE VIGENTE
2027	DIRIGENTE	1	DIRIGENTE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	<i>Spostamento previsione assunzionale dall'anno 2026 all'anno 2027</i>

2) Trattenimento in servizio di personale dirigenziale:

Si autorizza il trattenimento in servizio del Dirigente del Settore Istruzione, Biblioteche fino alla data del 31 marzo 2027, considerato che:

- il Dirigente attualmente responsabile del Settore Istruzione, Biblioteche è titolare di competenze specialistiche ed esperienze professionali di elevata complessità e rilevanza strategica per l'Ente;
- in attuazione della previsione assunzionale di cui al precedente punto 1), il trattenimento in servizio in oggetto è funzionale alle attività di tutoraggio e di affiancamento finalizzato a favorire il trasferimento strutturato delle competenze nei confronti del personale neoassunto previsto nella programmazione 2027;
- il Dirigente ha conseguito valutazioni della performance di livello ottimo/eccellente negli ultimi cicli valutativi;

- il trattenimento in servizio è disposto quale misura eccezionale, a carattere temporaneo, nel rispetto dei limiti assunzionali vigenti e non costituisce in alcun modo diritto soggettivo o automatismo in capo all'interessato.

3) Nuove previsioni assunzionali:

ANNO	AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE/COPERTURA POSIZIONE
2026	ISTRUTTORE	3	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2026	ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE TECNICO	Tempo Pieno	Riammissione in servizio ex art. 26 CCNL 22/11/2022
2026	FUNZIONARIO/EQ	7	ESPERTO DI GESTIONE ECONOMICA/AMMINISTRATIVA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2026	FUNZIONARIO/EQ	3	ESPERTO DI PROGETTAZIONE/ATTUAZIONE TECNICA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2026	FUNZIONARIO/EQ	1	ESPERTO COMUNICAZIONE - RAPPORTI CON I MEDIA	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
2026	DIRIGENTE	1	DIRIGENTE	Tempo Pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
		16			

Alla luce delle modifiche/integrazioni sopra indicate, si riassumono nel seguito, le azioni di reclutamento a tempo indeterminato autorizzate e non ancora realizzate per il triennio 2026-2028 (le azioni già realizzate sono elencate al precedente punto 3.4.6.1), ad esclusione delle progressioni di carriera, trattate al successivo punto 3.4.7.2:

ANNO	AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' ASSUNZIONE/COPERTURA POSIZIONE
2026	OPERATORE ESPERTO	1	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2026	OPERATORE ESPERTO	2	COLLABORATORE GESTIONALE	Stabilizzazione ex art. 3, c. 5, del DL 44/2023
2026	OPERATORE ESPERTO	2	MESSO COMUNALE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2026	ISTRUTTORE	6	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 30 e 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2026	ISTRUTTORE	3	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2026	ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE TECNICO	Riammissione in servizio ex art. 26 CCNL 22/11/2022
2026	ISTRUTTORE	6	ISTRUTTORE GESTIONALE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001

ANNO	AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' ASSUNZIONE/COPERTURA POSIZIONE
2026	FUNZIONARIO/EQ	4	ASSISTENTE SOCIALE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 30 e 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2026	FUNZIONARIO/EQ	1	ESPERTO COMUNICAZIONE - RAPPORTI CON I MEDIA	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
2026	FUNZIONARIO/EQ	10	ESPERTO DI GESTIONE ECONOMICA/AMMINISTRATIVA	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2026	FUNZIONARIO/EQ	6	ESPERTO DI PROGETTAZIONE/ATTUAZIONE TECNICA *	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2026	FUNZIONARIO/EQ	2	ESPERTO DIGITAL INNOVATION	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2026	FUNZIONARIO/EQ	2	ESPERTO SERVIZI DI WELFARE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2026	DIRIGENTE	1	DIRIGENTE	Mobilità ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001
2027	ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE GESTIONALE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 30 e 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2027	FUNZIONARIO/EQ	1	ESPERTO DI GESTIONE ECONOMICA/AMMINISTRATIVA	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2027	FUNZIONARIO/EQ	1	ESPERTO DI PROGETTAZIONE/ATTUAZIONE TECNICA *	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2027	DIRIGENTE	1	DIRIGENTE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2028	ISTRUTTORE	1	ISTRUTTORE GESTIONALE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 30 e 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2028	FUNZIONARIO/EQ	1	ESPERTO DI GESTIONE ECONOMICA/AMMINISTRATIVA	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
2028	FUNZIONARIO/EQ	1	ESPERTO DI PROGETTAZIONE/ATTUAZIONE TECNICA *	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001
		54		

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

Nel caso in cui:

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

3.4.7.2 La progressione tra le aree per il triennio 2026-2028

Con il presente provvedimento si autorizzano le progressioni di carriera, come nel seguito dettagliato:

1) **Progressioni di carriera “in deroga”** ex art. 13 CCNL 2019-2021 ed ex art. 12, comma 1, CCNL 2022-2024

ANNO	AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO
2026	FUNZIONARIO/EQ	2	ESPERTO DI PROGETTAZIONE/ATTUAZIONE TECNICA	Tempo Pieno
2026	FUNZIONARIO/EQ	8	ESPERTO EDUCATORE PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno
2026	FUNZIONARIO/EQ	6	ESPERTO SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI	Tempo Pieno
2026	FUNZIONARIO/EQ	2	INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA	Tempo Pieno
		18		

2) **Progressioni di carriera “ordinarie”** ex art. 15 CCNL 2019-2021 ed ex art. 13 CCNL 2022-2024 come nel seguito dettagliate:

ANNO	AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO
2026	ISTRUTTORE	9	ISTRUTTORE GESTIONALE	Tempo Pieno
2026	FUNZIONARIO/EQ	1	ESPERTO DI GESTIONE ECONOMICA/AMMINISTRATIVA	Tempo Pieno
2027	FUNZIONARIO/EQ	2	ESPERTO EDUCATORE PRIMA INFANZIA	Tempo Pieno
2028	FUNZIONARIO/EQ	4	ESPERTO DI GESTIONE ECONOMICA/AMMINISTRATIVA	Tempo Pieno
		16		

Si dà atto, altresì che, con riferimento alle **progressioni di carriera “in deroga”**, le risorse determinate ai sensi dell’art.1, comma 612, della L. 234/2021, ovvero importo corrispondente al 0,55% del Monte Salari anno 2018, sono complessivamente pari a € 165.394,81 (importo ricalcolato considerando anche gli oneri riflessi, in coerenza con il parere Aran CFL254).

Tali risorse sono già state utilizzate, per un importo pari a € 135.006,94 per le progressioni realizzate negli anni 2024 e 2025 (nel seguito dettagliate).

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N.
ISTRUTTORE	ISTRUTTORE APPLICAZIONI E INFRASTR. INFORMATICHE	2
ISTRUTTORE	ISTRUTTORE GESTIONALE	6

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N.
FUNZIONARIO/EQ	EDUCATORE PROFESSIONALE PRIMA INFANZIA	16
FUNZIONARIO/EQ	ESPERTO DI GESTIONE ECONOMICA/AMMINISTRATIVA	2
FUNZIONARIO/EQ	ESPERTO DI PROGETTAZIONE/ATTUAZIONE TECNICA	4
FUNZIONARIO/EQ	ESPERTO EDUCATORE	6
FUNZIONARIO/EQ	ESPERTO SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI	14
FUNZIONARIO/EQ	INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA	1
		51

PROGRESSIONI DI CARRIERA IN DEROGA GIA' REALIZZATE	N.	Spesa unitaria	Spesa Annua	Risorse ex art.1, comma 612, della L. 234/2021	Risorse disponibili per progressioni in deroga
ISTRUTTORE	8	3.276,56	€ 26.212,43		
FUNZIONARIO/EQ	43	2.530,01	€ 108.794,50		
Totale	51		€ 135.006,94	€ 165.394,81	€ 30.391,90

Le risorse residue ancora utilizzabili per le progressioni di carriera in deroga sono pari a € 30.391,90, che finanziano n. 12 delle n. 18 progressioni di carriera in deroga di cui al precedente punto 1). Le restanti n. 6 progressioni in deroga sono sottoposte al rispetto del vincolo di accesso dall'esterno, previsto per anche le progressioni ordinarie.

Si dà atto che, con riferimento alle **progressioni di carriera "ordinarie"** di cui al precedente punto 2), nonché alle n. 6 progressioni di carriera in deroga sopra citate, risulta rispettato il vincolo di accesso dall'esterno pari almeno al 50% del personale non dirigenziale da assumere con contratto a tempo indeterminato in quanto, nel triennio 2026-2028, si prevede di coprire complessivamente:

- n. 59 posizioni nell'Area Funzionario/EQ
- n. 27 posizioni nell'Area Istruttore

di cui:

- n. 13 progressioni di carriera nell'Area Funzionario/EQ (di cui n. 7 ordinarie e n. 6 progressioni di carriera in deroga sottoposte al limite in oggetto)
- n. 9 progressioni ordinarie nell'Area Istruttore.

POSIZIONI PREVISTE NEL PIANO 2026-2028	2026	2027	2028	Totale	50% delle assunzioni dall'esterno
FUNZIONARIO/EQ	49	4	6	59	29
ISTRUTTORE	25	1	1	27	13

Totale	74	5	7	86	42
--------	----	---	---	----	----

PROGRESSIONI DI CARRIERA	PROGRESSIONI DI CARRIERA	2026	2027	2028	Totale	N. MASSIMO PROGRESSIONI REALIZZABILI
IN DEROGA - finanziate da 0.55% MS 2018	FUNZIONARIO EQ	12	-	-	12	12 (con risorse residue pari a € 30.391,90)
IN DEROGA - sottoposte al vincolo 50% accesso dall'esterno	FUNZIONARIO/EQ	6	-	-	13	29
ORDINARIE		1	2	4		
ORDINARIE	ISTRUTTORE	9	-	-	9	13
	Totale	28	2	4	34	54

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

Le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del DL34/2019 (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento) per il triennio 2026-2028 è inferiore alla spesa massima consentita individuata al precedente punto 3.4.6.4 (cfr. prospetto di dettaglio riportato nell'allegato Sez_3.4 All_a).

La spesa di personale prevista per il triennio 2026-2028 risulta finanziata dagli stanziamenti previsti nel Bilancio di previsione 2026-2028.

	2026	2027	2028
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 33, c2, DL34/2019 esclusa spesa per incentivi tecnici e personale TD PNRR	€ 38.129.596	€ 38.121.561	€ 37.721.423
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE (cfr. precedente punto 3.4.6.4)	€ 38.176.393		
STANZIAMENTI BILANCIO - SPESA PERSONALE ex art. 33, c2, DL34/2019 (MACROAGGREGATI U1.01.00.00.000, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999) - escluso stanziamento incentivi tecnici e personale TD eterofinanziato	€ 38.134.345	€ 38.127.945	€ 37.805.845

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

Si richiamano, al proposito, anche:

- la deliberazione n. 65/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e successivi, della Legge 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 c.2 del DL 34/2019;

- la deliberazione n. 73/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che le spese sostenute dai Comuni per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 c.2 del DL 34/2019.

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

Al fine di garantire la piena copertura della quota d'obbligo (cfr. precedente punto 3.4.6.2), si stiamo procedendo alla stipula della convenzione con la Provincia di Monza e Brianza, ai sensi della Legge 68/99 art. 11 commi 1, 2 e 3, programmando le relative assunzioni dall'esterno tramite procedure concorsuali.

3.4.7.5 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2026-2028

Per il triennio 2026-2028 si prevede di procedere alle assunzioni di personale flessibile per rispondere a esigenze:

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

Si autorizza il ricorso a personale a tempo determinato specificamente destinato alla realizzazione dei progetti PNRR di cui l'Amministrazione ha la diretta titolarità di attuazione nonché di altri progetti eterofinanziati, il cui costo è imputato nei rispettivi quadri economici, nel rispetto dei vigenti vincoli economico-finanziari. La spesa relativa al personale a tempo determinato dedicato a progetti eterofinanziati, è sostenuta in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 e dell'art. 1, comma 557 e seguenti della L. n. 296/2006. Per il personale a tempo determinato destinato alla realizzazione dei progetti PNRR il cui costo è imputato nei relativi quadri economici, la relativa spesa non concorre al computo del limite di cui all'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019.

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

AREA PROFESSIONALE	N.	TIPOLOGIA	REGIME ORARIO	DURATA CONTRATTUALE	FINANZIAMENTO DELLA SPESA	PREVISIONE DI SPESA SU BASE ANNUA *
FUNZIONARIO/EQ	3	Funzionario Amministrativo	Tempo Pieno	36 mesi	ETEROFINANZIATA	€ 104.986,67
FUNZIONARIO/EQ	2	Funzionario Contabile - Economico finanziario/Funzionario esperto di rendicontazione	Tempo Pieno	36 mesi	ETEROFINANZIATA	€ 69.991,12

FUNZIONARIO/EQ	4	Funzionario Psicologo	Tempo Pieno	36 mesi	ETEROFINANZIATA	€ 139.982,23
	9					€ 314.960,02

* valori aggiornati ai nuovi trattamenti stipendiali previsti dal CCNL 2022-2024

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

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

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

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

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

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

Alla luce di quanto sopra esposto si riporta nel seguito il ricalcolo del limite di spesa annua per lavoro flessibile riferita all'anno 2009, al netto della spesa sostenuta per le assunzioni ex art. 110,

comma 1, D. Lgs. 267/2000, e della spesa sostenuta per il reclutamento delle figure previste nel “Piano Straordinario” e volte al superamento dei contratti a termine:

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

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

	2026	2027	2028
PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 1.343.350	€ 846.683	€ 594.183
LIMITE ANNUO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 1.997.584		

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

Si evidenzia, infine, che l’art. 7 del Decreto attuativo del 17 marzo 2020, emanato in applicazione dell’art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, prevede che la maggior spesa derivante da specifiche assunzioni di personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

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

	2026 previsione	2027 previsione	2028 previsione
SPESA PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	€ 24.978.702	€ 24.276.298	€ 24.018.660
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all’anno 2019)	€ 1.223.867	€ 521.463	€ 263.825

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

	2026	2027	2028
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1, comma 557	€ 27.147.456	€ 26.458.413	€ 26.061.355
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019)	€ 1.223.867	€ 521.463	€ 263.825
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1, comma 557 al netto della maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato	€ 25.923.590	€ 25.936.950	€ 25.797.530
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE (valore medio triennio 2011-2013)	€ 28.826.504		

La spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per il triennio 2026-2028 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come dettagliato nell'allegato Sez_3.4 all_b) alla presente deliberazione.

3.4.7.7 La compatibilità delle azioni di reclutamento con l'art. 30, comma 2-bis D.Lgs 165/2001

Si dà atto che la vigente programmazione rispetta la previsione dell'art. 30, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 165/2001, ovvero l'espletamento di procedure di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 per una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun anno finanziario, come nel seguito evidenziato:

ANNO	Previsioni assunzionali dall'esterno	Progressioni di carriera	TOT Previsioni Assunzionali	DI CUI: previsioni assunzionali tramite mobilità	%
2026	53	18	81	12	15%
2027	4	2	6	1	17%
2028	3	4	7	1	14%
	59	24	94	14	15%

Allegati 1a) _1b) e 1c) alla Sezione 3.4

Spesa di personale ex art. 33, comma 2, DL34/2019		2026	2027	2028
		PREVISIONI	PREVISIONI	PREVISIONI
Spese varie Personale	+	20.000	20.000	20.000
Spesa per retribuzioni personale di ruolo	+	24.978.702	24.276.298	24.018.660
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato (compreso DG e art. 110c2)	+	843.350	671.683	444.183
Spesa per rinnovi contrattuali	+	2.702.070	3.303.105	3.653.105
Spesa per Co.co.co.	+	0	0	0
Spesa per lavoro accessorio	+	500.000	175.000	150.000
Spesa per personale in convenzione	+	0	0	0
Spesa per LSU	+	0	0	0
Spesa per incarichi ex art.90 TUEL	+	0	0	0
Spesa per incarichi ex art.110, comma 1 TUEL	+	136.000	136.000	136.000
Spesa per lavoro straordinario	+	548.475	548.475	548.475
Gran Premio Formula 1 + altri servizi c/o terzi	+	320.000	320.000	320.000
Spesa per fondo risorse decentrate	+	3.837.000	4.187.000	4.187.000
Spesa per fondo posizione e risultato dirigenti	+	754.000	754.000	754.000
Spesa per fondo posizione e risultato segretario generale	+	60.000	60.000	60.000
Oneri messi su fondo dipendenti e dirigenti e prestazioni straordinarie	+	1.146.000	1.146.000	1.146.000
Ripartizione posizione e risultato PO/AP (oneri diretti e riflessi)	+	818.000	818.000	818.000
Compensi censimento	+	0	0	0
Compensi accessori incentivi recupero ICI	+	100.000	100.000	100.000
Compensi accessori incentivi legale	+	150.000	150.000	150.000
Compensi accessori incentivi ISTAT + messi	+	15.500	15.500	15.500
Spesa per servizio sostitutivo mensa (buoni pasto)	+	800.000	800.000	800.000
Altre spese (risarcimenti cause legali)	+	15.500	15.500	15.500
Impor. per personale comandato al Comune da altre amministrazioni	+	0	0	0
Spese straordinarie personale attività elettorale	+	200.000	440.000	200.000
Spese per previdenza o welfare integrativo	+	185.000	185.000	185.000
Totale spesa di personale		€ 38.129.596	€ 38.121.561	€ 37.721.423
LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE ex art. 33, comma 2, DL34/2019		38.176.393	38.176.393	38.176.393
Differenza rispetto al limite di spesa		46.797	54.832	454.970

Media Entrate Correnti ultimo triennio Rendiconto approvato al netto FCDE	138.320.264
--	--------------------

Rapporto previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, DL34/2019	27,57%	27,56%	27,27%
---	---------------	---------------	---------------

Spesa di personale ex art. 1, comma 557 e successivi		2026	2027	2028
		PREVISIONI	PREVISIONI	PREVISIONI
Spese varie Personale	+	20.000	20.000	20.000
Spesa per retribuzioni personale di ruolo	+	24.978.702	24.276.298	24.018.660
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato (compreso DG e art. 110c2)	+	843.350	671.683	444.183
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato PNRR	+	64.530	64.530	4.100
Spesa per rinnovi contrattuali	+	2.702.070	3.303.105	3.653.105
Spesa per Co.co.co.	+	0	0	0
Spesa per lavoro interinale	+	500.000	175.000	150.000
Spesa per personale in convenzione	+	0	0	0
Spesa per LSU	+	0	0	0
Spesa per incarichi ex art.90 TUEL	+	0	0	0
Spesa per incarichi ex art.110, comma 1 TUEL	+	136.000	136.000	136.000
Spesa per lavoro straordinario	+	548.475	548.475	548.475
Grant Premio Formula 1 + altri servizi c/o terzi	+	320.000	320.000	320.000
Spesa per fondo risorse decentrate	+	3.837.000	4.187.000	4.187.000
Spesa per fondo posizione e risultato dirigenti	+	754.000	754.000	754.000
Spesa per fondo posizione e risultato segretario generale	+	60.000	60.000	60.000
Oneri riflessi su fondo dipendenti e dirigenti e prestazioni straordinarie	+	1.146.000	1.146.000	1.146.000
Retribuzione posizione e risultato PO/AP (oneri diretti e riflessi)	+	818.000	818.000	818.000
Compensi censimento	+		0	0
Compensi accessori funzioni tecniche	+	250.000	250.000	250.000
Compensi accessori incentivi recupero ICI	+	100.000	100.000	100.000
Compensi accessori incentivi legale	+	150.000	150.000	150.000
Compensi accessori incentivi ISTAT + messi	+	15.500	15.500	15.500
Spesa per servizio sostitutivo mensa (buoni pasto)	+	800.000	800.000	800.000
Altre spese (risarcimenti cause legali)	+	15.500	15.500	15.500
Spesa per previdenza o welfare integrativo	+	185.000	185.000	185.000
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	+	160.000	160.000	160.000
Spese straordinarie personale attività elettorale	+	200.000	440.000	200.000
IRAP complessiva	+	2.058.780	2.159.660	2.172.440
Indennità per decesso del dipendente, di cui all'art. 12, comma 8, del CCNL del biennio 2004-2005	+	0	0	0
Spese sostenute per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	+	0	0	0
Rimborsi ricevuti per personale comandato ad altre amministrazioni	-	0	0	0
Rimborsi personale c/o Uffici giudiziari	-	0	0	0
Rimborsi personale c/o Uffici giudiziari (Polizia Locale)	-	217.390	217.390	217.390
Compensi accessori progettazione	-	0	0	0
Compensi accessori funzioni tecniche	-	250.000	250.000	250.000
Spesa per retribuzioni personale a tempo determinato PNRR	-	64.530	64.530	4.100
Compensi accessori incentivi recupero ICI	-	100.000	100.000	100.000
Compensi accessori incentivi legale	-	150.000	150.000	150.000
Compensi accessori ISTAT	-	0	0	0
Compensi accessori incentivi messi	-	15.500	15.500	15.500
Spese derivanti dai rinnovi contrattuali	-	10.823.949	11.373.949	11.623.649
Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa disposizione di legge	-	0	0	0
Spese per lavoratori appartenenti alle categorie protette	-	844.139	836.027	836.027
Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati (inclusi servizi c/o terzi)	-	320.000	320.000	320.000
Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale	-	200.000	440.000	200.000
Spese per personale trasferito dalle Regioni per l'esercizio di funzioni delegate	-	0	0	0
Personale in convenzione	-	490.600	490.600	490.600
Personale CONI	-	39.342	39.342	39.342
Totale spesa di personale		€ 27.147.456	€ 26.458.413	€ 26.061.355
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019, pari a € 23.754.835)		€ 1.223.867	€ 521.463	€ 263.825
Totale spesa di personale ex art. 1, comma 557 al netto della maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato		€ 25.923.590	€ 25.936.950	€ 25.797.530
Spesa media 2011/2013		28.826.504,00		

Tipologia Contrattuale	Servizi/Ruoli di assegnazione	ANNO 2009	2026	2027	2028
		(CONSUNTIVO)	previsione	previsione	previsione
TD	TD ASILI NIDO	€ 386.944	€ 444.183	€ 444.183	€ 444.183
	TD SCUOLA DELL'INFANZIA	€ 47.120			
	TD SERVIZI EDUCATIVI - ALTRO	€ 117.915			
	TD SUPPLENZE	€ 48.288			
	TD AUSILIARI SOSTA	€ 268.866			
	TD ASSISTENTI SOCIALI	€ 78.731			
	TD SERVIZI SOCIALI - ALTRO	€ 86.276			
	TD ALTRI SERVIZI	€ 262.322			
	TOTALE	€ 1.296.462			
TD (Art. 108 TUEL)	DIRETTORE GENERALE	€ 250.000	€ 204.167	€ 113.750	€ 0
TD (Art. 110 comma 2)	DIRIGENTI a termine/Alte Specializzazioni art. 110 comma 2	€ 0	€ 195.000	€ 113.750	€ 0
TD (Art. 90 TUEL)	STAFF POLITICO	€ 31.000	€ 0	€ 0	€ 0
FL	-	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Lavoro accessorio	-	€ 0	€ 500.000	€ 175.000	€ 150.000
Co.Co.Co.	Co.Co.Co PSICOLOGI SERVIZI SOCIALI	€ 464.826	€ 0	€ 0	€ 0
	Co.Co.Co SERVIZI SOCIALI - altro	€ 12.000			
	Co.co.co. CENTRO SPORTIVO N.E.I.	€ 151.981			
	Co.Co.Co. ALTRI SERVIZI	€ 304.088			
	TOTALE	€ 932.895			
TOTALE GENERALE SPESA LAVORO FLESSIBILE		€ 2.510.357	€ 1.343.350	€ 846.683	€ 594.183
LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE: SPESA ANNO 2009			€ 2.510.357	€ 2.510.357	€ 2.510.357
DECURTAZIONE LIMITE per RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DI PERSONALE EDUCATIVO FINALIZZATO AL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE (PIANO STRAORDINARIO PERSONALE INSEGNANTE/EDUCATIVO)			€ 512.773	€ 512.773	€ 512.773
NUOVO LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE			€ 1.997.584	€ 1.997.584	€ 1.997.584
MARGINE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE			€ 654.235	€ 1.150.901	€ 1.403.401

COPIA CARTACEA DI ORIGINALE DIGITALE P.G. N° 0067363/2026 del 03/04/2026 10:58:28. Classifica «ARCHIVIO GENERALE»
 DELIBERA DI GIUNTA Numero 102 Documento firmato digitalmente da Alessandro Franchioni.
 Riproduzione cartacea ai sensi del D.Lgs.82/2005 e successive modificazioni, di originale digitale, stampato il giorno 07/04/2026



COMUNE DI MONZA
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

SETTORE DIREZIONE GENERALE
UFFICIO 100000

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: I AGGIORNAMENTO SEZIONE “3.4 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE” DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

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, 30/03/2026

IL DIRIGENTE DEL SETTORE



COMUNE DI MONZA
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

SETTORE PERSONALE, ORGANIZZAZIONE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: I AGGIORNAMENTO SEZIONE “3.4 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE” DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

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

FAVOREVOLE

per quanto di propria competenza.

Il provvedimento ha riflessi contabili, finanziari o patrimoniali

Monza, 30 MARZO 2026

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

**PERSONALE, ORGANIZZAZIONE -
CUA**

Laura Maria Brambilla



SETTORE DIREZIONE GENERALE
UFFICIO 100000

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: I AGGIORNAMENTO SEZIONE “3.4 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE” DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

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

FAVOREVOLE per i seguenti motivi:

Dando atto che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per l'annualità 2026, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come indicato nel PIAO 2026-2028, Allegati 1a), 1b) e 1c) alla Sezione 3.4, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.18 del 29/01/2026.

Monza, 31/03/2026

IL RAGIONIERE CAPO



100000 - DIREZIONE GENERALE

100000 - DIREZIONE GENERALE

100000 - DIREZIONE GENERALE

Responsabile: FRANCONI ALESSANDRO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: I AGGIORNAMENTO SEZIONE “3.4 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE” DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

Premesso che:

- l’art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha istituito il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (nel seguito, per brevità, anche “PIAO”) *“per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi”*, in ottica di accrescimento del valore pubblico generato;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n.81 prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO:
 - Piano dei fabbisogni di personale, di cui all’art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - Piano delle azioni concrete, di cui all’art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
 - Piano della performance, di cui all’art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
 - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all’art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
 - Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all’art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
 - Piano di azioni positive, di cui all’art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica 30 giugno 2022, n.132, che ha approvato il Regolamento recante la definizione del contenuto del PIAO;

Richiamate:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 56 del 4 dicembre 2025 che ha approvato il Documento Unico di Programmazione Sezione Strategica 2023-2027 e Sezione Operativa 2026-2028;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 57 del 22 dicembre 2025 che ha approvato il Bilancio di Previsione per gli esercizi finanziari 2026-2027-2028 e relativi allegati;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 29 gennaio 2026 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028;

Vista la necessità di aggiornare la sezione “3.4 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE” DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026-2028, prevedendo in particolare le modifiche dettagliate al punto “3.4.7.1 *Le azioni di reclutamento/copertura di posizioni a tempo indeterminato del triennio 2026-2028*” dell’Allegato 3_4 al presente provvedimento;

Dato atto che con riferimento all’Allegato 3_4:

- ai sensi dell’art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell’area delle Funzioni Locali sottoscritto il 23 febbraio 2026 e dell’art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 23 febbraio 2026, lo stesso è stato inviato in informativa preventiva alle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali;
- ai sensi del medesimo art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 23 febbraio 2026, la proposta di integrazione al piano triennale del fabbisogno di personale ed è stata illustrata in data 25 marzo 2026 alla delegazione trattante di parte sindacale del personale del comparto;
- è stato acquisito il parere preventivo del Collegio dei Revisori (cfr. verbale 7/2026, prot. gen. n. 62562/2026);

Ritenuto, pertanto, di aggiornare la sezione “3.4 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE” del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026-2028 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 29 gennaio 2026, secondo quanto indicato nell’Allegato 3_4 al presente provvedimento;

Richiamati i seguenti pareri istruttori: p.g. 0062562/2026;

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

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

Dato atto che la responsabile del procedimento relativo al presente atto, ai sensi della legge n. 241 del 7 agosto 1990, e s.m.i., è la Dirigente responsabile del Settore Organizzazione, Personale - CUA dott.ssa Maria Laura Brambilla;

Visto l'allegato parere in ordine alla regolarità tecnica, espresso sulla proposta in esame dalla Dirigente responsabile del Settore Organizzazione, Personale - CUA, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Dato atto che il presente provvedimento costituisce attuazione del seguente obiettivo operativo del DUP: 0110/6.17.36 - Innovazione organizzativa;

Dato atto che la materia oggetto del presente provvedimento rientra nelle competenze dell'unità organizzativa DIREZIONE GENERALE 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 DIREZIONE GENERALE, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Su proposta di: SINDACO PAOLO PILOTTO

D E L I B E R A

1. di approvare le premesse quale parte integrante del presente dispositivo;
2. di aggiornare la sezione "3.4. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 29 gennaio 2026, secondo quanto indicato nell'Allegato 3_4, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. di dare atto che il presente provvedimento è redatto in coerenza con l'ultimo Documento Unico di Programmazione approvato dall'Ente;
4. di disporre che gli uffici competenti provvedano alla pubblicazione della presente deliberazione e relativo allegato, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

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

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

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