

Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Assestamento 2024-2026



Comune di
Milano

INDICE

III ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO2

III.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA2

III.1.1 La struttura organizzativa ed il personale del Comune di Milano2

III.1.2 Le procedure da semplificare e reingegnerizzare7

III.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE12

III.3.1 Contesto di riferimento e modalità di calcolo della spesa per categoria12

III.3.2 Lo stato di attuazione dei Piani Occupazionali – Piano triennale dei fabbisogni15

III.3.3 Vincoli assunzionali e della spesa di personale18

III.3.4 La capacità assunzionale 2024-2026.....19

III.3.5 La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024-202623

III.3.6 Le assunzioni a tempo determinato per il triennio 2024-202628

III.3.7 Programmazione della spesa di personale per il triennio 2024-202631



Comune di
Milano



III Organizzazione e Capitale Umano

III.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

III.1.1 La struttura organizzativa ed il personale del Comune di Milano

Il Comune di Milano rappresenta la comunità e il territorio di riferimento: cura gli interessi, promuove lo sviluppo e tutela le specificità culturali e socioeconomiche.

L'Ente è organizzato secondo quanto previsto dal **Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Milano**, da ultimo aggiornato con Del. della Giunta Comunale n. 1629 del 30/11/2023. Sono organi di governo: il Consiglio, la Giunta e il Sindaco. Quest'ultimo rappresenta il Comune di Milano ed è l'organo responsabile dell'amministrazione dello stesso.



FIGURA 0-I: GLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO

La Giunta collabora con il Sindaco nel governo dell'Ente ai fini dell'attuazione degli indirizzi generali e politico-amministrativi definiti dal Consiglio.

Il territorio comunale è articolato in **Municipi**, in rappresentanza delle rispettive comunità locali, dotati di autonomia amministrativa e titolari di funzioni atte a realizzare un'effettiva e democratica

partecipazione alla gestione politica, amministrativa e sociale del territorio.

Il Comune di Milano è una realtà organizzativa complessa, propria dell'Ente locale di grandi dimensioni. La struttura, sotto il profilo operativo, è coordinata dal **Direttore Generale** coadiuvato dal **Vicedirettore Generale**, articolata in vari livelli gerarchici, dotati ciascuno di un proprio grado di autonomia: **Direzioni, Aree, Direzioni Specialistiche, Direzioni di Progetto, Unità e Uffici** (Figura 0-II).

Direzione	Costituita da Area/Aree e Unità/Ufficio/i anche funzionalmente eterogenei
Area	Accorpamento di Unità / Uffici anche funzionalmente eterogenei
Direzione Specialistica	Struttura organizzativa, apicale o subapicale, di carattere specialistico
Direzione di Progetto	Struttura organizzativa, apicale o subapicale, di carattere temporaneo
Unità	Accorpamento di Uffici omogenei
Ufficio	Struttura organizzativa di coordinamento funzionale

FIGURA 0-II: LE UNITÀ ORGANIZZATIVE

Il Direttore Generale sovrintende all'organizzazione e alla gestione dell'Ente, con lo scopo di attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli Organi di governo, secondo le direttive impartite dal Sindaco. Restano ferme le competenze del Segretario generale anche per ciò che attiene l'apporto giuridico e consulenziale funzionali all'attuazione degli obiettivi di governo.

A seguito dell'insediamento della nuova Amministrazione, in data 6 ottobre 2021, sono state avviate le attività finalizzate alla definizione, al ridisegno e ripensamento complessivo degli assetti macro-strutturali, ordinamentali e gestionali dell'Ente – e relativa messa a regime – sulla scorta di quanto previsto dalla Del. di Giunta Comunale n. 1647 del 23/12/2021, successivamente integrata con i relativi provvedimenti attuativi e con conseguente adeguamento del *Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi*, in coerenza con il mutato riparto delle deleghe assessorili e con le Linee Programmatiche approvate. In particolare, attraverso l'assetto organizzativo individuato l'Amministrazione persegue le finalità di seguito indicate:

- ❖ ottimizzare e razionalizzare ulteriormente i processi gestiti, anche in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- ❖ rendere più immediata e agevole l'individuazione delle competenze agite mediante una migliore definizione ed esplicitazione delle stesse;
- ❖ sostenere e favorire lo sviluppo professionale delle risorse umane;
- ❖ migliorare continuamente i servizi offerti anche in un'ottica di semplificazione dei procedimenti amministrativi e in termini di accessibilità e fruibilità.

Nel corso del 2022, anche al fine di soddisfare ulteriori esigenze emerse nell'ambito delle attività istruttorie finalizzate all'adozione degli organigrammi di dettaglio delle diverse Strutture dell'Ente, sono stati progettati e implementati specifici interventi di revisione organizzativa sulle Direzioni apicali, in coerenza con quanto disposto dalle deliberazioni di Giunta Comunale n. 279 del 10 marzo 2022 e n. 1470 del 14 ottobre 2022, con l'obiettivo di garantire un ulteriore efficientamento e consolidamento della macchina amministrativa, in vista del più ampio raggiungimento degli obiettivi/interventi da attuare nel corso del nuovo mandato.

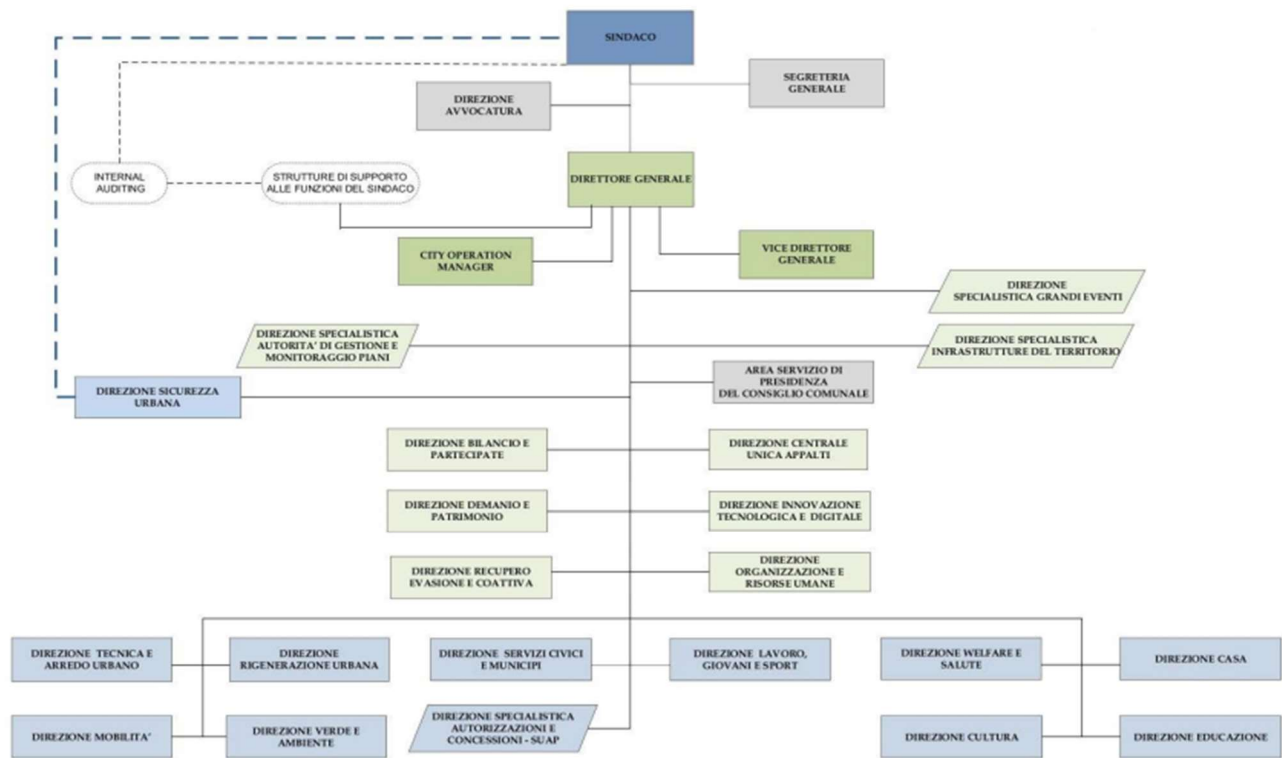
Nel corso del 2023 sono state avviate ulteriori analisi per dare attuazione alle strategie espresse dal Sindaco nel dare continuità all'indirizzo politico sia a livello istituzionale che a livello gestionale, confluite nella deliberazione di Giunta Comunale n. 1310 del 02/10/2023 che ha disposto la riconduzione delle funzioni di supporto al Sindaco nell'ambito della Direzione Generale.

Alla luce degli interventi di revisione organizzativa attuati, **la struttura organizzativa dell'Ente al 31/12/2023 si configura come segue:**

Direzione Generale	1
Segreteria Generale	1
Direzioni (compreso Area Servizio di Presidenza C.C.)	19
Direzioni Specialistiche	5
Aree	86
Direzioni di Progetto	4
TOTALE COMPLESSIVO	116

In particolare, l’attuale macrostruttura prevede l’Amministrazione articolata complessivamente come rappresentato di seguito:

Figura 0-III: Organigramma del Comune di Milano



Da un punto di vista funzionale, le diverse strutture offrono servizi e prodotti in base alle **24 aree tematiche**, elencate all’interno della seguente Figura.



FIGURA 0-IV: LE 24 AREE DI INTERVENTO DEL COMUNE DI MILANO

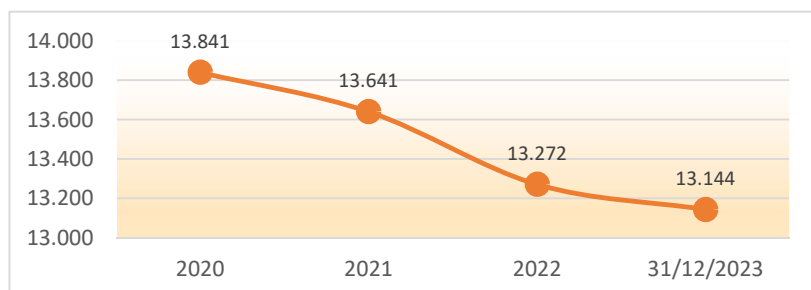
In tale contesto, la Direzione Organizzazione e Risorse Umane, in coordinamento con la Direzione Generale ed in collaborazione con i dirigenti apicali, ha condotto un'analisi di dettaglio sull'organizzazione di ciascuna direzione, volta alla valutazione ed all'individuazione delle posizioni di responsabilità del middle management proseguendo la fase sperimentale della **Disciplina delle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità** – oggi **Elevate Qualificazioni** – introdotta con deliberazione della Giunta Comunale n. 1217 del 30 ottobre 2020, nelle more di una complessiva revisione della disciplina stessa da adottarsi in adeguamento alle previsioni contrattuali contenute nel nuovo CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali.

Tale analisi si è concretizzata, nel corso del 2023, in una manovra di valorizzazione del personale dell'Ente, attraverso l'incremento quali-quantitativo delle Elevate Qualificazioni dell'Ente, in considerazione dell'ampliamento del perimetro dei servizi rilevato in diversi ambiti organizzativi di staff / line e dell'incremento dei volumi di attività richiesti per la realizzazione dei progetti / interventi strategici, anche correlati con il Programmi di finanziamento nazionali ed europei (PRNN, React-EU, ecc.).

In particolare, nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 5 della sezione normativa di cui all'All. Sub A, che prevede la rotazione delle posizioni di responsabilità, nonché del personale operante in ambiti di lavoro a rischio corruzione, la Direzione Organizzazione e Risorse Umane, in coordinamento con la Direzione Generale e la Segreteria Generale, ha sviluppato una specifica **metodologia** a supporto della gestione delle richieste attività / interventi, in vista della definizione del **Piano delle Rotazioni**.

In sede di aggiornamento del Sistema sperimentale delle Elevate Qualificazioni, in concomitanza con l'attribuzione degli incarichi di responsabilità della durata di due anni a decorrere dal 1° settembre 2023, è stata adeguata la disciplina rispetto alle previsioni del PIAO 2023-2025 in tema di rotazione del personale incaricato di PO/AP, dandovi attuazione.

L'andamento del personale in forza lavoro



Le dinamiche occupazionali del Comune di Milano hanno registrato, nel corso degli ultimo triennio, una riduzione del 5%. Come si può vedere dal grafico, la curva si è appiattita nel corso dell'ultimo anno in funzione del

cospicuo numero di assunzioni effettuato, oltre all'avvio di specifiche politiche e azioni di retention.

FIGURA III V: ANDAMENTO DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2018-2023

rapporto di lavoro	Unita'
a tempo indeterminato	13.144
a tempo determinato	570
Altre categorie	13
Totale	13.727

Figura III-VI: Personale in servizio al 31/12/2023

Il contingente in servizio al 31.12.2023 presso il Comune di Milano, tra personale a tempo indeterminato, personale a tempo determinato e medici/psicologi è pari a n. 13.727 dipendenti, di cui n. 156 Dirigenti e n. 664 dipendenti di Area Funzionari Elevata Qualificazione con incarico di E.Q.

Nell'ambito del complessivo organico del Comune di Milano, il rapporto tra Dirigenti, Elevate Qualificazioni e Dipendenti è il seguente:

- ♦ rapporto Dirigenti / Personale: 86,99 dipendenti per ogni Dirigente;
- ♦ rapporto Dirigenti / Elevate Qualificazioni: 4,26 E.Q. per ogni Dirigente;
- ♦ rapporto Elevate Qualificazioni / Personale: 19,67 dipendenti per ogni E.Q.

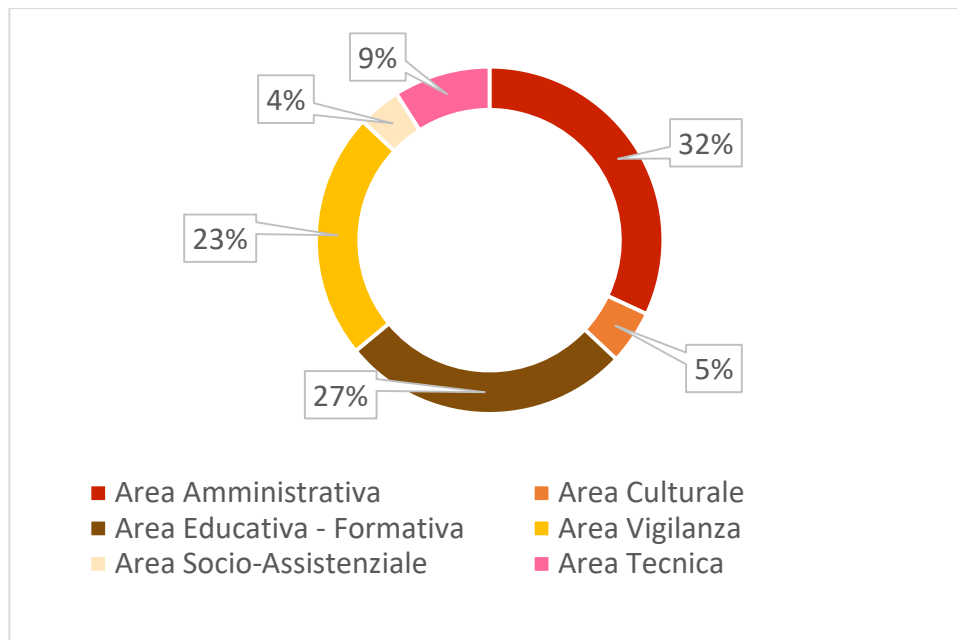
Nella seguente tabella di riportano i contingenti in servizio per categoria professionale, a tempo determinato e indeterminato.

AREE	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Totale
Dirigenti	113	43	156
Area Funzionari - E.Q.	2247	165	2412
Area Istruttori	7973	361	8334
Area Operatori Esperti	2709	1	2710
Area Operatori	102	0	102
Altre Categorie Medici/Psicologi	13	0	13
TOTALE	13157	570	13727

Nell'ambito del contingente innanzi indicato n. 781 dipendenti (circa il 6 % della dotazione complessiva) hanno instaurato un rapporto di lavoro a tempo parziale con l'Amministrazione.

AREE	Percentuale di PART-TIME (al 31/12/2023)					Totale
	30,55%	50%	61%	69%	83%	
Area Funzionari - E.Q.	2	19	9	28	64	122
Area Istruttori	3	73	32	72	217	397
Area Operatori Esperti	3	26	14	49	153	245
Area Operatori		2	1	5	9	17
TOTALE	8	120	56	154	443	781

Qui di seguito è rappresentato il dispiegamento del personale secondo le principali Aree di intervento dei servizi dell'Amministrazione:



III.1.2 Le procedure da semplificare e reingegnerizzare

Le procedure da semplificare e reingegnerizzare

L'attuazione della sopracitata riorganizzazione delle strutture dell'Ente ha portato l'Amministrazione, ed in particolare la Direzione Innovazione Tecnologica e Digitale, i processi e le procedure ICT interne da semplificare e reingegnerizzare al fine di garantire ai dipendenti e collaboratori dell'Amministrazione il supporto necessario all'implementazione della Trasformazione Digitale, in linea con gli obiettivi definiti dal Piano Triennale dell'Informatica, attuati secondo le direttive strategiche dell'Ente in materia di innovazione.



Figura III-VIII: Ambiti di intervento delle procedure da semplificare e reingegnerizzare

La Direzione Innovazione Tecnologica e Digitale, prosegue quindi anche nel corso del 2024, con gli obiettivi fondamentali dell'innovazione che fondano sui seguenti principi.

All'interno della seguente tabella sono riassunte le azioni previste per ciascun ambito.

• Sviluppo delle relazioni e trasparenza	
Descrizione	<p>Lo sviluppo dei canali di relazione tra le pubbliche amministrazioni anche centrali, attuato attraverso scambi di informazione e partecipazione ai tavoli di lavoro, e prosegue aderendo alle iniziative di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • AGID, rispetto al piano triennale dell'Informatica e alle candidature sui progetti e voucher PNRR e ai progetti PN metro plus; • Progettualità europee/internazionali e ai tavoli/eventi formativi e di diffusione della cultura Digitale (quali ad esempio Net Zero Cities, G20: https://cef-spotted.eu/; https://innovazione.gov.it/notizie/articoli/spazio-la-costellazione-satellitare-italiana-si-chiamera-iride/, ESA); • Estensione della rete di Comuni aderenti al protocollo "Innovazione d'insieme" – Community Engage; • Diverse progettualità realizzate attraverso partenariati pubblici/privati facilitate attraverso il Board d'innovazione del Comune di Milano, quali ad esempio le attività in collaborazione con Milano Smart City Alliance per la realizzazione dell'Ecosistema Digitale Urbano; • Proposizione di accordo con il Centro Nazionale di Ricerca in relazione a studi scientifici per la realizzazione di algoritmi di percorsi ottimali per persone disabili in preparazione alle Olimpiadi MI-CO 2026; • Sviluppo delle relazioni con il Garante della Privacy e con le Università.
Finalità	<p>Migliorare ed incrementare le strategie e le iniziative di governance, formazione e monitoraggio dell'innovazione tecnologica e digitale, attraverso il canale di relazioni e di collaborazione continua con le amministrazioni locali e gli organismi Nazionali. Inoltre, in ambito monitoraggio e trasparenza l'Amministrazione intende proseguire nella progettazione ed implementazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • consolidare il modello di integrazione degli strumenti PMO (Project Management Office), dei processi e modelli operativi necessari al controllo dell'avanzamento dei progetti e della fase esecutiva dell'appalto, ivi compreso il monitoraggio degli indicatori di pagamento; • Introdurre il modello di IT financial allo scopo di aggiungere una guida gestionale alla vista di bilancio dei costi ICT, realizzando prototipi per la previsione e consuntivazione del budget secondo una tassonomia TBM (Technology Business Management); • diffusione delle linee guida di Enterprise Architecture (architettura d'impresa) e di Ecosistema Digitale Urbano, adottate dall'Amministrazione con Delibera 620/2020, proseguendo nel programma di adozione e aggiornamento delle policy e degli strumenti; • Il processo di adozione di Enterprise Architecture è armonizzato attraverso un processo di Demand ICT strategico che consente la costruzione del portfolio progettuale in base a regole di prioritizzazione volte a garantire la trasparenza nella selezione delle azioni di digitalizzazione maggiormente rilevanti rispetto agli obiettivi dell'Ente. Tali processi, costituiscono inoltre il raccordo tra le diverse componenti progettuali (descritto nell'ambito progettuale VII) secondo quanto previsto dal framework ITIL 4.0
Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID	<ul style="list-style-type: none"> ➤ OB 1.1 - Migliorare i processi di trasformazione digitale della PA ➤ OB 1.2 - Diffusione competenze digitali di base nella PA ➤ OB 2.1 - Rafforzare l'ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale

• Accessibilità dell'utenza ai servizi

Descrizione	<p>Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dalle azioni svolte per aderire a piattaforme infrastrutturali nazionali. L'ambito delle progettualità avviato negli anni precedenti, si è concretizzato con la candidatura ai bandi PNRR, legati alle piattaforme PAGOPA, APPIO, SPID/CIE già integrate nei sistemi dell'Amministrazione, e alle misure relative alla Piattaforma Notifiche Digitali e PDND avendo terminato le fasi di integrazione sperimentale. Un'ulteriore opportunità all'implementazione di soluzioni e tecnologie dell'informazione e della comunicazione che permettono all'utenza di accedere a dati, documenti e servizi in modalità digitale, garantendo la semplificazione dell'accessibilità è stata offerta dalla misura 1.4.2 Citizen Inclusion che mette a disposizione il finanziamento per l'acquisizione di dispositivi, lo sviluppo di servizi e la formazione per l'accessibilità.</p> <p>In quest'ambito progettuale, prosegue lo sviluppo di sportelli digitali di interazione con l'utenza e di ulteriori servizi tesi a migliorare la user experience.</p>
Finalità	<p>Miglioramento dei servizi e della relazione con gli utenti, interni ed esterni all'Amministrazione ponendo attenzione a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Semplificare i servizi, l'interazione fra Ente e cittadino/imprese/professionisti • Fornire soluzioni di backoffice adeguate al supporto della digitalizzazione interna dei processi, incrementando i livelli di qualità, sicurezza e accessibilità; • aumento dell'utilizzo dei servizi e canali di interazione digitali, per migliorare la soddisfazione dei City User, liberare risorse sui canali tradizionali (e di conseguenza migliorare anche i servizi su canali tradizionali), aumentando così la partecipazione dell'utenza.
Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID	<p>Cluster 3 "Servizi", declinato nei seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • OB.3.1 - Migliorare la capacità di erogare e-service; • OB.3.2 - Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi digitali. <p>Cluster 4 "Piattaforme", declinato nel seguente obiettivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • OB 4.1 – Migliorare i servizi erogati da piattaforme nazionali a cittadini/imprese o ad altre PA

• Sviluppo piattaforme applicative

Descrizione	<p>Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dallo sviluppo dei principali sistemi applicativi a supporto sia dei processi interni dell'ente, sia dei processi in tutti gli ambiti sui quali l'Ente offre i suoi servizi all'utenza, con l'obiettivo di incrementarne il livello di digitalizzazione, di efficienza ed economicità.</p> <p>In questo ambito progettuale rientrano gli sviluppi delle piattaforme e dei sistemi utili alla gestione finanziaria e documentale dell'Amministrazione a supporto della digitalizzazione. È infatti necessario prevenire le esigenze di scalabilità e flessibilità correlate alla crescente necessità di gestire e correlare le informazioni finanziarie in un sistema di monitoraggio integrato con la programmazione oltre alla necessità di comporre, archiviare, ricercare e fruire di documenti digitali by design, evitando duplicazioni e frammentazioni di versioning, all'interno di un contesto in cui è sempre più necessario dimensionare correttamente le risorse necessarie alla digitalizzazione.</p>
Finalità	<p>Proseguire nell'azione di progettazione, sviluppo e miglioramento delle piattaforme informatiche a supporto della trasformazione digitale dell'Ente, in particolare per rispondere alle seguenti finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione di piattaforme applicative altamente interoperabili e fruibili, che garantiscano usabilità, flessibilità, replicabilità e sostenibilità in linea con gli standard definiti • Ammodernamento delle piattaforme applicative a supporto dei processi dell'amministrazione, secondo standard di sviluppo di Enterprise Architecture definiti dal Comune di Milano. • Efficientamento dei processi interni per migliorare la qualità del lavoro e per offrire servizi esterni affidabili

Risposta agli adempimenti
del Piano Triennale
dell'Informatica di AGID

Cluster 4 "Piattaforme", declinato nei seguenti obiettivi:

- OB.4.1 - Migliorare i servizi erogati da piattaforme nazionali a cittadini/imprese o ad altre PA;

• Evoluzione ed innovazione infrastrutturale

Descrizione

La trasformazione Digitale dell'Amministrazione ha necessità di disporre di infrastrutture caratterizzate da affidabilità, capacità, velocità di adeguamento e della sicurezza delle risorse di elaborazione e di rete per rispondere alle esigenze di flessibilità proprie della digitalizzazione di processi e servizi.

L'ambito progettuale si prefigge quindi di proseguire nel percorso di miglioramento continuo dell'IT Service Management nella gestione di tutti i sistemi e servizi del Comune e nell'attivazione delle misure necessarie alla migrazione in cloud e/o all'adozione di soluzioni che garantiscano la disponibilità e la sostenibilità nel mantenimento dei sistemi. In particolare, l'Amministrazione Comunale è impegnata nel portare a termine la migrazione in cloud dei servizi candidati alla misura PNRR 1.2.

Finalità

Proseguire nell'azione di progettazione, sviluppo e miglioramento dell'insieme di infrastrutture e servizi trasversali a supporto della trasformazione digitale dell'Ente. In particolare, si prevede l'avvio di un processo di sviluppo dell'architettura attraverso:

- l'attuazione del piano di migrazione a soluzioni multi-cloud su paradigma hybrid-cloud governate dall'Amministrazione, a valore aggiunto dell'offerta di Business continuity dei sistemi;
- l'ammodernamento ed evoluzione dell'infrastruttura e dei servizi per la gestione dei database, dei sistemi di backup e iperconvergenti;
- la progettazione e realizzazione della Control Room per la sicurezza e il governo del territorio anche a supporto della gestione dell'evento Olimpiadi Milano-cortina 2026
- la definizione e l'attuazione delle strategie di resilienza e sostenibilità IT (tecnica, economica e ambientale) anche valutando l'opportunità della Co-Location dei sistemi oggi installati presso il CED del Comune di Milano
- L'evoluzione delle fasi di attuazione POLA, avviando uno studio e un'analisi strategica (costi-benefici) finalizzata alla razionalizzazione delle postazioni di lavoro. La definizione di un nuovo modello di gestione delle postazioni di lavoro dei dipendenti dovrà definire la strumentazione hardware/software in dotazione per permettere l'accesso alle risorse in base alle reali esigenze dei diversi profili di utente, efficientando i costi e migliorando il livello di affidabilità, la postura di sicurezza informatica, riducendo l'utilizzo della carta e integrando il modello di IT Service Management. In particolare il piano di lavoro prevede la definizione del modello di postazione per i seguenti profili.

Utente classico dotato di

- Desktop o Notebook
- Monitor
- Tastiera
- Mouse
- Web cam (opzionale e solo in caso di assegnazione Desktop)
- Cuffie
- Smartphone (opzionale)
- Licenza Microsoft Office

Lavoratore Agile dotato di

- Notebook
- Cuffie
- Smartphone
- Accesso da remoto con le tecnologie a disposizione dell'Ente

con la possibilità di utilizzo di strumenti BYOD secondo quanto definito dalle policy di utilizzo.

Risposta agli adempimenti
del Piano Triennale
dell'Informatica di AGID

- OB.6.1- Migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi digitali erogati dalle amministrazioni attuando la strategia "Cloud Italia" e migrando verso infrastrutture e servizi cloud qualificati (incluso PSN);

➤ OB.6.2 - Garantire alle amministrazioni la disponibilità della connettività SPC

• Interoperabilità e fruibilità dei dati

Descrizione	<p>L'interoperabilità applicativa e la valorizzazione del patrimonio dei dati della Pubblica Amministrazione sono i fattori abilitanti per lo sviluppo di servizi digitali. Infatti, l'ambito delle progettualità è focalizzato allo sviluppo e gestione di architetture modulari, scalabili e riusabili basate su API (interfacce applicative di programmazione) e ai principi di disponibilità di informazioni aggiornate e coerenti tra i vari canali e nel rispetto degli standard di sicurezza.</p> <p>In questo ambito progettuale si vanno ad implementare soluzioni tecnologiche SOA, e architetture Data Lake, Big Data e Master Data, per l'analisi e l'elaborazione di dati alfanumerici e georeferenziati.</p>
Finalità	<p>Adottare un piano di trasformazione digitale basato sulla "API Economy", che persegue l'utilizzo di API (Application Programming Interface) come chiave principale di comunicazione tra sistemi, nei confronti dei propri utenti (pubblici o privati), offrendo in questo modo la possibilità di costruire un ecosistema informativo integrato e governato, che garantisca la manutenibilità delle logiche di integrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • semplificazione del modello di data governance tra le direzioni responsabili dei dati; • arricchimento della piattaforma di integrazione dati, in conformità alle normative sulla sicurezza e riservatezza, anche attraverso progetti di analytics, business/location intelligence ed intelligenza artificiale; • in ambito Open data, perseguire le linee guida definite con Del. 1475/2020 relativa alla governance dei dati del Comune di Milano. • perseguire nella pubblicazione di API attraverso la piattaforma PDND basate sullo standard MODI
Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID	<p>➤ OB.4.3 - Migliorare la sicurezza, accessibilità e l'interoperabilità delle basi dati di interesse nazionale;</p> <p>➤ OB.5.1 - Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e il riutilizzo da parte di cittadini e imprese</p> <p>➤ OB.5.2: Aumentare la qualità dei dati e dei metadati;</p>

• Sistema Integrato di Cybersecurity

Descrizione	<p>Le procedure da semplificare e reingegnerizzare derivano dall'avvio di azioni di innovazione e sviluppo della sicurezza integrata.</p> <p>L'ambito di Cybersecurity risulta uno tra i più innovativi e cruciali temi per il corretto funzionamento e l'accrescimento della Pubblica Amministrazione in Italia, che ha innalzato l'attenzione introducendo l'Agenzia Nazionale di Cybersecurity (ACN).</p> <p>La sicurezza informatica rappresenta, infatti, una delle sfide più complesse, e in continua evoluzione, del panorama attuale. Le PA hanno la necessità di contrastare la minaccia cibernetica, che cresce quotidianamente in quantità e qualità, in modo da garantire non solo la disponibilità, l'integrità e la riservatezza delle informazioni proprie del Sistema informativo della Pubblica Amministrazione, ma è, anche, il presupposto per la protezione del dato che ha come conseguenza diretta l'aumento della fiducia nei servizi digitali erogati dalla PA. A questo proposito, il Comune di Milano si è candidato con due progetti che hanno ottenuto l'ammissione ai finanziamenti PNRR.</p> <p>Elemento fondamentale dell'ambito progettuale sono gli adempimenti legati al Cyber Security Awareness, grazie al quale è possibile attuare azioni organizzative necessarie a mitigare il rischio connesso alle principali minacce informatiche, e la stesura e l'emanazione di linee guida e linee tecniche che dovrebbero essere adottate, per svolgere azioni concrete di prevenzione, anche grazie alle progettualità finanziate con fondi PON e alle collaborazioni pubblico-privato (come nel caso del progetto https://cybersecuritycity.it/).</p>
Finalità	<ul style="list-style-type: none"> • Adozione del piano di cybersecurity complessivo e trasversale per il Comune di Milano che ricopre i diversi ambiti dell'IT (Infrastrutture e postazioni di lavoro, middleware, piattaforme software e dati);

<p>Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adozione del modello di risk management per la misurazione del livello di sicurezza dell'intero perimetro dei sistemi dell'amministrazione, e miglioramento continuo del modello e dell'adeguamento dei sistemi di monitoraggio, protezione e reazione agli attacchi informatici; • Applicazione pratica dei risultati della Business Impact Analysis nella definizione e gestione dei servizi critici in business continuity; • Aggiornamento, diffusione e formazione delle linee guida di Cybersecurity e delle relative policy. <p>➤ OB.7.1 - Adottare una governance della cybersicurezza diffusa nella PA</p> <p>➤ OB.7.2 - Gestire i processi di approvvigionamento IT coerentemente con i requisiti di sicurezza definiti</p> <p>➤ OB .7.3 - Gestione e mitigazione del rischio cyber</p>
---	---

• Governo della trasformazione digitale

<p>Descrizione</p>	<p>Punto chiave dell'ambito di intervento della Direzione Innovazione Tecnologica e Digitale è realizzare le strategie di governo ICT che consentano di attuare la trasformazione digitale avendo chiare le priorità in base ai vincoli e alle esigenze dei precedenti cluster progettuali. Per realizzare la Trasformazione Digitale occorre infatti strutturare al meglio il processo di demand dei bisogni che tenga conto delle strategie nazionali e dell'Ente, dei vincoli di budget e di dimensionamento delle risorse umane, oltre che delle tecnologie abilitanti che possono essere di acceleratore per lo sviluppo e i piani di dismissione dei sistemi legacy. Un processo armonizzato con il processo di adozione di Enterprise Architecture per il raccordo degli elementi progettuali e con il modello di integrazione degli strumenti PMO (Project Management Office) per il monitoraggio degli avanzamenti progettuali in ottica PDCA (Plan- Do- Check- Act).</p>
<p>Finalità</p>	<p>Introdurre modelli per la pianificazione e gestione della domanda in ambito ICT e la diffusione delle relative competenze, la gestione del ciclo di vita dei sistemi e il consolidamento della gestione unificata dell'esercizio applicativo introducendo sistemi di misurazione e di valutazione dei benefici attesi e della scalabilità dei modelli.</p>
<p>Risposta agli adempimenti del Piano Triennale dell'Informatica di AGID</p>	<p>In particolare risulta essenziale</p> <ul style="list-style-type: none"> • organizzare il portfolio dei fabbisogni di digitalizzazione dell'Ente e delle relative priorità in base a criteri chiari, condivisi e basati sulla strategia dell'Amministrazione e sul concetto di severità dei servizi • in una visione trasparente e integrata agli obiettivi e alla programmazione tecnica e delle risorse. • attivare team multidisciplinari trasversali allo scopo di pervenire a studi di fattibilità riconducibili a soluzioni integrate, riusabili, sostenibili. <p>➤ OB.1.1- Migliorare i processi di trasformazione digitale della PA</p> <p>➤ OB.1.2 - Diffusione competenze digitali nel Paese e nella PA</p> <p>➤ OB.2.3 - Favorire e monitorare l'utilizzo dei servizi previsti dalle Gare strategiche</p>

III.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

III.3.1 Contesto di riferimento e modalità di calcolo della spesa per categoria

In data 01 febbraio 2024, la Giunta Comunale ha approvato con delibera n. 108 il Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 (a cui si rimanda per maggiori dettagli).

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale costituisce il principale strumento di politica occupazionale dell'Amministrazione, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Il Piano dei fabbisogni viene elaborato sulla base delle richieste di personale formulate dai Dirigenti, conciliate con il rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

Le principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale sono state da ultimo riformate dal D. Lgs. 75/2017. In attuazione dell'art. 17 comma 1 lett. q) della legge delega, che stabilisce il principio del "progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità". Nel nuovo impianto riformatore assume una rinnovata centralità lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno del personale come strumento flessibile per il governo delle politiche occupazionali, con il solo limite della sostenibilità finanziaria e del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica. Si riportano di seguito le principali disposizioni della normativa vigente in tema di programmazione dei fabbisogni:



**Art. 39 co. 1 della
Legge n. 449 del 27
dicembre 1997**

"Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica" il quale dispone che "al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 482/1968"



**Art. 91, co. 1, del
D.Lgs. 18 agosto
2000 n. 267**

Individua l'obiettivo di riduzione programmata delle spese di personale per le Amministrazioni Locali, da perseguire attraverso lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68, e l'analogo principio di contenimento della spesa complessiva per il personale, entro i vincoli di finanza pubblica, da parte delle amministrazioni pubbliche contenuto nell'articolo 1, co. 1 lett. b) del D. Lgs. 165/2001



**Art. 6, comma 2 del
Decreto Legislativo
30 marzo 2001,
n.165, riformato
dal D.Lgs. 75/2017**

Prevede che "... allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance". Il documento di programmazione indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente



**Art. 6 comma 3 del
Decreto Legislativo
30 marzo 2001,
n.165, riformato
dal D.Lgs. 75/2017**

Norma che: "In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter (..)"



**Art. 6 comma 4 del
Decreto Legislativo
30 marzo 2001,
n.165, riformulato
dal D.Lgs. 75/2017**

"(...)Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali"



**Art. 35, co. 4, del
D.Lgs. n. 165/2001**

Norma che: *"le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6 co. 4"*



**Art. 33 comma 2 del
D.Lgs. n. 165/2001**

Prescrive che le Amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale (...) non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere



**Art. 19 comma 8
della legge n.
448/2001
(finanziaria 2002)**

Prevede che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione della spesa

Figura III IX: Normativa vigente in tema di programmazione dei fabbisogni

Come anticipato all'interno dei paragrafi precedenti, particolare attenzione è posta al recente rinnovo contrattuale previsto dal CCNL Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/11/2022, il quale prevede per ciascuna categoria giuridica in ingresso, con esclusione degli emolumenti imputabili ai vari fondi del salario accessorio, gli importi rappresentati nella seguente tabella:

CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA
Operatori	€ 27.986,21
Operatori Esperti	€ 29.514,35
Istruttori	€ 33.084,75
Istruttori educativi	€ 33.996,72
Istruttori di vigilanza	€ 34.883,02
Funzionari ed EQ	€ 35.902,72
Funzionari ed EQ educativi	€ 36.814,69
Funzionari ed EQ di vigilanza	€ 37.700,99
DIR	€ 63.967,66

III.3.2 Lo stato di attuazione dei Piani Occupazionali – Piano triennale dei fabbisogni

All'interno della seguente tabella sono riepilogati i documenti di approvazione della programmazione del fabbisogno dal 2021 ad oggi:

2021 - 2023	2022 - 2024	2023-2025
La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023 è stata approvata con delibera G.C. n. 572 del 21 maggio 2021, successivamente aggiornata con delibera di G.C. n.1285 del 01/10/2021. Sul programma di fabbisogno del personale l'Organo di Revisione ha formulato il proprio parere, ai sensi dell'art. 19 della L. 448/01, in data 30/09/2021.	Per il triennio 2022-2024 la programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata con delibera G.C. n. 914 del 24 giugno 2022, successivamente aggiornata con delibera di G.C. n. 1469 del 14 ottobre 2022. Sul programma di fabbisogno del personale l'Organo di Revisione ha formulato il proprio parere, ai sensi dell'art. 19 della L. 448/01, rispettivamente in data 20/06/2022 e 13/10/2022	La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 è stata approvata con delibera di G.C. n. 432 del 31.03.2023, e da ultimo aggiornata con delibera di G.C. n. 1701 del 22 dicembre 2023. Sul programma di fabbisogno del personale l'Organo di Revisione ha formulato il proprio parere ai sensi dell'art. 19 della L. 448/01 rispettivamente in data 30/03/2023, 11/07/2023, 08/11/2023 e 14/12/2023

Si riporta di seguito lo schema riepilogativo sullo stato di avanzamento delle assunzioni relative alla programmazione degli anni precedenti:

PIANO OCCUPAZIONALE 2021 Programmazione assunzioni personale di comparto e vigilanza		PIANO 2021 (Del. 1285 del 01/10/2021)	ASSUNZIONI EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
D	Conservatore dei Beni Culturali	3	3		
	Funzionario dei servizi Educativi	8	8		
	Istruttore Direttivo dei servizi Formativi	5	2		3
	Avvocato	2	2		
	Istruttore Direttivo dei servizi Culturali	3	2		1
	Istruttore Direttivo dei servizi di Polizia Municipale	4	4		
	Istruttore Direttivo dei servizi Tecnici	35	35		
	Istruttore Direttivo dei servizi Socio-Assistenziali	2	2		
	Istruttore Direttivo dei servizi di Biblioteca	11	11		
	Istruttore Direttivo dei servizi Informativi	4	4		
	Istruttore Direttivo dei servizi Amministrativi	45	45		
	Assistente Sociale	42	42		
	TOTALE CATEGORIA D	164	160	-	4
C	Istruttore dei servizi Tecnici	42	42		
	Istruttore dei servizi Socio-Assistenziali	6	6		
	Istruttore dei servizi di Biblioteca	17	17		
	Istruttore dei servizi Formativi	7	7		
	Istruttore dei servizi Educativi	93	93		
	Istruttore dei servizi Informativi	5	5		
	Istruttore dei servizi Culturali	3			3
	Istruttore dei servizi Amm.vi-Contabili	121	121		
	Agente di Polizia Municipale	33	33		

PIANO OCCUPAZIONALE 2021		PIANO 2021 (Del. 1285 del 01/10/2021)	ASSUNZIONI EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
Programmazione assunzioni personale di comparto e vigilanza					
	TOTALE CAT. C	327	324	-	3
B3	Collaboratore dei servizi Tecnici	25	25		
	Collaboratore dei servizi di Biblioteca	2	2		
	Collaboratore dei servizi Museali	2	2		
	Collaboratore dei servizi Amministrativi	111	111		
	TOTALE CAT. B3	140	140	-	-
B1	Esecutore dei servizi Tecnici	30	27		3
	Esecutore dei servizi Accoglienza e Informazione	2	2		
	TOTALE CAT. B1	32	29	-	3
TOTALE		663	653	-	10

PIANO OCCUPAZIONALE 2021		PIANO 2021	ASSUNZIONI EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
Programmazione assunzioni personale Area della dirigenza					
DIR	Dirigente	12	11		1
TOTALE		12	11	-	1

PIANO OCCUPAZIONALE 2021		PIANO 2021	MOBILITÀ EFFETTUATE		MOBILITÀ DA REALIZZARE
Programmazione mobilità					
D1	Istruttore Direttivo	2	2		
C	Istruttore	1	1		
TOTALE		3	3		-

PIANO OCCUPAZIONALE 2021		PIANO 2021	ASSUNZIONI EFFETTUATE		ASSUNZIONI DA REALIZZARE
Programmazione personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68					
B1	Esecutore	6	6		
TOTALE		6	6		-

PIANO OCCUPAZIONALE 2022		PIANO 2022 (Del. 1469 del 14/10/2022)	ASSUNZIONI EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
Programmazione assunzioni personale di comparto e vigilanza					
D1	Conservatore dei Beni Culturali	4	4		
	Istruttore Direttivo dei servizi Educativi	8	8		
	Istruttore Direttivo dei servizi Formativi	19	17		2
	Avvocato				
	Istruttore Direttivo dei servizi Economico-Finanz.	4	4		
	Istruttore Direttivo di Polizia Municipale	30	30		
	Istruttore Direttivo dei servizi Tecnici	31	31		
	Istruttore Direttivo dei servizi Socio-Assistenziali	1	1		
	Istruttore Direttivo dei servizi di Biblioteca				
	Istruttore Direttivo dei servizi Informativi	2	2		
	Istruttore Direttivo dei servizi Amministrativi	37	36		1
	Assistente Sociale	10	10		
	TOTALE CAT. D1	146	143	-	3
C	Istruttore dei servizi Tecnici	35	35		
	Istruttore dei servizi Socio-Assistenziali				
	Istruttore dei servizi di Biblioteca	18	18		
	Istruttore dei servizi Formativi	4	2		2
	Istruttore dei servizi Educativi	110	109		1
	Istruttore dei servizi Informativi	5	5		
	Istruttore dei servizi Culturali	5			5
	Istruttore dei servizi Amm.vi-Contabili	75	75		

PIANO OCCUPAZIONALE 2022		PIANO 2022 (Del. 1469 del 14/10/2022)	ASSUNZIONI EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
Programma assunzioni personale di comparto e vigilanza					
	Agente di Polizia Municipale	200	200		
	TOTALE CAT. C	452	444	-	8
B3	Collaboratore dei servizi Tecnici	33	33		
	Collaboratore dei servizi di Biblioteca	7	7		
	Collaboratore dei servizi Museali	9	9		
	Collaboratore dei servizi Amministrativi	122	122		
	TOTALE CAT. B3	171	171	-	-
B1	Esecutore dei servizi Tecnici	9	4		5
	Esecutore dei servizi Accoglienza e Informazione	20	20		
	TOTALE CAT. B1	29	24	-	5
TOTALE		798	782	-	16

PIANO OCCUPAZIONALE 2022		PIANO 2022	ASSUNZIONI EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
Programma assunzioni personale Area della dirigenza					
DIR	Dirigente	4	1		3
TOTALE		4	1	-	3

PIANO OCCUPAZIONALE 2022		PIANO 2022	MOBILITÀ EFFETTUATE		MOBILITÀ DA REALIZZARE
Programma mobilità					
D1	Istruttore Direttivo	17	16		1
C	Istruttore	4	4		
B3	Collaboratore	2	2		
TOTALE		23	22		1

PIANO OCCUPAZIONALE 2022		PIANO 2022	ASSUNZIONI EFFETTUATE		ASSUNZIONI DA REALIZZARE
Programma personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68					
C	Istruttore	1			1
B3	Collaboratore	3	3		
B1	Esecutore	4	3		1
TOTALE		8	6		2

PIANO OCCUPAZIONALE 2023		PIANO 2023 (Del. 1701 del 22/12/2023)	ASSUNZIONI EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
Programma assunzioni personale di comparto e vigilanza					
FUNZIONARI E EQ	Conservatore dei Beni Culturali				
	Istruttore Direttivo dei servizi Educativi	110	41		69
	Istruttore Direttivo dei servizi Formativi	18	12		6
	Avvocato				
	Istruttore Direttivo dei servizi Economico-Finanz.	15	15		
	Istruttore Direttivo di Polizia Municipale	47	37		10
	Istruttore Direttivo dei servizi Tecnici	30	15		15
	Istruttore Direttivo dei servizi Socio-Assistenziali	10	9		1
	Istruttore Direttivo dei servizi di Biblioteca	7	2		5
	Istruttore Direttivo dei servizi Culturali	1			1
	Istruttore Direttivo dei servizi Informativi	9	9		
	Istruttore Direttivo dei servizi Amministrativi	55	35		20
	Assistente Sociale	7	7		
	TOTALE AREA FUNZIONARI E EQ	309	182	-	127
ISTRUTTORI	Istruttore dei servizi Tecnici	48	18		30
	Istruttore dei servizi Socio-Assistenziali				
	Istruttore dei servizi di Biblioteca	23	18		5
	Istruttore dei servizi Formativi	5			5
	Istruttore dei servizi Educativi	50	24		26
	Istruttore dei servizi Informativi	8	8		

PIANO OCCUPAZIONALE 2023 Programmazione assunzioni personale di comparto e vigilanza		PIANO 2023 (Del. 1701 del 22/12/2023)	ASSUNZIONI EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
	Istruttore dei servizi Culturali	6			6
	Istruttore dei servizi Amm.vi-Contabili	105	70		35
	Agente di Polizia Municipale	180	176		4
	TOTALE AREA ISTRUTTORI	425	314		111
OPERATORI ESPERTI (B3)	Collaboratore dei servizi Tecnici	13	13		
	Collaboratore dei servizi di Biblioteca	5	5		
	Collaboratore dei servizi Museali	5	5		
	Collaboratore dei servizi Amministrativi	61	60		1
	TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI (B3)	84	83		1
OPERATORI ESPERTI (B1)	Esecutore dei servizi Tecnici	18	13		5
	Esecutore dei servizi Accoglienza e Informazione	5			5
	Esecutore dei servizi Amministrativi	20	20		
	Esecutore dei servizi di Giro Posta				
	TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI (B1)	43	33		10
TOTALE		861	612	-	249

PIANO OCCUPAZIONALE 2023 Programmazione assunzioni personale Area della dirigenza		PIANO 2023	ASSUNZIONI EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
DIR	Dirigente	6	2		4
TOTALE		6	2	-	4

PIANO OCCUPAZIONALE 2023 Programmazione mobilità		PIANO 2023	MOBILITÀ EFFETTUATE		MOBILITÀ DA REALIZZARE
FUNZIONARI E EQ	Istruttore Direttivo	5	2		3
	ISTRUTTORE Istruttore	8	7		1
OPERATORI ESPERTI	Collaboratore	4	4		
TOTALE		17	13		4

PIANO OCCUPAZIONALE 2023 Programmazione personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68		PIANO 2023	ASSUNZIONI EFFETTUATE		ASSUNZIONI DA REALIZZARE
ISTRUTTORE	Istruttore				
OPERATORI ESPERTI (B3)	Collaboratore				
OPERATORI ESPERTI (B1)	Esecutore	11	1		10
TOTALE		11	1		10

III.3.3 Vincoli assunzionali e della spesa di personale

La vigente normativa, come già anticipato, prevede che non possono procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, le Amministrazioni che:

1. *Non hanno conseguito un risultato di competenza non negativo come risultante dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione (art. 1 comma 821 Lg. 30/12/2018 nr. 145)*

Conformemente alle disposizioni abrogative introdotte dalla legge di bilancio 2019, così come specificato nella circolare del 14/02/2019 del MEF nr. 3, a decorrere dall'esercizio 2019, cessano di avere applicazione, per le regioni a statuto speciale, le province autonome e gli enti locali, le sanzioni conseguenti al mancato rispetto del saldo non

negativo dell'anno 2018 e dell'equilibrio di bilancio a decorrere dall'anno 2019. Il Comune di Milano ha comunque rispettato il pareggio di bilancio, ai fini dei vincoli di finanza pubblica, per l'esercizio finanziario 2021, come desumibile dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al Rendiconto di Gestione 2021 (allegato 10 del D.Lgs. 118/2011).

2. *Non hanno ridotto le spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296)*

Si evidenzia che la spesa di personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale dello Stato), ha avuto il seguente andamento negli anni 2011-2012-2013, registrando, pertanto, un valore medio riferito al triennio pari a 563.183.486,76 euro:

	2011	2012 (*)	2013
TOTALE SPESA DI PERSONALE	€ 574.916.045,19	€ 574.916.045,19	€ 539.718.369,89
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	€ 563.183.486,76		

(*) In applicazione della nota MEF - RGS - Prot. 73024 del 16/09/2014, ai fini del rispetto del decreto legge n. 90/2014, gli Enti sperimentatori possono fare riferimento al triennio costituito dagli esercizi 2011, 2012 e 2013.

Come si evince dalla "Relazione dell'organo di revisione al rendiconto per l'esercizio finanziario 2022", la spesa di personale riferita all'anno 2022, (pari a € 522.959.195,62) rientra nei limiti previsti dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e risulta, pertanto, rispettato il parametro di cui al precedente punto 2).

3. *Non hanno effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.)*
4. *Non hanno approvato il Piano 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)*
5. *Non hanno adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)*

Con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai punti da 3) a 5):

- ❖ la ricognizione annuale delle eccedenze ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti della Direzione Organizzazione e Risorse Umane - che presso il Comune di Milano non risultano, per l'anno 2023, eccedenze di personale;
- ❖ il Comune di Milano ha approvato, con determinazione del Direttore della Direzione Organizzazione e Risorse Umane n. 1021 del 22.02.2021, il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Milano per gli anni 2021-2023; per le annualità 2024 il piano viene integrato nel POLA;
- ❖ con Deliberazione di G.C. n. 963 del 1° luglio 2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024 e il Piano degli Obiettivi 2022-2024; per le annualità successive è stato approvato con il PIAO

6. *Non hanno rispettato gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito (art. 9 comma 3 bis D.L. 29/11/2008 nr. 185)*
7. *Non hanno rispettato gli obblighi previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato (art. 9, comma 1 quinquies D.L. 113/2016 come modificato dall'art. 1, comma 904 Lg. 145/2018)*

Con riferimento ai parametri di virtuosità di cui ai punti da 6) e 7), risultano rispettate le condizioni previste dalla vigente normativa.

III.3.4 La capacità assunzionale 2024-2026

Gli Enti Locali per oltre un decennio 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 è stata fortemente condizionata dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Il risultato che ne è conseguito è stata 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.

Ai fini di consentire agli Enti Locali di disporre di strumenti che possano assicurare il mantenimento dei livelli qualitativi dei servizi offerti, è stata avviata negli ultimi anni la revisione delle principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale, da ultimo riformate dal D. Lgs. 75/2017. In attuazione dell'art. 17 comma 1 lett. q) della legge delega, che stabilisce il principio del **“progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità”**.

In tale contesto è intervenuto il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento dei vincoli assunzionali fondati sul turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, come di seguito meglio specificato:

- ❖ L'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni, stabilendo 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore..”*.
- ❖ Il Decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze ed il Ministro dell'Interno ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, ed ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.
- ❖ In data 8 giugno 2020 è stata emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ed il Ministero dell'Interno, la circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale che ha fornito puntuali indicazioni applicative relative al citato Decreto attuativo.

In linea con il contesto normativo appena descritto, il Comune di Milano con i suoi circa 1,4 milioni di residenti, si colloca nella fascia demografica tra 250.000 e 1.499.999 abitanti, per la quale è previsto un valore soglia pari al 28,80% del rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti, che per l'Amministrazione risulta essere inferiore come di seguito rappresentato:

Entrate correnti	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Rendiconto 2023
titolo 1	1.375.575.354,52	1.428.995.409,34	1.471.905.681,39
titolo 2	995.530.992,46	623.413.442,68	518.700.898,75
titolo 3	973.648.422,05	1.267.695.291,35	1.452.898.873,51
Totale	3.344.754.769,03	3.320.104.143,37	3.443.505.453,65
MEDIA ENTRATE 2021-2023		3.369.454.788,68	
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' - assestato 2023		345.000.000,00	
VALORE ENTRATE DI RIFERIMENTO		3.024.454.788,68	

SPESA DI PERSONALE		Rendiconto 2023
Redditi da lavoro dipendente	U 1.01.00.00.000	604.048.901,93
Tirocini	U 1.03.02.12.000	32.104,07
TOTALE		604.081.006,00

INCIDENZA SPESE DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI NETTE ANNO 2023		VALORE SOGLIA
TOTALE	19,97	28,80%

In base al secondo comma dell'art. 4 del D.M. del 17/03/2020, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

Ai sensi dell'art. 5 del D.M. su menzionato, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i Comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente tabella, 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 e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1:

Fasce demografiche	2024
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	10,0%
Spesa di personale anno 2018	602.783.217,16
LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE	663.061.538,88

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

Le misure assunzionali straordinarie per l'emergenza

La Legge di bilancio per il 2021, art. 1, comma 797, ha fissato:

- ❖ un livello essenziale dei servizi sociali rappresentato da un rapporto fra assistenti sociali e popolazione residente nell'Ambito sociale territoriale di 1:5.000;
- ❖ un ulteriore obiettivo di servizio di 1:4.000.

A tale fine ha previsto in favore degli Ambiti territoriali:

- a) un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'Ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;
- b) un contributo pari a 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'Ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000.

In sede di riparto annuale del Fondo povertà, verrà accantonata una somma sufficiente a finanziare tutte le risorse prenotate. Il finanziamento ha natura strutturale, non è un una tantum e non riguarda solo le nuove assunzioni. Ciascun Ambito avrà diritto al contributo fintanto che il numero di assistenti sociali si manterrà sopra le soglie previste dalla normativa.

Il Comune di Milano ha avuto nell'anno 2023 un rapporto assistenti sociali/residenti di 1 a 5.253.

Cessazioni di personale

Ai fini di una efficace pianificazione del fabbisogno delle risorse umane diviene opportuno considerare, oltre l'esigenza di nuove professionalità richieste dall'evoluzione dei fini istituzionali e dalle scelte di riposizionamento strategico del Comune di Milano, anche quelle che si perderanno nel periodo considerato per dimissioni volontarie, interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura e per collocamento a riposo.

Conoscere in anticipo, con il maggior grado di precisione possibile, quali cessazioni potrebbero verificarsi nel triennio oggetto della presente fase di pianificazione diviene pertanto fondamentale per garantire continuità d'azione.

Non potendo prevedere le sostituzioni necessitate da dimissioni volontarie che, per ovvie ragioni di carattere squisitamente individuale dei singoli lavoratori, sfuggono ad ogni possibile analisi predittiva, lo sforzo che si vuole porre al centro di questa fase pianificatoria è quello di migliorare la previsione delle cessazioni dovute al raggiungimento, da parte dei lavoratori, dei requisiti per l'accesso al regime pensionistico, in un contesto, anche in questo caso, di per sé non sempre omogeneo e come tale di facile valutazione.

Sicuramente semplice è definire il numero dei pensionamenti per il raggiungimento del requisito di accesso alla pensione di vecchiaia, meno lo è invece negli altri casi, per l'eterogeneità dei fattori che li connotano, ostacolando così una previsione efficace. La presenza di numerosi e sovrapponibili requisiti che garantiscono l'accesso a forme diverse di pensionamento con altrettanti trattamenti economici e riflessi sull'ottenimento

del trattamento di fine servizio o di fine rapporto impediscono una lettura interpretativa omogenea e precisa. Le opzioni possibili di accesso ai trattamenti pensionistici, unitamente alla facoltà del lavoratore di avvalersene, costituiscono senza dubbio elementi a sfavore di una previsione attendibile, particolarmente ciò è avvenuto, nel periodo 2019-2022 per quanto attiene le opzioni “**quota 100**” e “**quota 102**”; il medesimo problema avverrà nel corso del 2024-2026 stante il fatto che la legge di bilancio 2024 ha introdotto significative novità sia in termini di requisiti temporali di accesso ai diversi regimi pensionistici sia per le determinazioni dell’assegno ottenibile. Nel prossimo triennio si assisterà quasi sicuramente ad uno slittamento delle uscite riferite alle pensioni “anticipate” in quanto le rendite vitalizie sono state “pesantemente” toccate dalla legge di bilancio, la quale prevede il raggiungimento dei limiti ordinamentali (65 anni di età anagrafica) per non soggiacere a tali riduzioni. Altro istituto pesantemente revisionato è quello del regime “opzione donna” che vedrà drasticamente ridursi il ricorso a questa forma pensionistica che sino al 2022 era stato utilizzato da diverse lavoratrici.

Alla difficoltà derivante dalla pluralità di requisiti e variabilità delle scelte in capo ai lavoratori si è ritenuto di sopperire, per quelle situazioni già consolidate, in parte mediante l’analisi storica dei dati dell’ultimo triennio e in parte mediante una valutazione prudenziale dei dati disponibili.

Le tabelle che seguono costituiscono il risultato dell’analisi condotta considerando il trend storico per i requisiti dell’accesso alla pensione anticipata e una valutazione prudenziale per tutte le altre forme pensionistiche.

In particolare, nel corso dell’anno 2023 si sono verificate le seguenti cessazioni, per lo più da pensionamenti:

ANNO	CESSAZIONI	ECONOMIA 2024	ECONOMIA 2025	ECONOMIA 2026
2023	1.053	34.527.237,95	34.527.237,95	34.527.237,95

Tenuto conto delle informazioni in possesso dell’Amministrazione in merito al personale che matura il diritto alla pensione, nonché in base a dati statistici sull’incidenza delle cessazioni per dimissioni volontarie, sono state preventivate nel triennio le seguenti cessazioni:

ANNO	CESSAZIONI	ECONOMIA 2024	ECONOMIA 2025	ECONOMIA 2026
2024	990	15.716.199,26	31.432.398,52	31.432.398,52
2025	850	0,00	16.523.971,29	26.795.629,12
2026	800	0,00	0,00	15.628.613,58
TOTALE	2640	15.716.199,26	47.956.369,81	73.856.641,22

III.3.5 La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026

La programmazione del fabbisogno di personale è stata predisposta previa rilevazione del fabbisogno presso le Direzioni dell’Ente, le quali hanno indicato il contingente di personale necessario allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.

I contenuti del presente documento sostituiscono, con riferimento alla programmazione degli anni 2024 e 2025, quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato.

Piano triennale delle assunzioni 2024-2026

La programmazione del fabbisogno 2024-2026 è orientata alle direttrici di seguito indicate:

- ✓ Garantire, in coerenza con le linee programmatiche di mandato dell’Amministrazione Comunale, il rafforzamento degli standard di sicurezza con lo sviluppo del piano programmatico di assunzioni di personale nei profili di Polizia Locale
- ✓ Adeguare le assunzioni al nuovo sistema di aree previste dal CCNL 16.12.2022
- ✓ Intervenire con assunzioni in ambito amministrativo
- ✓ Garantire la continuità dei servizi delle Politiche Sociali, educative, formative, e degli altri servizi contemplati nell’allegato piano
- ✓ Destinare una quota di risorse alle assunzioni nei profili tecnici per sostenere i progetti strategici dell’Amministrazione ed il piano delle opere pubbliche
- ✓ Valorizzare l’esperienza professionale del personale a tempo determinato che ha maturato e maturerà i requisiti per l’accesso alle stabilizzazioni entro la fine del corrente anno
- ✓ Implementare le assunzioni per i profili di personale che risultano più carenti, prevedendo l’aggiunta di nuovi posti per le graduatorie già esaurite e procedure di mobilità per i profili tecnici e di Polizia Locale
- ✓ Sperimentare a partire dal 2024 la tipologia dei contratti di formazione lavoro con la previsione dei numeri per la conseguente trasformazione a tempo indeterminato sul piano occupazionale 2025

Figura III X: Le direttrici della manovra occupazionale 2024-2026

Acquisizioni di personale a tempo indeterminato - ANNO 2024

Per l’anno 2024 è prevista l’acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa annua pari a 34.009.000,87 euro secondo quanto segue:

PERSONALE DI COMPARTO		
AREA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
FUNZIONARI E EQ	1.091	11.151.551,42
ISTRUTTORI	493	16.880.614,46
OPERATORI ESPERTI	183	5.401.126,05
OPERATORI	-	-
TOTALE	1.767	33.433.291,93

DIRIGENZA		
AREA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	9	575.708,94
TOTALE	9	575.708,94

Inoltre, nel corso dell'anno 2024, l'Amministrazione avvierà la procedura di stabilizzazione prevista dall'art. 20 D. Lgs. 75/2017 per i seguenti profili professionali:

Profilo	Posti programmati 2024
Istruttore dei servizi Educativi	50
TOTALE	50

In particolare, si riporta di seguito il prospetto del Piano Occupazionale previsto per l'anno 2024, con la specifica dei profili professionali e delle modalità di reclutamento. Si specifica che la suddetta programmazione potrebbe prevedere variazioni del mix di profili professionali nel rispetto, comunque, della programmazione dei contingenti per categoria.

PROGRAMMAZIONE 2024		Scorrimento Graduatorie Esistenti	Concorsi	Progressioni	Stabilizzazioni	Mobilità	Legge 68/1999	Totale assunzioni
DIR	Dirigente		8			1		9
	TOTALE DIRIGENTE		8			1		9
FUNZIONARI E EQ	Avvocato							
	Conservatore dei Beni Culturali							
	Istruttore Direttivo dei servizi Amm.vi	57	5					62
	Istruttore Direttivo dei servizi Econ-Finanz.	10						10
	Istruttore Direttivo dei servizi Formativi	4	4	5				13
	Istruttore Direttivo dei servizi di Biblioteca	3						3
	Istruttore Direttivo dei servizi Informativi	2	1					3
	Istruttore Direttivo dei servizi Tecnici	36	6					42
	Istruttore Direttivo di Polizia Municipale	35	10					45
	Istruttore Direttivo dei servizi Culturali	10						10
	Assistente Sociale	20	5					25
	Istruttore Direttivo dei servizi Socio-Assistenziali	8		5				13
	Istruttore Direttivo dei servizi Educativi	20	5	840				865
	TOTALE AREA FUNZIONARI E EQ	205	36	850	-	-	-	1091
ISTRUTTORI	Istruttore dei servizi Amm.vi-Contabili	90	5					95
	Istruttore dei servizi Formativi	8						8
	Istruttore dei servizi Educativi	3			50			53
	Istruttore dei servizi di Biblioteca	5						5
	Istruttore dei servizi Tecnici	25	5			4		34
	Istruttore dei servizi Informativi		2					2
	Istruttore dei servizi Culturali	6						6
	Agente di Polizia Municipale	260	20			10		290
	TOTALE AREA ISTRUTTORI	397	32	-	50	14	-	493
OPERATORI ESPERTI	Collaboratore Servizi Amministrativi	107	5				4	116
	Collaboratore Servizi Museali	20						20
	Collaboratore Servizi Tecnici	20	10					30
	Collaboratore Servizi Biblioteca	5					4	9
	Esecutore Servizi Accoglienza e Informaz.	8						8
	TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI	160	15	-	-	-	8	183
OPERATORI	Operatore s. Comunali							-
	TOTALE AREA OPERATORI	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE		762	91	850	50	15	8	1776

Acquisizioni di personale a tempo indeterminato - ANNO 2025

Per l'anno 2025 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa annua di 20.120.788,07 euro secondo quanto segue:

PERSONALE DI COMPARTO		
AREA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
FUNZIONARI E EQ	487	5.977.277,99
ISTRUTTORI	317	10.793.571,65
OPERATORI ESPERTI	107	3.158.035,45
OPERATORI	-	-
TOTALE	911	19.928.885,09

DIRIGENZA		
AREA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	3	191.902,98
TOTALE	3	191.902,98

Acquisizioni di personale a tempo indeterminato - ANNO 2026

Per l'anno 2026 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa annua di 20.665.273,61 euro secondo quanto segue:

PERSONALE DI COMPARTO		
AREA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
FUNZIONARI E EQ	180	6.593.171,53
ISTRUTTORI	297	10.131.876,65
OPERATORI ESPERTI	127	3.748.322,45
OPERATORI	-	-
TOTALE	604	20.473.370,63

DIRIGENZA		
AREA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	3	191.902,98
TOTALE	3	191.902,98

Modalità di reclutamento

Di seguito si riportano le procedure selettive (concorsi e mobilità) in fase di svolgimento banditi a valere sulla programmazione degli anni precedenti ed i nuovi concorsi programmati a partire dalla prima annualità del piano 2024 – 2026.

PROCEDURE SELETTIVE BANDITE SUI PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI

Esecutore dei servizi di accoglienza e informazione - Area degli operatori Esperti
Istruttore dei servizi culturali - Area degli istruttori
Istruttore dei servizi formativi - Area degli istruttori
Agente di polizia locale - Area degli istruttori
Istruttore direttivo dei servizi socio assistenziali - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione
Istruttore direttivo dei servizi di biblioteca - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione
Istruttore direttivo dei servizi culturali - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione
Istruttore direttivo dei servizi educativi - ambito scuola dell'infanzia - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione
Istruttore direttivo dei servizi tecnici - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione
Istruttore direttivo dei servizi formativi - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione
Istruttore direttivo di Polizia Locale - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione - mobilità
Dirigente tecnico - mobilità

PROCEDURE SELETTIVE DA BANDIRE SU PRECEDENTI PIANI OCCUPAZIONALI

Esecutore dei servizi tecnici - Area degli Operatori Esperti
Istruttore direttivo di Polizia Locale - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione
Avvocato tributarista - mobilità
Dirigente amministrativo
Dirigente tecnico
Dirigente informatico

NUOVI CONCORSI CHE SI INTENDE BANDIRE DALL'ANNO 2024

Istruttore dei servizi tecnici - Area degli istruttori
Agente di polizia locale - Area degli istruttori
Istruttore dei servizi amministrativi-contabili- Area degli istruttori
Istruttore direttivo dei Servizi Amministrativi - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione

Dal punto di vista metodologico le principali innovazioni della nuova tornata contrattuale, all'esito della esperienza e delle sperimentazioni condotte anche nell'ultimo anno, riguardano:

- ❖ l'orientamento della selezione, per profili di competenza, alle attitudini ed alle capacità dei candidati in aggiunta alle conoscenze ed alle competenze tecniche;
- ❖ l'utilizzo delle modalità digitali per lo svolgimento dei concorsi pubblici, in affiancamento o in sostituzione delle modalità in presenza;
- ❖ la costruzione della scheda profilo da parte delle direzioni committenti in termini di attività da svolgere, competenze e capacità richieste;
- ❖ il ricorso ai CFL, secondo le due tipologie previste dalla normativa: a) il contratto di formazione lavoro mirato all'acquisizione di professionalità intermedie e di professionalità elevate e b) il contratto di formazione lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un'adeguata capacità professionale al contesto produttivo ed organizzativo.

In sintesi, l'attuazione del piano triennale 2024/2026 avverrà mediante:

- ✓ 1. Scorrimento di graduatorie vigenti
- ✓ 2. Espletamento delle procedure di mobilità volontaria
- ✓ 3. Procedure selettive/concorsi, anche sperimentando per profili qualificati procedure orientate alla valutazione delle attitudini, oltre che delle competenze e della capacità
- ✓ 4. Mobilità tra enti ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001, ove ritenute necessarie
- ✓ 5. Procedure speciali di reclutamento per ambiti diversi, riservate a coloro che non sono in possesso dei requisiti previsti dalle norme al tempo vigenti (c.d. stabilizzazioni)
- ✓ 6. Assunzioni di personale in ottemperanza agli obblighi di cui alla legge n. 68/1999
- ✓ 7. Eventuali ricostituzioni dei rapporti di lavoro e riconversione a tempo pieno dei rapporti di lavoro a tempo parziale in conformità alla normativa vigente
- ✓ 8. Assunzioni a tempo determinato
- ✓ 9. Assunzione di personale tramite il ricorso ai contratti di formazione lavoro

III.3.6 Le assunzioni a tempo determinato per il triennio 2024-2026

Ai sensi 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 possono avvenire *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*. Pertanto, il Comune di Milano prevede il ricorso a tale strumento per l'attivazione delle seguenti tipologie contrattuali:

1

CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO SOTTOSCRITTI PER FIGURE NON DIRIGENZIALI

Necessari per rispondere alle seguenti esigenze:

esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;

esigenze sostitutive di personale assente con diritto alla conservazione del posto;

mantenimento degli standard quantitativi e qualitativi di servizio, con particolare riferimento alle figure educative

2

CONTRATTI FORMAZIONE LAVORO

Esigenze assunzionali straordinarie per profili tecnici e di Polizia Locale

3

COLLABORATORI AI SENSI DELL'ART. 90 DEL TUEL

Necessari per rispondere alle esigenze degli uffici degli organi politici

4

INCARICHI DIRIGENZIALI A TEMPO DETERMINATO

Assunzioni su posizioni dirigenziali in dotazione organica ed extra-dotazionali anche per l'attuazione di progetti di rilevanza strategica.

5

INCARICHI DI ALTA SPECIALIZZAZIONE

Assunzioni di personale non dirigenziale fuori dotazione organica

Figura 0-V: Le tipologie contrattuali

Le assunzioni di Dirigenti e alte specializzazioni

Nel corso del mandato amministrativo, il Comune di Milano potrà procedere alla copertura di **posizioni dirigenziali ex art. 110 comma 1** nei limiti dei vigenti vincoli assunzionali ed in funzione del numero dei posti al tempo disponibili (*20% della dotazione organica dirigenziale*).

L'Amministrazione potrà eventualmente procedere all'assunzione di personale con qualifica **dirigenziale ex art. 110 comma 2 TUEL** nei residui limiti delle disponibilità assunzionali, nonché nei limiti delle disponibilità a bilancio per le spese di personale.

Le assunzioni del personale di comparto

Per il triennio 2024-2026 si prevede di procedere alle assunzioni di personale di comparto con lavoro flessibile per rispondere a esigenze di:

- ❖ mantenimento degli standard quantitativi e qualitativi di servizio, con particolare riferimento alle figure educative;

- ❖ sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto;
- ❖ altre esigenze di carattere eccezionale o temporaneo.

L'Amministrazione, nell'ambito dei progetti approvati per l'attuazione del PNRR, provvederà ad assumere personale a tempo determinato che è in deroga ai limiti di spesa per i contratti di lavoro flessibile (art. 9, c. 28 D.L. n. 78/2010) e alla dotazione organica dell'ente. La spesa per le assunzioni è eterofinanziata e prevista nelle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto.

Per quanto riguarda l'esigenza dell'Amministrazione di incrementare le assunzioni del personale di Polizia Locale, si ricorrerà ai CFL ai sensi dell'art. 3, c. 8, del CCNL EELL 14.09.2000, attingendo anche a fondi per l'incremento della sicurezza.

Vincoli normativi (art. 9 comma 28 D.L. 78/2010)

Vincoli di natura finanziaria	Riferimenti	Note
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)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 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. 	Modifiche introdotte dal D.L. n. 90/2014

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 il cui costo sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea	❖ 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 a tempo determinato di assistenti sociali	❖ Art. 1 comma 200 Lg. 27/12/2017 nr. 205
Assunzioni a tempo determinato personale Polizia Locale	❖ Art. 35 quater del Decreto- legge 4 ottobre 2018, n. 113 convertito dalla legge 1 dicembre 2018, n. 132
Assunzioni a tempo determinato per progetti in attuazione del PNRR	❖ Art. 1 D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113

Limite di spesa

In applicazione dell'art. 16, comma 1 quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, l'Amministrazione ha rideterminato il limite di spesa annua per lavoro flessibile riferita all'anno 2009, la quale, al netto della spesa sostenuta per le assunzioni ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000, nonché delle riduzioni attuate in applicazione dell'art. 17 DL. n. 113/2016, risulta pari a 23.144.390,37 euro.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010:

Profili professionali	Spesa 2024	Spesa 2025	Spesa 2026
Figure non dirigenziali	15.000.000,00	15.000.000,00	15.000.000,00
Collaboratori ai sensi dell'art. 90 TUEL	2.850.000,00	2.850.000,00	2.850.000,00
Personale ex art. 110 comma 2 TUEL	4.800.000,00	4.800.000,00	4.800.000,00
Stages/tirocini	362.770,00	333.570,00	328.570,00
Totale	23.012.770,00	22.983.570,00	22.978.570,00
Limite di spesa DL. 78/2010	23.144.390,37	23.144.390,37	23.144.390,37
Capacità spesa rimanente	131.620,37	160.820,37	165.820,37

III.3.7 Programmazione della spesa di personale per il triennio 2024-2026

Le spese relative alle assunzioni previste nel presente Piano Occupazionale 2024-2026 trovano copertura finanziaria negli stanziamenti del Bilancio 2024-2026, che risultano ampiamente inferiori al limite di spesa come di seguito rappresentato:

Fasce demografiche	2024
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	10,0%
Spesa di personale anno 2018	602.783.217,16
LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE	663.061.538,88
STANZIAMENTI BILANCIO DI PREVISIONE	619.806.493,66
MARGINE DI SPESA	43.255.045,22
ENTRATE CORRENTI (al netto del fondo crediti dubbia esigibilità)	3.366.116.020,00
INCIDENZA NELL'ANNO DELLE SPESE DI PERSONALE SULLE ENTRATE CORRENTI	18,41%

Dalla verifica effettuata risulta che la programmazione delle spese di personale per il triennio 2024-2026 rispetta i limiti di cui all'art. 33 comma 2 D.L. 34/2019.

Inoltre, 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 pianificate, subiranno la seguente variazione nel corso del triennio 2024-2026:

SPESE DI PERSONALE	2024	2025	2026
Spese macroaggregato 101 e 110	610.835.993,70	605.366.843,70	604.384.533,70
Spese macroaggregato 103	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	36.089.170,00	35.589.120,00	35.620.440,00
Altre spese: stages/tirocini macroaggregato 104	362.770,00	333.570,00	328.570,00
Altre spese: personale comandato in entrata m.a. 109	1.200.000,00	1.200.000,00	1.200.000,00
Totale spese di personale (A)	648.487.933,70	642.489.533,70	641.533.543,70
(-) Componenti escluse (B)	130.123.589,19	125.734.989,19	122.368.949,19
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	518.364.344,51	516.754.544,51	519.164.594,51

	2024	2025	2026
TOTALE SPESA DI PERSONALE	518.364.344,51	516.754.544,51	519.164.594,51
LIMITE SPESA AI FINI DEL COMMA 557	563.183.486,76	563.183.486,76	563.183.486,76
DIFFERENZA	-44.819.142,25	-46.428.942,25	-44.018.892,25

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 per gli anni 2024-2025-2026 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 e che l'imputazione delle spese ed il calcolo del tetto della spesa rispettano il principio contabile applicato 4/2 punto 5.2 allegato al D. Lgs. 118/2011.