

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Assestamento 2023-2025



Comune di
Milano

III.3	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	1
III.3.1	Contesto di riferimento e modalità di calcolo della spesa per categoria.....	1
III.3.2	Lo stato di attuazione dei Piani Occupazionali	2
III.3.3	Vincoli assunzionali e della spesa di personale	8
III.3.4	La capacità assunzionale 2023-2025	9
III.3.5	La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025	13
III.3.6	Le assunzioni a tempo determinato per il triennio 2023-2025.....	18
III.3.7	Programmazione della spesa di personale per il triennio 2023-2025	21

III.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale





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

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

Il programma dei fabbisogni ed il piano occupazionale sono elaborati 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	<i>"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"</i>
	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, riformulato 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, riformulato 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	<i>"(..)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"</i>
	Art. 35, co. 4, del D.Lgs. n. 165/2001	Norma che: <i>"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"</i>
	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 Errore. Nel documento non esiste testo dello stile specificato.-I: 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 della relativa spesa annua teorica sono di seguito rappresentati:

AREA	SPESA ANNUA TEORICA
OPERATORI	€ 27.220,19
OPERATORI ESPERTI	€ 28.346,72
ISTRUTTORI	€ 31.861,20
ISTRUTTORI EDUCATIVI	€ 32.773,18
ISTRUTTORI VIGILANZA	€ 33.659,47
FUNZIONARI ED E.Q.	€ 34.574,85
FUNZIONARI ED E.Q. EDUCATIVI	€ 35.486,82
FUNZIONARI ED E.Q. VIGILANZA	€ 36.373,11
DIR	€ 62.833,80

III.3.2 Lo stato di attuazione dei Piani Occupazionali

All'interno della seguente tabella sono riepilogati i documenti di approvazione della programmazione del fabbisogno dal 2018 ad oggi:

2018 - 2020	2019 - 2021	2020 - 2022
<p>La programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata per il triennio 2018-2020 con delibera G.C. n. 708 del 20 aprile 2018, successivamente aggiornata con delibera di G.C. n. 1721 del 5 ottobre 2018. 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 26 aprile 2018 e 13 settembre 2018.</p>	<p>La programmazione del fabbisogno di personale prevista dall'art. 39, comma 1 della legge 449/1997, è stata approvata per il triennio 2019-2021 con delibera G.C. n. 1017 del 14 giugno 2019, successivamente aggiornata con delibera di G.C. n. 2186 del 6 dicembre 2019. 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 14/06/2019 e 05/12/2019.</p>	<p>La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 è stata approvata con delibera G.C. n. 1256 del 10 novembre 2020. 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 6/11/2020.</p>
2021 - 2023	2022 - 2024	
<p>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.</p>	<p>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</p>	

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

PIANO OCCUPAZIONALE 2018 Programmazione assunzioni personale di comparto e vigilanza		PIANO 2018 (Del. 1721 del 05/10/2018)	ASSUNZIONI EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
D3		5	5		
	Funz. dei s. Formativi	6	6		
	Funz. dei s. Educativi	4	4		
	Funz. dei s. Economico-Finanz.	7	7		
	Funz. dei s. Amm.vi	12	12		
	TOTALE CAT. D3	34	34	-	-
D1	Ist. Dir. dei s. di Polizia Municipale	29	29		
	Ist. Dir. dei s. Tecnici	19	19		
	Ist. Dir. dei s. Informativi	1	1		
	Ist. Dir. dei s. di Biblioteca	4	4		
	Ist. Dir. dei s. Culturali	1	1		
	Ist. Dir. dei s. Amm.vi	24	24		
	Ist. Dir. dei s. Amm.vi – Relazioni internazionali	3	3		
	Assistente Sociale	6	5	1	
	TOTALE CAT. D1	87	86	1	-
C	Ist. dei s. Educativi	15	15		

PIANO OCCUPAZIONALE 2018		PIANO 2018 (Del. 1721 del 05/10/2018)	ASSUNZIONI EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
Programmazione assunzioni personale di comparto e vigilanza					
	Ist. dei s. Tecnici	3	3		
	Ist. dei s. Socio-Assistenziali	2	2		
	Ist. dei s. di Biblioteca	5	5		
	Ist. dei s. Formativi	3	3		
	Ist. dei s. Amm.vi-Contabili	99	99		
	Agente di Polizia Municipale	24	24		
	TOTALE CAT. C	151	151	-	-
B3	Coll. dei s. Tecnici	9	9		
	Coll. dei s. Museali	5	5		
	Coll. dei s. Amministrativi	48	48		
	TOTALE CAT. B3	62	62	-	-
B1	Esec. dei s. Tecnici	21	21		
	TOTALE CAT. B1	21	21	-	-
TOTALE		355	354	1	-
PIANO OCCUPAZIONALE 2018		PIANO 2018	ASSUNZIONI EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
Programmazione assunzioni personale Area della dirigenza					
DIR	Dirigente	3	2	1	
TOTALE		3	2	1	-
PIANO OCCUPAZIONALE 2018		PIANO 2018	MOBILITÀ EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	MOBILITÀ DA REALIZZARE
Programmazione mobilità					
DIR	Dirigente	3	3		
	TOTALE DIR	3	3	-	-
D1	Ist. Dir. dei s. Amm.vi	4	4		
	Assistente Sociale	9	8	1	-
	TOTALE CAT. D1	13	12	1	-
C	Ist. dei s. Tecnici	15		15	
	Agente di Polizia Municipale	15	15		
	TOTALE CAT. C	30	15	15	-
TOTALE		46	30	16	-
PIANO OCCUPAZIONALE 2018		PIANO 2018	ASSUNZIONI EFFETTUATE		ASSUNZIONI DA REALIZZARE
Programmazione personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68					
B1	Esec. dei s. Accoglienza e Info.	1	1		
TOTALE		1	1		-

PIANO OCCUPAZIONALE 2019		PIANO 2019 (Del. 2186 del 06/12/2019)	ASSUNZIONI EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
Programmazione assunzioni personale di comparto e vigilanza					
D1	Conservatore dei Beni Culturali	2	2		
	Funz. dei s. Formativi	20	20		
	Funz. dei s. Educativi	10	10		
	Funz. dei s. Socio-Assistenziali	6	6		
	Avvocato	1	1		
	Ist. Dir. dei s. Culturali	3	3		
	Ist. Dir. dei s. di Polizia Municipale	15	15		
	Ist. Dir. dei s. Tecnici	37	37		
	Ist. Dir. dei s. Amm.vi – Relazioni internazionali	6	6		
	Ist. Dir. dei s. Economico-Finanz.	16	13		3
	Ist. Dir. dei s. di Biblioteca	3	3		
	Ist. Dir. dei s. Informativi	9	9		
	Ist. Dir. dei s. Amm.vi	72	72		
	Assistente Sociale	15	15		
	TOTALE CAT. D1	215	212	-	3
C	Ist. dei s. Tecnici	55	55		
	Ist. dei s. Socio-Assistenziali	10	10		
	Ist. dei s. di Biblioteca	11	11		
	Ist. dei s. Formativi	10	10		
	Ist. dei s. Educativi	206	206		

PIANO OCCUPAZIONALE 2019		PIANO 2019 (Del. 2186 del 06/12/2019)	ASSUNZIONI EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
Programmazione assunzioni personale di comparto e vigilanza					
	Ist. dei s. Informativi	11	11		
	Ist. dei s. Culturali	3	3		
	Ist. dei s. Amm.vi-Contabili	69	69		
	Agente di Polizia Municipale	99	99		
	TOTALE CAT. C	474	474	-	-
B3	Coll. dei s. Tecnici	70	70		
	Coll. dei s. Museali	27	27		
	Coll. dei s. Amministrativi	234	227	1	6
	TOTALE CAT. B3	331	324	1	6
B1	Esec. dei s. Tecnici	28	28		
	Esec. dei s. Accoglienza e Info.	4	4		
	Esec. dei s. Amministrativi	4	4		
	TOTALE CAT. B1	36	36	-	-
TOTALE		1.056	1.046	1	9

PIANO OCCUPAZIONALE 2019		PIANO 2019	ASSUNZIONI EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
Programmazione assunzioni personale Area della dirigenza					
DIR	Dirigente	12	12		
TOTALE		12	12	-	-

PIANO OCCUPAZIONALE 2019		PIANO 2019	MOBILITÀ EFFETTUATE		MOBILITÀ DA REALIZZARE
Programmazione mobilità					
D1	Istruttore Direttivo	11	11		
C	Istruttore	7	7		
TOTALE		18	18		-

PIANO OCCUPAZIONALE 2019		PIANO 2019	ASSUNZIONI EFFETTUATE		ASSUNZIONI DA REALIZZARE
Programmazione personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68					
B1	Esecutore	5	5		
TOTALE		5	5		-

PIANO OCCUPAZIONALE 2020		PIANO 2020 (Del. 1256 del 10/11/2020)	ASSUNZIONI EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
Programmazione assunzioni personale di comparto e vigilanza					
D1	Conservatore dei Beni Culturali	2	2		
	Ist. Dir. dei s. Formativi	8	8		
	Funz. dei s. Educativi	10	10		
	Funz. dei s. Socio-Assistenziali				
	Avvocato	1	1		
	Ist. Dir. dei s. Culturali	2	2		
	Ist. Dir. dei s. di Polizia Municipale	9	9		
	Ist. Dir. dei s. Tecnici	20	20		
	Ist. Dir. dei s. Amm.vi – Relazioni internazionali	5	5		
	Ist. Dir. dei s. Economico-Finanz.				
	Ist. Dir. dei s. di Biblioteca	1	1		
	Ist. Dir. dei s. Informativi	5	5		
	Ist. Dir. dei s. Amm.vi	27	27		
	Assistente Sociale	10	10		
	TOTALE CAT. D1	100	100	-	-
C	Ist. dei s. Tecnici	48	45		3
	Ist. dei s. Socio-Assistenziali	5	5		
	Ist. dei s. di Biblioteca	21	21		
	Ist. dei s. Formativi	2	2		
	Ist. dei s. Educativi	36	36		
	Ist. dei s. Informativi	5	5		

PIANO OCCUPAZIONALE 2020		PIANO 2020 (Del. 1256 del 10/11/2020)	ASSUNZIONI EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
Programmazione assunzioni personale di comparto e vigilanza					
	Ist. dei s. Culturali	2	2		
	Ist. dei s. Amm.vi-Contabili	113	113		
	Agente di Polizia Municipale	35	35		
	TOTALE CAT. C	267	264	-	3
B3	Coll. dei s. Tecnici	25	25		
	Coll. dei s. Museali	2	2		
	Coll. dei s. Amministrativi	80	79		1
	TOTALE CAT. B3	107	106	-	1
B1	Esec. dei s. Tecnici	15	15		
	Esec. dei s. Accoglienza e Info.	5	5		
	Esec. dei s. Amministrativi				
	TOTALE CAT. B1	20	20	0	0
TOTALE		494	490	0	4

PIANO OCCUPAZIONALE 2020		PIANO 2020	ASSUNZIONI EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
Programmazione assunzioni personale Area della dirigenza					
DIR	Dirigente	5	3	2	-
TOTALE		5	3	2	-

PIANO OCCUPAZIONALE 2020		PIANO 2020	MOBILITÀ EFFETTUATE		MOBILITÀ DA REALIZZARE
Programmazione mobilità					
DIR	Dirigente	2	2		
D1	Istruttore Direttivo	3	3		
C	Ist. dei s. Educativi	1	1		
TOTALE		6	6		-

PIANO OCCUPAZIONALE 2020		PIANO 2020	ASSUNZIONI EFFETTUATE		ASSUNZIONI DA REALIZZARE
Programmazione personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68					
B1	Esecutore	11	11		
TOTALE		11	11		-

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					
D1	Conservatore dei Beni Culturali	3	3		
	Funz. dei s. Educativi	8	8		
	Funz. dei s. Formativi	5	2		3
	Avvocato	2	2		
	Ist. Dir. dei s. Culturali	3	2		1
	Ist. Dir. dei s. di Polizia Municipale	4	4		
	Ist. Dir. dei s. Tecnici	35	35		
	Ist. Dir. dei s. Socio-Assistenziali	2			2
	Ist. Dir. dei s. di Biblioteca	11	11		
	Ist. Dir. dei s. Informativi	4	4		
	Ist. Dir. dei s. Amm.vi	45	45		
	Assistente Sociale	42	42		
	TOTALE CAT. D1	164	158	-	6
C	Ist. dei s. Tecnici	42	42		
	Ist. dei s. Socio-Assistenziali	6	6		
	Ist. dei s. di Biblioteca	17	17		
	Ist. dei s. Formativi	7	5		2
	Ist. dei s. Educativi	93	93		
	Ist. dei s. Informativi	5	5		
	Ist. dei s. Culturali	3			3
	Ist. dei s. Amm.vi-Contabili	121	121		

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					
	Agente di Polizia Municipale	33	33		
	TOTALE CAT. C	327	322	-	5
B3	Coll. dei s. Tecnici	25	25		
	Coll. dei s. di Biblioteca	2			2
	Coll. dei s. Museali	2	2		
	Coll. dei s. Amministrativi	111	111		
	TOTALE CAT. B3	140	138	-	2
B1	Esec. dei s. Tecnici	30	27		3
	Esec. dei s. Accoglienza e Info.	2	2		
	TOTALE CAT. B1	32	29	-	3
TOTALE		663	652	-	11

PIANO OCCUPAZIONALE 2021		PIANO 2021	ASSUNZIONI EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
Programmazione assunzioni personale Area della dirigenza					
DIR	Dirigente	12	10		2
TOTALE		12	10	-	2

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	3		3
TOTALE		6	3		3

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		
	Ist. Dir. dei s. Educativi	8	8		
	Ist. Dir. dei s. Formativi	19	17		2
	Avvocato				
	Ist. Dir. dei s. Economico-Finanz.	4	0		4
	Ist. Dir. dei s. di Polizia Municipale	30	30		
	Ist. Dir. dei s. Tecnici	31	19		12
	Ist. Dir. dei s. Socio-Assistenziali	1	1		
	Ist. Dir. dei s. di Biblioteca				
	Ist. Dir. dei s. Informativi	2	2		
	Ist. Dir. dei s. Amm.vi	37	36		1
	Assistente Sociale	10	10		
TOTALE CAT. D1		146	127	-	19
C	Ist. dei s. Tecnici	35	31		4
	Ist. dei s. di Biblioteca	18	18		
	Ist. dei s. Formativi	4	1		3
	Ist. dei s. Educativi	110	109		1
	Ist. dei s. Informativi	5	2		3
	Ist. dei s. Culturali	5			5
	Ist. dei s. Amm.vi-Contabili	75	75		
	Agente di Polizia Municipale	200	198		2
	TOTALE CAT. C	452	434	-	18
B3	Coll. dei s. Tecnici	33	32		1

PIANO OCCUPAZIONALE 2022 Programmazione assunzioni personale di comparto e vigilanza		PIANO 2022 (Del. 1469 del 14/10/2022)	ASSUNZIONI EFFETTUATE	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
	Coll. dei s. di Biblioteca	7			7
	Coll. dei s. Museali	9	8		1
	Coll. dei s. Amministrativi	122	122		
	TOTALE CAT. B3	171	162	-	9
B1	Esec. dei s. Tecnici	9	4		5
	Esec. dei s. Accoglienza e Info.	20	20		
	TOTALE CAT. B1	29	24	-	5
TOTALE		798	747	-	51

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

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

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

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	2011 (*)	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, 2011 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;
- ❖ 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

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 2023-2025

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 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022
titolo 1	1.340.114.372,19	1.375.575.354,52	1.428.995.409,34

titolo 2	984.131.701,23	995.530.992,46	623.413.442,68
titolo 3	883.340.464,52	973.648.422,05	1.267.695.291,35
Totale	3.207.586.537,94	3.344.754.769,03	3.320.104.143,37
MEDIA ENTRATE 2020-2022		3.290.815.150,11	
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' - assestato 2022		-321.000.000,00	
VALORE ENTRATE DI RIFERIMENTO		2.969.815.150,11	

SPESA DI PERSONALE		Rendiconto 2022
Redditi da lavoro dipendente	U 1.01.00.00.000	612.297.567,14
Collaborazioni coordinate e a progetto	U 1.03.02.12.003	0,00
TOTALE		612.297.567,14
INCIDENZA SPESE DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI NETTE ANNO 2022		VALORE SOGLIA
TOTALE	20,62	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	2023	2024
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	9,0%	10,0%
Spesa di personale anno 2018	602.783.217,16	
LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE	657.033.706,70	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 2022 un rapporto assistenti sociali/residenti di 1 a 5.469.

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 2023 per la nuova formula previdenziale “**quota 103**”. Questi istituti, che si integrano fra loro, difficilmente sono prevedibili; l’utilizzo di quota 100, ad esempio, non è stato particolarmente utilizzato dai dipendenti, almeno non nella quantità inizialmente ipotizzata. Questo lascia presagire che nemmeno le nuove formule saranno ad elevato impatto, soprattutto la nuova opzione, cd. quota 103, che prevede limiti quantitativa al trattamento previdenziale sino al raggiungimento del 67° anno di età.

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 2022 si sono verificate le seguenti cessazioni:

ANNO	CESSAZIONI	ECONOMIA 2022	ECONOMIA 2023	ECONOMIA 2024
2022	1.051	16.994.880,47	33.989.760,94	33.989.760,94

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 2023	ECONOMIA 2024	ECONOMIA 2025
2023	770	12.470.783,61	24.941.567,21	24.941.567,21
2024	700	0,00	11.250.547,20	22.501.094,39
2025	639	0,00	0,00	10.352.894,48
TOTALE	2.109	12.470.783,61	36.192.114,41	57.795.556,08

III.3.5 La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025

La programmazione del fabbisogno di personale è stata predisposta previa rilevazione del fabbisogno presso le Direzioni dell’Ente, le quali hanno:

- ❖ Indicato, ai sensi dell’art. 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il contingente di personale necessario allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (documentazione agli atti del Servizio Informativo del personale);
- ❖ Attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 6, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti del Servizio Informativo del personale, l’assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono, con riferimento alla programmazione degli anni 2023 e 2024, quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato.

Piano triennale delle assunzioni 23-25

La programmazione del fabbisogno 2023-2025 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



Rafforzare la capacità di risposta ai nuovi bisogni nell'ambito dei Servizi al cittadino



Garantire la continuità dei servizi delle Politiche Sociali, delle politiche educative (in particolare con l'esaurimento della graduatoria vigente in Cat. C ISE Nido), formative, dei servizi culturali e degli altri servizi contemplati nel Piano

Figura Errore. Nel documento non esiste testo dello stile specificato.-II: Le direttrici della manovra occupazionale 2023-2025

Acquisizioni di personale a tempo indeterminato - ANNO 2023

Per l'anno 2023 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa annua pari a 23.757.168,38 euro secondo quanto segue:

PERSONALE DI COMPARTO		
AREA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
FUNZIONARI E EQ	204	6.997.106,22
ISTRUTTORI	368	12.094.209,20
OPERATORI ESPERTI	142	3.911.847,36
OPERATORI	-	-
TOTALE	714	23.380.165,58

DIRIGENZA		
AREA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	6	377.002,80
TOTALE	6	377.002,80

Inoltre, nel corso dell'anno 2023, l'Amministrazione avvierà la procedura di stabilizzazione prevista dall'art. 20 D. Lgs. 75/2017 per i seguenti profili professionali:

Profilo	Posti programmati 2023
Istruttori dei Servizi Educativi	45

Collaboratore dei servizi amministrativi	1
TOTALE	46

In particolare, si riporta di seguito il prospetto del Piano Occupazionale previsto per l'anno 2023, 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 2023		Scorrimento Graduatorie Esistenti	Concorsi	Progressioni	Stabilizzazioni	Mobilità	Legge 68/1999	Totale assunzioni
DIR	Dirigente	1	3			2		6
	TOTALE DIRIGENTE	1	3	-	-	2	-	6
FUNZIONARI E EQ	Avvocato					1		1
	Ist. Dir. dei s. Amm.vi	35						35
	Ist. Dir. dei s. Economico-Finanz.		10					10
	Ist. Dir. dei s. di Formativi	12	6					18
	Ist. Dir. dei s. di Biblioteca		2					2
	Ist. Dir. dei s. Informativi	1	8					9
	Ist. Dir. dei s. Tecnici	5	15			4		24
	Ist. Dir. di Polizia Municipale	32	5					37
	Ist. Dir. dei s. Culturali		1					1
	Assistente Sociale	7						7
	Ist. Dir. dei s. Socio-Assistenziali		10					10
	Ist. Dir. dei s. Educativi	15	35					50
	TOTALE AREA FUNZIONARI E EQ	107	92	-	-	5	-	204
ISTRUTTORI	Ist. dei s. Amm.vi-Contabili	70				4		74
	Ist. dei s. Formativi	5						5
	Ist. dei s. Educativi	5			45			50
	Ist. dei s. di Biblioteca	18						18
	Ist. dei s. Tecnici	5	23			4		32
	Ist. dei s. Informativi		8					8
	Ist. dei s. Culturali	1						1
	Agente di Polizia Municipale	170	10					180
	TOTALE AREA ISTRUTTORI	274	41	-	45	8	-	368
OPERATORI ESPERTI	Coll. dei s. Amministrativi	60			1			61
	Coll. dei s. Museali	5						5
	Coll. dei s. Tecnici	13				4		17
	Coll. dei s. di Biblioteca	5						5
	Esecutore s. Amministrativi	20					9	29
	Esecutore s. Accoglienza e informazione		5				2	7
	Esecutore s. Tecnici	13	5					18
	TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI	116	10	-	1	4	11	142
OPERATORI	Operatore s. Comunali							-
	TOTALE AREA OPERATORI	-	-	-	-	-	-	-
	TOTALE	498	146	-	46	19	11	720

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 di 18.708.479,57 euro secondo quanto segue:

PERSONALE DI COMPARTO		
AREA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
FUNZIONARI E EQ	107	3.748.113,33
ISTRUTTORI	362	11.880.499,40
OPERATORI ESPERTI	102	2.891.365,44
OPERATORI	-	-
TOTALE	571	18.519.978,17

DIRIGENZA		
AREA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	3	188.501,40
TOTALE	3	188.501,40

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 16.888.272,32 euro secondo quanto segue:

PERSONALE DI COMPARTO		
AREA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
FUNZIONARI E EQ	82	2.883.742,08
ISTRUTTORI	332	10.924.663,40
OPERATORI ESPERTI	102	2.891.365,44
OPERATORI	-	-
TOTALE	516	16.699.770,92

DIRIGENZA		
AREA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	3	188.501,40
TOTALE	3	188.501,40

Modalità di reclutamento

Di seguito si riportano i concorsi in fase di svolgimento banditi a valere sulla programmazione degli anni precedenti ed i nuovi concorsi programmati a partire dalla prima annualità del piano 2023 – 2025.

 Procedure concorsuali in atto bandite sui precedenti Piani Occupazionali	 Procedure concorsuali da bandire sui precedenti Piani Occupazionali	 Nuovi concorsi che si intendono bandire dall'anno 2023
<ul style="list-style-type: none"> • B3 Collaboratore dei servizi tecnici • B3 Collaboratore dei servizi museali • B3 Collaboratore dei servizi di biblioteca – in elaborazione • B3 Collaboratore dei servizi amministrativi • C1 Agente di polizia locale • C1 Istruttore dei servizi culturali – in elaborazione • C1 Istruttore dei servizi amministrativi – mobilità • D1 Istruttore Direttivo dei servizi tecnici - in elaborazione • D1 Istruttore Direttivo dei servizi formativi – in elaborazione • Dirigente tecnico – mobilità • Dirigente tecnico (Area edilizia) – mobilità • Dirigente dei servizi culturali 	<ul style="list-style-type: none"> • B1 Esecutore dei servizi tecnici – varie • B1 Esecutore dei servizi amministrativi • C1 Istruttore dei servizi formativi • C1 Istruttore dei servizi socio-assistenziali • D1 Istruttore Direttivo dei servizi economico finanziari • D1 Istruttore Direttivo dei servizi socio assistenziali • D1 Istruttore dei servizi tecnici - varie 	<ul style="list-style-type: none"> • B1 Esecutore dei servizi tecnici • B1 Esecutore dei servizi tecnici - mobilità • B1 Esecutore dei servizi accoglienza e informazione • C1 Istruttore dei servizi informativi • C1 Istruttore dei servizi tecnici • C1 Istruttore dei servizi tecnici - mobilità • C1 Agente di Polizia Locale • C1 Istruttore dei servizi amministrativi – mobilità • D1 Istruttore direttivo dei Servizi educativi • D1 Istruttore direttivo dei Servizi culturali • D1 Istruttore direttivo dei Servizi informativi • D1 Istruttore direttivo dei Servizi di biblioteca • D1 Istruttore Direttivo dei Servizi Tecnici • D1 Istruttore Direttivo dei Servizi Tecnici - mobilità • D1 Istruttore direttivo dei Servizi Formativi • Dirigente - mobilità • Dirigenti

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;
- ❖ l'effettuazione di prove fisiche per il concorso di Agente di Polizia Locale;
- ❖ la costruzione della scheda profilo da parte delle direzioni committenti in termini di attività da svolgere, competenze e capacità richieste.

Il CCNL 2019-2021, e in particolare l'entrata in vigore, dal 01 aprile 2023, del nuovo ordinamento professionale, avrà un importante impatto su tutte le procedure di reclutamento, in ragione del nuovo sistema di classificazione.

A questa importantissima novità, si affiancherà anche la necessità di adeguare le procedure selettive all'obbligo normativo, a partire dal 31 maggio 2023, di utilizzo del solo Portale unico del reclutamento "InPa" per la pubblicazione di bandi e avvisi, nonché per la ricezione delle candidature.

In sintesi, l'attuazione del piano triennale 2023/2025 avverrà mediante:

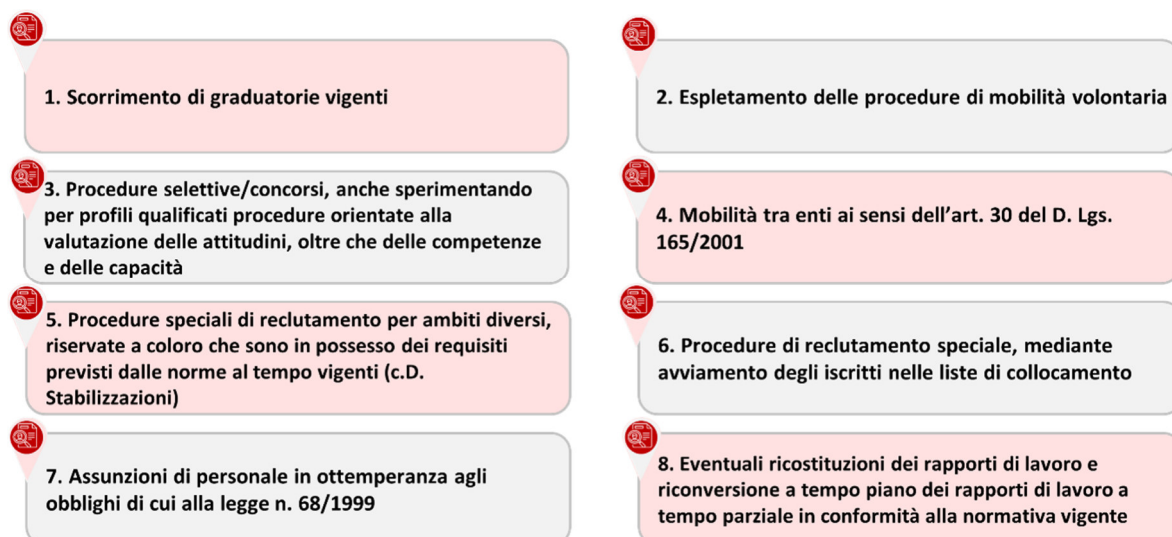


Figura Errore. Nel documento non esiste testo dello stile specificato.-III: Procedure selettive

III.3.6 Le assunzioni a tempo determinato per il triennio 2023-2025

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:

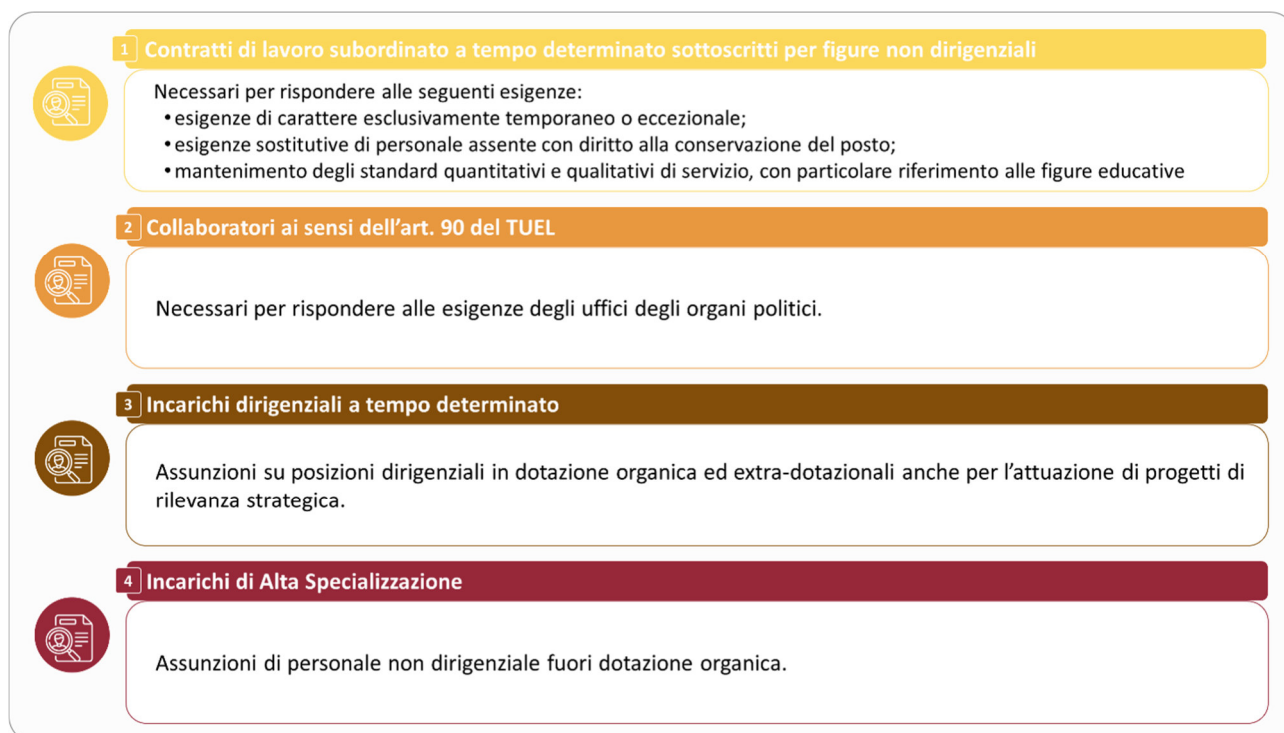


Figura Errore. Nel documento non esiste testo dello stile specificato.-IV: Le tipologie contrattuali

Le assunzioni di Dirigenti e alte specializzazioni

Nel corso del nuovo 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 2023-2025 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.

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

Fattispecie	Riferimenti
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 2023	Spesa 2024	Spesa 2025
Figure non dirigenziali	16.000.000,00	16.000.000,00	16.000.000,00
Collaboratori ai sensi dell'art. 90 TUEL	2.950.000,00	2.950.000,00	2.950.000,00
Personale ex art. 110 comma 2 TUEL	3.700.000,00	3.700.000,00	3.700.000,00
Stages/tirocini	333.900,00	352.700,00	342.700,00
Totale	22.983.900,00	23.002.700,00	22.992.700,00
Limite di spesa DL. 78/2010	23.144.390,37	23.144.390,37	23.144.390,37
Capacità spesa rimanente	160.490,37	141.690,37	151.690,37

Comandi temporanei

Nel corso del triennio di programmazione potranno essere attivati comandi in entrata per personale della dirigenza al fine di supportare le esigenze di funzionamento dell'amministrazione e l'attuazione dei piani e programmi dell'ente, esigenze coerenti con le direttrici di sviluppo della Programmazione Triennale dei Fabbisogni e meglio esplicitate negli atti determinativi.

Il Decreto legge n. 36 del 30 aprile 2022 è intervenuto sul testo dell'art. 30 del d.lgs. 165/2001, modificando la disciplina delle mobilità fra enti pubblici e delle assegnazioni temporanee di personale. In particolare, oltre al nuovo comma 1-quater, dedicato all'obbligo di pubblicare gli avvisi di mobilità nel portale InPA, viene introdotto il nuovo comma 1-quinquies, che recita: *“Per il personale non dirigenziale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui all'articolo 70, comma 4, i comandi o distacchi, sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità di cui al presente articolo. La disposizione di cui al primo periodo non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte”*.

III.3.7 Programmazione della spesa di personale per il triennio 2023-2025

Le spese relative alle assunzioni previste nel presente Piano Occupazionale 2023-2025 trovano copertura finanziaria negli stanziamenti del Bilancio 2023-2025, che risultano ampiamente inferiori al limite di spesa come di seguito rappresentato:

Fasce demografiche	2023	2024
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	9,0%	10,0%
Spesa di personale anno 2018	602.783.217,16	
LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE	657.033.706,70	663.061.538,88
STANZIAMENTI BILANCIO DI PREVISIONE	618.920.742,01	611.988.587,00
MARGINE DI SPESA	38.112.964,69	51.072.951,88
ENTRATE CORRENTI (al netto del fondo crediti dubbia esigibilità)	3.042.635.750,00	3.070.918.000,00
INCIDENZA NELL'ANNO DELLE SPESE DI PERSONALE SULLE ENTRATE CORRENTI	20,34%	19,93%

Dalla verifica effettuata risulta che la programmazione delle spese di personale per il triennio 2023-2025 rispetta i limiti di cui all'art. 33 comma 2 D.L. 34/2019, evidenziando un margine per l'anno 2023 di 38.112.964,69 euro in incremento per gli anni successivi.

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 2023-2025:

SPESE DI PERSONALE	2023	2024	2025
Spese macroaggregato 101 e 110	607.450.042,01	600.712.887,00	594.791.577,00
Spese macroaggregato 103	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	36.466.860,00	36.310.550,00	35.857.550,00
Altre spese: stages/tirocini macroaggregato 104	348.900,00	352.700,00	352.700,00
Altre spese: personale comandato in entrata m.a. 109	1.200.000,00	1.200.000,00	1.200.000,00
Altre spese: da specificare			
Totale spese di personale (A)	645.465.802,01	638.576.137,00	632.201.827,00
(-) Componenti escluse (B)	132.564.533,09	128.475.493,09	123.795.493,09
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	512.901.268,92	510.100.643,91	508.406.333,91

	2023	2024	2025
TOTALE SPESA DI PERSONALE	512.901.268,92	510.100.643,91	508.406.333,91
LIMITE SPESA AI FINI DEL COMMA 557	563.183.486,76	563.183.486,76	563.183.486,76
DIFFERENZA	-50.282.217,84	-53.082.842,85	-54.777.152,85

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 2023-2024-2025 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.

