

## Relazione Istruttoria

# Modifiche e aggiornamento del Documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026

1. Premessa.....	2
2. Lo scenario di riferimento .....	3
2.1 I contingenti di personale in forza .....	3
2.2 Le modalità di calcolo della spesa per categoria .....	5
3. I piani occupazionali 2021 – 2022 - 2023: lo stato di attuazione .....	5
4. Il calcolo della capacità assunzionale 2024 – 2026.....	10
4.1 Il quadro normativo di riferimento.....	10
4.2 Calcolo incidenza rispetto al valore soglia.....	11
4.3 Potenziale capacità assunzionale .....	11
4.4 Cessazioni di personale.....	12
4.4.1 Previsione Cessazioni 2024-2026.....	13
5. La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024 – 2026.....	13
5.1 Piano triennale delle assunzioni 2024-2026.....	13
5.1.1 ANNO 2024 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.....	14
5.1.2 ANNO 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.....	14
5.1.3 ANNO 2026 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.....	15
5.2 Modalità di reclutamento.....	15
6. Il Piano delle stabilizzazioni per il triennio 2024-2026.....	17
6.1 Assunzioni in esito a procedure di reclutamento speciale (cd. stabilizzazioni).....	17
7. Le assunzioni a CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO .....	17
8. Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2024-2026 .....	17
8.1 Tipologie contrattuali .....	18
8.2 Il piano delle assunzioni di dirigenti ed alte specializzazioni .....	18
8.3 Le assunzioni del personale di comparto .....	18
8.4 Vincoli normativi (art. 9 comma 28 D.L. 78/2010) .....	19
8.4.1 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell’art. 9 D.L. n. 78/2010 .....	19
8.4.2 Il limite di spesa .....	19
9. Programmazione della spesa di personale per il triennio 2024-2026 .....	20
9.1 Verifica del valore soglia.....	20
9.2 Verifica del rispetto dei limiti di cui all’art. 1 comma 557 L. 296/2006.....	20

## 1. Premessa

Il programma triennale del fabbisogno di personale costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Amministrazione ed esprime gli indirizzi e le strategie occupazionali 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 fabbisogno di personale formulate dai Dirigenti. Le esigenze manifestate dalle diverse direzioni in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente devono essere 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:

L'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"*;

L'art. 91, co. 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 che 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;

L'art. 6, comma 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come riformulato dal D.Lgs. 75/2017, il quale 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.

L'art. 6 comma 3 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come riformulato dal D.Lgs. 75/2017, a norma del quale: *"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 (...)"*.

L'art. 6 comma 4 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come 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"*.

L'art. 35, co. 4, del D.Lgs. n. 165/2001 a norma del quale *"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"*.

L'art. 33 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 il quale 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.

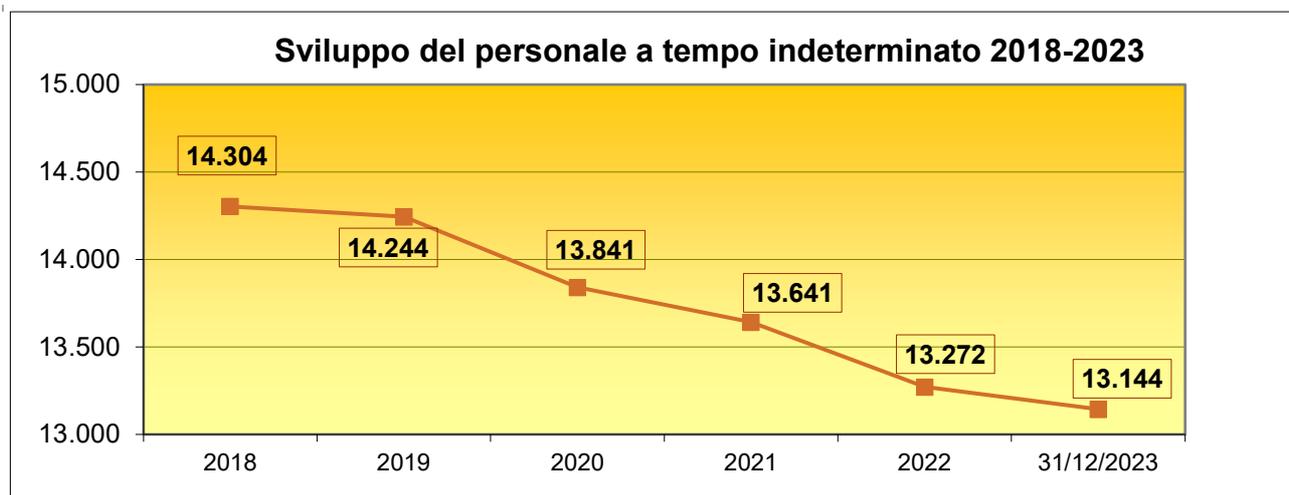
L'art. 19 comma 8 della legge n. 448/2001 (finanziaria 2002), secondo cui a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione della spesa.

Nel prosieguo del presente lavoro, in coerenza con le disposizioni recentemente introdotte dalla riforma del pubblico impiego, sono illustrate le disponibilità finanziarie, le scelte occupazionali e gli impatti sul bilancio e sui principali vincoli di finanza pubblica relativi alla spesa di personale per il triennio 2024/2026.

## 2. Lo scenario di riferimento

### **2.1 I contingenti di personale in forza**

Le dinamiche occupazionali del Comune di Milano hanno registrato, nel corso dell'ultimo quinquennio, una riduzione pari al 8,3%, passando dalle 14.304 unità di personale a tempo indeterminato in forza al 31.12.2018 alle 13.144 unità al 31.12.2023.



#### Personale in servizio al 31.12.2023

rapporto di lavoro	Unità
a tempo indeterminato	13.144
a tempo determinato	570
Altre categorie	13
<b>Totale</b>	<b>13.727</b>

Il contingente in servizio al 31.12.2023 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 (totale TI+TD) 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:

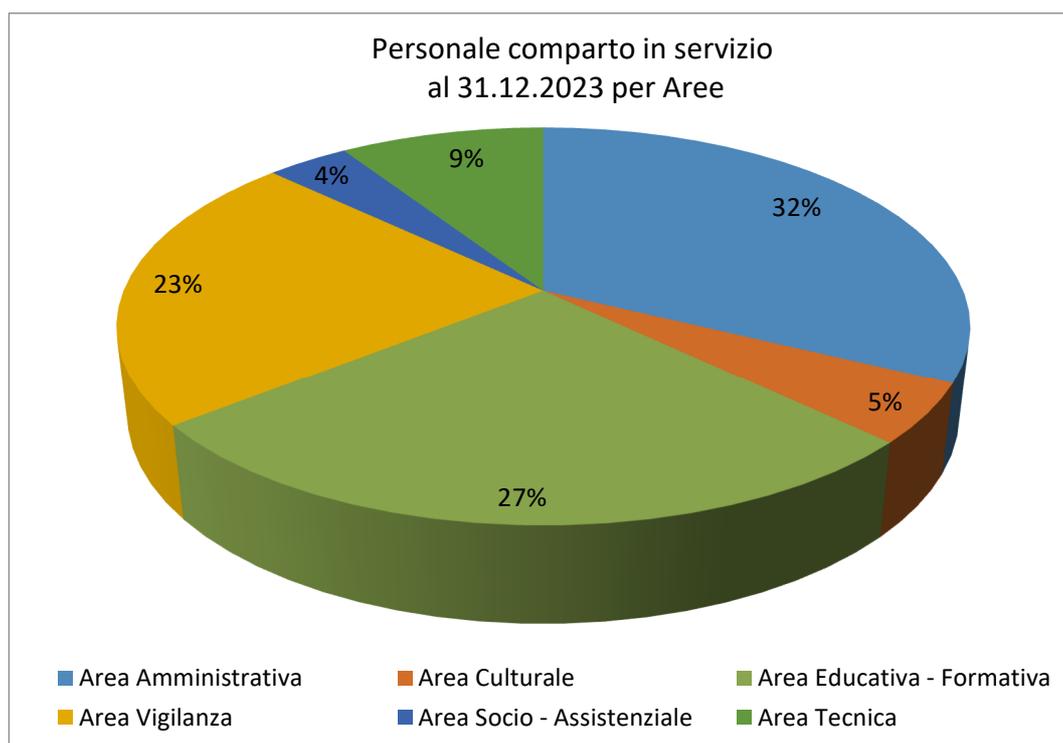
- ◆ rapporto Dirigenti / Personale: 86,99 dipendenti per ogni Dirigente;
- ◆ rapporto Dirigenti / Elevate Qualificazioni: 4,26 E.Q. per ogni Dirigente;
- ◆ rapporto Elevate Qualificazioni / Personale: 19,67 dipendenti per ogni E.Q.

AREE	CONTINGENTI IN SERVIZIO		
	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	TOTALE
	(a)	(b)	(a) + (b)
Dirigenti	113	43	156
Area Funzionari – E.Q.	2.247	165	2.412
Area Istruttori	7.973	361	8.334
Area Operatori Esperti	2.709	1	2.710
Area Operatori	102	0	102
Altre Cat.Medici/Psic	13	0	
<b>TOTALE</b>	<b>13.157</b>	<b>570</b>	<b>13.727</b>

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.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO A TEMPO PARZIALE						
AREE	Percentuale di PART-TIME (al 31/12/2023)					TOTALE
	30,55%	50%	61,11%	69,44%	83,33%	
Area Funzionari – E.Q.	2	19	9	28	64	<b>122</b>
Area Istruttori	3	73	32	72	217	<b>397</b>
Area Operatori Esperti	3	26	14	49	153	<b>245</b>
Area Operatori		2	1	5	9	<b>17</b>
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>154</b>	<b>443</b>	<b>781</b>

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



## 2.2 Le modalità di calcolo della spesa per categoria

Partendo dal recente rinnovo contrattuale previsto dal CCNL Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/11/2022 ed applicato a regime nel nuovo inquadramento dal 1/4/2023, per ciascuna categoria giuridica di ingresso, con esclusione degli emolumenti imputabili ai vari fondi del salario accessorio, gli importi sono rappresentati dalla seguente tabella:

AREA	SPESA ANNUA TEORICA
OPERATORI	€ 27.986,21
OPERATORI ESPERTI	€ 29.514,35
ISTRUTTORI	€ 33.084,75
ISTRUTTORI EDUCATIVI	€ 33.996,72
ISTRUTTORI VIGILANZA	€ 34.883,02
FUNZIONARI ED E.Q.	€ 35.902,72
FUNZIONARI ED E.Q. EDUCATIVI	€ 36.814,69
FUNZIONARI ED E.Q. VIGILANZA	€ 37.700,99
DIR	€ 63.967,66

## 3. I piani occupazionali 2021 - 2022 - 2023: lo stato di attuazione

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, successivamente aggiornata con delibera di G.C. n. 996 del 18 luglio 2023 e delibera di G.C. n. 1555 del 16 novembre 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, 8/11/2023 e 14/12/2023.

Si riporta di seguito lo schema riepilogativo sullo stato di avanzamento delle assunzioni relative alla programmazione degli anni precedenti (aggiornamento al 31.05.2024):

### PIANO OCCUPAZIONALE 2021

#### Programmazione assunzioni personale di comparto e vigilanza

CAT.	PROFILO	PIANO 2021 (Del. 1285 del 01/10/2021)	Assunzioni effettuate	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
D1	CONSERVATORE DEI BENI CULTURALI	3	3		
	FUNZIONARIO DEI SERVIZI EDUCATIVI	8	8		
	FUNZIONARIO DEI SERVIZI FORM.	5	2		3
	AVVOCATO	2	2		
	ISTR. DIR. SERVIZI CULTURALI	3	2		1
	ISTR. DIR. DI POLIZIA MUNICIPALE	4	4		

	ISTR. DIR. DEI SERVIZI TECNICI	35	35		
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI	2	2		
	ISTR. DIR. SERVIZI BIBLIOTECA	11	11		
	ISTR. DIR. SERVIZI INFORMATIVI	4	4		
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI AMM.VI	45	45		
	ASSISTENTE SOCIALE	42	42		
<b>TOTALE D1</b>		<b>164</b>	<b>160</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>C</b>	ISTR. DEI SERVIZI TECNICI	42	42		
	ISTR. DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI	6	6		
	ISTR. DEI SERVIZI DI BIBLIOTECA	17	17		
	ISTR. SERVIZI FORMATIVI	7	7		
	ISTR. SERVIZI EDUCATIVI	93	93		
	ISTR. SERVIZI INFORMATIVI	5	5		
	ISTR. SERVIZI CULTURALI	3			3
	ISTR. DEI SERVIZI AMM.VI – CONTAB.	121	121		
	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	33	33		
<b>TOTALE C</b>		<b>327</b>	<b>324</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>B3</b>	COLLABORATORE DEI SERVIZI TECNICI	25	25		
	COLLABORATORE DEI SERVIZI BIBLIOTECA	2	2		
	COLLABORATORE DEI SERVIZI MUSEALI	2	2		
	COLLABORATORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	111	111		
<b>TOTALE B3</b>		<b>140</b>	<b>140</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>B1</b>	ESECUTORE DEI SERVIZI TECNICI	30	27		3
	ESECUTORE ACCOGL. E INFORMAZ.	2	2		
<b>TOTALE B1</b>		<b>32</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>TOTALE ANNO 2021</b>		<b>663</b>	<b>653</b>	<b>0</b>	<b>10</b>

*Programmazione assunzioni personale Area della dirigenza*

CAT.	PROFILO	PIANO 2021	Assunzioni effettuate	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
DIR	DIRIGENTE	12	11	0	1
<b>TOTALE DIR ANNO 2021</b>		<b>12</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

*Programmazione mobilità*

CAT.	PROFILO	PIANO 2021	Mobilità effettuate	MOBILITÀ DA REALIZZARE
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	2	2	
C	ISTRUTTORE	1	1	
<b>TOTALE MOBILITÀ ANNO 2021</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

*Programmazione personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68.*

CAT.	PROFILO	PIANO 2021	Assunzioni effettuate	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
B1	ESECUTORE	6	6	
<b>TOTALE L.68/99 ANNO 2021</b>		<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

**PIANO OCCUPAZIONALE 2022**

*Programmazione assunzioni personale di comparto e vigilanza*

CAT.	PROFILO	PIANO 2022 (Del. 1469 del 14/10/2022)	Assunzioni effettuate	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
<b>D1</b>	CONSERVATORE DEI BENI CULTURALI	4	4		
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI EDUCATIVI	8	8		
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI FORMATIVI	19	17		2
	AVVOCATO				
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI ECON-FINANZ	4	4		
	ISTR. DIR. DI POLIZIA MUNICIPALE	30	30		
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI TECNICI	31	31		
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI	1	1		
	ISTR. DIR. SERVIZI BIBLIOTECA				
	ISTR. DIR. SERVIZI INFORMATIVI	2	2		
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI AMM.VI	37	36		1
	ASSISTENTE SOCIALE	10	10		
<b>TOTALE D1</b>		<b>146</b>	<b>143</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>C</b>	ISTR. DEI SERVIZI TECNICI	35	35		
	ISTR. DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI				
	ISTR. DEI SERVIZI DI BIBLIOTECA	18	18		
	ISTR. SERVIZI FORMATIVI	4	2		2
	ISTR. SERVIZI EDUCATIVI	110	109		1
	ISTR. SERVIZI INFORMATIVI	5	5		
	ISTR. SERVIZI CULTURALI	5			5
	ISTR. DEI SERVIZI AMM.VI – CONTABILI	75	75		
AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	200	200			
<b>TOTALE C</b>		<b>452</b>	<b>444</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
<b>B3</b>	COLLABORATORE DEI SERVIZI TECNICI	33	33		
	COLLABORATORE DEI SERVIZI BIBLIOTECA	7	7		
	COLLABORATORE DEI SERVIZI MUSEALI	9	9		

	COLLABORATORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	122	122		
<b>TOTALE B3</b>		<b>171</b>	<b>171</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>B1</b>	ESECUTORE DEI SERVIZI TECNICI	9	4		5
	ESECUTORE ACCOGL. E INFORMAZ.	20	20		
<b>TOTALE B1</b>		<b>29</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>TOTALE ANNO 2022</b>		<b>798</b>	<b>782</b>	<b>0</b>	<b>16</b>

*Programmazione assunzioni personale Area della dirigenza*

CAT.	PROFILO	PIANO 2022	Assunzioni effettuate	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
DIR	DIRIGENTE	4	1		3
<b>TOTALE DIR ANNO 2022</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

*Programmazione mobilità*

CAT.	PROFILO	PIANO 2022	Mobilità effettuate	MOBILITÀ DA REALIZZARE
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	17	16	1
C	ISTRUTTORE	4	4	0
B3	COLLABORATORE	2	2	0
<b>TOTALE MOBILITÀ ANNO 2022</b>		<b>23</b>	<b>22</b>	<b>1</b>

*Programmazione personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68.*

CAT.	PROFILO	PIANO 2022	Assunzioni effettuate	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
C	ISTRUTTORE	1		1
B3	COLLABORATORE	3	3	
B1	ESECUTORE	4	3	1
<b>TOTALE L.68/99 ANNO 2022</b>		<b>8</b>	<b>6</b>	<b>2</b>

**PIANO OCCUPAZIONALE 2023**

*Programmazione assunzioni personale di comparto e vigilanza*

AREA	PROFILO	PIANO 2023 (Del. 1701 del 22/12/2023)	Assunzioni effettuate	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
<b>FUNZIONARI E EQ</b>	CONSERVATORE DEI BENI CULTURALI				
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI EDUCATIVI	110	41		69
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI FORMATIVI	18	12		6
	AVVOCATO				
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI ECON-FINANZ	15	15		
	ISTR. DIR. DI POLIZIA MUNICIPALE	47	37		10
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI TECNICI	30	15		15

	ISTR. DIR. DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI	10	9		1
	ISTR. DIR. SERVIZI BIBLIOTECA	7	2		5
	ISTR. DIR. SERVIZI CULTURALI	1			1
	ISTR. DIR. SERVIZI INFORMATIVI	9	9		
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI AMM.VI	55	35		20
	ASSISTENTE SOCIALE	7	7		
<b>TOTALE FUNZIONARI E EQ</b>		<b>309</b>	<b>182</b>		<b>127</b>
<b>ISTRUTTORI</b>	ISTR. DEI SERVIZI TECNICI	48	18		30
	ISTR. DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI				
	ISTR. DEI SERVIZI DI BIBLIOTECA	23	18		5
	ISTR. SERVIZI FORMATIVI	5			5
	ISTR. SERVIZI EDUCATIVI	50	24		26
	ISTR. SERVIZI INFORMATIVI	8	8		
	ISTR. SERVIZI CULTURALI	6			6
	ISTR. DEI SERVIZI AMM.VI – CONTABILI	105	70		35
	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	180	176		4
<b>TOTALE ISTRUTTORI</b>		<b>425</b>	<b>314</b>		<b>111</b>
<b>OPERATORI ESPERTI (B3)</b>	COLLABORATORE DEI SERVIZI TECNICI	13	13		
	COLLABORATORE DEI SERVIZI BIBLIOTECA	5	5		
	COLLABORATORE DEI SERVIZI MUSEALI	5	5		
	COLLABORATORE DEI SERVIZI AMM.	61	60		1
<b>TOTALE OPERATORI ESPERTI (B3)</b>		<b>84</b>	<b>83</b>		<b>1</b>
<b>OPERATORI ESPERTI (B1)</b>	ESECUTORE DEI SERVIZI TECNICI	18	13		5
	ESECUTORE ACCOGL. E INFORMAZ.	5			5
	ESECUTORE SERVIZI AMMINISTRATIVI	20	20		
	ESECUTORE DEI SERVIZI DI GIRO POSTA				
<b>TOTALE OPERATORI ESPERTI (B1)</b>		<b>43</b>	<b>33</b>		<b>10</b>
<b>TOTALE ANNO 2023</b>		<b>861</b>	<b>612</b>		<b>249</b>

*Programmazione assunzioni personale Area della dirigenza*

AREA	PROFILO	PIANO 2023	Assunzioni effettuate	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
DIR	DIRIGENTE	6	2		4
<b>TOTALE DIR ANNO 2023</b>		<b>6</b>	<b>2</b>		<b>4</b>

*Programmazione mobilità*

AREA	PROFILO	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	
<b>TOTALE MOBILITÀ ANNO 2023</b>		<b>17</b>	<b>13</b>	<b>4</b>

**Programmazione personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68.**

AREA	PROFILO	PIANO 2023	Assunzioni effettuate	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
ISTRUTTORE	ISTRUTTORE			
OPERATORE ESPERTO (B3)	COLLABORATORE			
OPERATORE ESPERTO (B1)	ESECUTORE	11	1	10
<b>TOTALE L.68/99 ANNO 2023</b>		<b>11</b>	<b>1</b>	<b>10</b>

## **4. Il calcolo della capacità assunzionale 2024 - 2026**

### **4.1 Il quadro normativo di riferimento**

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, su sistema – paese, 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.

#### 4.2 Calcolo incidenza rispetto al valore soglia

I residenti del Comune di Milano sono 1.417.185, pertanto l'Amministrazione si colloca nella fascia demografica tra 250.000 e 1.499.999 abitanti, per i quali è previsto un valore soglia pari al 28,80% del rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti.

Il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti è inferiore al valore soglia, così 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
<b>Totale</b>	<b>3.344.754.769,03</b>	<b>3.320.104.143,37</b>	<b>3.443.505.453,65</b>
<b>MEDIA ENTRATE 2021-2023</b>			3.369.454.788,68
<b>FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' - assestato 2023</b>			345.000.000,00
<b>VALORE ENTRATE DI RIFERIMENTO</b>			<b>3.024.454.788,68</b>

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
<b>TOTALE</b>		<b>604.081.006,00</b>

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

#### 4.3 Potenziale capacità assunzionale

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:

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

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.

#### **4.4 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 almeno 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 diversi assegni pensionistici e condizioni per l'ottenimento del trattamento di fine servizio o di fine rapporto impediscono una proiezione 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 triennio 2024-2026 per il quale la legge di bilancio 2024 ha introdotto significative novità sia in termini di requisiti temporali di accesso ai diversi regimi pensionistici sia per la determinazione dell'assegno ottenibile. I diversi trattamenti pensionistici, pertanto, rendono difficile ogni attendibile previsione. 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 anche perché non è stato possibile allo stato attuale aggiornare i sistemi informativi alle nuove regole previste dalla legge di bilancio 2024.

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.

#### **4.4.1 Previsione Cessazioni 2024-2026**

Nel corso dell'anno 2023 si sono verificate le seguenti cessazioni:

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
<b>TOTALE</b>	<b>2.640</b>	<b>15.716.199,26</b>	<b>47.956.369,81</b>	<b>73.856.641,22</b>

#### **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, 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.

Le variazioni di programmazione delle assunzioni riportate nella presente Relazione rientrano negli stanziamenti delle spese di personale per il triennio 2024-2026 approvati con Delibera Consiglio Comunale nr. 92 del 21 dicembre 2023.

#### **5.1 Piano triennale delle assunzioni 2024-2026**

La manovra occupazionale per il triennio 2024-2026 è orientata alle direttrici di seguito indicate:

- ✓ Adeguare le assunzioni al nuovo sistema di aree previste dal CCNL 16.12.2022;
- ✓ 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;
- ✓ 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.

### **5.1.1 ANNO 2024 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato**

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** secondo quanto segue:

#### Personale di comparto

AREA	Programmazione Delibera nr. 108/2024	Variazione	Nuova programmazione	COSTO ANNUO TOTALE NUOVA PROGRAMMAZIONE
Funzionari e EQ	1.055	36	1.091	11.151.551,42
Istruttori	414	79	493	16.880.614,46
Operatori esperti	136	47	183	5.401.126,05
Operatori				-
<b>TOTALE</b>	<b>1.614</b>	<b>162</b>	<b>1.767</b>	<b>33.433.291,93</b>

#### Dirigenza

AREA	Programmazione Delibera nr. 108/2024	Variazione	Nuova programmazione	COSTO ANNUO TOTALE NUOVA PROGRAMMAZIONE
DIRIGENZA	9	-	9	575.708,94
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>9</b>	<b>575.708,94</b>

La suddetta programmazione potrebbe prevedere variazioni del mix di profili professionali nel rispetto, comunque della programmazione dei contingenti per Area.

### **5.1.2 ANNO 2025 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato**

Per l'anno 2025 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato (comprensiva dei numeri per la trasformazione a TI dei contratti di formazione lavoro sottoscritti nel 2024) per una spesa annua di **€ 20.120.788,07** secondo quanto segue:

#### Personale di comparto

AREA	Programmazione Delibera nr. 108/2024	Variazione	Nuova programmazione	COSTO ANNUO TOTALE NUOVA PROGRAMMAZIONE
Funzionari e EQ	487	-	487	5.977.277,99
Istruttori	317	-	317	10.793.571,65
Operatori esperti	107	-	107	3.158.035,45
Operatori	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>911</b>	<b>-</b>	<b>911</b>	<b>19.928.885,09</b>

## Dirigenza

AREA	Programmazione Delibera nr. 108/2024	Variazione	Nuova programmazione	COSTO ANNUO TOTALE NUOVA PROGRAMMAZIONE
DIRIGENZA	3	-	3	191.902,98
TOTALE	3	-	3	191.902,98

### **5.1.3 ANNO 2026 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato**

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 secondo quanto segue:

#### Personale di comparto

AREA	Programmazione Delibera nr. 108/2024	Variazione	Nuova programmazione	COSTO ANNUO TOTALE NUOVA PROGRAMMAZIONE
Funzionari e EQ	180	-	180	6.593.171,53
Istruttori	297	-	297	10.131.876,65
Operatori esperti	127	-	127	3.748.322,45
Operatori	-	-	-	
TOTALE	604	-	604	20.473.370,63

## Dirigenza

AREA	Programmazione Delibera nr. 108/2024	Variazione	Nuova programmazione	COSTO ANNUO TOTALE NUOVA PROGRAMMAZIONE
DIRIGENZA	3	-	3	191.902,98
TOTALE	3	-	3	191.902,98

### **5.2 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 sui 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 intendono 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

Numerose sono state, nel corso del 2023, le novità normative che hanno impattato in maniera sensibile sulle attività di reclutamento del personale e che continueranno a porre nuove e rilevanti sfide per l'Amministrazione, tra le quali si segnalano le più rilevanti:

- il CCNL 2019-2021, e in particolare l'entrata in vigore, dal 01 aprile 2023, del nuovo ordinamento professionale;
- l'introduzione di una piattaforma unica nazionale "InPa" per la gestione delle candidature alle procedure selettive indette dall'Amministrazione;
- le recentissime e sostanziali modifiche apportate al DPR 487/1994 "Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi" che hanno comportato un aggiornamento dell'appendice numero 3 "Disciplina dell'accesso agli impieghi, delle selezioni pubbliche e delle altre procedure selettive" del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Dal punto di vista metodologico, le attività di reclutamento della nuova tornata assunzionale si caratterizzeranno per la ricerca e sperimentazione di strumenti e metodologie innovativi nel campo della selezione delle risorse umane, valorizzando l'esperienza già acquisita sul campo. In particolare, si evidenziano i seguenti strumenti:

1. costruzione della scheda profilo da parte delle direzioni committenti in termini di attività da svolgere, competenze e capacità richieste per il profilo ricercato anche sulla base della nuova definizione dei profili professionali dell'Ente;
2. orientamento della selezione alla valutazione delle attitudini e delle capacità dei candidati per profili di competenza, in aggiunta alle conoscenze ed alle competenze tecniche necessarie;
3. utilizzo delle modalità digitali da remoto per lo svolgimento dei concorsi pubblici, in affiancamento o in sostituzione delle modalità in presenza;
4. 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:

- scorrimento di graduatorie vigenti;
- espletamento di procedure di mobilità volontaria;

- procedure selettive/concorsi, anche sperimentando per profili qualificati procedure orientate alla valutazione delle attitudini, oltre che delle competenze e delle capacità;
- mobilità tra enti ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001, ove ritenute necessarie;
- procedure speciali di reclutamento per ambiti diversi, riservate a coloro che sono in possesso dei requisiti previsti dalle norme al tempo vigenti (c.d. stabilizzazioni);
- assunzioni di personale in ottemperanza agli obblighi di cui alla Legge n. 68/1999;
- assunzioni di personale tramite il ricorso ai contratti di formazione lavoro;
- assunzioni a tempo determinato;
- eventuali ricostituzioni dei rapporti di lavoro e riconversione a tempo pieno dei rapporti di lavoro a tempo parziale in conformità alla normativa vigente.

## **6. Il Piano delle stabilizzazioni per il triennio 2024-2026**

### ***6.1 Assunzioni in esito a procedure di reclutamento speciale (cd. stabilizzazioni)***

La disciplina introdotta dal legislatore con l'art. 3 comma 5 del decreto legge n. 44 del 22 aprile 2023 convertito con modificazioni dalla legge n. 74 del 21 giugno 2023, ha dato avvio ad una nuova fase di attuazione delle procedure di stabilizzazione per il personale assunto a tempo determinato per un periodo di almeno 36 mesi. Il nuovo assetto normativo prevede, infatti, il superamento dell'automatismo della disciplina di cui al D.Lgs. 75/2017, con l'introduzione di un colloquio selettivo e la valutazione positiva dell'attività svolta per i candidati in possesso dei requisiti specifici richiesti dalla particolare tipologia di procedura.

Nel corso dell'anno 2023 sono state pubblicate n. 2 selezioni ai sensi dell'art. 3 comma 5 del decreto legge n. 44 del 22 aprile 2023 convertito con modificazioni dalla legge n. 74 del 21 giugno 2023 per il profilo di Istruttore dei servizi educativi e per Istruttore dei Servizi Formativi – Classe A46. Per l'anno 2024 si prevede l'avvio di ulteriori procedure nell'ambito educativo e formativo.

## **7. Le assunzioni a CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO**

Il contratto di formazione e lavoro è un contratto a termine, a causa mista, che si caratterizza perché connesso e coordinato con uno specifico progetto formativo.

La disciplina normativa prevede due tipologie di CFL:

- il contratto di formazione lavoro mirato all'acquisizione di professionalità intermedie e di professionalità elevate;
- 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.

L'amministrazione predisporrà un adeguato progetto formativo che verrà sottoposto alla approvazione della Regione.

## **8. Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2024-2026**

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

## 8.1 Tipologie contrattuali

Tipologie contrattuali	Esigenze
Contratti di lavoro subordinato a tempo determinato sottoscritti per figure non dirigenziali	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.
Contratti formazione lavoro	Esigenze assunzionali straordinarie per profili tecnici e di Polizia Locale
Collaboratori ai sensi dell'art. 90 del TUEL	Esigenze degli uffici degli organi politici
Incarichi dirigenziali a tempo determinato	Assunzioni su posizioni dirigenziali in dotazione organica ed extra-dotazionali anche per l'attuazione di progetti di rilevanza strategica
Incarichi di Alta Specializzazione	Assunzioni personale non dirigenziale fuori dotazione organica

## 8.2 Il piano delle assunzioni di dirigenti ed alte specializzazioni

### DIRIGENTI Art. 110 comma 1 TUEL

Nel corso del nuovo mandato amministrativo l'Amministrazione 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).

### DIRIGENTI Art. 110 comma 2 TUEL

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.

## 8.3 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.

#### **8.4 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)	- 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

#### **8.4.1 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

#### **8.4.2 Il 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 ad **Euro 23.144.390,37**.

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
<b>Totale</b>	<b>23.012.770,00</b>	<b>22.983.570,00</b>	<b>22.978.570,00</b>

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

## **9. Programmazione della spesa di personale per il triennio 2024-2026**

### **9.1 Verifica del valore soglia**

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:

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

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.

### **9.2 Verifica del rispetto dei limiti di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006**

Le spese di personale, come definite dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto subiscono la seguente variazione nel corso del triennio 2024-2026:

<b>SPESE DI PERSONALE</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
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
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>648.487.933,70</b>	<b>642.489.533,70</b>	<b>641.533.543,70</b>
(-) Componenti escluse (B)	130.123.589,19	125.734.989,19	122.368.949,19
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>518.364.344,51</b>	<b>516.754.544,51</b>	<b>519.164.594,51</b>

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

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.

AREA	PROFILI	PROGRAMMAZIONE 2024						
		Scorr. Graduatorie Esistenti	Concorsi	Progressioni in deroga	stabilizzazioni	Mobilità	Ig. 68	totale assunzioni
DIR	DIRIGENTE	0	8	0	0	1	0	9
	<b>TOTALE DIRIGENTE</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
FUNZIONARI E EQ	Avvocato	0	0	0	0	0	0	0
	Istrutt. Dirett. dei Servizi Amm.vi	57	5	0	0	0	0	62
	Istrutt. Dirett. dei Serv. Economico-Finanz.	10	0	0	0	0	0	10
	Istrutt. Dirett. dei Servizi di Formativi	4	4	5	0	0	0	13
	Istrutt. Dirett. dei Servizi di Biblioteca	3	0	0	0	0	0	3
	Istrutt. Dirett. dei Servizi Informativi	2	1	0	0	0	0	3
	Istrutt. Dirett. dei Servizi Tecnici	36	6	0	0	0	0	42
	Istrutt. Dirett. di Polizia Municipale	35	10	0	0	0	0	45
	Istrutt. Dirett. dei Servizi Culturali	10	0	0	0	0	0	10
	Assistente Sociale	20	5	0	0	0	0	25
	Istruttore Drettivo Servizi Socio Assistenziali	8	0	5	0	0	0	13
	Istruttore Direttivo dei Servizi Educativi	20	5	840	0	0	0	865
	<b>TOTALE AREA FUNZIONARI E EQ</b>	<b>205</b>	<b>36</b>	<b>850</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1091</b>
ISTRUTTORI	Istrutt. dei Servizi Amm.vi-Contabili	90	5	0	0	0	0	95
	Istrutt. dei Servizi Formativi	8	0	0	0	0	0	8
	Istrutt. dei Servizi Educativi	3	0	0	50	0	0	53
	Istrutt. dei Servizi di Biblioteca	5	0	0	0	0	0	5
	Istrutt. dei Servizi Socio-Assistenziali	0	0	0	0	0	0	0
	Istrutt. dei Servizi Tecnici	25	5	0	0	4	0	34
	Istrutt. dei Servizi Informativi	0	2	0	0	0	0	2
	Istrutt. dei Servizi Culturali	6	0	0	0	0	0	6
	Agente di Polizia Municipale	260	20	0	0	10	0	290
	<b>TOTALE AREA ISTRUTTORI</b>	<b>397</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>493</b>
OPERATORI ESPERTI	Esecutore Servizi Amministrativi	107	5	0	0	0	4	116
	Esecutore Servizi Accoglienza e informazione	8	0	0	0	0	0	8
	Esecutore dei Servizi Tecnici	20	10	0	0	0	0	30
	Esecutore Servizi Biblioteca	5	0	0	0	0	4	9
	Esecutore Servizi Museali	20	0	0	0	0	0	20
	Esecutore Servizi Giroposta	0	0	0	0	0	0	0
	<b>TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI</b>	<b>160</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>183</b>
	Operatore Servizi Comunali	0	0	0	0	0	0	0
	<b>TOTALE AREA OPERATORI</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>TOTALE</b>	<b>762</b>	<b>91</b>	<b>850</b>	<b>50</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>1776</b>

Il Direttore della Direzione Organizzazione e Risorse Umane  
Dott.ssa Monica Mori