

Relazione Istruttoria

Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024– 2026

1. Premessa	2
2. Lo scenario di riferimento	3
2.1 L’assetto organizzativo del Comune di Milano	3
2.2 I contingenti di personale in forza	4
2.3 Le modalità di calcolo della spesa per categoria	6
3. I piani occupazionali 2021 – 2022 - 2023: lo stato di attuazione	6
4. Il quadro dei vincoli assunzionali e della spesa di personale	12
5. Il calcolo della capacità assunzionale 2024 – 2026.....	13
5.1 Il quadro normativo di riferimento.....	13
5.2 Calcolo incidenza rispetto al valore soglia.....	14
5.3 Potenziale capacità assunzionale	15
5.4 Le misure assunzionali straordinarie per l’emergenza	15
5.5 Cessazioni di personale.....	15
5.5.1 Previsione Cessazioni 2024-2026.....	16
6. La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024 – 2026.....	17
6.1 Piano triennale delle assunzioni 2024-2026.....	17
6.1.1 ANNO 2024 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.....	17
6.1.2 ANNO 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.....	18
6.1.3 ANNO 2026 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.....	18
6.2 Modalità di reclutamento	19
7. Il Piano delle stabilizzazioni per il triennio 2024-2026.....	20
7.1 Assunzioni in esito a procedure di reclutamento speciale (cd. stabilizzazioni).....	20
8. Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2024-2026	20
8.1 Tipologie contrattuali	20
8.2 Il piano delle assunzioni di dirigenti ed alte specializzazioni.....	21
8.3 Le assunzioni del personale di comparto	21
8.4 Vincoli normativi (art. 9 comma 28 D.L. 78/2010)	21
8.4.1 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell’art. 9 D.L. n. 78/2010	22
8.4.2 Il limite di spesa	22
9. Programmazione della spesa di personale per il triennio 2024-2026	23
9.1 Verifica del valore soglia.....	23
9.2 Verifica del rispetto dei limiti di cui all’art. 1 comma 557 L. 296/2006.....	23
10 Politiche per la contrattazione integrativa del salario accessorio del personale dipendente.....	24
10.1 Fondo per la retribuzione di posizione e risultato dell’Area Separata della Dirigenza	24
10.2 Fondo risorse decentrate del personale di comparto	25

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 L'assetto organizzativo del Comune di Milano

Lo snellimento, la modernizzazione e la costante ricerca di livelli sempre più elevati di efficienza della macchina amministrativa sono le principali direttrici che hanno sostenuto le scelte di progettazione organizzativa operate fin dall'avvio del mandato amministrativo, guidando al contempo gli interventi di sviluppo, ridisegno e affinamento macro-strutturali, via via attuati nel corso del quinquennio, nella prospettiva di:

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

In tale contesto, a seguito dell'insediamento della nuova Amministrazione, in data 6 ottobre 2021, sono state avviate le attività finalizzate alla definizione, al ridisegno / ripensamento complessivo degli assetti macro-strutturali, ordinamentali e gestionali dell'Ente – e relativa messa a regime - sulla scorta di quanto previsto dalla **deliberazione di Giunta Comunale n. 1647 del 23/12/2021**, nonché dai correlati provvedimenti attuativi, in coerenza con il mutato riparto delle deleghe assessorili e con le linee programmatiche approvate.

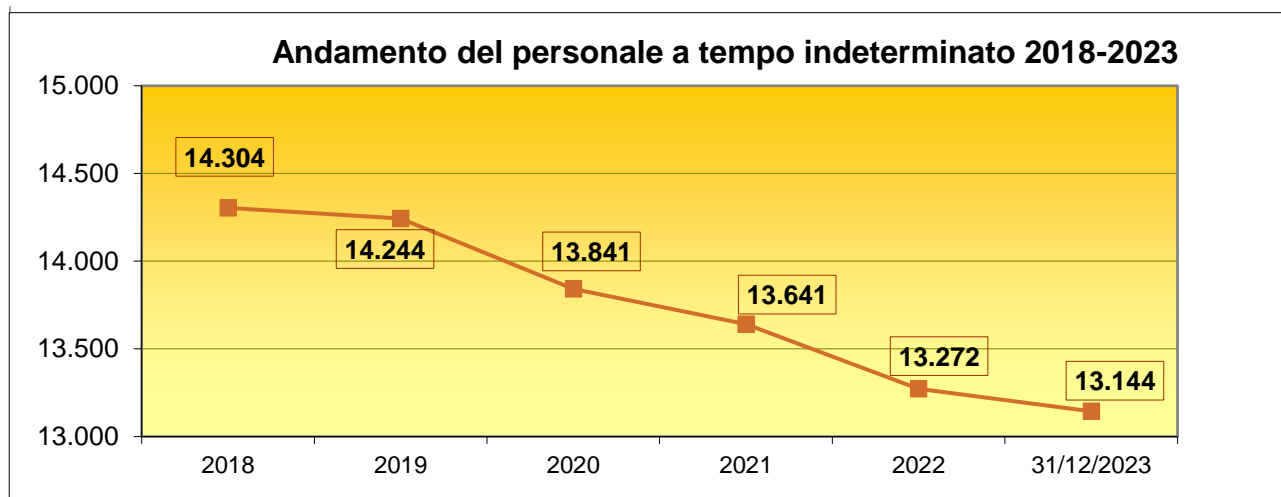
Successivamente, al fine di soddisfare ulteriori esigenze organizzativo-gestionali emerse nell'ambito delle attività istruttorie relative alla conseguente ridefinizione degli organigrammi di dettaglio delle diverse Strutture dell'Ente, la Giunta Comunale con propria **deliberazione n. 279 del 10 marzo 2022** e successive **deliberazioni n. 1470 del 14 ottobre 2022, n. 14 del 12 gennaio 2023, n. 143 del 16 febbraio 2023, n. 1310 del 2 ottobre 2023 e n.1629 del 30 novembre 2023** ha approvato la modifica e l'integrazione del *Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Milano*, con riguardo al riallineamento della declaratoria delle competenze assegnate alle Direzioni come descritte nella Tabella 2 del Regolamento medesimo.

A seguito degli interventi di revisione organizzativa attuati, la struttura organizzativa dell'Ente, alla data del 31 dicembre 2023 si configura come segue:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI MILANO		Q.tà
DIREZIONE GENERALE		1
SEGRETERIA GENERALE		1
DIREZIONI (compreso Area Servizio di Presidenza C.C.)		19
DIREZIONI SPECIALISTICHE		5
AREE		86
DIREZIONI DI PROGETTO		4
TOTALE COMPLESSIVO		116

2.2 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	Unita'
a tempo indeterminato	13.144
a tempo determinato	570
Altre categorie	13
Totale	13.727

Il contingente in servizio al 31.12.2023 presso il Comune di Milano, tra personale a tempo indeterminato, personale a tempo determinato e medici/psicologi è pari a n. 13.727 dipendenti, di cui n. 156 Dirigenti (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:

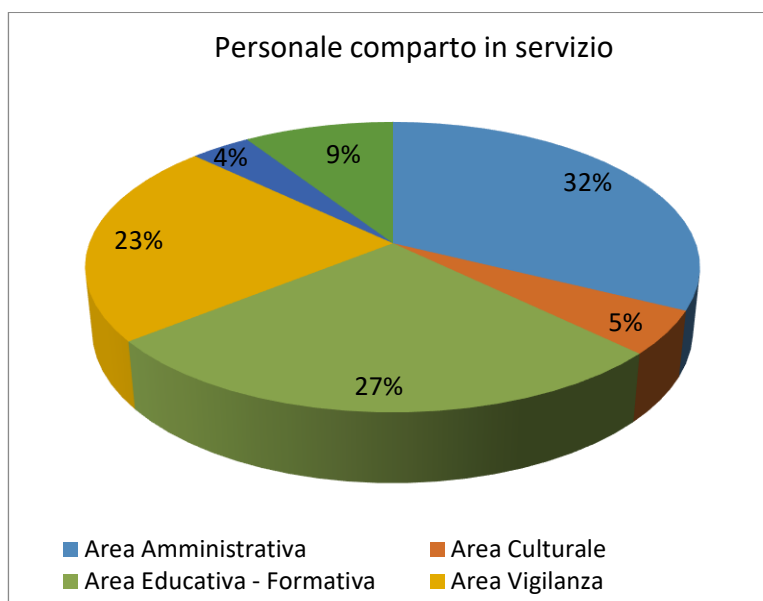
- ◆ rapporto Dirigenti / Personale: 86,99 dipendenti per ogni Dirigente;
- ◆ rapporto Dirigenti / Elevate Qualificazioni: 4,26 E.Q. per ogni Dirigente;
- ◆ rapporto Elevate Qualificazioni / Personale: 19,67 dipendenti per ogni E.Q.

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 figure: medici/psicologi	13	0	13
TOTALE	13.157	570	13.727

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	122
Area Istruttori	3	73	32	72	217	397
Area Operatori Esperti	3	26	14	49	153	245
Area Operatori		2	1	5	9	17
TOTALE	8	120	56	154	443	781

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



2.3 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:

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		
TOTALE D1		164	158	0	6
C	ISTR. DEI SERVIZI TECNICI	42	42		
	ISTR. DEI SERVIZI SOCIO- ASSISTENZIALI	6	6		
	ISTR. DEI SERVIZI DI BIBLIOTECA	17	17		
	ISTR. SERVIZI FORMATIVI	7	5		2
	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			
TOTALE C		327	322	0	5
B3	COLLABORATORE DEI SERVIZI TECNICI	25	25		
	COLLABORATORE DEI SERVIZI BIBLIOTECA	2	2		
	COLLABORATORE DEI SERVIZI MUSEALI	2	2		
	COLLABORATORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	111	111		
TOTALE B3		140	140	0	0
B1	ESECUTORE DEI SERVIZI TECNICI	30	27		3
	ESECUTORE ACCOGL. E INFORMAZ.	2	2		
TOTALE B1		32	29	0	3
TOTALE ANNO 2021		663	649	0	14

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
TOTALE DIR ANNO 2021		12	11	0	1

Programmazione mobilità

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

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	
TOTALE L.68/99 ANNO 2021		6	6	0

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
D1	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	28		3
	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		
TOTALE D1		146	140	0	6
C	ISTR. DEI SERVIZI TECNICI	35	35		
	ISTR. DEI SERVIZI SOCIO- ASSISTENZIALI				
	ISTR. DEI SERVIZI DI BIBLIOTECA	18	18		
	ISTR. SERVIZI FORMATIVI	4	1		3
	ISTR. SERVIZI EDUCATIVI	110	109		1
	ISTR. SERVIZI INFORMATIVI	5	4		1
	ISTR. SERVIZI CULTURALI	5			5
	ISTR. DEI SERVIZI AMM.VI – CONTABILI	75	75		
	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	200	200		
TOTALE C		452	442	0	10
B3	COLLABORATORE DEI SERVIZI TECNICI	33	33		
	COLLABORATORE DEI SERVIZI BIBLIOTECA	7	7		
	COLLABORATORE DEI SERVIZI MUSEALI	9	9		
	COLLABORATORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	122	122		
TOTALE B3		171	171	0	0
B1	ESECUTORE DEI SERVIZI TECNICI	9	4		5
	ESECUTORE ACCOGL. E INFORMAT. E	20	20		
TOTALE B1		29	24	0	5
TOTALE ANNO 2022		798	777	0	21

Programmazione assunzioni personale Area della dirigenza

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

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
TOTALE MOBILITÀ ANNO 2022		23	22	1

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	2	2
TOTALE L.68/99 ANNO 2022		8	5	3

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
FUNZIONARI E EQ	CONSERVATORE DEI BENI CULTURALI				
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI EDUCATIVI	110	40		70
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI FORMATIVI	18	12		6
	AVVOCATO				
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI ECON-FINANZ	15	10		5
	ISTR. DIR. DI POLIZIA MUNICIPALE	47	32		15
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI TECNICI	30	8		22
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI	10			10
	ISTR. DIR. SERVIZI BIBLIOTECA	7			7
	ISTR. DIR. SERVIZI CULTURALI	1			1
	ISTR. DIR. SERVIZI INFORMATIVI	9	8		1
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI AMM.VI	55	35		20
	ASSISTENTE SOCIALE	7	6		1
TOTALE FUNZIONARI E EQ		309	151		158

ISTRUTTORI	ISTR. DEI SERVIZI TECNICI	48	18		30
	ISTR. DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI				
	ISTR. DEI SERVIZI DI BIBLIOTECA	23	17		6
	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	69		36
	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	180	168		12
TOTALE ISTRUTTORI		425	304		121
OPERATORI ESPERTI (B3)	COLLABORATORE DEI SERVIZI TECNICI	13	11		2
	COLLABORATORE DEI SERVIZI BIBLIOTECA	5	5		
	COLLABORATORE DEI SERVIZI MUSEALI	5	5		
	COLLABORATORE DEI SERVIZI AMM.	61	60		1
TOTALE OPERATORI ESPERTI (B3)		84	81		3
OPERATORI ESPERTI (B1)	ESECUTORE DEI SERVIZI TECNICI	18	13		5
	ESECUTORE ACCOGL. E INFORMAZ.	5			5
	ESECUTORE SERVIZI AMMINISTRATIVI	20	18		2
	ESECUTORE DEI SERVIZI DI GIRO POSTA				
TOTALE OPERATORI ESPERTI (B1)		43	31		12
TOTALE ANNO 2023		861	567		294

Programmazione assunzioni personale Area della dirigenza

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

Programmazione mobilità

AREA	PROFILO	PIANO 2023	Mobilità effettuate	MOBILITÀ DA REALIZZARE
FUNZIONARI E EQ	ISTRUTTORE DIRETTIVO	5	2	3
ISTRUTTORE	ISTRUTTORE	8	6	2
OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE	4	3	1
TOTALE MOBILITÀ ANNO 2023		17	11	6

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	-	11
TOTALE L.68/99 ANNO 2023		11	0	11

4. Il quadro dei 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 Lgs. 30/12/2018 nr. 145);
- 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);
- 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);
- 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 al parametro di virtuosità di cui al punto **1)**, giova ribadire che, 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 2022, come desumibile dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al Rendiconto di Gestione 2022 (allegato 10 del D.Lgs. 118/2011).

Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al punto **2)**, 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**:

	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)**.

Con riferimento al rispetto delle condizioni 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 2024, eccedenze di personale;
- il Comune di Milano ha da ultimo 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. In considerazione delle modifiche normative intervenute in materia, a partire dal 2024 il Piano triennale delle azioni positive viene consolidato nell'ambito del PIAO;
- Con Deliberazione di G.C. n. 432 del 31/03/2023 è stato approvato il PIAO 2023-2025 con la sezione Piano degli Obiettivi 2023-2025;
- Con Deliberazione di G.C. n. 14 del 11 gennaio 2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026

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

5. Il calcolo della capacità assunzionale 2024 - 2026

5.1 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 di 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.

5.2 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 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%

5.3 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:

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

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

5.4 Le misure assunzionali straordinarie per l'emergenza

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

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

A tale fine ha previsto in favore degli Ambiti territoriali:

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

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

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

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

5.5 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 le determinazioni 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 ordinali (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

5.5.1 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	34.380.410,78	34.380.410,78	34.380.410,78

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	850	14.122.955,79	28.245.911,57	28.245.911,57
2025	800	0,00	16.246.429,43	26.345.561,24
2026	800	0,00	0,00	16.228.743,84
TOTALE	2.450	14.122.955,79	44.492.341,00	70.820.216,65

6. 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 2024 e 2025, quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato.

6.1 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.

6.1.1 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 € 28.656.996,95 secondo quanto segue:

Personale di comparto

CATEGORIA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
Funzionari e EQ	1.055	9.850.062,15
Istruttori	414	14.217.274,26
Operatori esperti	136	4.013.951,60
Operatori	-	-
TOTALE	1.605	28.081.288,01

Dirigenza

CATEGORIA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	9	575.708,94
TOTALE	9	575.708,94

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

6.1.2 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 per una spesa annua di € 20.120.788,07 secondo quanto segue:

Personale di comparto

CATEGORIA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
Funzionari e EQ	487	5.977.277,99
Istruttori	317	10.793.571,65
Operatori esperti	107	3.158.035,45
Operatori	-	-
TOTALE	911	19.928.885,09

Dirigenza

CATEGORIA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	3	191.902,98
TOTALE	3	191.902,98

6.1.3 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

CATEGORIA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
Funzionari e EQ	180	6.593.171,53
Istruttori	297	10.131.876,65
Operatori esperti	127	3.748.322,45
Operatori	-	-
TOTALE	604	20.473.370,63

Dirigenza

CATEGORIA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO ANNUO TOTALE
DIRIGENTI	3	191.902,98
TOTALE	3	191.902,98

Nel rispetto della capacità assunzionale dell'Ente come limite alle assunzioni, garantendo l'invarianza della spesa totale, in caso di cessazioni di personale, entro il periodo di prova, si procederà con la sostituzione, nell'anno corrente, dei dipendenti cessati mediante l'assunzione di personale, nella medesima categoria e profilo professionale, nei posti già programmati nel documento di Fabbisogno del Personale.

6.2 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 in atto 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
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
Dirigente - mobilità

Procedure selettive da bandire sui precedenti Piani Occupazionali:

Esecutore dei servizi tecnici – Area degli Operatori Esperti
Agente di polizia locale - Area degli istruttori
Istruttore direttivo dei servizi tecnici - 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 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
Istruttore dei servizi amministrativi-contabili- Area degli istruttori
Istruttore direttivo dei Servizi Amministrativi - Area dei funzionari e dell’elevata qualificazione
Assistente sociale

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 confermano 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.

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;
- eventuali ricostituzioni dei rapporti di lavoro e riconversione a tempo pieno dei rapporti di lavoro a tempo parziale in conformità alla normativa vigente.

7. Il Piano delle stabilizzazioni per il triennio 2024-2026

7.1 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.

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.

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 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.

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	355.270,00	333.570,00	328.570,00
Totale	23.005.270,00	22.983.570,00	22.978.570,00
Limite di spesa DL. 78/2010	23.144.390,37	23.144.390,37	23.144.390,37
Capacità spesa rimanente	139.120,37	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:

Fasce demografiche	2024
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	10,0%
Spesa di personale anno 2018	602.783.217,16
LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE	663.061.538,88
STANZIAMENTI BILANCIO DI PREVISIONE	613.264.272,00
MARGINE DI SPESA	49.797.266,88
ENTRATE CORRENTI (al netto del fondo crediti dubbia esigibilità)	3.366.116.020,00
INCIDENZA NELL'ANNO DELLE SPESE DI PERSONALE SULLE ENTRATE CORRENTI	18,22%

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:

SPESE DI PERSONALE	2024	2025	2026
Spese macroaggregato 101 e 110	604.289.272,00	600.329.090,00	599.346.780,00
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	355.270,00	333.570,00	328.570,00
Altre spese: personale comandato in entrata m.a. 109	1.200.000,00	1.200.000,00	1.200.000,00
Totale spese di personale (A)	641.933.712,00	637.451.780,00	636.495.790,00
(-) Componenti escluse (B)	130.119.989,19	125.734.989,19	122.368.949,19
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	511.813.722,81	511.716.790,81	514.126.840,81

	2024	2025	2026
TOTALE SPESA DI PERSONALE	511.813.722,81	511.716.790,81	514.126.840,81
LIMITE SPESA AI FINI DEL COMMA 557	563.183.486,76	563.183.486,76	563.183.486,76
DIFFERENZA	-51.369.763,95	-51.466.695,95	-49.056.645,95

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.

10 Politiche per la contrattazione integrativa del salario accessorio del personale dipendente

I fondi di finanziamento della contrattazione decentrata sono soggetti a limiti stabiliti dalle norme, che in sintesi si riassumono qui di seguito:

- l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, che ha rideterminato i tetti del salario accessorio come segue: *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;*
- l'art 33, c. 2, della Legge 58/2019 di conversione del D.L. 34/2019 (“decreto crescita” che stabilisce che *“(…) il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo, il personale in servizio al 31 dicembre 2018”* e considerato che non ricorrono i presupposti previsti dalla norma richiamata;
- l'art. 23, comma 3, del D.Lgs. 75/2017 in base al quale: *“fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli di spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile;*
- l'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001 novellato, che specifica *“La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento”;*
- l'art. 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs 75/2017, in base al quale gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa *“nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15... ..”.*

10.1 Fondo per la retribuzione di posizione e risultato dell'Area Separata della Dirigenza

Il 17.12.2020 è stato definitivamente sottoscritto il CCNL 2016/2018 dell'area separata della dirigenza del comparto Funzioni Locali che, all'art. 57 *“Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato”*, stabilisce le modalità costitutive del Fondo. In particolare il CCNL 17.12.2020 prevede la possibilità di integrare le risorse di cui all'art. 57 comma 2 lett. a), b), c) d) con le risorse di cui alla lett. e) *“il Fondo è integrato con risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte*

organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili”.

Pertanto l'Amministrazione, in continuità con quanto operato negli anni precedenti, verificherà il rispetto dei vincoli finanziari ed organizzativi che rappresentano il presupposto per l'impiego delle risorse aggiuntive per la costituzione del Fondo, e precisamente:

- ✓ il rispetto dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale;
- ✓ il rispetto dei vincoli relativi agli obiettivi di pareggio di bilancio;
- ✓ l'applicazione delle norme e principi di cui al Titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" e Titolo III "Merito e Premi" del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., con particolare riferimento all'adeguamento regolamentare da parte dell'Ente ed all'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- ✓ l'attivazione di nuovi servizi/processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ai sensi dell'art. 26 c. 3 del CCNL 23.12.1999 dell'Area della dirigenza. A tal proposito, nel corso del 2023 e per effetto dell'applicazione del nuovo CCNL 17.12.2020, potrà essere operata una verifica puntuale ed un eventuale aggiornamento dei servizi e dei processi di riorganizzazione valorizzati ai fini della quantificazione delle risorse aggiuntive, consolidando l'applicazione dei criteri di quantificazione definiti con determinazione del Direttore Operativo n. 8622 del 20 dicembre 2019 avente ad oggetto: "Verifica dei presupposti e modalità di quantificazione delle risorse variabili da allocare al Fondo risorse decentrate per l'Area separata della dirigenza, ex art. 26, comma 3, CCNL 23.12.1999 – Periodo 2007/2016 e 2017/2019";
- ✓ la verifica e l'eventuale aggiornamento dei servizi e processi di riorganizzazione per la valorizzazione di risorse aggiuntive verrà effettuata, con riferimento ai documenti di programmazione 2024-2024 e consuntivazione 2023, preliminarmente alla costituzione definitiva del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'area separata della Dirigenza – anno 2024.

Considerato che ai sensi dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017 il tetto fondo operante per l'area della Dirigenza risulta pari a **€ 9.535.863,00** al netto degli incentivi di Legge, si procederà all'aggiornamento delle risorse stabili in coerenza con il nuovo CCNL e allo stanziamento di risorse variabili con le modalità precedentemente indicate, fino a concorrenza dell'importo del tetto fondo, per un importo stimato di **€ 3.500.000,00**, fermi restando gli aggiornamenti relativi alle varie voci costitutive, nonché ai limiti normativi ed agli equilibri finanziari del bilancio dell'Amministrazione, compresa l'applicazione dell'art 33, c. 2, della Legge 58/2019 di conversione del D.L. 34/2019 "Decreto crescita".

10.2 Fondo risorse decentrate del personale di comparto

Il 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL 2019-2021 personale comparto funzioni locali, che all'art. 79 stabilisce le modalità costitutive con la possibilità di integrare le risorse di cui all'art. 79, comma 1, lettere b), c) d), comma 1-bis.

In applicazione del Contratto Integrativo a recepimento del CCNL 2019.2021, sottoscritto il 28 dicembre 2023, si ritiene di proseguire nella direzione della valorizzazione delle professionalità e delle competenze del Comune di Milano, attraverso gli istituti orientati al merito, alla performance ed alla assunzione di responsabilità.

Pertanto, sarà prioritariamente condotta la verifica della permanenza delle condizioni essenziali che legittimano lo stanziamento delle risorse variabili nei fondi per il salario accessorio riguardo:

- ✓ al rispetto dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale;
- ✓ al rispetto dei vincoli relativi agli obiettivi di pareggio di bilancio;

- ✓ all'applicazione delle norme e principi di cui al Titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" e Titolo III "Merito e Premi" del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., con particolare riferimento all'adeguamento regolamentare da parte dell'Ente ed all'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Successivamente, applicando la metodologia in uso nell'Ente, approvata ed integrata con Determinazioni del Direttore Operativo n. 50 del 21.12.2018, n. 8278 del 17 dicembre 2019 e n. 11998 del 22 dicembre 2021, tenuto conto delle vigenti disposizioni contrattuali e di legge in materia di destinazione, contenimento e riduzione della spesa di personale, con particolare riferimento all'art. 23 c. 2 e 3 del D.Lgs. 75/2017, si procederà all'esatta quantificazione delle risorse aggiuntive da destinare al Fondo. La parte variabile del fondo per il personale di comparto sarà integrata con le ulteriori risorse previste da specifiche disposizioni di legge, ai sensi del c. 2 dell'art. 79 del CCNL Funzioni Locali.

AREA	PROFILI	PROGRAMMAZIONE 2024						
		Scorr. Graduatorie Esistenti	Concorsi	Progressioni	stabilizzazioni	Mobilità	lg. 68	totale assunzioni
DIR	DIRIGENTE	0	8	0	0	1	0	9
	TOTALE DIRIGENTE	0	8	0	0	1	0	9
FUNZIONARI E EQ	Avvocato	0	0	0	0	0	0	0
	Istruttore Direttivo dei Servizi Amm.vi	37	5	0	0	0	0	42
	Istruttore Direttivo dei Serv. Economico-Finanz.	10	0	0	0	0	0	10
	Istruttore Direttivo dei Servizi Formativi	4	4	5	0	0	0	13
	Istruttore Direttivo dei Servizi di Biblioteca	3	0	0	0	0	0	3
	Istruttore Direttivo dei Servizi Informativi	2	0	0	0	0	0	2
	Istruttore Direttivo dei Servizi Tecnici	31	6	0	0	0	0	37
	Istruttore Direttivo di Polizia Municipale	35	5	0	0	0	0	40
	Istruttore Direttivo dei Servizi Culturali	10	0	0	0	0	0	10
	Assistente Sociale	15	5	0	0	0	0	20
	Istruttore Drettivo Servizi Socio Assistenziali	8	0	5	0	0	0	13
Istruttore Direttivo dei Servizi Educativi	20	5	840	0	0	0	865	
	TOTALE AREA FUNZIONARI E EQ	175	30	850	0	0	0	1055
ISTRUTTORI	Istruttore dei Servizi Amm.vi-Contabili	55	5	0	0	0	0	60
	Istruttore dei Servizi Formativi	8	0	0	0	0	0	8
	Istruttore dei Servizi Educativi	3	0	0	35	0	0	38
	Istruttore dei Servizi di Biblioteca	5	0	0	0	0	0	5
	Istruttore dei Servizi Tecnici	20	5	0	0	0	0	25
	Istruttore dei Servizi Informativi	0	2	0	0	0	0	2
	Istruttore dei Servizi Culturali	6	0	0	0	0	0	6
	Agente di Polizia Municipale	260	10	0	0	0	0	270
	TOTALE AREA ISTRUTTORI	357	22	0	35	0	0	414
OPERATORI ESPERTI	Collaboratore dei Servizi Amministrativi	60	5	0	0	0	4	69
	Collaboratore dei Servizi Museali	20	0	0	0	0	0	20
	Collaboratore dei Servizi Tecnici	20	10	0	0	0	0	30
	Collaboratore dei servizi di Biblioteca	5	0	0	0	0	4	9
	Esecutore Servizi Accoglienza e informazione	8	0	0	0	0	0	8
	TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI	113	15	0	0	0	8	136
	Operatore Servizi Comunali	0	0	0	0	0	0	0
	TOTALE AREA OPERATORI	0	0	0	0	0	0	0
	TOTALE	645	75	850	35	1	8	1614

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