



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 1469 DEL 14/10/2022

DIREZIONE ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

Numero proposta: 3261

OGGETTO: Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 - ai sensi dell'art. 6 del Decreto-Legge n. 80/2021, convertito con modificazioni con Legge n. 113/2021.

Immediatamente eseguibile

L'Anno duemilaventidue, il giorno quattordici, del mese di ottobre, alle ore 11:00, nella sala giunta del palazzo municipale si è riunita la Giunta Comunale.

Si dà atto che risultano presenti i seguenti n. 12 amministratori in carica:

NOMINATIVO	CARICA	PRESENTE
SALA GIUSEPPE	SINDACO	SI
SCAVUZZO ANNA	VICE SINDACO	SI
BERTOLÈ LAMBERTO	ASSESSORE	SI
CAPPELLO ALESSIA	ASSESSORE	SI
CENSI ARIANNA	ASSESSORE	SI
CONTE EMMANUEL	ASSESSORE	SI
GRANDI ELENA	ASSESSORE	SI

GRANELLI MARCO	ASSESSORE	SI
MARAN PIERFRANCESCO	ASSESSORE	SI
RIVA MARTINA	ASSESSORE	SI
ROMANI GAIA	ASSESSORE	NO
SACCHI TOMMASO	ASSESSORE	SI
TANCREDI GIANCARLO	ASSESSORE	SI

Assume la presidenza il Sindaco Sala Giuseppe

Partecipa il Vice Segretario Generale Vicario Zuccotti Andrea

E' altresì presente: il Direttore Generale Malangone Christian ed il Vice Segretario Generale Bove Elisabetta

Assiste altresì il Capo di Gabinetto VANNI Mario

IL PRESIDENTE

Verificata la legalità della seduta, invita la Giunta a trattare l'argomento segnato in oggetto;

Vista la proposta dell'Assessora Cappello Alessia in allegato e ritenuto la stessa meritevole di approvazione;

Dato atto che la medesima è corredata dei pareri previsti dall'art.49 del T.U. 18 agosto 2000, n. 267 nonché del parere di legittimità del Segretario Generale previsto dall'art. 2 - comma 1 - del Regolamento sul sistema dei controlli interni approvato con delibera CC n. 7 dell'11/02/2013;

Con votazione unanime

DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione in oggetto;

data l'urgenza di dichiarare la presente deliberazione, con votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del T.U. 267/2000



DIREZIONE ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
PER LA GIUNTA COMUNALE**

OGGETTO: Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 – ai sensi dell'art. 6 del Decreto-Legge n. 80/2021, convertito con modificazioni con Legge n. 113/2021.

Immediatamente eseguibile

IL DIRETTORE DELL'AREA
ACQUISIZIONE RISORSE UMANE
Dott.ssa Elena Miglia
(firmato digitalmente)

IL DIRETTORE DELLA DIREZIONE
ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE
Dott.ssa Monica Mori
(firmato digitalmente)

IL VICE DIRETTORE GENERALE
Dott.ssa Carmela Francesca
(firmato digitalmente)

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Christian Malangone
(firmato digitalmente)

L'ASSESSORA
ALLO SVILUPPO ECONOMICO E POLITICHE DEL LAVORO
Dott.ssa Alessia Cappello
(firmato digitalmente)



LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO

- ✓ l'art. 6, del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, commi 1 e 2;
- ✓ il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, del 30 giugno 2022 avente ad oggetto: "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- ✓ il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

DATO ATTO:

- ✓ in esito alla ricognizione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, svolta a cura delle competenti Direzioni comunali, risulta che, tra gli altri, in data 24 giugno 2022, la Giunta Comunale con propria deliberazione ha approvato il Piano triennale del fabbisogno del Personale;

CONSIDERATO CHE:

- ✓ con propria deliberazione n. 1095 del 29 luglio 2022, che si richiama qui integralmente, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024;

VISTA

la relazione tecnica (**Allegato 1**) di aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024 approvata con propria precedente deliberazione G.C. n. 914 del 24 giugno 2022 e assorbita nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con propria successiva deliberazione G.C. n. 1095 del 29 luglio 2022;

RITENUTO

di modificare ed aggiornare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), con riguardo al Piano Triennale dei fabbisogni di personale (Sottosezione III.3) per i soli punti evidenziati nella relazione allegata al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale (**Allegato 1**), nei limiti delle disponibilità finanziarie ivi indicate, ed in coerenza con le linee programmatiche, gli obiettivi strategici ed operativi formalizzati nel DUP 2022 – 2024 nonché nel rispetto degli indirizzi formulati con propria precedente deliberazione n. 914 del 24 giugno 2022.

In particolare, le modifiche del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) riportate nel documento allegato per formarne parte integrante e sostanziale (**Allegato 2**) concernono:

Sezione III: "Organizzazione e Capitale Umano"

Sottosezione III.3: "Piano triennale dei fabbisogni del personale"

DATO ATTO CHE

ai fini dell'aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno 2022-2024, si sono svolte le rituali forme di partecipazione sindacale come da verbale/informativa del 4/10/2022 e si è acquisito il parere del Collegio dei Revisori previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 conservati agli atti della Direzione Organizzazione e Risorse Umane;



ATTESO CHE

dovendosi procedere con sollecitudine agli adempimenti successivi, al fine di avviare in tempi brevi le procedure di acquisizione di personale approvate con il presente atto, secondo le modalità ivi previste, risulta necessario dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs 18.08.2000 n. 267. Dato atto che l'aggiornamento della programmazione del fabbisogno 2022-2024 sarà inoltrata entro trenta giorni dall'approvazione al Dipartimento della Funzione Pubblica (art. 6 ter, comma 5, D. Lgs. 165/2001).

VISTI:

- ✓ il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- ✓ il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;
- ✓ il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;
- ✓ il Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- ✓ il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 avente ad oggetto: "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione";
- ✓ il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro delle Finanze del 30 giugno 2021;
- ✓ il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ed in particolare gli artt. 48, 49, 89, 91 e 134 comma 4;
- ✓ i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile relativi alla deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267 rilasciati dai competenti dirigenti per gli ambiti di rispettiva competenza allegati alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale;
- ✓ il parere di legittimità espresso dal Segretario Generale parimenti allegato alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale;

DELIBERA

per le motivazioni riportate in premessa e che si intendono qui integralmente riportate:

- 1) di modificare ed aggiornare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), triennio 2022/2024, con specifico riguardo al Piano Triennale dei fabbisogni di personale (Sezione III "Organizzazione e Capitale Umano" – Sottosezione III.3) in coerenza con i punti evidenziati nella relazione allegata al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale (**Allegato 1**), nei limiti delle disponibilità finanziarie ivi indicate, ed in coerenza con le linee programmatiche, gli obiettivi strategici ed operativi formalizzati nel DUP 2022 – 2024 nonché nel rispetto degli indirizzi formulati con propria precedente deliberazione n. 914 del 24 giugno 2022.

In particolare, le modifiche del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024, riportate nel documento allegato per formarne parte integrante e sostanziale (**Allegato 2**), concernono:
Sezione III: "Organizzazione e Capitale Umano"

Sottosezione III.3: "Piano triennale dei fabbisogni del personale"



- 2) di dare atto che la Direzione Organizzazione e Risorse Umane, provvederà alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente al Piano Integrato di Attività e Organizzazione aggiornato con le modifiche riportate al precedente punto 1) del presente provvedimento, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", nelle pertinenti sottosezioni e che provvederà alla relativa trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- 3) di dare atto che, per le parti non interessate dal presente atto, continuano a trovare applicazione le disposizioni relative alla programmazione triennale del fabbisogno del personale di cui alla precedente deliberazione n. 914 del 24 giugno 2022 ad oggetto "Documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024" così come assorbita nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) adottato con successiva deliberazione G.C. n. 1095 del 29 luglio 2022;
- 4) di dare atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto potrà, comunque, essere oggetto di ulteriori modifiche, qualora dovessero sopravvenire nuove diverse esigenze conseguenti a mutamenti del quadro normativo e/o del quadro economico-finanziario di riferimento ovvero agli sviluppi del processo di riorganizzazione dell'Ente;
- 5) di dare atto che la Direzione Organizzazione e Risorse Umane predisporrà gli atti necessari e conseguenti all'approvazione del presente provvedimento, ivi comprese le eventuali modifiche delle modalità e delle tempistiche di reclutamento e del mix di profili professionali nel rispetto, comunque, della programmazione dei contingenti per categoria;
- 6) di dare atto che verrà data comunicazione del presente atto alle OO.SS. e alle Rappresentanze Sindacali della dirigenza e del comparto;
- 7) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs n. 267/2000.

Firmato digitalmente da Alessia Cappello, CHRISTIAN MALANGONE, CARMELA FRANCESCA, MONICA MORI, Elena Miglia

Relazione Istruttoria

Modifiche e aggiornamento del Documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024

1. Premessa.....	2
2. Lo scenario di riferimento	3
2.1 I contingenti di personale in forza	3
3. I piani occupazionali 2018 - 2019 – 2020 - 2021: lo stato di attuazione	5
4. Il calcolo della capacità assunzionale 2022 – 2024.....	11
4.1 Il quadro normativo di riferimento.....	11
4.2 Calcolo incidenza rispetto al valore soglia.....	12
4.3 Potenziale capacità assunzionale	13
4.4 Le misure assunzionali straordinarie per l'emergenza	14
4.5 Cessazioni di personale.....	14
4.5.1 Previsione Cessazioni 2022-2024.....	15
5. La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022 – 2024.....	15
5.1 Piano triennale delle assunzioni 2022-2024.....	15
5.1.1 ANNO 2022 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.....	16
5.1.2 ANNO 2023 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.....	16
5.1.3 ANNO 2024 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.....	17
5.2 Modalità di reclutamento.....	17
6. Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2022-2024.....	19
6.1 Tipologie contrattuali	19
6.2 Il piano delle assunzioni di dirigenti ed alte specializzazioni.....	19
6.3 Le assunzioni del personale di comparto	20
6.4 Le assunzioni per l'attuazione del PNRR.....	20
6.5 Vincoli normativi (art. 9 comma 28 D.L. 78/2010)	21
6.5.1 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010	21
6.5.2 Il limite di spesa	21
7. Programmazione della spesa di personale per il triennio 2022-2024	22
7.1 Verifica del valore soglia.....	22
7.2 Verifica del rispetto dei limiti di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006.....	22

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, sono illustrate le modifiche intervenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 approvato con deliberazione n. 914 del 24 giugno 2022, nonché le disponibilità finanziarie e gli impatti sul bilancio e sui principali vincoli di finanza pubblica relativi alla spesa di personale per il triennio 2022/2024.

Rimane confermato il quadro programmatico delineato con gli atti di approvazione del Piano del Fabbisogno del personale degli anni precedenti.

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 7,4%, passando dalle 14.314 unità di personale a tempo indeterminato in forza al 31.12.2017 alle 13.259 unità al 30.09.2022.

Dall'anno 2017, ma il fenomeno si è accentuato nel corso del 2020, il numero delle cessazioni, sensibilmente incrementato rispetto alle medie storiche per l'effetto “Quota 100” e “Opzione donna” è stato solo parzialmente compensato dalle nuove assunzioni, condizionate dapprima dai vincoli del turn over, poi dal cd. turn over dinamico e da ultimo dal vincolo della sostenibilità finanziaria introdotto dall'art. 33 del DL 34/2019. Il trend si mantiene sostanzialmente stabile nell'anno 2022.

Sviluppo del personale a tempo indeterminato 2017-2022



Personale in servizio al 30.09.2022

rapporto di lavoro	Unita'
a tempo indeterminato	13.259
a tempo determinato	627
Altre categorie	18
Totale	13.904

Il contingente in servizio al 30.09.2022 Comune di Milano, tra personale di ruolo e personale a tempo determinato, è pari a: n. 13.886 dipendenti, di cui n. 149 Dirigenti e n. 618 dipendenti di cat. D con incarico di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità (di cui 3 dipendente di altri Enti Comandati al Comune di Milano). Nell'ambito del complessivo organico del Comune di Milano il rapporto tra Dirigenti, Posizioni Organizzative/Alte Professionalità e Dipendenti è il seguente:

- ◆ rapporto Dirigenti / Personale: 92,32 dipendenti per ogni Dirigente;
- ◆ rapporto Dirigenti / Posizioni Organizzative/Alte Professionalità: 4,15 P.O./A.P. per ogni Dirigente;
- ◆ rapporto Posizioni Organizzative/Alte Professionalità / Personale: 21,50 dipendenti per ogni P.O./A.P.

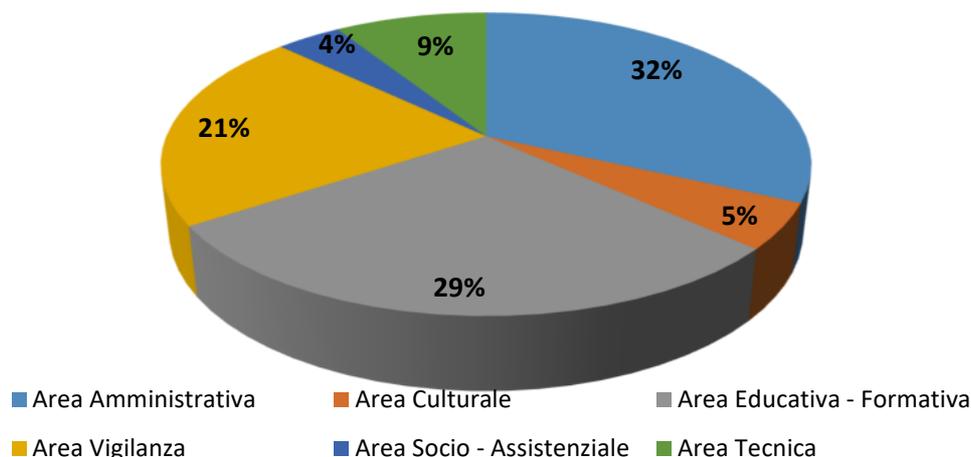
CATEGORIE	CONTINGENTI IN SERVIZIO		
	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	TOTALE
	(a)	(b)	(a) + (b)
Dirigenti	112	37	149
Cat. D	2.176	105	2.281
Cat. C	7.951	409	8.360
Cat. B3	1.706	76	1.782
Cat. B1	1.187	0	1.187
Cat. A	127	0	127
TOTALE	13.259	627	13.886

Nell'ambito del contingente innanzi indicato n. 836 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						
CAT.	Percentuale di PART-TIME (al 30/09/2022)					TOTALE
	30,55%	50%	61,11%	69,44%	83,33%	
D	3	23	13	33	66	138
C	5	77	36	79	214	411
B3	2	22	10	45	118	197
B1	1	7	7	13	42	70
A		3	2	5	10	20
TOTALE	11	132	68	175	450	836

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

Personale comparto in servizio al



3. I piani occupazionali 2018 - 2019 - 2020 - 2021: lo stato di attuazione

La programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata per il triennio 2018-2020 con delibera G.C. n. 708 del 20 aprile 2018, successivamente aggiornata con delibera di G.C. n. 1721 del 5 ottobre 2018. Sul programma di fabbisogno del personale l'Organo di Revisione ha formulato il proprio parere, ai sensi dell'art. 19 della L. 448/01, rispettivamente in data 26 aprile 2018 e 13 settembre 2018.

La programmazione del fabbisogno di personale prevista dall'art. 39, comma 1 della legge 449/1997, è stata approvata per il triennio 2019-2021 con delibera G.C. n. 1017 del 14 giugno 2019, successivamente aggiornata con delibera di G.C. n. 2186 del 6 dicembre 2019. Sul programma di fabbisogno del personale l'Organo di Revisione ha formulato il proprio parere, ai sensi dell'art. 19 della L. 448/01, rispettivamente in data 14/06/2019 e 05/12/2019.

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 è stata approvata con delibera G.C. n. 1256 del 10 novembre 2020. Sul programma di fabbisogno del personale l'Organo di Revisione ha formulato il proprio parere, ai sensi dell'art. 19 della L. 448/01, in data 6/11/2020.

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.

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

PIANO OCCUPAZIONALE 2018

Programmazione assunzioni personale di comparto e vigilanza

CAT.	PROFILO	PIANO 2018 (Del. 1721 del 05/10/2018)	Assunzioni effettuate	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
D3	FUNZIONARIO DEI SERVIZI TECNICI	5	5		
	FUNZIONARIO DEI SERVIZI FORMATIVI	6	6		
	FUNZIONARIO DEI SERVIZI EDUCATIVI	4	4		
	FUNZIONARIO DEI SERVIZI ECONOMICO-FINANZIARI	7	7		
	FUNZIONARIO DEI SERVIZI AMM.VI	12	12		

TOTALE D3		34	34	0	0
D1	ISTR. DIRETT. DI POLIZIA MUNICIPALE	29	28	1	
	ISTR. DIRETT. DEI SERVIZI TECNICI	19	19		
	ISTR. DIRETT. DEI SERVIZI INFORMATIVI	1	1		
	ISTR. DIRETT. DEI SERVIZI BIBLIOTECA	4	4		
	ISTR. DIRETT. DEI SERVIZI CULTURALI	1	1		
	ISTR. DIRETT. DEI SERVIZI AMM.VI	24	24		
	ISTR. DIRETT. RELAZIONI INTERNAZIONALI	3	3		
	ASSISTENTE SOCIALE	6	6		
TOTALE D1		87	86	1	0
C	ISTR. DEI SERVIZI EDUCATIVI	15	15		
	ISTR. DEI SERVIZI TECNICI	3	3		
	ISTR. DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI	2	2		
	ISTR. SERVIZI BIBLIOTECA	5	5		
	ISTR. SERVIZI FORMATIVI	3	3		
	ISTR. SERVIZI AMMI-VI-CONTABILI	99	99		
	AGENTI DI POLIZIA MUNICIPALE	24	24		
	TOTALE C		151	151	0
B3	COLLABORATORE DEI SERVIZI TECNICI	9	9		
	COLLABORATORE DEI SERVIZI MUSEALI	5	5		
	COLLABORATORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	48	48		
TOTALE B3		62	62	0	0
B1	ESECUTORE DEI SERVIZI TECNICI	21	21		
TOTALE B1		21	21	0	0
TOTALE ANNO 2018		355	348	1	0

Programmazione assunzioni personale Area della dirigenza

CAT.	PROFILO	PIANO 2018	Assunzioni effettuate	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
DIR	DIRIGENTE	3	2	1	0
TOTALE DIR ANNO 2018		3	2	1	0

Programmazione mobilità

CAT.	PROFILO	PIANO 2018	Mobilità effettuate	MOBILITÀ DA REALIZZARE
DIR	DIRIGENTE	3	3	
TOTALE DIR		3	3	
D1	ISTR. DIRETT. DEI SERVIZI AMM.VI	4	4	

	ASSISTENTE SOCIALE	9	8	1
TOTALE D1		13	12	1
C	ISTR. DEI SERVIZI TECNICI	15		15
	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	15	15	
TOTALE C		30	15	15
TOTALE MOBILITÀ ANNO 2018		46	27	16

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

CAT.	PROFILO	PIANO 2018	Assunzioni effettuate	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
B1	ESECUTORE DEI SERVIZI ACC.INFO	1	1	0
TOTALE L.68/99 ANNO 2018		1	1	0

PIANO OCCUPAZIONALE 2019

Programmazione assunzioni personale di comparto e vigilanza

CAT.	PROFILO	PIANO 2019 (Del. 2186 del 06/12/2019)	Assunzioni effettuate	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
D1	CONSERVATORE DEI BENI CULTURALI	2	2		
	FUNZIONARIO DEI SERVIZI FORMATIVI	20	20		
	FUNZIONARIO DEI SERVIZI EDUCATIVI	10	10		
	FUNZIONARIO DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI	6	6		
	AVVOCATO	1	1		
	ISTR. DIR. SERVIZI CULTURALI	3	3		
	ISTR. DIR. DI POLIZIA MUNICIPALE	15	12		3
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI TECNICI	37	34		3
	ISTR. DIR. RELAZ. INTERNAZIONALI	6	6		
	ISTR. DIR. ECONOMICO FIN.	16	12	3	4
	ISTR. DIR. SERVIZI BIBLIOTECA	3	3		
	ISTR. DIR. SERVIZI INFORMATIVI	9	9		
ISTR. DIR. DEI SERVIZI AMM.VI	72	58		14	
	ASSISTENTE SOCIALE	15	15		
TOTALE D1		215	188	3	24
C	ISTR. DEI SERVIZI TECNICI	55	55		
	ISTR. DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI	10	10		
	ISTR. DEI SERVIZI DI BIBLIOTECA	11	11		
	ISTR. SERVIZI FORMATIVI	10	10		
	ISTR. SERVIZI EDUCATIVI	213	213		
	ISTR. SERVIZI INFORMATIVI	11	11		
	ISTR. SERVIZI CULTURALI	3	3		

	ISTR. DEI SERVIZI AMM.VI – CONTABILI	69	68		
	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	99	99		
TOTALE C		481	481	0	0
B3	COLLABORATORE DEI SERVIZI TECNICI	70	60		10
	COLLABORATORE DEI SERVIZI MUSEALI	27	27		
	COLLABORATORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	234	189	25	20
TOTALE B3		331	276	25	30
B1	ESECUTORE DEI SERVIZI TECNICI	28	28		
	ESECUTORE ACCOGL. E INFORMAZ.	4	4		
	ESECUTORE SERV. AMMINISTRATIVI	4	4		
TOTALE B1		36	36	0	0
TOTALE ANNO 2019		1.063	981	28	54

Programmazione assunzioni personale Area della dirigenza

CAT.	PROFILO	PIANO 2019	Assunzioni effettuate	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
DIR	DIRIGENTE	12	12		
TOTALE DIR ANNO 2019		12	12	0	0

Programmazione mobilità

CAT.	PROFILO	PIANO 2019	Mobilità effettuate	MOBILITÀ DA REALIZZARE
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	11	11	0
C	ISTRUTTORE	7	6	1
TOTALE MOBILITÀ ANNO 2019		18	17	1

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

CAT.	PROFILO	PIANO 2019	Assunzioni effettuate	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
B1	ESECUTORE	5	5	
TOTALE L.68/99 ANNO 2019		5	5	0

PIANO OCCUPAZIONALE 2020

Programmazione assunzioni personale di comparto e vigilanza

CAT.	PROFILO	PIANO 2020 (Del. 1256 del 10/11/2020)	Assunzioni effettuate	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
D1	CONSERVATORE DEI BENI CULTURALI	2	2		

	ISTR. DIR DEI SERVIZI FORMATIVI	8	6		2
	FUNZIONARIO DEI SERVIZI EDUCATIVI	10	8		2
	FUNZIONARIO DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI				
	AVVOCATO	1	1		
	ISTR. DIR. SERVIZI CULTURALI	2	2		
	ISTR. DIR. DI POLIZIA MUNICIPALE	9	9		
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI TECNICI	20	20		
	ISTR. DIR. RELAZ. INTERNAZIONALI	5	1	4	
	ISTR. DIR. ECONOMICO FIN.				
	ISTR. DIR. SERVIZI BIBLIOTECA	1	1		
	ISTR. DIR. SERVIZI INFORMATIVI	5	1		4
	ISTR. DIR. DEI SERVIZI AMM.VI	27	27		
	ASSISTENTE SOCIALE	10	10		
TOTALE D1		100	88	4	8
C	ISTR. DEI SERVIZI TECNICI	48	36		12
	ISTR. DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI	5	5		
	ISTR. DEI SERVIZI DI BIBLIOTECA	21	18		3
	ISTR. SERVIZI FORMATIVI	2	2		
	ISTR. SERVIZI EDUCATIVI	36	30		6
	ISTR. SERVIZI INFORMATIVI	5	5		
	ISTR. SERVIZI CULTURALI	2	2		
	ISTR. DEI SERVIZI AMM.VI – CONTABILI	113	95		18
	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	35	35		
TOTALE C		267	228	0	39
B3	COLLABORATORE DEI SERVIZI TECNICI	25	20		5
	COLLABORATORE DEI SERVIZI MUSEALI	2			2
	COLLABORATORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	80	79		1
TOTALE B3		107	99	0	8
B1	ESECUTORE DEI SERVIZI TECNICI	16	16		
	ESECUTORE ACCOGL. E INFORMAZ.	5	5		
	ESECUTORE SERV. AMMINISTRATIVI				
TOTALE B1		21	21	0	0
TOTALE ANNO 2020		495	436	4	55

Programmazione assunzioni personale Area della dirigenza

CAT.	PROFILO	PIANO 2020	Assunzioni effettuate	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
DIR	DIRIGENTE	4	3		1
TOTALE DIR ANNO 2020		4	3	0	1

Programmazione mobilità

CAT.	PROFILO	PIANO 2020	Mobilità effettuate	MOBILITÀ DA REALIZZARE
DIR	DIRIGENTE	2	1	1
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	3	2	1
C	ISTRUTTORE	1	1	0
TOTALE MOBILITÀ ANNO 2020		6	4	2

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

CAT.	PROFILO	PIANO 2020	Assunzioni effettuate	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
B1	ESECUTORE	11	11	
TOTALE L.68/99 ANNO 2020		11	11	

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 FORMATIVI	5	2		3
	AVVOCATO	2	2		
	ISTR. DIR. SERVIZI CULTURALI	3	3		
	ISTR. DIR. DI POLIZIA MUNICIPALE	4	2		2
	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	22		20
TOTALE D1		164	133	0	31
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			7
	ISTR. SERVIZI EDUCATIVI	93	87		6
	ISTR. SERVIZI INFORMATIVI	5	5		

	ISTR. SERVIZI CULTURALI	3			3
	ISTR. DEI SERVIZI AMM.VI – CONTABILI	121	121		
	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	33	33		
TOTALE C		327	311	0	16
B3	COLLABORATORE DEI SERVIZI TECNICI	25	24		1
	COLLABORATORE DEI SERVIZI BIBLIOTECA	2			2
	COLLABORATORE DEI SERVIZI MUSEALI	2			2
	COLLABORATORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	111	111		
TOTALE B3		140	135	0	5
B1	ESECUTORE DEI SERVIZI TECNICI	30	8		22
	ESECUTORE ACCOGL. E INFORMAZ.	2	2		
TOTALE B1		32	10	0	22
TOTALE ANNO 2021		663	589	0	74

Programmazione assunzioni personale Area della dirigenza

CAT.	PROFILO	PIANO 2021	Assunzioni effettuate	POSTI DA NON RICOPRIRE	ASSUNZIONI DA REALIZZARE
DIR	DIRIGENTE	12	9	0	3
TOTALE DIR ANNO 2021		12	9	0	3

Programmazione mobilità

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

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	1	5
TOTALE L.68/99 ANNO 2021		6	1	5

4. Il calcolo della capacità assunzionale 2022 - 2024

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 1.387.524, 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 2019	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021
titolo 1	1.434.400.074,17	1.340.114.372,19	1.375.575.354,52
titolo 2	429.369.689,54	984.131.701,23	995.530.992,46
titolo 3	.437.116.530,77	883.340.464,52	973.648.422,05
Totale	3.300.886.294,48	3.207.586.537,94	3.344.754.769,03
MEDIA ENTRATE 2019-2021			3.284.409.200,48
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' - assestato 2021			-271.500.000,00
VALORE ENTRATE DI RIFERIMENTO			3.012.909.200,48

SPESA DI PERSONALE		Rendiconto 2021
Redditi da lavoro dipendente	U 1.01.00.00.000	580.139.636,25
Collaborazioni coordinate e a progetto	U 1.03.02.12.003	0,00
TOTALE		580.139.636,25

INCIDENZA SPESE DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI NETTE ANNO 2021		VALORE SOGLIA
TOTALE	19,26%	28,80%

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:

Fasce demografiche	2022	2023	2024
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	8,0%	9,0%	10,0%
Spesa di personale anno 2018	602.783.217,16		
LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE	651.005.874,53	657.033.706,70	663.061.538,88

Nonostante le maggiori capacità assunzionali introdotte dalla recente normativa, lo stato di emergenza generato dalla pandemia ha di fatto costretto le Amministrazioni locali a porsi nei confronti della programmazione del fabbisogno del personale con una nuova prospettiva. Se da un lato i Comuni hanno potuto reagire alla prima fase emergenziale con strumenti e soluzioni innovative, con le risorse umane e finanziarie a disposizione sul territorio, nonché grazie a temporanee misure di sostegno introdotte dal governo per coprire i minori gettiti di entrata (imposta di soggiorno, occupazione suolo pubblico e perdite di addizionale

irpef), ora gli enti locali, e tra questi il Comune di Milano, scontano le crescenti tensioni sulle entrate correnti, che di fatto comprimono significativamente se non vanificano del tutto le nuove potenzialità assunzionali.

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 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 2021 un rapporto assistenti sociali/residenti di 1 a 5.721.

4.5 Cessazioni di personale

Ai fini di una efficace pianificazione del fabbisogno delle risorse umane diviene necessario 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 trattamenti economici e riflessi sull'ottenimento del trattamento di fine servizio o di fine rapporto impediscono una lettura interpretativa omogenea e precisa.

Le opzioni possibili di accesso ai trattamenti pensionistici, unitamente alla facoltà del lavoratore di avvalersene, costituiscono senza dubbio elementi a sfavore di una previsione attendibile, particolarmente ciò è avvenuto, nel triennio 2019-2021 per quanto attiene la cosiddetta pensione "quota 100", e avverrà, per l'anno in corso per la nuova formula previdenziale "quota 102". Questi ultimi due istituti, pur essendo

temporalmente limitati potranno produrre residui effetti altresì sugli anni futuri in quanto i soggetti che hanno maturato il diritto potranno avvalersene in qualsiasi momento. Le cessazioni avvenute in forza di “quota 100”, nel triennio 2019-2021 sono state pari a 516 unità, pari al 30% di tutte le cessazioni per pensionamento.

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

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

4.5.1 Previsione Cessazioni 2022-2024

Nel corso dell’anno 2021 si sono verificate le seguenti cessazioni:

ANNO	CESSAZIONI	ECONOMIA 2022	ECONOMIA 2023	ECONOMIA 2024
2021	996	29.918.138,67	29.918.138,67	29.918.138,67

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	Programmazione Delibera nr. 914/2022	Variazione	Nuova programmazione	ECONOMIA 2022	ECONOMIA 2023	ECONOMIA 2024
2022	717	145	862	13.014.778,66	26.029.557,32	26.029.557,32
2023	650	-	650	0,00	9.752.069,63	19.504.139,25
2024	639	-	639	0,00	0,00	9.664.277,43
TOTALE	2.006	145	2.151	13.014.778,66	35.781.626,95	55.197.974,00

5. La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022 - 2024

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 2022 e 2023, quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato.

5.1 Piano triennale delle assunzioni 2022-2024

La manovra occupazionale per il triennio 2022-2024 è orientata alle direttrici di seguito indicate:

- ✓ Garantire, in coerenza con le linee programmatiche di mandato dell'Amministrazione Comunale, il rafforzamento degli standard di sicurezza con lo sviluppo del piano programmatico di assunzioni di personale nei profili di Polizia Locale;
- ✓ Garantire la capacità di risposta ai nuovi bisogni nell'ambito dei Servizi al cittadino, delle Politiche Sociali, delle politiche educative, formative, dei servizi culturali 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 nuovo piano delle opere pubbliche, anche collegati al PNRR;
- ✓ 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;
- ✓ Attivare le procedure straordinarie di mobilità per il personale in comando di cui all'art. 6 Decreto-Legge 30 aprile 2022 n. 36;
- ✓ Garantire la tendenziale continuità dei servizi in caso di sviluppo professionale del personale assegnato.

5.1.1 ANNO 2022 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno **2022** è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa annua pari a **€ 25.553.206,50** secondo quanto segue:

Personale di comparto

CATEGORIA	Programmazione Delibera nr. 914/2022	Variazione	Nuova programmazione	COSTO ANNUO TOTALE NUOVA PROGRAMMAZIONE
D1	125	38	163	5.350.724,12
C	360	102	462	14.166.205,22
B3	144	32	176	4.924.020,64
B1	30	3	33	876.363,84
A	-	-	-	0,00
TOTALE	659	175	834	25.317.313,82

Il dettaglio dei profili professionali è contenuto nell'allegato 1 al presente documento.

Dirigenza

CATEGORIA	Programmazione Delibera nr. 914/2022	Variazione	Nuova programmazione	COSTO ANNUO TOTALE NUOVA PROGRAMMAZIONE
DIR	3	1	4	235.892,68
TOTALE	3	1	4	235.892,68

5.1.2 ANNO 2023 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno **2023** è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa annua di **€ 16.041.880,45** secondo quanto segue:

Personale di comparto

CATEGORIA	Programmazione Delibera nr. 914/2022	Variazione	Nuova programmazione	COSTO ANNUO TOTALE NUOVA PROGRAMMAZIONE
D1	104	-13	91	3.002.082,98
C	388	-50	338	10.381.856,52
B3	79	-15	64	1.790.552,96
B1	28	-2	26	690.468,48
A	-	-	-	0,00
TOTALE	599	-80	519	15.864.960,94

Dirigenza

CATEGORIA	Programmazione Delibera nr. 914/2022	Variazione	Nuova programmazione	COSTO ANNUO TOTALE NUOVA PROGRAMMAZIONE
DIR	3	-	3	176.919,51
TOTALE	3	-	3	176.919,51

5.1.3 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 di € 15.850.605,45 secondo quanto segue:

Personale di comparto

CATEGORIA	Programmazione Delibera nr. 914/2022	Variazione	Nuova programmazione	COSTO ANNUO TOTALE NUOVA PROGRAMMAZIONE
D1	138	-19	119	3.898.424,95
C	354	-51	303	9.327.898,58
B3	74	-15	59	1.650.666,01
B1	32	-2	30	796.696,40
A	-	-	-	0,00
TOTALE	598	-87	511	15.673.685,94

Dirigenza

CATEGORIA	Programmazione Delibera nr. 914/2022	Variazione	Nuova programmazione	COSTO ANNUO TOTALE NUOVA PROGRAMMAZIONE
DIR	3	-	3	176.919,51
TOTALE	3	-	3	176.919,51

5.2 Modalità di reclutamento

Di seguito si riportano i concorsi in fase di svolgimento banditi a valere sulla programmazione degli anni precedenti ed i nuovi concorsi programmati a partire dalla prima annualità del piano 2022 – 2024.

Procedure concorsuali in atto bandite sui precedenti Piani Occupazionali:

- B1 Esecutore dei servizi funebri
- C1 Istruttore dei servizi educativi – infanzia
- C1 Istruttore dei servizi tecnici – geometri
- D1 Assistente Sociale

Procedure concorsuali in atto bandite sul Piano Occupazionale 2022:

- C1 Istruttore dei servizi tecnici – elettrotecnici
- C1 Istruttore dei servizi tecnici – meccanico-termotecnico
- C1 Istruttore dei servizi tecnici – geometri

Progressioni verticali da bandire a valere sui precedenti piani occupazionali:

- B3 Collaboratore dei servizi amministrativi
- B3 Collaboratore dei servizi tecnici
- C1 Istruttore dei servizi Amministrativo Contabili
- C1 Istruttore direttivo dei servizi di biblioteca
- C1 Istruttore dei servizi tecnici
- D1 Istruttore direttivo dei servizi Amministrativi
- D1 Istruttore direttivo dei servizi tecnici
- D1 Istruttore direttivo di Polizia municipale
- D1 Istruttore direttivo dei servizi Formativi
- D1 Istruttore direttivo dei servizi Educativi

Verranno, poi bandite tutte le procedure e le selezioni in coerenza con le modalità concorsuali (concorsi, mobilità, mobilità straordinaria, stabilizzazioni, etc.) secondo quanto previsto nel piano occupazionale 2022/2024 e code.

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

1. L'orientamento della selezione, per profili qualificati, alle attitudini ed alle capacità dei candidati in aggiunta alle conoscenze ed alle competenze tecniche;
2. L'utilizzo delle modalità digitali per lo svolgimento dei concorsi pubblici, in affiancamento o in sostituzione delle modalità in presenza;
3. L'effettuazione di prove fisiche per il concorso di Agente di Polizia Locale;
4. La costruzione della scheda profilo da parte delle direzioni committenti in termini di attività da svolgere, competenze e capacità richieste.

In sintesi, l'attuazione del piano triennale 2022/2024 avverrà mediante:

- scorrimento di graduatorie vigenti;
- espletamento delle 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;
- 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);
- procedure di reclutamento speciale, mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento;
- 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.

6. Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2022-2024

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...".

6.1 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

6.2 Il piano delle assunzioni di dirigenti ed alte specializzazioni

Nell'anno 2022 si prevede di dar luogo all'attivazione dei seguenti contratti a tempo determinato ex art. 110, commi 1 e 2, del DL 267/2000:

DIRIGENTI Art. 110 comma 1 TUEL

PROFILO	UNITA'
DIRIGENTE	5
TOTALE DIRIGENTI ART. 110 COMMA 1	5

Si certifica che ricorrono i presupposti per procedere al reclutamento di n. 5 dirigenti con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000 sopra elencato, in quanto presso il Comune di Milano risultano attualmente coperte nr. 13 posizioni dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il numero massimo di incarichi dirigenziali a tempo determinato conferibili ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 è pari a n. 36, corrispondente al 20% della dotazione organica dirigenziale.

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.

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.

6.3 Le assunzioni del personale di comparto

Per il triennio 2022-2024 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.

6.4 Le assunzioni per l'attuazione del PNRR

La norma per la realizzazione dei progetti PNRR, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. in legge n. 113/2021, riconosce all'Amministrazione, previa verifica del relativo fabbisogno, la possibilità di svolgere direttamente le procedure concorsuali per il reclutamento di personale con contratto a tempo determinato.

Le procedure di reclutamento di tale personale, per l'attuazione dei progetti del PNRR possono essere svolte con le modalità di cui all'art. 35-quater del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dal D.L. n. 36/2022. Il rinvio a tale ultima norma consente l'utilizzo di strumenti informatici e digitali e, facoltativamente, lo svolgimento in videoconferenza della prova orale, garantendo comunque l'adozione di soluzioni tecniche che ne assicurino la pubblicità, l'identificazione dei partecipanti, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e nel limite delle pertinenti risorse disponibili a legislazione vigente.

In particolare

- l'art. 1, c. 4, del D.L. n. 80/2021 dispone che le prove concorsuali per il reclutamento del personale possono prevedere, oltre alla valutazione dei titoli, la sola prova scritta (il D.L. n. 44/2021 prevedeva anche una prova orale);

- è previsto che in caso di parità di punteggio, viene preferito il candidato più giovane di età a termini dell'art. 3, legge n. 127/1997.

In ottemperanza alla norma e in ragione dell'alto numero di progetti finanziabili tramite fondi del PNRR presentati dall'Amministrazione, si è proceduto ad indire n.3 selezioni di seguito elencate:

1. D1 IDST PNRR - Concorso Pubblico, per titoli ed esami, per la formazione di una graduatoria da utilizzare per assunzioni a tempo determinato per il profilo professionale di Istruttore Direttivo Dei Servizi Tecnici da impiegare nell'ambito degli interventi finanziati dal Piano Nazionale Di Ripresa E Resilienza (PNRR) e dal fondo nazionale complementare al PNRR;
2. C1 IST PNRR - Concorso Pubblico, per titoli ed esami, per la formazione di una graduatoria da utilizzare per assunzioni a tempo determinato per il profilo professionale di Istruttore Dei Servizi Tecnici da impiegare nell'ambito degli interventi finanziati dal Piano Nazionale Di Ripresa E Resilienza (PNRR) e dal fondo nazionale complementare al PNRR.
3. D1 IDA T.D. - Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la formazione di una graduatoria da utilizzare per assunzioni a tempo determinato della durata di 3 anni per il profilo professionale di Istruttore Direttivo Dei Servizi Amministrativi - supporto per l'attuazione dei progetti PNRR, nel rispetto di quanto previsto dalla circolare 4/22.

Le selezioni elencate sono in fase di chiusura dei lavori e di approvazione delle rispettive graduatorie. Al termine si procederà alle assunzioni in ragione delle esigenze dell'Amministrazione.

6.5 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

6.5.1 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

6.5.2 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 2022	Spesa 2023	Spesa 2024
Figure non dirigenziali	16.000.000,00	16.000.000,00	16.000.000,00
Collaboratori ai sensi dell'art. 90 TUEL	2.950.000,00	2.950.000,00	2.950.000,00

Personale ex art. 110 comma 2 TUEL	3.700.000,00	3.700.000,00	3.700.000,00
Stages/tirocini	279.694,16	341.850,00	339.850,00
Totale	22.929.694,16	22.991.850,00	22.989.850,00
Limite di spesa DL. 78/2010	23.144.390,37	23.144.390,37	23.144.390,37
Capacità spesa rimanente	214.696,21	152.540,37	154.540,37

7. Programmazione della spesa di personale per il triennio 2022-2024

7.1 Verifica del valore soglia

Le spese relative alle assunzioni previste nel presente Piano Occupazionale 2022-2024 trovano copertura finanziaria negli stanziamenti del Bilancio 2022-2024, che risultano ampiamente inferiori al limite di spesa come di seguito rappresentato:

Fasce demografiche	2022	2023	2024
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	8,0%	9,0%	10,0%
Spesa di personale anno 2018	602.783.217,16		
LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE	651.005.874,53	657.033.706,70	663.061.538,88
STANZIAMENTI BILANCIO DI PREVISIONE	617.488.562,17	621.951.620,00	613.821.120,00
MARGINE DI SPESA	33.517.312,36	35.082.086,70	49.240.418,88
ENTRATE CORRENTI (al netto del fondo crediti dubbia esigibilità)	2.990.891.620,00	3.080.288.430,00	2.307.587.810,00
INCIDENZA NELL'ANNO DELLE SPESE DI PERSONALE SULLE ENTRATE CORRENTI	20,65%	20,20%	26,60%

Dalla verifica effettuata risulta che la programmazione delle spese di personale per il triennio 2022-2024 rispetta i limiti di cui all'art. 33 comma 2 D.L. 34/2019, evidenziando un margine per l'anno 2022 di Euro 44.121.734,88 in incremento per gli anni successivi.

7.2 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 2022-2024:

SPESA DI PERSONALE	2022	2023	2024
Spese macroaggregato 101 e 110	605.666.648,26	608.460.070,00	602.301.570,00
Spese macroaggregato 103	25.000,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	36.731.509,91	36.767.400,00	36.386.530,00
Altre spese: stages/tirocini macroaggregato 104	285.694,16	345.850,00	339.850,00
Altre spese: personale comandato in entrata m.a. 109	1.200.000,00	1.200.000,00	1.200.000,00
Altre spese: da specificare.....			

Totale spese di personale (A)	643.908.852,33	646.773.320,00	640.227.950,00
(-) Componenti escluse (B)	130.001.034,88	129.643.965,61	122.517.266,61
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	513.907.817,45	517.129.363,39	517.710.683,39

	2022	2023	2024
TOTALE SPESA DI PERSONALE	513.907.817,45	517.129.363,39	517.710.683,39
LIMITE SPESA AI FINI DEL COMMA 557	563.183.486,76	563.183.486,76	563.183.486,76
DIFFERENZA	-49.275.669,31	-46.054.123,37	-45.472.803,37

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 2022-2023-2024 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.

PROFILI		ASSESTAMENTO 2022							
		Scorr. Graduatorie Esistenti	Concorsi	Progressioni	stabilizzazioni	Mobilità	lg. 68	Mobilità Straordinarie	totale assunzioni
DIR	DIRIGENTE		3			1			4
	TOTALE DIRIGENTE	0	3	0	0	1	0	0	4
	Avvocato								
	Conservatore dei Beni Culturali		4						4
	Istrutt. Dirett. dei Servizi Amm.vi	22	14		1	8			45
	Istr. Direttivo Relaz. Intern								
	Istrutt. Dirett. dei Serv. Economico-Finanz.		4						4
	Istrutt. Dirett. dei Servizi di Formativi	3	8		8				19
	Istrutt. Dirett. dei Servizi di Biblioteca								
	Istrutt. Dirett. dei Servizi Informativi	2							2
	Istrutt. Dirett. dei Servizi Tecnici	17	14			2		2	35
	Istrutt. Dirett. di Polizia Municipale	30						5	35
	Istrutt. Dirett. dei Servizi Culturali								
	Assistente Sociale	10							10
	Istruttore Direttivo Servizi Socio Assistenziali	1							1
	Istruttore Direttivo dei Servizi Educativi	8							8
	TOTALE CAT. D	93	44	0	9	10	0	7	163
	Istrutt. dei Servizi Amm.vi-Contabili	55	20			1		1	77
	Istrutt. dei Servizi Formativi		1		3				4
	Istrutt. dei Servizi Educativi	90	20					1	111
	Istrutt. dei Servizi di Biblioteca	18							18
	Istrutt. dei Servizi Socio-Assistenziali		5						5
	Istrutt. dei Servizi Tecnici	2	33					1	36
	Istrutt. dei Servizi Informativi	5							5
	Istrutt. dei Servizi Culturali		5				1		6
	Concertista								
	Agente di Polizia Municipale	170	30						200
	TOTALE CAT. C	340	114	0	3	1	1	3	462
	Istrutt. dei Servizi Amministrativi	97	25					1	123
	Collaboratore dei Servizi Museali	4	5				2		11
	Collaboratore dei Servizi Tecnici	16	17			1			34
	Collaboratore dei servizi di Biblioteca		7				1		8
	Collaboratore Servizi Socio Assistenziali								
	TOTALE CAT. B3	117	54	0	0	1	3	1	176
	Esecutore Servizi Amministrativi						3		3
	Esecutore Servizi Accoglienza e informazione	20							20
	Esecutore dei Servizi Tecnici	4	5						9
	Esecutore Servizi Biblioteca								
	Esecutore Servizi Museali								
	Esecutore Servizi Socio Assistenziali								
	Esecutore Servizi Educativi								
	Esecutore Servizi Giroposta						1		1
	Commesso Organi Istituzionali								
	TOTALE CAT. B1	24	5	0	0	0	4	0	33
A	Operatore Servizi Comunali								
	TOTALE CAT. A								0
	TOTALE	574	220	0	12	13	8	11	838

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Assestamento 2022-2024



Comune di
Milano

INDICE

III.	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	4
III.3	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	4
III.3.1	Contesto di riferimento e capacità assunzionale per il triennio 2022-2024 ..	4
III.3.2	La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024	6
III.3.3	La programmazione della spesa di personale per il triennio 2022-2024	9



Comune di
Milano



III. Organizzazione e Capitale Umano

III.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

III.3.1 Contesto di riferimento e capacità assunzionale per il triennio 2022-2024

In data 24/06/2022, la Giunta Comunale ha approvato con delibera n. 914 il Documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 (a cui si rimanda per maggiori dettagli), anche in esito al confronto con le OO.SS. in merito alle linee guida sulle politiche occupazionali.

L'attuazione di tale programmazione ha visto l'Amministrazione impegnata nel supportare le diverse Direzioni nel raggiungimento degli obiettivi identificati all'interno dei documenti di programmazione dell'Ente, attraverso l'inserimento di nuove risorse e competenze.

Al fine di rispondere in modo maggiormente incisivo a tale necessità, il Comune di Milano ritiene necessario procedere con un assestamento del numero di risorse umane che nei prossimi mesi entreranno in servizio, anticipando di fatto le risorse economiche che erano state destinate, all'interno della delibera n. 914 del 24/06/2022, all'assunzione del personale a tempo indeterminato pianificato per gli anni 2023 e 2024, così come riportato nella relazione allegata alla delibera di approvazione del presente atto.

Tale modifica si pone come strumento fondamentale per l'Ente, in quanto:

- ❖ risponde alle necessità di flessibilità ed allocazione efficace delle competenze derivanti dal nuovo assetto organizzativo delle direzioni dell'Amministrazione in seguito alle riorganizzazioni di I e II livello delle strutture;
- ❖ in sinergia con gli interventi formativi di skilling, reskilling ed upskilling pianificati, determina lo sviluppo delle competenze esistenti all'interno dell'Ente, fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi prefissanti;
- ❖ incentiva la promozione di una cultura del benessere favorendo, attraverso l'inserimento di nuovo personale, lo sviluppo di relazioni positive di collaborazione, cooperazione e di aiuto reciproco.

Rimane invariato il contesto normativo di riferimento, in quanto il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, prevede il superamento delle regole fondate sul turnover 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.

In particolare, il Comune di Milano, collocandosi nella fascia demografica tra 250.000 e 1.499.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**28,80%**), non vede limitata la propria capacità di spesa in base alla regola del turnover al 100% ai sensi dell'art. 3 c. 5 e seguenti del D.L. n. 90/2014, si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:



- ❖ in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può 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 al valore soglia citato;
- ❖ in base dell'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, 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, prevedendo per l'anno 2022 un incremento della spesa del personale pari all' 8,0%;

determinando così la seguente capacità assunzionale potenziale per il triennio 2022-2024 (al netto di quanto previsto dall'art. 1 c. 797 della legge di bilancio per il 2021):

Fasce demografiche	2022	2023	2024
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	8,0%	9,0%	10,0%
Spesa di personale anno 2018	602.783.217,16		
LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE	651.005.874,53	657.033.706,70	663.061.538,88

Le cessazioni e la previsione per il triennio 2022-2024

Tra i fattori da valutare durante l'attività di programmazione dei fabbisogni di personale, uno dei maggiormente significativi è la considerazione delle professionalità che l'Amministrazione perderà per dimissioni volontarie, interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura e per collocamento a riposo, in modo tale da garantire continuità d'azione.

In particolare, nel corso dell'anno 2021 si sono verificate le seguenti cessazioni:

ANNO	CESSAZIONI	ECONOMIA 2022	ECONOMIA 2023	ECONOMIA 2024
2021	996	29.918.138,67	29.918.138,67	29.918.138,67

Attualmente, non è possibile effettuare un'analisi predittiva precisa ed attendibile, a causa da un lato del contesto socioeconomico e degli effetti della pandemia da Covid-19 che comportato scelte non prevedibili da parte dei singoli lavoratori, dall'altro della sovrapposizione dei requisiti per l'accesso al pensionamento, non sempre di facile interpretazione.

In tale contesto, sono state effettuate previsioni sulle cessazioni future sia attraverso l'analisi storica dei dati dell'ultimo triennio, sia mediante una valutazione prudenziale dei dati disponibili. All'interno della seguente tabella, si riporta la variazione di programmazione rispetto a quanto contenuto nella delibera n. 914/2022:

ANNO	CESSAZIONI	Variazione	Nuova programmazione	ECONOMIA 2022	ECONOMIA 2023	ECONOMIA 2024
2022	717	145	862	13.014.778,66	26.029.557,32	26.029.557,32
2023	650	-	650	-	9.752.069,63	19.504.139,25
2024	639	-	639	-	-	9.664.277,43
TOTALE	2.006	145	2.151	13.014.778,66	35.781.626,95	55.197.974,00



Le scelte assunzionali del Comune di Milano, si sviluppano in un'ottica di priorità, di prudente gestione della spesa del personale e di evoluzione pluriennale, tenendo conto delle richieste delle direzioni, dell'andamento delle cessazioni e delle scelte strategiche del management e della nuova struttura organizzativa dell'Ente.

III.3.2 La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024

La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, è lo strumento grazie al quale il Comune di Milano determina le risorse e le relative modalità reclutamento. Tale pianificazione, ispirandosi a criteri di efficienza, trasparenza, imparzialità ed economicità, è una delle maggiori leve di supporto al Capitale Umano che l'Amministrazione mette in atto per traguardare gli obiettivi strategici dell'Ente.

In particolare, in linea con i vincoli normativi e le disponibilità finanziarie, la programmazione è caratterizzata dai seguenti 4 ambiti di intervento:

- ❖ la programmazione del fabbisogno di personale dipendente e dirigenziale;
- ❖ il piano delle stabilizzazioni;
- ❖ la programmazione dei comandi temporanei;
- ❖ il piano delle assunzioni a tempo determinato.

La programmazione del fabbisogno di personale dipendente e dirigenziale

La programmazione del fabbisogno 2022-2024, determinata in seguito alle verifiche presso le direzioni del contingente di personale necessario allo svolgimento dei compiti istituzionali e dell'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà, è orientata alle direttrici di seguito indicate:



Figura III.1: Le direttrici della manovra occupazionale 2022-2024

Inoltre, vista l'esperienza accumulata negli ultimi anni, saranno consolidate le innovazioni metodologiche già sperimentate, che riguardano



- ❖ l'orientamento della selezione, per profili qualificati, alle attitudini ed alle capacità dei candidati in aggiunta alle conoscenze ed alle competenze tecniche;
- ❖ l'utilizzo delle modalità digitali per lo svolgimento dei concorsi pubblici, in affiancamento o in sostituzione delle modalità in presenza;
- ❖ l'effettuazione di prove fisiche per il concorso di Agente di Polizia Locale;
- ❖ la costruzione della scheda profilo da parte delle direzioni committenti in termini di attività da svolgere, competenze e capacità richieste.

In linea con il contesto appena descritto, il Comune di Milano ha previsto di modificare la pianificazione dell'inserimento di nuovo personale di comparto e dirigenziale per l'anno 2022 come segue:

Categoria	Scorr. Graduatorie Esistenti	Concorsi	Stabilizzazioni	Mobilità	Lg. 68	Mobilità Straordinarie	TOTALE
Dirigenti	-	3	-	1	-	-	4
Cat. D	93	44	9	10	-	7	163
Cat. C	340	114	3	1	1	3	462
Cat. B3	117	54	-	1	3	1	176
Cat. B1	24	5	-	-	4	-	33
TOTALE	574	220	12	13	8	11	838

Il piano delle stabilizzazioni

Il Comune di Milano, nel corso dell'anno 2022, avvierà la procedura di stabilizzazione prevista dall'art. 20 D. Lgs. 75/2017 per i seguenti profili professionali:

Profilo	Posti programmati 2022
D – Istruttore direttivo dei servizi formativi	8
D – Istruttore direttivo dei servizi amministrativi	1
C – Istruttore dei servizi formativi	3
TOTALE	12

La programmazione dei comandi temporanei

Al fine di supportare l'Amministrazione nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, nel corso del triennio di programmazione, l'Ente potrà far ricorso all'attivazione di comandi in entrata per il personale della dirigenza, sia per il personale del comparto nel rispetto per quest'ultimo delle modifiche normative.

Il Decreto-legge n. 36 del 30 aprile 2022 è intervenuto sul testo dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001, modificando la disciplina delle mobilità fra enti pubblici e delle assegnazioni temporanee di



personale. In particolare, oltre al nuovo comma 1-quater, dedicato all'obbligo di pubblicare gli avvisi di mobilità nel portale InPA, è stato introdotto il nuovo comma 1-quinquies, che recita:

“Per il personale non dirigenziale delle amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, delle autorità amministrative indipendenti e dei soggetti di cui all’articolo 70, comma 4, i comandi o distacchi, sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all’esito delle procedure di mobilità di cui al presente articolo. La disposizione di cui al primo periodo non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte”.

Il piano delle assunzioni a tempo determinato

Ai sensi dell’art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*. Pertanto, il Comune di Milano prevede il ricorso a tale strumento per l’attivazione delle seguenti tipologie contrattuali:

- ❖ **Contratti di lavoro subordinato a tempo determinato sottoscritti per figure non dirigenziali**, necessari per rispondere alle seguenti esigenze:
 - esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;
 - esigenze sostitutive di personale assente con diritto alla conservazione del posto;
 - mantenimento degli standard quantitativi e qualitativi di servizio, con particolare riferimento alle figure educative;
- ❖ **Collaboratori ai sensi dell’art. 90 del TUEL**, necessari per rispondere alle esigenze degli uffici degli organi politici.
- ❖ **Incarichi dirigenziali a tempo determinato**, cioè assunzioni su posizioni dirigenziali in dotazione organica ed extra-dotazionali anche per l’attuazione di progetti di rilevanza strategica. In particolare, per l’anno 2022 si prevede di dar luogo all’inserimento di 15 dirigenti a tempo determinato ai sensi dell’ex art. 110 comma 1 del D.L. 267/2000
- ❖ **Incarichi di Alta Specializzazione**, cioè assunzioni di personale non dirigenziale fuori dotazione organica.

Le assunzioni per l’attuazione del PNRR

La norma per la realizzazione dei progetti PNRR, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge n. 113/2021, riconosce all’Amministrazione, previa verifica del relativo fabbisogno, la possibilità di svolgere direttamente le procedure concorsuali per il reclutamento di personale con contratto a



tempo determinato, le quali possono essere svolte con le modalità di cui all'art. 35-quater del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dal D.L. n. 36/2022. In particolare, la normativa di riferimento prevede le seguenti peculiarità:

- ❖ l'art. 1, c. 4, del D.L. n. 80/2021 dispone che le prove concorsuali per il reclutamento del personale possono prevedere, oltre alla valutazione dei titoli, la sola prova scritta (il D.L. n. 44/2021 prevedeva anche una prova orale);
- ❖ qualora vi fosse di parità di punteggio, viene preferito il candidato più giovane di età a termini dell'art. 3, legge n. 127/1997.

In linea con la normativa riportata e vista l'elevata numerosità dei progetti finanziabili, il Comune di Milano ha pianificato i seguenti processi di selezione per personale a tempo determinato, per i quali risultano in fase di approvazione le relative graduatorie:

- ❖ D1 – Istruttore direttivo dei servizi tecnici. Selezione mediante Concorso Pubblico per titoli ed esami.
- ❖ C1 – Istruttore dei servizi tecnici. Selezione mediante Concorso Pubblico per titoli ed esami.
- ❖ D1 – Istruttore direttivo dei servizi amministrativi. Selezione mediante Concorso pubblico.

III.3.3 La programmazione della spesa di personale per il triennio 2022-2024

Come previsto all'interno della programmazione triennale dei fabbisogni di personale e come anticipato nei precedenti paragrafi, le spese relative alle assunzioni previste nel presente Piano Occupazionale 2022-2024 trovano copertura finanziaria negli stanziamenti del Bilancio 2022-2024, che risultano ampiamente inferiori al limite di spesa, come di seguito rappresentato:

	2022	2023	2024
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	8,0%	9,0%	10,0%
Spesa di personale anno 2018	602.783.217,16		
LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE	651.005.874,53	657.033.706,70	663.061.538,88
STANZIAMENTI BILANCIO DI PREVISIONE	617.488.562,17	621.951.620,00	613.821.120,00
MARGINE DI SPESA	33.517.312,36	35.082.086,70	49.240.418,88
ENTRATE CORRENTI (al netto del fondo crediti dubbia esigibilità)	2.990.891.620,00	3.080.288.430,00	2.307.587.810,00
INCIDENZA NELL'ANNO DELLE SPESE DI PERSONALE SULLE ENTRATE CORRENTI	20,65%	20,20%	26,60%

Inoltre, le spese di personale, come definite dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alle acquisizioni di personale pianificate, subiranno la seguente variazione nel corso del triennio 2022-2024:

SPESE DI PERSONALE	2022	2023	2024
Spese macroaggregato 101 e 110	605.666.648,26	608.460.070,00	602.301.570,00
Spese macroaggregato 103	25.000,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	36.731.509,91	36.767.400,00	36.386.530,00
Altre spese: stages/tirocini macroaggregato 104	285.694,16	345.850,00	339.850,00



SPESE DI PERSONALE	2022	2023	2024
Altre spese: personale comandato in entrata m.a. 109	1.200.000,00	1.200.000,00	1.200.000,00
Altre spese: da specificare	-	-	-
Totale spese di personale (A)	643.908.852,33	646.773.320,00	640.227.950,00
(-) Componenti escluse (B)	130.001.034,88	129.643.965,61	122.517.266,61
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	513.907.817,45	517.129.363,39	517.710.683,39

	2022	2023	2024
TOTALE SPESA DI PERSONALE	513.907.817,45	517.129.363,39	517.710.683,39
LIMITE SPESA AI FINI DEL COMMA 557	563.183.486,76	563.183.486,76	563.183.486,76
DIFFERENZA	-49.275.669,31	-46.054.123,37	-45.472.803,37



FOGLIO PARERI RELATIVO ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE AVENTE IL SEGUENTE OGGETTO:
Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 – ai sensi dell’art. 6 del Decreto-
Legge n. 80/2021, convertito con modificazioni con Legge n. 113/2021.
Immediatamente eseguibile

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi del D. Lgs 49 del D. Lgs. 267/2000

FAVOREVOLE

IL DIRETTORE DELL'AREA ACQUISIZIONE RISORSE UMANE

Dott.ssa Elena Miglia

(firmato digitalmente)

IL DIRETTORE DELLA DIREZIONE ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

Dott.ssa Monica Mori

(firmato digitalmente)

FOGLIO PARERI RELATIVO ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE AVENTE IL SEGUENTE
OGGETTO: Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 – ai sensi
dell'art. 6 del Decreto-Legge n. 80/2021, convertito con modificazioni con Legge n. 113/2021.
Immediatamente eseguibile

Numero progressivo informatico: 3261

DIREZIONE BILANCIO E PARTECIPATE

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

ai sensi dell'art. 49 del T.U. n. 267/2000

Premesso che:

nel Bilancio 2022-2024 gli equilibri di parte corrente sono stati raggiunti anche con apporto di entrate di natura straordinaria, alcune delle quali normativamente consentite solo in via eccezionale, in particolare:

- quota disponibile dell'avanzo di amministrazione, per un importo pari a 217 milioni di euro;
- proventi da permessi di costruire a finanziamento di spese correnti;
- utilizzo di proventi da alienazioni patrimoniali a finanziamento delle quote capitali dei mutui e prestiti obbligazionari in ammortamento nell'anno;

nel parere di regolarità contabile allegato alla deliberazione di approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) e Bilancio di Previsione 2022-2024 il Ragioniere Generale segnalava la necessità di procedere con prudenza nella gestione e con un continuo monitoraggio degli stanziamenti, introducendo tutte le cautele necessarie a rendere il più possibile flessibile la capacità di spesa dell'Ente e ciò al fine di preservare gli equilibri finanziari anche in ottica prospettica;

considerato che il contesto economico internazionale continua a presentare forti tensioni, prima fra tutte la crescita dell'inflazione con conseguenze negative sui bilanci degli enti locali;

la spesa di personale per sua natura comporta irrigidimento della parte corrente del bilancio con effetti a lungo termine;

fatte queste premesse, si esprime parere favorevole sulla proposta di deliberazione in oggetto a condizione che l'attuazione del piano assunzioni per il triennio 2022/2024 si accompagni e sia supportata da un costante monitoraggio dell'andamento degli equilibri di bilancio.

IL RESPONSABILE DELLA RAGIONERIA

Firmato digitalmente da BRUNA FORNO in data 13/10/2022

**COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI
DEL COMUNE DI MILANO**

Parere n. 64 del 13 ottobre 2022

OGGETTO: AGGIORNAMENTO PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 – SEZIONE 3.3 PIAO.

Il Collegio dei Revisori del Comune di Milano, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 45 del 27/06/2022 avente ad oggetto: “Nomina del Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Milano per il periodo 2022- 2025;

visti:

- l’art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l’art. 91, D. Lgs. n. 267/2000 *“Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;
- l’art. 6, comma 2, D. Lgs. n.165/2001 *“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, nonché con le linee di indirizzo ...”*;
- l’art. 6 DL 80/2021 convertito con modificazioni dalla L 113/2021 *“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni... .. entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*

2. Il piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all’art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2021, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell’esperienza professionale maturata e dell’accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali.”

- l’art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *“Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica”*;

- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";*
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D. L. 112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";*
- l'articolo 33 del D. Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni 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, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art. 33, comma 2 del D. L. n. 34/2019, come convertito nella L. n. 58/2019, il quale prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti 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 predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, che di concerto con il Ministro delle Economia e delle Finanze e con 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.
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D. L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che il Direttore Della Direzione Organizzazione e Risorse Umane ha attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 1095 del 29/07/2022 è stato approvato il Piano integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del DL 80/2021 convertito con modificazioni in Legge n. 113/;

vista la bozza di proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto *“Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 – ai sensi dell'art. 6 del Decreto-Legge n. 80/2021, convertito con modificazioni con Legge n. 113/2021.”* unitamente agli allegati;

rilevato che:

- **è rispettato** quanto introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il *“divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;*

è rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, come risulta riepilogato nella tabella di cui alla sezione specifica della Relazione istruttoria.

- per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 23.144.390,37 così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000;
- le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

considerato che:

- il Comune di Milano si colloca nella fascia demografica lett. h) (popolazione da 250.000,00 a 1.499.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 1.392.510;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019 – 2020 – 2021) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2021) si attesta al 19,26% , al di sotto (o mediana o al di sopra) della percentuale massima di incremento della spesa di personale pari al 28,80%, come riportato nelle tabelle della relazione istruttoria;

considerato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Milano ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato nella relazione istruttoria;
- secondo le disposizioni di cui all'art. 7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *“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 ...”*;

accertato che con il presente atto:

- nel Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 sono previste assunzioni di personale a tempo indeterminato e determinato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati e nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio approvato, come risultante dalla Deliberazione di Consiglio Comunale nr. 2123 avente ad OGGETTO: Programmazione 2022-2024 - Variazione di Assestamento generale del Bilancio finanziario e Salvaguardia degli Equilibri di bilancio - Ricognizione dello Stato di Attuazione dei Programmi - Modifiche al Documento Unico di Programmazione (DUP), ed in particolare:
 - a. le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D. L. 34/2019 e s.m.i., anche in riferimento all'incidenza delle spese di personale rispetto alle entrate correnti per il Bilancio Pluriennale 2022-2024;
 - b. il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
 - c. il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D. L. 78/2010;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

raccomanda

all'Ente un attento monitoraggio sull'andamento delle entrate e delle uscite correnti e dei conseguenti equilibri, tenendo conto anche delle difficoltà contingenti dovute alla crisi energetica,

ed esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto **“Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 – ai sensi dell’art. 6 del Decreto-Legge n. 80/2021, convertito con modificazioni con Legge n. 113/2021”**.

La data del presente parere è quella dell'ultima firma digitale apposta nelle sedi dei competenti del Collegio.

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Maurizio Quaranta - Presidente

Dott.ssa Laura Edvige Bordoli – Componente

Dott. Nicola Casati - Componente

(FIRMATO DIGITALMENTE)

Verifica effettuata in data 14/10/2022 11:03:29 UTC

File verificato: \\vm-delibere\XArc\LAMADOC\DocLama\2022\10\13\docx568675_62739676.docx.p7m

Esito verifica: **Verifica completata con successo**

Dati di dettaglio della verifica effettuata

Firmatario 1 : QUARANTA MAURIZIO
Firma verificata: OK (Verifica effettuata alla data: 14/10/2022 11:03:25 UTC)
Verifica di validità online: Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 14/10/2022 10:30:00 UTC

Dati del certificato del firmatario **QUARANTA MAURIZIO** :

Nome, Cognome: QUARANTA MAURIZIO
Organizzazione: NON PRESENTE
Numero identificativo: 20151305558889
Data di scadenza: 09/05/2024 21:59:59 UTC
Autorità di certificazione: InfoCert Firma Qualificata 2 , INFOCERT SPA ,
Certificatore Accreditato ,
IT ,
07945211006 ,
Documentazione del certificato (CPS): <http://www.firma.infocert.it/documentazione/manuali.php>
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.36.1.1.1
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.24.1.1.2
Identificativo del CPS: OID 0.4.0.194112.1.2

Firmatario 2 : CASATI NICOLA
Firma verificata: OK (Verifica effettuata alla data: 14/10/2022 11:03:25 UTC)
Verifica di validità online: Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 14/10/2022 11:03:25 UTC

Dati del certificato del firmatario **CASATI NICOLA** :

Nome, Cognome: CASATI NICOLA
Numero identificativo: SIG0000002767575
Data di scadenza: 24/05/2024 00:00:00 UTC

VATIT-02313821007 ,
IT ,
Documentazione del certificato (CPS): <https://id.infocamere.it/digital-id/firma-digitale/manuali.html>
Identificativo del CPS: OID 0.4.0.194112.1.2
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.14.1.1.30
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.16.6
Note di utilizzo del certificato: Questo certificato rispetta le raccomandazioni previste dalla Determinazione Agid N. 121/2019

Firmatario 3 : BORDOLI LAURA EDVIGE
Firma verificata: OK (Verifica effettuata alla data: 14/10/2022 11:03:25 UTC)
Verifica di validità online: Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 14/10/2022 11:03:16 UTC

Dati del certificato del firmatario **BORDOLI LAURA EDVIGE** :

Nome, Cognome: BORDOLI LAURA EDVIGE
Numero identificativo: SIG0000004628736
Data di scadenza: 14/01/2025 00:00:00 UTC
Autorità di certificazione: InfoCamere Qualified Electronic Signature CA , InfoCamere S.C.p.A. , Qualified Trust Service Provider , VATIT-02313821007 , IT ,
Documentazione del certificato (CPS): <https://id.infocamere.it/digital-id/firma-digitale/manuali.html>
Identificativo del CPS: OID 0.4.0.194112.1.2
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.14.1.1.30
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.16.6
Note di utilizzo del certificato: Questo certificato rispetta le raccomandazioni previste dalla Determinazione Agid N. 121/2019

Fine rapporto di verifica



Il futuro digitale è adesso

InfoCert S.p.A. (<https://www.infocert.it/>) 2020 |
P.IVA 07945211006



SEGRETERIA GENERALE

Oggetto: Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 – ai sensi dell’art. 6 del Decreto-Legge n. 80/2021, convertito con modificazioni con Legge n. 113/2021. Immediatamente eseguibile.

Proposta n. 3261/2022

IL VICE SEGRETARIO GENERALE VICARIO

Vista la proposta di deliberazione indicata in oggetto;

Visti i pareri di regolarità tecnica espressi dai Direttori proponenti da ritenersi assorbenti della regolarità amministrativa, dell’istruttoria e della relativa conformità a legge, dei passaggi procedurali e della documentazione propedeutici alla proposta medesima, anche con riguardo al rispetto della normativa vigente in materia di vincoli e facoltà assunzionali;

Visto il parere di regolarità contabile *“favorevole sulla proposta di deliberazione in oggetto a condizione che l’attuazione del piano assunzioni per il triennio 2022/2024 si accompagni e sia supportata da un costante monitoraggio dell’andamento degli equilibri di bilancio”* espresso il 13 ottobre 2022 dal Ragioniere Generale, a cui compete la verifica circa la coerenza della proposta deliberativa in oggetto con la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 43 del 13 giugno 2022 avente a oggetto *“Documento Unico di Programmazione (DUP) e Bilancio di Previsione 2022-2024”*, anche in relazione alla compatibilità del reclutamento di personale di cui al piano occupazionale con la salvaguardia pluriennale degli equilibri di bilancio;

Visto il parere del Collegio dei Revisori dei Conti reso in data 13 ottobre 2022 *“favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto “Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 – ai sensi dell’art. 6 del Decreto-Legge n. 80/2021, convertito con modificazioni con Legge n. 113/2021”, ove peraltro si legge che il Collegio “raccomanda all’Ente un attento monitoraggio sull’andamento delle entrate e delle uscite correnti e dei conseguenti equilibri, tenendo conto anche delle difficoltà contingenti dovute alla crisi energetica”;*

Atteso che tutti i successivi e conseguenti atti attuativi della proposta deliberativa in oggetto sono da considerarsi attratti nell’autonomia dei dirigenti, cui compete la verifica della compatibilità delle determinazioni con il quadro normativo vigente al momento della loro adozione;

esprime

PARERE DI LEGITTIMITA'

favorevole alla proposta deliberativa in oggetto, con l'avvertenza delle raccomandazioni espresse dal Collegio dei Revisori e di quanto indicato dal Ragioniere Generale quale condizione per l'attuazione del piano assunzioni per il triennio 2022/2024, come si legge nei rispettivi suindicati pareri, e nell'intesa che:

- sia coerentemente adeguato il DUP con il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, così come modificato dalla proposta deliberativa in oggetto, ai sensi di quanto disposto dall'art. 4 comma 1 del D. Lgs. 165/2001;
- si potrà dar corso alle assunzioni previste dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), triennio 2022-2024, con specifico riguardo al Piano Triennale dei fabbisogni di personale (Sezione III "Organizzazione e Capitale Umano" - Sottosezione III.3) solo a seguito dell'approvazione del Bilancio Consolidato, eccezion fatta per le assunzioni a tempo determinato previste dall'art. 9 comma 1-*quinquies* del D.L. 113/2016 ultimo periodo.

IL VICE SEGRETARIO GENERALE VICARIO

Dott. Andrea Zuccotti

Firmato digitalmente da ZUCCOTTI ANDREA in data 14/10/2022

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 1469 DEL 14/10/2022

Letto approvato e sottoscritto

**IL Sindaco
Giuseppe Sala
Firmato digitalmente**

**IL Vice Segretario Generale Vicario
Andrea Zuccotti
Firmato digitalmente**

Copia della presente deliberazione, verrà affissa in pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs.267/2000 e vi resterà per 15 giorni consecutivi. In pari data verrà trasmessa comunicazione, ai sensi dell'art. 125 D.Lgs. 267/2000 ai signori Capigruppo Consiliari.

**IL Vice Segretario Generale Vicario
Andrea Zuccotti
Firmato digitalmente**