

**DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO**

del 21.2.2019

Rep. Gen. n. 31/2019

Atti n. 37642\4.2\2018\24

Oggetto: Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP 2019 – 2021).**IL SINDACO METROPOLITANO****Assistito dal Segretario Generale, dottor Antonio Sebastiano Purcaro****VISTA la proposta di decreto redatta all'interno;****PRESO ATTO dei riferimenti normativi citati;****VISTO il decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 17/2019 del 29/01/2019 avente ad oggetto "Autorizzazione ai Dirigenti ad assumere atti di impegno di spesa durante l'esercizio provvisorio e fino all'approvazione del Piano esecutivo di gestione (Peg) 2019-2021";****VISTA la Legge n. 56/2014 ;****VISTO lo Statuto della Città metropolitana ed in particolare l'art. 19 comma 2;****VISTI i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49 del T.U. 267/2000;****DECRETA**

- 1) di approvare la proposta di provvedimento redatta all'interno, dichiarandola parte integrante del presente atto;**
- 2) di incaricare i competenti Uffici di provvedere agli atti consequenziali;**
- 3) di approvare gli allegati A, B, C,D, E, F, G, H, I ed L, parti integranti del presente provvedimento, composti complessivamente da n. 14 pagine;**
- 4) di incaricare il Segretario Generale dell'esecuzione del presente decreto.**

DIREZIONE PROPONENTE. Area Risorse umane, organizzazione e servizi strumentali

Oggetto: Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP 2019 – 2021)

RELAZIONE TECNICA:

L'aggiornamento del Piano dei fabbisogni di personale della Città metropolitana di Milano è stabilito tenendo conto degli obiettivi che si intendono perseguire e dello scenario economico e legislativo in cui l'Ente si trova ad operare. La sua elaborazione deriva, oltre che da evidenti motivazioni di carattere organizzativo e strutturale, da precisi pdecetti normativi e assume, per la Città metropolitana, un rilievo di ampiezza strategica.

Per meglio comprendere la portata pianificatoria e normativa del Piano dei fabbisogni si richiamano in proposito:

- la Legge n. 449/1997 “Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica” – art. 39, che introduce l'obbligo della programmazione del fabbisogno del personale comprensiva delle unità di cui alla Legge n. 68/99, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- il D.lgs 267/00 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali” - art. 91, che prevede, per gli enti locali, l'obbligo della programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla Legge n. 68/99;
- il D.lgs 165/01 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” - art. 6, così come modificato dall'art. 4 del D. Lgs n. 75/17, che conferma tale obbligo, accentuando la centralità dell'atto programmatico al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche e perseguire gli obiettivi di performance, l'efficienza, l'economicità e la qualità dei servizi ai cittadini;

Nell'ambito poi delle politiche del personale, si evidenzia il quadro di contesto in cui si opera e pertanto si riportano le principali norme vigenti e circolari che dettano i requisiti per le assunzioni e limitano il potere di spesa delle amministrazioni pubbliche:

- Legge n. 296/2006 e s.m. i. : “*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*”, artt.1 c. 557, 557-bis, 557-ter, 557-quater, in materia di spesa di personale per gli enti locali;
- Legge n. 122/2010 e s.m. i.: “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*”, con particolare riferimento alle norme di contenimento della spesa previste dagli artt. 6, 9 e 14;
- D.lgs. n. 165/2001 e s.m. i. “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, così come recentemente modificato dal D. Lgs n. 75/17;
- Legge n. 56/2014. *Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni*” di disciplina del riordino delle funzioni per gli enti di area vasta;
- Legge n. 114/2014 “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90: Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari*” in materia di limiti assunzionali;

- Legge n. 190/2014: “*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)*” in materia di disciplina sul riordino delle funzioni e riduzione della dotazione organica degli enti di area vasta ;
- Legge n. 125/2015: “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78: Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali. Disposizioni per garantire la continuità dei dispositivi di sicurezza e di controllo del territorio. Razionalizzazione delle spese del Servizio sanitario nazionale nonché norme in materia di rifiuti e di emissioni industriali*” con particolare riferimento all’art 5 c.3 inerente il percorso di riordino delle funzioni in materia di polizia amministrativa locale;
- Legge n. 208/2015: “*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2016)*” per la parte ad oggi in vigore, a seguito dell’abrogazione dei vincoli in materia di assunzione dei dirigenti (art. 1 c 219,220,222,224, 227 4° periodo) ;
- Legge 160/2016: “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, recante “misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio”* in materia di limiti assunzionali;
- Nota del Dipartimento della Funzione Pubblica, DFP 0051991 P-4 17.1.7.4 del 10.10.2016 ad oggetto “*assunzioni e mobilità regioni e enti locali*”, ai sensi dell’art. 1 c. 234 della L n. 208/2015, di ripristino delle ordinarie facoltà assunzionali per tutte le categorie di personale degli enti della Regione Lombardia;
- Legge n. 232/2016: “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019*” in materia di limiti assunzionali;
- Decreto Legge n. 244/2016 “*Proroga e definizione di termini*” con riferimento alla proroga del personale a tempo determinato;
- Legge n. 96/2017: “*Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, recante disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo*” in materia di limiti assunzionali;
- D. Lgs n. 75/2017: “*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, dotazioni organiche, stabilizzazioni, concorsi e progressioni verticali;*
- Circolare n. 3/2017 del 23/11/2017 “*Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell’esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato*”, in attuazione del D Lgs. N. 75/2017;
- L n. 205/2017 “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il 2018-2020*” in materia di limiti assunzionali con particolare riferimento a Province e Città metropolitane;
- Circolare n. 1/2018 del 09/01/2018 “*Legge di bilancio 2018 – integrazioni alla circolare del 23 novembre 2017 n. 3 “Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell’esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”* sempre in attuazione del D Lgs. N. 75/2017;
- DCPM 8/05/2018: “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*” G.U. 27/07/2018;
- L. n. 145/2018 “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il 2019-2021*” in particolare materia di personale, concorsi, centri per l’impiego;
- DL n. 5/2019 “*Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e pensioni*”;

Infine, si evidenzia come in data 21/5/2018 è stato siglato il nuovo CCNL del Comparto Funzioni locali 2016-2018 che ha apportato importanti e significative innovazioni in materia sul tema della gestione delle risorse umane.

Nella complessa fase di riordino normativo e di rilancio per la Città metropolitana si riassumono di seguito le condizioni definite dalle norme, così come recentemente modificate dalla L n. 145/2018, che possono consentire, a seguito della pianificazione del fabbisogno, le conseguenti procedure di assunzione:

- Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nell'anno 2017;
- adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale e verifica della dotazione organica (revisione annuale);
- ricognizione annuale delle eccedenze di personale e di situazioni di soprannumero;
- Adozione del piano triennale di azioni positive (revisione triennale);
- Adozione del Peg – Piano della performance;
- Contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 incluso il limite per lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010;
- spesa del personale inferiore alla dotazione organica come rideterminata in forza dell'articolo 1, comma 421, della legge 190/2014 (legge di stabilità 2015);
- Rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, del bilancio consolidato e dell'invio dei dati alla BDAP entro trenta giorni dai termini previsti per l'approvazione;
- Adempimento delle richieste di certificazione dei crediti nei confronti della P.A., su istanza dei creditori;
- Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.

Percorso di riordino e dotazione organica

La Città Metropolitana di Milano ha attuato il percorso di riordino delle funzioni legate alla L n. 56/14 che prevedeva, nell'ambito di un complesso sistema di razionalizzazione disposto dalla L n. 190/2014, la ridefinizione delle funzioni fondamentali e di quelle delegate che Regione Lombardia, nella sua potestà legislativa, ha discrezionalmente attribuito a Città metropolitana di Milano, di cui alle Leggi regionali n. 19/2015, n. 32/2015 e n. 15/2017.

Con riferimento al percorso delineato nel Decreto del Sindaco metropolitano Rg n. 136/18 del 7.6.2018 "Piano dei fabbisogni di personale (2018-2020) a cui si rimanda, gli sviluppi attuali, in tema di funzioni fondamentali e delegate riguardano:

- *servizi per il lavoro*: la L n. 205/2017 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il 2018-2020", in vigore dal 1/1/2018, ha disposto che il personale dei centri per l'impiego delle province e delle città metropolitane fosse trasferito alle dipendenze della relativa regione o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego entro la data del 30 giugno 2018.

La legge regionale n. 9/2018, a modifica della l.r. n. 22/2006, ed in attuazione delle norme statali, ha previsto:

- lo svolgimento, da parte della Regione, delle funzioni di indirizzo, programmazione e coordinamento in materia di centri per l'impiego, compreso il collocamento dei disabili di cui alla L n. 68/99 (art. 1 lett. a);
- la delega a Città metropolitana di Milano delle funzioni gestionali relative a procedimenti amministrativi dei centri per l'impiego, nonché ad altre ulteriori funzioni gestionali previste da norme statali successive;
- per l'esercizio di tali funzioni è prevista la permanenza del personale nei ruoli di Città metropolitana con l'utilizzo delle proprie risorse strumentali e la possibilità di

esercitare le funzioni delegate ricorrendo anche alle aziende speciali tramite contratti di servizio. Si evidenzia che con Deliberazione del Consiglio metropolitano - Rep. Gen. n. 71/2018 del 19 dicembre 2018, è stato approvato il contratto di servizio che regola i rapporti con l'Agenzia Afol. Tale personale non è considerato, in ragione della delega di funzioni, ai fini di quanto previsto dall'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)), così come anche specificato nel parere n. 281/2019 della Corte dei Conti Lombardia.

La legge di Bilancio 2019 ha confermato questa impostazione, modificando la L n. 205/17 e prevedendo tale fattispecie, in deroga alla L n. 190/14, limitatamente alla spesa di personale finanziata dalla legge regionale.

Con decreto del Sindaco metropolitano RG n.282/2018 del 21/11/2018 sono state definite le Linee di indirizzo per la gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche del lavoro dell'ente che recepiscono, dal punto di vista della governance gestionale, le impostazioni di Regione Lombardia in merito. Nella gestione dei servizi del lavoro, Città metropolitana opera in continuità, assicurando servizi efficaci, calibrati sulle specifiche esigenze e caratteristiche dell'Area metropolitana, attraverso una separazione tra funzioni di programmazione della gestione in capo all'Ente e quella di gestione dei servizi affidata all'Agenzia speciale (Afol Metropolitana/Eurolavoro - Afol Ovest), trasferendo a quest'ultima tutti gli ulteriori processi gestionali non ancora trasferiti, relativi al Collocamento Disabili, ai Servizi del Sistema informativo Sintesi e tutti quei processi dei servizi al lavoro di diretta attinenza alla gestione dei Servizi al lavoro.

Conseguentemente, con decreto dirigenziale Rg n. 9390/2018 è stato disposto, a partire dal 01.01.2019 il distacco funzionale del personale a tempo indeterminato assegnato alle funzioni dei Servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro, presso Afol metropolitana/Eurolavoro - Afol Ovest.

- *Trasporto pubblico locale*: con l'avvio dell'Agenzia per il Trasporto Pubblico Locale costituito da Città Metropolitana di Milano, dalle Province di Monza e Brianza, Lodi e Pavia e dai Comuni capoluogo di Milano, Monza, Lodi e Pavia nel 2017 sono state comandate, fino al 31.12.2018, 9 unità di personale, il cui onere economico era a carico dell'Agenzia del Trasporto pubblico locale. Successivamente, a completamento del processo di riordino ed esercizio delle funzioni di trasporto e mobilità, sulla base degli indirizzi dell'Ente e dell'Agenzia stessa, con determinazione dirigenziale RG n. 8248/2018, a seguito di Accordo sindacale siglato in data 8/11/2018, è stato disposto il definitivo trasferimento di 9 unità di personale nei ruoli dell'Agenzia a decorrere dal 01/01/2019. Città metropolitana in tale ambito continuerà a svolgere le funzioni fondamentali in materia di mobilità, mantenendo in capo a sé un ruolo consultivo e propositivo sulle tematiche che riguardano la pianificazione dei trasporti locali.

La cessazione di tale personale non è stata contabilizzata ai fini del calcolo delle capacità assunzionali e i posti restano congelati in dotazione organica in quanto, come stabilito nell'Accordo sindacale, nell'ipotesi di scioglimento dell'Agenzia TPL si procederà alla reintegrazione del personale nei ruoli della Città metropolitana di Milano, laddove la funzione e il relativo personale non siano trasferiti ad altro ente Pubblico.

Sul versante organizzativo, è stato attuato un importante percorso di riassetto sia dal punto di vista della macro che della microstruttura, al fine di rendere coerente e adeguata la struttura organizzativa dell'Ente al complesso percorso di trasformazione, ancora in atto e al suo rilancio:

- con deliberazione del Consiglio metropolitano Rep. n. 24/2018 del 3/07/2018 è stato deliberato il *Piano di riassetto organizzativo* della Città metropolitana in attuazione dell'art. 1 c. 844 della L n. 205/2017, che ha definito le linee di indirizzo per un significativo

intervento di razionalizzazione delle strutture burocratico-amministrative, l'eliminazione delle duplicazioni organizzative, la gestione unitaria del personale e dei servizi comuni attraverso strumenti di innovazione amministrativa e tecnologica, la riorganizzazione degli uffici con funzioni ispettive e di controllo, la reingegnerizzazione dei processi e la digitalizzazione dell'attività amministrativa, riorganizzazione della polizia locale, nuove modalità di gestione dell'Idroscalo, l'orientamento dell'organizzazione dell'ente agli obiettivi posti dal Piano strategico;

- Con decreto sindacale n. 161/2018 del 05/07/2018 “*Modifica alla macro struttura della Città Metropolitana*” il Sindaco metropolitano ha approvato il nuovo assetto macro organizzativo dell'Ente, con decorrenza 1/10/18, che ha attuato una diversa allocazione delle funzioni con una riduzione del numero delle posizioni dirigenziali. Il nuovo organigramma presenta una struttura a matrice che colloca tre Direzioni di Progetto al di fuori delle relazioni verticali gerarchiche tradizionali, in un'ottica di trasversalità e forte integrazione tra le risorse appartenenti a diversi settori e servizi, anche di direzioni diverse fra loro per conseguire gli obiettivi strategici di mandato e favorire lo sviluppo delle competenze trasversali, del lavoro in team e dell'orientamento ai Comuni.
- con successivo decreto RG n. 207/2018 del 7/09/2018 “*Prima modifica alla macrostruttura della Città metropolitana approvata con decreto R.G. n. 161/2018 del 5 luglio 2018*” sono state effettuate alcune riallocazioni di attività per consentire un maggior coordinamento direzionale ed una maggior razionalizzazione delle funzioni in capo alle direzioni;
- con decreto RG n. 224/2018 del 2/10/2018 “*Seconda modifica alla macrostruttura della Città metropolitana approvata con decreto R.G. n. 161/2018 del 5 luglio 2018*” a seguito della deliberazione del Consiglio metropolitano del 25 settembre 2019 R.G. n. 50/2018 ad oggetto “*Soppressione del Corpo di Polizia della Città metropolitana e contestuale istituzione del Servizio di polizia metropolitana, nell'ambito del riassetto organizzativo dell'Ente*” è stato conseguentemente soppresso tale Corpo di Polizia. Essendo la funzione di polizia amministrativa locale una funzione strumentale all'esercizio delle funzioni fondamentali rimesse alla cura dell'Ente è stato istituito il Servizio di polizia metropolitano quale struttura organizzativa intermedia di uno o più ampi settori amministrativi. Questo intervento organizzativo ha comportato i necessari riallineamenti per le funzioni di vigilanza connesse alle funzioni regionali oggetto di riordino comprese quelle in materia di agricoltura, foreste, caccia e pesca, vigilanza ittico-venatoria, vigilanza ambientale e vigilanza stradale, con un contenimento delle figure dirigenziali, così come stabilito dal citato Piano di riassetto organizzativo dell'Ente.
- con decreti n. 6502/2018, n. 6920/2018, n. 8897/2018 e n. 682/2019 del Direttore Generale, è stato definito l'assetto delle Posizioni Organizzative e degli Uffici dell'Ente, in attuazione del nuovo CCNL dell'area funzioni locali 2016-2018, in coerenza con le scelte organizzative realizzate a livello di macro struttura, con i principi delineati nello Statuto della Città Metropolitana e con le norme e gli accordi assunti con Regione Lombardia in merito alla gestione delle funzioni delegate.

La macrostruttura dell'Ente e la relativa dotazione organica della Città metropolitana di Milano pertanto, sono la risultanza del processo di riordino funzionale sopra delineato che ha imposto ex lege la riduzione del 30% del valore finanziario della dotazione organica delle Città metropolitane per l'esercizio delle funzioni fondamentali, sulla base del personale a tempo indeterminato alla data dell'8 aprile 2014.

La Città Metropolitana di Milano ha conseguito l'obiettivo di riduzione percentuale del valore finanziario della propria dotazione organica, assestandosi ad una diminuzione del 35,12% del valore finanziario della dotazione organica del personale di ruolo all'8/4/2014, pari a - € 21.591.122,55 rispetto al valore di partenza di 61.470.187,69 €, di cui alla deliberazione di Consiglio n. 6/2015.

Per differenza pertanto, il valore finanziario della dotazione organica, per le funzioni fondamentali della Città metropolitana di Milano a seguito del percorso di riordino è pari a € 39.879.065,14, così come disciplinato dalla citata L n. 190/2014.

L'attuale valore finanziario della dotazione organica della Città metropolitana di Milano, rideterminata ai sensi dell'art. 1 c, 421 della l n. 190/14 e come limite di cui all'art. 1 c. 845 della L n. 205/17 è riportata nella tabella *Allegato A*, parte integrante del presente provvedimento.

Tale importo rappresenta il valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile entro la quale le Città Metropolitane possono effettuare la rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria dotazione di personale, così come disciplinato dall'art. 6 c. 3 della L n. 165/2001, dalle "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche*", di cui al DPCM dell'8/05/2018 e come ribadito dalla deliberazione della Corte dei Conti Puglia n. 141 del 28/09/2018 e Corte dei Conti Lombardia n. 281/2018.

Piano dei fabbisogni di personale 2019-2021

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Dal punto di vista delle facoltà assunzionali, ai fini della predisposizione del Piano è importante sottolineare che la L n. 205/2017 con l'art. 1 commi 844-847, ha consentito alle Province e alle Città metropolitane di riattivare a regime la leva assunzionale, prevedendo nuovi parametri, diversi da quelli contemplati per gli altri enti locali, che tengono conto degli esiti delle norme intervenute in tema di riordino, per procedere a nuove assunzioni.

In particolare:

- la spesa massima sostenibile è quello della dotazione organica come rideterminata in forza dell'articolo 1, comma 421, della legge 190/14 (legge di stabilità 2015);
- gli enti in cui l'incidenza della spesa di personale - rapportata ai primi tre titoli delle entrate correnti - è inferiore al 20% hanno la possibilità di effettuare assunzioni per un importo pari al 100 % della spesa relativa al personale cessato nell'esercizio precedente;
- gli enti in cui l'incidenza della spesa personale è pari o superiore al 20% hanno la possibilità di assumere personale per una quota parte non superiore al 25% della spesa sostenuta per il personale cessato nell'esercizio precedente;
- priorità alla copertura dei posti vacanti relativi alle funzioni fondamentali costituite da "viabilità" ed "edilizia scolastica";
- consentito l'utilizzo, nelle medesime percentuali, dei resti assunzionali riferiti a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente, se non riguardanti personale interessato dai processi di ricollocazione di cui all'art. 1, commi da 422 a 428, della legge 190/2014.

Città Metropolitana, anche quest'anno, conferma il trend di continua riduzione di personale all'interno dell'Ente. Alla data del 1 gennaio 2019 sono presenti n. 825 unità di personale a tempo indeterminato sulle funzioni fondamentali e di supporto, a cui si aggiunge 1 Dirigente in comando presso l'Ente. Infine, 15 unità di personale risultano in comando presso altri Enti. In merito alle funzioni delegate da Regione Lombardia, al 1 gennaio 2019 la consistenza di personale per le funzioni non fondamentali è pari a 38 unità a cui si aggiungono 86 dipendenti delle politiche attive del lavoro che, per previsione di legge, sono rimasti nei ruoli di Città metropolitana.

Il contingente complessivo (fondamentale e delegate) di personale si ridurrà di ulteriori 35 unità di personale nel 2019 e 13 nel 2020. Il numero di queste cessazioni potrebbe avere un significativo

incremento per effetto della norma sul trattamento anticipato di pensione “quota 100” . Al momento non è però possibile prevederne l’effetto.

Nella tabella *Allegato B*, parte integrante del presente provvedimento, è riportato, suddiviso per categorie, il dettaglio del personale al 1 gennaio 2019.

Il presente piano triennale dei fabbisogni viene elaborato seguendo gli orientamenti contenuti delle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art 6 ter del d. Lgs 165/2001 introdotto dall' art 4 c3 del d lgs n 75/2017 e tenendo in considerazione l'ultima dotazione organica approvata con decreto sindacale Rg n. 136/2018 “Piano dei fabbisogni di personale (2018-2020)” tutt’ora valida.

Tali norme prevedono che il Piano debba essere predisposto nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti e in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e della performance, privilegiando professionalità infungibili ed emergenti, evitando logiche di sostituzione e potenziando le funzioni fondamentali dell'ente, in un’ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini., di efficientamento dell’organizzazione del lavoro attraverso nuove modalità di offerta di servizi ai cittadini, anche attraverso l’uso delle tecnologie.

Al fine della definizione del presente Piano pertanto, è stata effettuata una ricognizione delle esigenze di personale e, con nota prot. n. 257160/2018 ad oggetto “ *Aggiornamento al DUP 2019/2021 – Sezione operativa Fabbisogno Triennale del personale - Ricognizione annuale fabbisogno risorse umane ai sensi dell’art. 6 D.lgs 165/2001*”, tutti i dirigenti sono stati invitati a segnalare il presunto fabbisogno di personale, sia sul piano qualitativo (tipologie professionali e competenze necessarie) che sul piano quantitativo (consistenza numerica nel triennio), sulla base quindi, degli orientamenti della Linee di indirizzo, in linea con gli obiettivi presenti e futuri, con le funzioni da presidiare e analizzando eventuali competenze e professionalità specifiche e innovative necessarie, anche in relazione alle novità normative, tecnologiche ed ai futuri assetti.

In considerazione delle proposte formulate, la Direzione Generale e la Direzione dell'Area Risorse umane hanno definito il presente piano assunzionale coerentemente con gli obiettivi definiti dall'Amministrazione e rispettoso dei vincoli assunzionali e di programmazione finanziaria dell'Ente.

Tale programmazione, dovendo rispettare i limiti di spesa del personale, di dotazione organica e di capacità assunzionali previsti dalle norme in materia, non potrà avere carattere esaustivo, ma rappresenta comunque il primo tassello per il rilancio dell'Ente e lo sviluppo delle competenze professionali a supporto delle funzioni fondamentali.

E’ chiaro che il processo di riordino delle funzioni e le priorità date agli aspetti di contenimento della spesa hanno determinato spesso uscite disomogenee del personale per struttura, categorie e profili di provenienza, determinando una gravosa politica di snellimento e di contestuale riorganizzazione del personale nelle strutture ed, in alcuni casi, situazioni di forti carenze in Direzioni che svolgono funzioni fondamentali e di supporto all’Ente. Tale processo ha però evidenziato anche notevoli possibilità di razionalizzazione dell’utilizzo delle risorse umane da parte delle Direzioni

Il Piano pertanto, stanti i contingenti stretti vincoli finanziari per l’Ente, è prioritariamente destinato all’individuazione delle professionalità necessarie a garantire la piena funzionalità dell’Ente.

In concreto la definizione delle figure professionali necessarie per l’Ente è determinata dalla necessità di far fronte, con specifiche professionalità, alle funzioni richieste a Città metropolitana, quali quelle di pianificazione e programmazione strategica territoriale, di coordinamento delle funzioni di area vasta, nonché di sviluppo dei processi di semplificazione e digitalizzazione dell’attività, dando priorità all’assunzione di personale con più alto livello tecnico e professionale (dirigenti e categorie D) su attività a maggiore valore strategico e competenza.

Dopo anni di forti riduzioni delle posizioni dirigenziali e data la previsione di prossime cessazioni di direttori su ruoli chiave dell'Amministrazione, la volontà, in questo Piano, è quella di rafforzare il ruolo direttivo, attraverso l'inserimento di nuovi dirigenti, portatori di nuove e diverse competenze.

Le professionalità di tipo tecnico saranno prioritariamente destinate a rinforzare il contingente di personale che svolge funzioni di viabilità, pianificazione territoriale e edilizia.

Le nuove assunzioni saranno garantite con diverse modalità di assunzioni, così come dettagliato nell'*Allegato F "Previsioni Piano assunzioni 2019-2021"* e saranno effettuate sulla base di una tempistica compatibile con l'andamento delle cessazioni, per garantire la sostenibilità della spesa.

Da segnalare la decisione di utilizzare la facoltà, ancora prevista dall'art. 22 c. 15 del D. lgs n. 75/2017 di attivazione delle cd. "Progressioni verticali", cioè procedure selettive riservate agli interni, dotati di adeguato titolo di studio, che permettono di valorizzare competenze, esperienze e professionalità maturate in questi anni dal personale dell'Ente.

Per quanto riguarda le assunzioni inerenti il personale disabile ex l. 68/99, l'Amministrazione è ampiamente al di sopra della quota d'obbligo anche per il fatto che, con le numerose cessazioni e trasferimenti di funzioni, ha ridotto notevolmente la base imponibile sulla base della quale si definisce il numero dei posti riservati.

Per quanto riguarda le categorie protette ex art. 18 L. 68/99 invece, si prevede nel biennio un piano di assunzioni di 5 unità ad integrazione della copertura della quota d'obbligo dell'1%. Tale personale viene individuato in categoria C con profilo professionale amministrativo e selezionato tramite procedura concorsuale.

Il presente Piano è altresì integrato da un Piano di fabbisogno di personale a copertura delle funzioni delegate da Regione Lombardia a Città Metropolitana, che sarà ottemperato attraverso procedure di mobilità tra enti e finanziato dalle risorse definite con Regione, attraverso Leggi regionali e Accordi bilaterali, per l'esercizio di tali funzioni.

Resta fermo il fatto che, come anticipato sopra, tale Piano potrà essere oggetto di revisione sulla base degli effetti della norma sul trattamento anticipato di pensione "quota 100", in coerenza con nuovi ulteriori fabbisogni di professionalità che si dovessero andare a creare per garantire i livelli di copertura delle funzioni e dei servizi metropolitani.

Si sottolinea altresì che, al momento, il presente Piano non prevede assunzioni per l'anno 2021, in attesa di dati previsionali più certi, sia in termini di risorse finanziarie che di cessazioni a regime e considerata la necessità di contenere la spesa corrente per garantire gli equilibri di Bilancio.

Ai fini della definizione del piano assunzionale, sono riportate, sulla base dei conteggi predisposti dal Settore Trattamento economico e previdenziale, in atti, le seguenti informazioni:

- nella tabella *Allegato A*, parte integrante del presente atto, il contingente di personale è quello assumibile nei limiti della dotazione organica rideterminata, a seguito dell'applicazione dell'art. 1 c. 421 della L. n. 190/14, con decreto del Sindaco metropolitano n. 48/2017, così come stabilito dall'art. 1 c. 845 della L. n. 205/2017 ;
- nella tabella *Allegato B*, parte integrante del presente atto, è riportato il contingente di personale dell'Ente al 1.1.2019;
- nella tabella *Allegato C*, parte integrante del presente atto, è riportato il calcolo delle capacità assunzionali residue 2017 e 2018 ricalcolate a seguito delle assunzioni intervenute nel 2018 (ad esclusione delle assunzioni per stabilizzazione che sono gravate sulle risorse per i contratti di lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 20 c.3 del D. Lgs 75/2017);
- nella tabella *Allegato D*, parte integrante del presente atto, sono indicate le cessazioni del personale per categoria, anno 2018, previsioni ad oggi 2019 e 2020, con la relativa spesa annua. Sono escluse dal calcolo: le cessazioni per mobilità tra enti, le cessazioni del personale su funzioni

delegate e le cessazioni di personale assunto ex L n. 68/99 in quanto non concorrono a definire il budget assunzionale ai fini dei limiti alle assunzioni di cui all'art. 1 comma 845 L n. 205/2017. Per il calcolo della spesa si è applicato oltre al trattamento tabellare iniziale, la quota lett.a dell'indennità di comparto, l'indennità di vacanza contrattuale e gli oneri riflessi(previdenziali e irap), aggiornati ai nuovi valori economici del CCNL 2016-2018, per omogeneità di calcolo con le previsioni assunzionali.

- nella tabella *Allegato E*, parte integrante del presente atto, sono riportate le capacità assunzionali residuali 2017 e 2018 ed è definito il calcolo delle capacità assunzionali per gli anni 2019, 2020, 2021, sulla base delle cessazioni previste nell'*Allegato D*, nei limiti di cui all'art. 1 comma 845 della L n. 205/2017. Il criterio di calcolo è il medesimo utilizzato per il calcolo finanziario dei cessati di cui all'*Allegato D*. La percentuale applicata ai fini del turn over è pari al 100% della spesa dei cessati, così come disciplinato dal suddetto comma 845, in quanto Città Metropolitana di Milano, per gli anni 2017, previsione 2018, 2019, 2020 e 2021 ha un'incidenza della spesa di personale, rapportata ai primi tre titoli delle entrate correnti inferiore al 20%, come disciplinato dalla norma, così come certificato dal Direttore del Settore Trattamento economico e previdenziale, prot n. 035689\4.2\2017\17 del 13/02/2019 in atti.

Sulla base dei presupposti di cui sopra, le assunzioni previste per il triennio sono quelle dettagliate nelle tabelle, parti integranti del presente provvedimento:

- *Allegato F*: Piano assunzioni 2019 – 2021;
- *Allegato G*: Piano assunzioni 2019-2020 per funzioni delegate;
- *Allegato H*: Calcolo valore finanziario del Piano assunzioni 2019-2021. Il criterio di calcolo è il medesimo utilizzato per il calcolo finanziario dei cessati di cui all'*Allegato D*;
- *Allegato I*: Calcolo valore finanziario del Piano assunzioni 2019-2021 su funzioni delegate;
- *Allegato L*: Sviluppo della dotazione di personale nel triennio.

Assunzioni personale a tempo determinato

Dal punto di vista del rispetto dei limiti assunzionali prescritti dalle norme, per quanto riguarda le risorse per assunzioni flessibili, si dà atto di quanto certificato dal Direttore del Settore Trattamento economico e previdenziale con nota prot. n. 037359\4.2\2017\17 del 14/02/2019 in atti, in merito al nuovo budget per lavoro flessibile ricalcolato sulla base dell'utilizzo delle risorse impegnate per i contratti di lavoro flessibili nei limiti della spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito in Legge 30 luglio 2010 n. 122, a seguito delle stabilizzazioni del personale intervenute nell'anno 2018. Tali risorse, in base alle risultanze contabili, sono state sottratte permanentemente dal tetto della spesa per le assunzioni flessibili, così come previsto dall'art. 20 c. 3 del D. Lgs. n. 75/2017.

L'Amministrazione, data la necessità di garantire un efficace presidio, con riguardo alla complessa partita dello sviluppo delle funzioni fondamentali dell'Ente, intende avvalersi di assunzioni a termine con incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. n. 267/2000, così come contemplato dall'art. 47 del Testo unificato del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi della Città metropolitana di Milano.

Dal punto di vista normativo e finanziario, la modalità di copertura attraverso l'istituto dell'art 110 si differenzia a seconda che la scelta ricada:

- su comma 1: la spesa deve rientrare nei tetti di spesa complessiva e non grava sulle risorse flessibili ai sensi dell'art. 9 c. 28 L 122/2010 così come modificato da art. 16 c 1 quater L 160/16. Inoltre

deve essere rispettato il limite della percentuale del 30% dei posti istituiti nella dotazione organica e comunque è possibile ricoprire almeno una unità;

- su comma 2: la spesa deve essere contenuta, oltre che nei limiti di tetto di spesa, anche in quello per i contratti di lavoro flessibile come previsto dall'art. 9, comma 28, della L. 122/2010. Inoltre la previsione di tale assunzione deve rispettare il limite del 5% della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque è possibile per almeno una unità.

Per quanto concerne la situazione attuale dell'Ente, in entrambi i casi è garantito il rispetto del limite della percentuale sulla Dotazione organica, in quanto ad oggi, non ci sono dirigenti assunti ai sensi dell'art. 110 c.1 o c.2 del D. lgs n. 267/2000.

Per gli aspetti inerenti i limiti di spesa, in fase di attivazione della relativa procedura sarà certificato il rispetto dei margini di spesa prevista.

L'incarico verrà conferito previa selezione pubblica volta ad accertare il possesso dei requisiti necessari per l'accesso alla qualifica dirigenziale oltre al possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico.

Ai fini del presente Piano dei fabbisogni di personale 2019-2021, si dà atto che:

- la dotazione organica di personale rispetta i limiti di cui all'art. 1 c. 845 della L. n. 205/17 come certificato dal Direttore del Settore Trattamento economico e previdenziale con nota prot. n. 031219\4.2\2017\17 del 7\2\2019;

- la spesa del personale 2019-2021 è in riduzione rispetto alla spesa media del triennio 2011-2013 come certificato dal Direttore del Settore Trattamento economico e previdenziale con nota prot. n. 031218 del 7\2\2019 in atti;

- sussiste la compatibilità finanziaria della proposta di Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2019/2021 con le previsioni di spesa per il personale a Bilancio 2019/2021, come certificato dal Direttore del Settore Trattamento economico e previdenziale con nota prot. n. 037281 del 14\2\2019 in atti;

- con Decreto del Sindaco metropolitano n.28/2019 ad oggetto: "*Ricognizione per l'anno 2019 delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs 165/01 e s.m.i.*" si è dato atto che la Città Metropolitana di Milano, per l'anno 2019, con riferimento all'attuale assetto delle competenze, non ha persona in soprannumero né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

- con Decreto del Sindaco metropolitano n.303/2018 è stato approvato il Piano triennale di Azione positive 2019/2021 della Città Metropolitana di Milano.

E' stata fornita alle RSU e alle OO.SS. aziendali una adeguata informativa sulla materia.

Si prende atto che la spesa per il personale trova copertura negli stanziamenti iscritti ai relativi capitoli di spesa del personale del macro aggregato di spesa 1 01 Reddito da lavoro dipendente del Bilancio provvisorio 2019-2021, in via di approvazione.

Si segnala infine che il presente provvedimento è inviato al Collegio dei Revisori dei Conti in ordine all'accertamento del rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale, stabilizzazioni e piano dei fabbisogni, ai sensi dell'art. 19 c8 L. 448/2001 e s.m.i.

Per il presente atto dovrà essere richiesta la pubblicazione in Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. 33/2013.

Si attesta che il presente procedimento, con riferimento all'Area funzionale di appartenenza, non è classificato a rischio dall'art. 5 del vigente PTPCT 2019-2021.

Milano, 15 febbraio 2019

Il Direttore dell'Area Risorse Umane
Organizzazione e Servizi strumentali
(*Dott. Giovanni Giagoni*)

firmato Giovanni Giagoni

PROPOSTA:**IL SINDACO METROPOLITANO**

Visto il Decreto n. 263/2016 atti n. 248968/1.18/2016/6 con il quale e' stata conferita alla Consigliera Arianna Censi la delega alla materia "Infrastrutture manutenzioni, Pianificazione strategica, Organizzazione, Personale e riqualificazione";

Vista la relazione che precede contenente le motivazioni che giustificano l'adozione del presente Provvedimento;

Visti i riferimenti normativi richiamati nella relazione tecnica dal Direttore Area Risorse Umane, Organizzazione e servizi strumentali;

Acquisito il parere del Collegio dei Revisori Conti, ai sensi dell'art. 19 c8 L. 448/2001 e s.m.i., in atti.

Visti:

- lo Statuto della Città metropolitana di Milano;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente;
- la legge n. 56/2014;
- il D. Lgs n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- il D. Lgs n. 165/01 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

DECRETA

per le motivazioni espresse nella relazione tecnica

1. di approvare il Piano di Fabbisogni di personale 2019-2021 di cui agli allegati C, D, E, F, G, H, e I parti integranti del presente provvedimento;
2. di dare atto che i contenuti del presente Decreto di Programmazione del fabbisogno triennale del personale faranno parte della Sezione operativa del DUP, come definito dall'Allegato 4/1 del D lgs n. 118/2011;
3. di procedere per l'anno 2019 all'avvio delle procedure per l'assunzione del personale come indicato nel Piano di cui agli allegati F e G;
4. di confermare la consistenza del valore finanziario della dotazione organica rideterminata ai sensi dell'art. 1 c. 421 della L n. 190/14 e limite di cui all'art. 1 c 845 L n. 205/2017 e della consistenza di personale di cui agli allegati A, B e L, parti integranti del presente provvedimento;
5. di riservarsi di rivedere il Piano dei fabbisogni di personale sulla base degli effetti della norma sul trattamento anticipato di pensione "quota 100", in coerenza con nuovi ulteriori fabbisogni di professionalità che si dovessero andare a creare per garantire i livelli di copertura delle funzioni e dei servizi metropolitani;
6. di prendere atto che la spesa per il personale trova copertura negli stanziamenti iscritti ai relativi capitoli di spesa del personale del macro aggregato di spesa 1 01 Reddito da lavoro dipendente del Bilancio provvisorio 2019-2021 in via di approvazione;
7. di demandare al Direttore dell'Area Risorse umane, organizzazione e servizi strumentali tutti i successivi adempimenti per l'esecuzione del presente Decreto;
8. di demandare al Direttore competente la pubblicazione del presente provvedimento in Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. 33/2013;

9. di dare atto che il presente procedimento, con riferimento all'Area funzionale di appartenenza, non è classificato a rischio dall'art. 5 del vigente PTPCT 2019-2021, come attestato nella relazione tecnica;

PARERE FAVOREVOLE DI REGOLARITÀ TECNICA/AMMINISTRATIVA
(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00)

IL DIRETTORE

nome dr. Giovanni Giagoni
data 15/02/2019 firmato Giovanni Giagoni

SI DICHIARA CHE L'ATTO NON COMPORTA RIFLESSI DIRETTI O INDIRETTI SULLA SITUAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA DELL'ENTE E PERTANTO NON È DOVUTO IL PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/00 e dell'art. 11 del Regolamento sul Sistema dei Controlli Interni)

nome

data

firma

VISTO DEL DIRETTORE AREA RISORSE UMANE, ORGANIZZAZIONE E SERVIZI STRUMENTALI

(inserito nell'atto ai sensi del Testo Unificato del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi)

nome dr. Giovanni Giagoni data 15/02/2019 firmato Giovanni Giagoni

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00)

- Favorevole
 Contrario

IL DIRETTORE AREA RISORSE
FINANZIARIE E PROGRAMMAZIONE
ECONOMICA

nome dr. Domenico D'Amato data 15/02/2019 firmato Domenico D'Amato

PARERE DEL SEGRETARIO GENERALE

(inserito nell'atto ai sensi del Regolamento sul sistema dei controlli interni)

FAVOREVOLE

nome Antonio Sebastiano Purcaro data 15/02/2019 firmato Antonio Sebastiano Purcaro

Letto, approvato e sottoscritto
per IL SINDACO
IL CONSIGLIERE DELEGATO
(Arianna Censi)

IL SEGRETARIO GENERALE
(Antonio Sebastiano Purcaro)

F.to Censi

F.to Purcaro

PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale dà disposizione per la pubblicazione del presente decreto mediante inserimento nell'Albo Pretorio online della Città metropolitana di Milano, ai sensi dell'art.32, co.1, L. 18/06/2009 n. 69.

Milano li **21.2.2019**

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Purcaro

Si attesta l'avvenuta pubblicazione del presente decreto all'Albo Pretorio online della Città metropolitana di Milano come disposto dall'art.32 L. n.69/2009.

Milano li _____ Firma _____

ESECUZIONE

Il presente decreto viene trasmesso per la sua esecuzione a :

.....

Milano li _____

IL SEGRETARIO GENERALE



Valore finanziario della dotazione organica rideterminata ai sensi dell'art. 1 c. 421 della L n. 190/14 e limite di spesa di cui all'art. 1 c 845 L n. 205/2017

Elementi di calcolo	Valori finanziari
Valore finanziario della dotazione organica di personale di ruolo all'8/4/2014 (ex art. 1 c. 421 L n. 190/14)	61.470.187,69
Riduzione del valore finanziario della dotazione organica per cessazione di personale soprannumerario calcolato ai fini dell'obiettivo di cui all'art 1 c. 421 L n. 190/14	21.591.122,55
Valore finanziario della dotazione organica di personale di ruolo al 1/1/2017 conseguente alla riduzione dei soprannumerari (Decreto sindacale RG n. 48/2017)	39.879.065,14
Riduzione in termini percentuali	35,12%



Allegato B

Città Metropolitana di Milano

Personale al 1 gennaio 2019

CATEGORIE	PERSONALE SU FUNZIONI FONDAMENTALI E DI SUPPORTO		PERSONALE SU FUNZIONI REGIONALI DELEGATE	PERSONALE SU FUNZIONI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
	RUOLO	TEMPO DETERMINATO		
DIR	19	1	0	0
D3	127		3	5
D1	196		10	10
C	191		13	18
B3	203		9	36
B1	99		3	17
A	5		0	0
TOTALI	840	1	38	86

Escluso Segretario Generale

Nel personale di ruolo su funzioni fondamentali è anche compreso il personale attualmente in comando presso altri enti



Calcolo utilizzo capacità assunzionale in seguito ad assunzioni intervenute nell'anno 2018

Categoria	Numero assunzioni 2018 "Passaggi a tempo pieno"	Spesa annua unitaria	Percentuale di incremento orario	Spesa annua per categoria
C	1	30.634,07	20%	6.126,81
B3	1	28.730,41	20%	5.746,08
B1	1	27.222,72	50%	13.611,36
A	1	25.682,22	20%	5.136,44
TOTALE	4			30.620,70

Ad esclusione del personale assunto per "stabilizzazione" per il quale l'Amministrazione si è avvalsa delle risorse previste per i contratti di lavoro flessibile ai sensi dell'art. 20 c.3 del D. Lgs n. 75/2017

Calcolo dei resti assunzionali ancora disponibili anni precedenti di cui a Decreto sindaco Rg n. 136/2018

	Valore capacità assunzionale Dirigenti	Valore capacità assunzionale Dipendenti	Valore capacità assunzionale TOTALE
Capacità assunzionale 2017 su cessazioni 2016	0,00	337.507,21	337.507,21
Utilizzo 2017	0,00	0,00	0,00
Utilizzo 2018	0,00	30.620,70	30.620,70
Capacità assunzionale 2017 residua	0,00	306.886,51	306.886,51

	Valore capacità assunzionale Dirigenti	Valore capacità assunzionale Dipendenti	Valore capacità assunzionale TOTALE
Capacità assunzionale 2018 su cessazioni 2017	59.149,41	398.138,64	457.288,05
Utilizzo 2018	0,00	0,00	0,00
Capacità assunzionale 2018 residua	59.149,41	398.138,64	457.288,05

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA 2017 e 2018	59.149,41	705.025,15	764.174,56
--	------------------	-------------------	-------------------

Calcolo del valore finanziario delle cessazioni

Cessazioni anno 2018

Categoria	Numero cessazioni 2018	Spesa annua unitaria	Spesa annua per categoria
Dirigenti	2	59.149,41	118.298,82
D3	6	38.239,33	229.435,98
D1	3	33.364,50	100.093,50
C	11,7	30.634,07	358.418,62
B3	7	28.730,41	201.112,87
B1	2	27.222,72	54.445,44
A	0	25.682,22	0,00
TOTALE	31,7		1.061.805,23

Il numero delle cessazioni riguarda esclusivamente il personale che determina capacità assunzionale

Previsione cessazioni anno 2019

Categoria	Numero cessazioni 2019	Spesa annua unitaria	Spesa annua per categoria
Dirigenti	1	59.149,41	59.149,41
D3	4	38.239,33	152.957,32
D1	3	33.364,50	100.093,50
C	10,5	30.634,07	321.657,74
B3	3	28.730,41	86.191,23
B1	3	27.222,72	81.668,16
A	0	25.682,22	0,00
TOTALE	24,5		801.717,36

Il numero delle cessazioni riguarda esclusivamente il personale che determina capacità assunzionale

Previsione cessazioni anno 2020

Categoria	Numero cessazioni 2020	Spesa annua unitaria	Spesa annua per categoria
Dirigenti	1	59.149,41	59.149,41
D3	0	38.239,33	0,00
D1	3	33.364,50	100.093,50
C	3	30.634,07	91.902,21
B3	0	28.730,41	0,00
B1	3	27.222,72	81.668,16
A	0	25.682,22	0,00
TOTALE	10		332.813,28

Il numero delle cessazioni riguarda esclusivamente il personale che determina capacità assunzionale

Prospetto delle cessazioni che non determinano capacità assunzionali

Categoria	Numero cessazioni 2018	Numero cessazioni 2019	Numero cessazioni 2020	Totale cessazioni	Spesa annua unitaria	Spesa annua per categoria
Dirigenti	0	0		0	59.149,41	0,00
D3	6	0		6	38.239,33	229.435,98
D1	8,6	1		9,6	33.364,50	320.299,20
C	14,1	2	1	17,1	30.634,07	523.842,60
B3	7,8	6	1	14,8	28.730,41	425.210,07
B1	4,5	0		4,5	27.222,72	122.502,24
A	0	1		1	25.682,22	25.682,22
TOTALE	41	10	2	53		1.646.972,31

Comprensivo delle cessazioni per mobilità verso altri enti, ex L 68/99 e su funzioni delegate



**Calcolo dei limiti di spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato
di cui all'art. 1 comma 845 L. n. 205/2017**

Capacità assunzionale residua

Categoria	Capacità assunzionale 2017 residua	Capacità assunzionale 2018 residua	TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA
dirigenti	0	59149,41	59149,41
non dirigenti (cat da A a D)	306.886,51	398.138,64	705.025,15
TOTALE	306.886,51	457.288,05	764.174,56

Applicazione art. 1 c. 845: percentuale pari al 100% della spesa dei cessati relativamente ai resti assunzionali personale non sovranumerario

Capacità assunzionale 2019

Categoria	Numero cessazioni 2018	Spesa annua personale Cessazioni 2018	Spesa annua lorda max. per assunzioni a tempo indet. Anno 2019
dirigenti	2	118.298,82	118.298,82
non dirigenti (cat da A a D)	29,7	943.506,41	943.506,41
TOTALE	31,7	1.061.805,23	1.061.805,23

Applicazione art. 1 c. 845: percentuale pari al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente

Capacità assunzionale 2020

Categoria	Numero cessazioni previsione 2019	Spesa annua personale previsione cessazioni 2019	Spesa annua lorda max. per assunzioni a tempo indet. Anno 2020
dirigenti	1	59.149,41	59.149,41
non dirigenti (cat da A a D)	23,5	742567,95	742.567,95
TOTALE	24,5	801.717,36	801.717,36

Applicazione art. 1 c. 845: percentuale pari al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente

Capacità assunzionale 2021

Categoria	Numero cessazioni previsione 2020	Spesa annua personale previsione cessazioni 2020	Spesa annua lorda max. per assunzioni a tempo indet. Anno 2021
dirigenti	1	59.149,41	59.149,41
non dirigenti (cat da A a D)	9	273.663,87	273.663,87
TOTALE	10	332.813,28	332.813,28

Applicazione art. 1 c. 845: percentuale pari al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente

Previsione Piano assunzioni 2019 – 2021

Categoria	Area / profilo	2019		2020		2021	
		n. posti	modalità di assunzione	n. posti	modalità di assunzione	n. posti	modalità di assunzione
Dirigenti	economico-finanziario			1	Concorso		
	tecnico (pianificazione)	1	ex art. 110 D lgs n 267/00				
	tecnico (strade)	1	Concorso				
	amministrativo (personale)			1	Concorso		
	amministrativo (lavoro)	1	Concorso				
D -Specialista	Tecnico delle infrastrutture			3	Concorso		
	Pianificazione tecnica	2	Progressione verticale ex art. 22 c.15 D Lgs 75/17				
	Tecnico Ambientale			1	Concorso		
	Analisi e progettazione di sistemi	1	Concorso				
	Economico finanziario	2	Concorso				
	Amministrativo e di supporto	4	Mobilità	2	Concorso		
C - Assistente	Tecnico infrastrutture e territorio	4	Concorso				
	Ai servizi amministrativi e contabili	3	Concorso				
	Informatico	2	Concorso				
B1 - Operatore	Tecnico manutentivo	3	Selezione (art. 16 L 56/87)				
TOTALE		24		8		0	

Per la copertura dei fabbisogni programmati tramite concorso, si procederà come segue:

- attivazione procedura ex art. 34 bis del D.Lgs n. 165/2001
- mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs n. 165/2001
- concorso pubblico

Previsione Piano assunzioni 2019 – 2021 Ex L n. 68/99

Categoria	Area / profilo	2019		2020		2021	
		n. posti	modalità di assunzione	n. posti	modalità di assunzione	n. posti	modalità di assunzione
C - Assistente	Ai servizi amministrativi e contabili	3	Concorso (assunzioni 2019/2020)	2	Concorso (assunzioni 2019/2020)	0	

Previsione
Piano assunzioni 2019 – 2021 su Funzioni Delegate
(Protezione civile, Ittico venatorio, Servizi sociali, Turismo e sport, Politiche attive del lavoro)

Categoria	Area / profilo	2019		2020		2021	
		n. posti	modalità di assunzione	n. posti	modalità di assunzione	n. posti	modalità di assunzione
D -Specialista	Amministrativo e di supporto	1	Mobilità				
C - Assistente	Ai servizi amministrativi e contabili	5	Mobilità	1	Mobilità		
	Assistente di polizia	1	Mobilità				
B3 – Collaboratore	Servizi amministrativi	8	Mobilità	1	Mobilità		
TOTALE		15		2		0	

La previsione di copertura dei fabbisogni potrà essere oggetto di revisione nel caso si modificassero gli Accordi con Regione Lombardia sulle risorse messe a disposizione per l'esercizio delle funzioni delegate



Allegato H

Calcolo del valore finanziario del Piano assunzionale

Previsione assunzioni in ruolo anno 2019

Categoria	Numero assunzioni 2019	Spesa annua unitaria	Spesa annua per categoria
Dirigenti	2	59.149,41	118.298,82
D	9	33.364,50	300.280,50
C	12	30.634,07	367.608,84
B3	0	28.730,41	0,00
B1	3	27.222,72	81.668,16
A	0	25.682,22	0,00
TOTALE	26		867.856,32

Nella tabella ai fini prudenziali sono inserite tutte le tipologie di assunzioni, incluse quelle che non erodono capacità assunzionale (es. mobilità tra enti)

Previsione assunzioni in ruolo anno 2020

Atti n. 37642\4.2\2018\24

Categoria	Numero assunzioni 2020	Spesa annua unitaria	Spesa annua per categoria
Dirigenti	2	59.149,41	118.298,82
D	6	33.364,50	200.187,00
C	2	30.634,07	61.268,14
B3		28.730,41	0,00
B1		27.222,72	0,00
A		25.682,22	0,00
TOTALE	10	204.783,33	379.753,96

Nella tabella ai fini prudenziali sono inserite tutte le tipologie di assunzioni, incluse quelle che non erodono capacità assunzionale (es mobilità tra enti)

Previsione assunzioni tempi determinati anno 2019

Categoria	Numero assunzioni 2019	Spesa annua unitaria	Spesa annua per categoria
Dirigenti	1	59.149,41	59.149,41
D		33.364,50	0,00
C		30.634,07	0,00
B3		28.730,41	0,00
B1		27.222,72	0,00
A		25.682,22	0,00
TOTALE	1	204.783,33	59.149,41

Dirigente assunto ex art. 110 D Lgs n. 267/00

Allegato I

Calcolo del valore finanziario del Piano assunzionale su funzioni delegate

Previsione assunzioni in ruolo anno 2019

Categoria	Numero assunzioni 2019	Spesa annua unitaria	Spesa annua per categoria
Dirigenti		59.149,41	0,00
D	1	33.364,50	33.364,50
C	6	30.634,07	183.804,42
B3	8	28.730,41	229.843,28
B1		27.222,72	0,00
A		25.682,22	0,00
TOTALE	15		447.012,20

Le assunzioni sono finanziate da Regione Lombardia sulla base di Accordi tra Enti

Previsione assunzioni in ruolo anno 2020

Categoria	Numero assunzioni 2020	Spesa annua unitaria	Spesa annua per categoria
Dirigenti		59.149,41	0,00
D		33.364,50	0,00
C	1	30.634,07	30.634,07
B3	1	28.730,41	28.730,41
B1		27.222,72	0,00
A		25.682,22	0,00
TOTALE	2	204.783,33	59.364,48

Le assunzioni sono finanziate da Regione Lombardia sulla base di Accordi tra Enti

Città Metropolitana di Milano

Sviluppo dotazione di personale

CATEGORIE	DOTAZIONE AL 1.1.2018	PERSONALE DI RUOLO SU FUNZIONI FONDAMENTALI E DI SUPPORTO AL 1.1.19 (*)	A TEMPO DET. (*)	TOTALE 1.1.2019	CESSAZIONI 2019	ASSUNZIONI 2019	IN SERVIZIO 1.1.20	CESSAZIONI 2020	ASSUNZIONI 2020	IN SERVIZIO 1.1.21	CESSAZIONI 2021	ASSUNZIONI 2021	IN SERVIZIO 31.12.21
DIR	22	19	1	20	1	+2+1 TD	22	+1+1 TD	2	22			22
D	360	323		323	7	9	325	3	6	328			328
C	216	191		191	12	12	191	3	2	190			190
B3	224	203		203	4	0	199	0	0	199			199
B1	104	99		99	3	3	99	3	0	96			96
A	5	5		5	1	0	4	0	0	4			4
TOTALI	931	840	1	841	28	27	840	11	10	839	0	0	839

(*) Escluso Segretario Generale. Compreso personale in comando presso altro Ente e personale in comando presso Ente su funzioni fondamentali