



Città
metropolitana
di Milano

Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) – Prima Variazione – Primo aggiornamento PTFP 2026–2028

Direzione Generale

Milano, luglio 2026

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE SULLE FUNZIONI FONDAMENTALI, SULLE FUNZIONI DELEGATE 2026-2028;

1^ aggiornamento al PIANO 2026-2028

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) rappresenta uno degli elementi portanti del processo di programmazione introdotto dal Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) e assume un ruolo centrale nell'attuazione delle misure di rafforzamento della Pubblica Amministrazione. Attraverso il PTFP si definiscono, in modo programmato e sostenibile, le risorse umane necessarie all'Ente per raggiungere gli obiettivi strategici, creare Valore Pubblico (VP) e garantire servizi efficaci ai cittadini.

Con Decreto del Sindaco metropolitano RG n. 85/2026 del 26/03/26 è stato approvato il PIAO 2026-2028, includendo il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP 2026-2028) e prendendo atto dell'esito della ricognizione delle eventuali eccedenze di personale per l'anno 2026 ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001.

In continuità con tale percorso, anche il presente aggiornamento al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale della Città metropolitana di Milano viene definito considerando gli obiettivi programmati e le indicazioni contenute nel documento "Programmazione delle risorse propedeutiche al PIAO 2026-2028", approvato nel DUP 2026-2028. Il PTFP 2026-2028 si configura quindi come strumento di raccordo tra la strategia di mandato, la sostenibilità finanziaria e le esigenze organizzative dell'Ente, costituendo la base operativa per presidiare i servizi essenziali, sostenere i processi di innovazione e garantire la capacità istituzionale necessaria alla realizzazione del Valore Pubblico.

Col presente provvedimento si intende aggiornare la determinazione del valore soglia dell'Ente sulla base dei valori contabili del Rendiconto 2025, approvato con Deliberazione del Consiglio metropolitano RG n. 22/2026 del 25/05/2026 ad oggetto: "*Approvazione in via definitiva del Rendiconto della Gestione dell'esercizio finanziario 2025*", al fine di verificare il mantenimento dei limiti finanziari dettati dal DM 11/01/2022 come percentuale, differenziata per fascia demografica.

Il presente provvedimento, prevede inoltre, un'integrazione dei fabbisogni di personale sulle funzioni fondamentali e delegate sulla base delle ulteriori cessazioni non programmate intervenute nell'ultimo semestre e le prossime cessazioni non previste da luglio a dicembre. Tali cessazioni permettono l'inserimento di nuove assunzioni a parità di stanziamenti annui, considerando il risparmio di spesa derivata dalle ulteriori cessazioni dovute a dimissioni non previste.

Il presente Piano pertanto, va ad integrare il Piano precedente, che si richiama integralmente, anche per la parte normativa e contrattuale, con riguardo al ricalcolo dei valori soglia di cui al DM 11.01.2022, alle modifiche delle cessazioni e delle previsioni di assunzioni a copertura dell'ulteriore fabbisogno che si è creato.

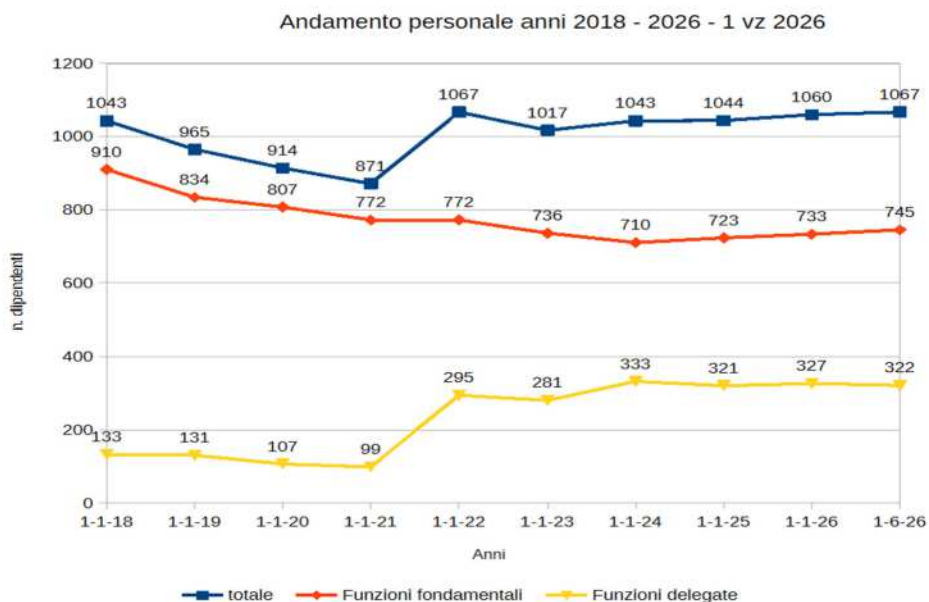
Oltre alle previsioni assunzionali inserite nel presente documento, l'Amministrazione, per assicurare nel modo più efficace possibile la continuità e la qualità dei servizi erogati dall'Ente, si riserva di attivare dei percorsi di mobilità interna, ridefinendo l'allocazione delle risorse verso gli ambiti ritenuti prioritari.

Dati sulla composizione del personale

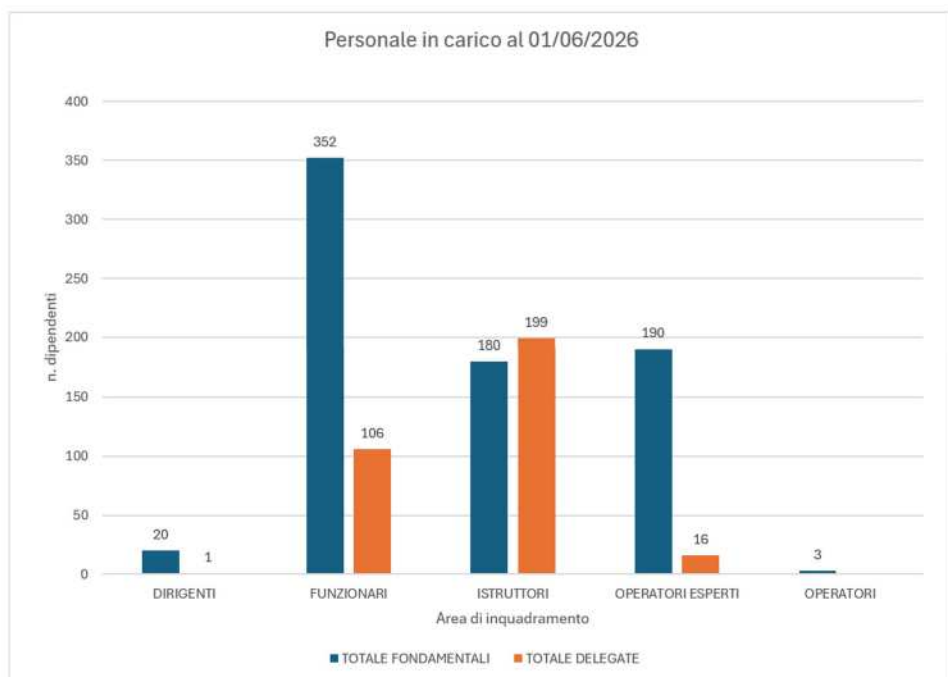
Si presenta l'aggiornamento della serie storica del contingente del personale in servizio presso Città Metropolitana di Milano tra l'inizio del 2018 e la metà del 2026, comprendendo distaccati, personale a tempo determinato e personale comandato presso altri enti. I dati sono distinti tra funzioni fondamentali dell'Ente e funzioni delegate (protezione civile, turismo, servizi sociali, registro unico

nazionale del terzo settore, vigilanza ittico-venatoria, politiche del lavoro), includendo anche il personale assunto a tempo determinato per l'attuazione del PNRR.

Il grafico riporta il personale in servizio al 1° giugno 2026, al netto delle ulteriori assunzioni previste a valere sui resti 2025 e sui posti 2026, dopo il 1° giugno.



Si presenta, di seguito, anche un grafico riepilogativo del personale dipendente al 01/06/2026 suddiviso per aree di appartenenza e per funzioni fondamentali e funzioni delegate (lavoro e altre deleghe)



Dotazione organica

La dotazione organica sulle funzioni fondamentali viene confermata nei termini di cui all'Allegato R di cui al Decreto del Sindaco RG n. 85/2026 con riferimento al Piano dei fabbisogni 2026-2028.

La dotazione organica sulle funzioni fondamentali risulta pari a n. 908 unità, con una spesa teorica, normalizzata ai criteri di calcolo del c.557, di € 43.886.255,72 all'interno della spesa potenziale massima sostenibile di cui sopra.

Attuazione PTFP 2026/2028

Nel corso del 2026 l'Ente sta portando avanti un'intensa attività assunzionale, che ha interessato sia le funzioni fondamentali sia le funzioni delegate. Complessivamente, le assunzioni a tempo indeterminato sono state effettuate tramite concorso e procedure di mobilità per un totale di 39 unità al 01/06/2026. Si tratta di un volume assunzionale significativo, che conferma la volontà dell'Ente di intervenire in modo strutturale sulla propria dotazione organica dopo anni di forte turnover e di progressiva riduzione di personale. Altre assunzioni si stanno perfezionando con successive decorrenze.

Con riferimento alle modalità di assunzione adottate dall'Ente, nel corso del 2026, i dati evidenziano come il concorso pubblico rappresenti il principale strumento di accesso, incidendo per l'84% sul totale delle assunzioni.

Nel corso dell'anno 2026 sono previste complessivamente 33 cessazioni di personale di ruolo nelle funzioni fondamentali, dato aggiornato che tiene conto, oltre alle 24 cessazioni programmate e a una cessazione per trattenimento in servizio ex art. 1, comma 165, della legge, anche di ulteriori 8 cessazioni non previste.

Riguardo, invece, alle funzioni delegate, le cessazioni previste sono complessivamente 14, numero aggiornato che include anche 4 uscite non programmate.

Nella tabella seguente, dunque, si riportano le uscite del personale di ruolo negli anni dal 2022, 2023, 2024, 2025 (comprehensive delle cessazioni per Progressione tra le Aree ex art 13 c. 6 CCNL 19-21) e programmazione 1^ aggiornamento 2026 - 2027 - 2028, suddivise tra funzioni fondamentali e delegate, definite sulla base delle cessazioni non previste avvenute nel corso del 2026. Si specifica che i dati relativi al 2026 -2027 - 2028 contengono quasi esclusivamente cessazioni programmate per pensionamento di anzianità di servizio e vecchiaia, mentre non sono quantificabili le ulteriori eventuali cessazioni per pensionamento su base volontaria, previste dal DL 4/2019 e s.m.i., nonché le dimissioni volontarie e cessazioni per qualunque altra motivazione non prevedibile.



FABBISOGNI DEL PERSONALE 26-28 1^ AGGIORNAMENTO 2026-2028

Il sistema di definizione delle capacità assunzionali prevede che dal 2022 le Città metropolitane possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi, che, rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, non determini il superamento del valore-soglia (percentuale) definito per ciascuna fascia demografica dallo schema di decreto ed in particolare per la Città metropolitane con 1.500.000 di abitanti e oltre, il 16,2%.

In particolare, a decorrere dal 2025 decade l'ulteriore vincolo previsto dall'art 5 c. 1 del DM 11 gennaio 2022 per cui le Città metropolitane che si trovavano al di sotto del valore-soglia potevano incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024. Dal 2025 infatti, nel caso di percentuale inferiore al valore soglia, trova applicazione esclusivamente il vincolo di cui all'art 4 c.3 del sopra citato DM.

Con il presente provvedimento vengono aggiornati i riferimenti contabili per il calcolo del valore soglia con i dati presenti nell'ultimo Rendiconto 2025 approvato dall'Ente, con deliberazione del Consiglio RG n. 22/2026 del 25/05/2026 e dal punto di vista delle facoltà assunzionali, ai fini dell'aggiornamento del presente Piano, Città metropolitana si trova al di sotto del valore soglia previsto, così come certificato dal Direttore del Dipartimento Risorse umane e organizzazione, con nota prot. 115982/26 del 19/06/26 in atti, e dalla tabella ivi allegata.

Calcolo del valore soglia – Piano dei fabbisogni 2026-2028 – 1 vz 26	importi in €
TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato ESERCIZIO 2025	37.243.968,80
TOTALE SPESA PERSONALE PREVISIONI ESERCIZIO 2026	46.921.767,28
TOTALE SPESA PERSONALE PREVISIONI ESERCIZIO 2027	47.936.447,25
TOTALE SPESA PERSONALE PREVISIONI ESERCIZIO 2028	48.457.766,25
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2025	429.353.462,36
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2024	442.008.740,91
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2023	396.452.608,84
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	1.267.814.812,11
MEDIA ENTRATE CORRENTI	422.604.937,37
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2025	43.020.070,95
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	379.584.866,42
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	9,81
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE 2026 E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	12,36
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE 2027 E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	12,63
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE 2028 E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	12,77
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	16,20%
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA) (B x D)	61.492.748,36
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X (E)	24.248.779,56

L'approccio, fondato sul dialogo sistematico e sulla valutazione congiunta delle competenze strategiche, attuato col piano 2026, rappresenta un metodo che l'Ente ha continuato a proseguire anche con la presente modifica al Piano, così da assicurare una programmazione del personale stabile, coerente e orientata alle trasformazioni in atto. In tale prospettiva, la presente variazione al Piano assume un rilievo particolarmente significativo, in quanto consente di intervenire in modo mirato per far fronte agli effetti organizzativi derivanti da cessazioni intervenute nel corso del 2026 che non erano state previste in sede di programmazione originaria.

In particolare, attraverso la sostituzione delle suddette cessazioni non programmate, si rende possibile recuperare, almeno in parte, il fabbisogno di personale espresso dalle strutture dirigenziali e non integralmente soddisfatto nella fase di elaborazione del Piano 2026-2028, quando le limitazioni connesse al quadro delle risorse disponibili e alla necessità di garantire un equilibrio complessivo della programmazione avevano imposto una selezione prioritaria degli interventi.

La variazione consente pertanto di riallineare, in modo più puntuale, le dotazioni di personale rispetto alle effettive esigenze organizzative emerse nel corso degli incontri. Tale intervento assume inoltre una funzione di riequilibrio dinamico, permettendo di adeguare in itinere la programmazione del personale all'evoluzione del contesto organizzativo, alle mutate condizioni operative e alla necessità di garantire continuità ed efficacia nell'erogazione dei servizi.

Le priorità di intervento sono state individuate in funzione del rafforzamento della capacità dell'Ente di generare valore pubblico, al miglioramento della qualità dei servizi, al presidio delle funzioni in materia di edilizia scolastica, strade, mobilità e presidio del patrimonio, nonché al supporto ai processi di innovazione e digitalizzazione.

Si è confermata la necessità di orientare sempre più la programmazione del personale anche verso profili in grado di sostenere i processi di innovazione, includendo non solo le competenze digitali e i nuovi scenari tecnologici, ma anche l'evoluzione dei profili tecnici e amministrativi, chiamati oggi a integrare capacità specialistiche, trasversalità operativa e maggiore adattabilità alle trasformazioni organizzative e normative.

Si riporta pertanto di seguito il dato sintetico del fabbisogno di personale di Città Metropolitana di Milano (CMM) inserito nel presente documento, relativamente al personale a tempo indeterminato, suddiviso tra funzioni proprie o fondamentali (FF) e funzioni delegate (FD), aggiornato sulla base delle attuali condizioni di contesto e delle cessazioni intervenute, non programmate.

Sono state inserite anche le previsioni assunzionali relative all'applicazione delle progressioni tra le aree cd "speciali", di cui all'art 13 c. 6, 7 e 8 CCNL 19-21, applicabile anche nel 2026 a seguito del differimento disposto dall'art 12 c.1 del vigente CCNL 22-24 entro i limiti del 50% delle assunzioni complessive per area previste nel Piano delle funzioni fondamentali e delle delegate (programmazione 2026).

Per quanto riguarda le assunzioni ai sensi della L n. 68/99 si dà atto che l'ente ha assolto all'obbligo previsto in materia di disabili, mentre, per quanto riguarda le categorie ex art. 18 L n. 68/99, la necessaria copertura di n 3 unità sarà perfezionata attraverso l'inserimento, nei concorsi mobilità, della riserva dei posti fino alla concorrenza della quota d'obbligo.

Infine, come già anticipato in premessa, l'Amministrazione potrà attivare percorsi di mobilità interna tra Direzioni al fine di garantire il livello di servizi dell'Ente e il perseguimento degli obiettivi strategici e operativi previsti.

Le assunzioni previste nel presente aggiornamento al Piano 2026–2028 saranno programmate nel rispetto di quanto disposto dall'art. 30, comma 2-bis, del d.lgs. 165/2001, destinando alle procedure di mobilità una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nei casi in cui il piano preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale. Le acquisizioni di personale saranno attuate mediante utilizzo di graduatorie vigenti ovvero mediante indizione di nuovi concorsi, previa attivazione delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30 e 34-bis del d.lgs. 165/2001.

Per l'anno 2026 si è proceduto all'inserimento di n. 1 unità dirigenziale, oltre al trattenimento in servizio, a tempo determinato, del Direttore del Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione. Si è conclusa l'assunzione prevista di un dirigente a decorrere dal 1° luglio 2026 ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. 267/2000. Inoltre, si è perfezionata l'acquisizione di n. 1 dirigente, per la durata di un anno a decorrere dal 1° giugno 2026, mediante utilizzo in convenzione con il Comune di Milano, ai sensi dell'art. 36 del CCNL Area Funzioni Locali 2019–2021, destinato alla Direzione di Progetto Fondazione Idroscalo.

Sulla base dell'aggiornamento del piano e delle assunzioni effettuate nel corso del primo semestre 2026 l'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione prevede l'acquisizione di complessive 40 unità sulle funzioni fondamentali (37 nuove unità e 3 residui 2025), con prevalenza di profili tecnici e amministrativi. A tali unità si aggiungono ulteriori 15 funzionari derivanti da progressioni tra le aree (5 nuove unità e 10 residui 2025).

Per l'Area degli Istruttori sono previsti 22 inserimenti sulle funzioni fondamentali (20 nuove unità e 2 residui 2025), anch'essi prevalentemente riferiti a profili amministrativi e tecnici, significativamente ridotti negli anni precedenti a seguito del riordino delle competenze delle Province e delle Città metropolitane introdotto dalla Legge n. 56/2014. A tali inserimenti si aggiungono 42 unità derivanti da progressioni tra le aree (15 nuove unità e 27 residui 2025).

Per quanto riguarda l'Area degli Operatori Esperti, sono previste da coprire ancora 4 posizioni (senza residui 2025), principalmente a copertura di esigenze tecniche e ausiliarie finalizzate al rafforzamento delle attività manutentive della rete stradale e del patrimonio. A queste si aggiungono 3 unità derivanti da progressioni tra le aree (residui 2025).

Con riferimento alle funzioni delegate, le principali esigenze riguardano il mercato del lavoro, per un totale di 21 funzionari e 46 istruttori (comprensivi di residui 2025 e posti 2026) per il completamento del contingente previsto. In particolare, 13 funzionari e 44 istruttori sono destinati al completamento del piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego previsto dal d.l. 4/2019, convertito dalla legge 26/2019, mentre 8 funzionari e 2 istruttori sono destinati alle politiche del lavoro finanziate in regime di convenzione "ex Madia".

Sono inoltre presenti posti temporaneamente "congelati" per effetto del diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art. 25, comma 10, del CCNL 2019–2021, che saranno progressivamente resi disponibili all'esito del periodo di prova presso altri enti dei dipendenti interessati. Si evidenzia, altresì, un rallentamento nel raggiungimento del contingente ottimale previsto dal piano di potenziamento, dovuto a numerose cessazioni tra il personale neoassunto, spesso vincitore di concorsi presso altre amministrazioni con condizioni economiche più favorevoli. Tale fenomeno rende necessario il ricorso a ulteriori procedure concorsuali a fronte dell'esaurimento delle graduatorie vigenti.

Con riferimento alle ulteriori funzioni delegate (Turismo, RUNTS, vigilanza ittico-venatoria e Protezione civile), si prevede l'acquisizione di ancora 2 unità nell'Area dei Funzionari, subordinatamente alla conferma dei contingenti previsti dall'Accordo bilaterale con Regione Lombardia, nonché di 3 unità nell'Area degli Istruttori.

Infine, per gli anni 2027 e 2028 non sono attualmente previste ulteriori assunzioni, in quanto nel corso del 2026 sarà effettuata una ricognizione complessiva dei fabbisogni di personale, anche in funzione delle effettive cessazioni che si registreranno nel medesimo anno.

Si riporta la tabella sintetica del fabbisogno di personale a tempo indeterminato complessivo annuo suddiviso:

- per anno, considerando il triennio della programmazione, oltre che i resti assunzionali derivanti dal 2025 riguardanti posizioni per le quali erano già state avviate le procedure selettive, ma non perfezionate le relative assunzioni;
- per area professionale
- per tipologia di funzioni: fondamentali e di supporto e funzioni delegate da Regione Lombardia;

Area	2025 (resti al			1 vz 2026			2027/2028	
	01.06.26)							
	FF	FD	ENTE	FF	FD	ENTE	FF	FD
Dirigenti				3*			0	0
Funzionari eq	3	21 lav	10	37+4	3 + 1 lav	5	0	0
Istruttori	2	44 lav	27	21+1	3+2 lav	15	0	0
Operatori esperti	0		3	5+3			0	0
Operatori							0	0
TOTALE	5	65 lav	40	74	6+3 lav	20	0	0

*a TD

Fabbisogni a tempo determinato

La situazione del personale a tempo determinato al 01.06.2026 è la seguente:

- 1 funzionario con contratto di formazione lavoro (CFL) della durata di 24 mesi, assunto in data 26/01/26, a valere su finanziamenti di progetti europei escluso dal limite di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9 c. 28 DL 78/10, finalizzato ad avviare nuove risorse giovani all'impiego nella pubblica amministrazione, soprattutto per introdurre profili e competenze non tradizionali;

- 1 dirigente in Convenzione ai sensi dell'art 36 CCNL Area Funzioni locali 19-21, per la gestione dell'Ufficio dirigenziale Stazione Unica Appaltante Milano, Monza Brianza. La dirigente è assunta dalla Provincia di Monza Brianza la cui quota parte di spesa (50%) graverà sul Bilancio di Città metropolitana di Milano. Questa previsione di spesa è legata alla sottoscrizione della convenzione quadro - prot. n. 199622 del 27/12/2022 - tra la Città Metropolitana di Milano e la Provincia di Monza e Brianza per la disciplina della modalità di collaborazione nell'esercizio della funzione di stazione appaltante a servizio dei Comuni, approvata con deliberazione del Consiglio metropolitano R.G. 48/2022 del 29/11/2022;

- 1 dirigente assunto in data 30/12/2025 fino al termine del mandato amministrativo (2027), ai sensi dell'art 110 c.1 del D lgs 267/2000, escluso dal limite di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9 c. 28 DL 78/10, per le funzioni di polizia metropolitana e vigilanza ittico venatoria a presidio del Settore Sicurezza metropolitana;

- 1 dirigente assunta in data 01/03/2026 fino al termine del mandato amministrativo (2027), ai sensi dell'art 110 c.1 del D lgs 267/2000, escluso dal limite di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9 c. 28 DL 78/10, per la copertura del Dipartimento Transizione digitale, a seguito di cessazione per pensionamento del precedente titolare.

Si è perfezionata l'acquisizione di n. 1 dirigente, per 1 anno a partire dal 01/06/2026 attraverso l'utilizzo, in Convenzione con il Comune di Milano, ex art. 36 CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021 per la Direzione di Progetto Fondazione Idroscalo

Si è conclusa la procedura riguardante l'assunzione di 1 dirigente, a partire dal 01/07/26 fino al termine del mandato amministrativo (2027), ai sensi dell'art 110 c.1 del D lgs 267/2000, escluso dal limite di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9 c. 28 DL 78/10, per la copertura del costituendo Settore Rendiconto e contabilità economico-patrimoniale.

Infine, si segnala la cessazione anticipata al 02/06/26 di 1 funzionario tecnico a tempo determinato, adibito a progetti PNRR, per vincita di concorso a tempo indeterminato presso l'Ente, come anche esplicitato nell'Allegato G, parte integrante del presente provvedimento.

La programmazione dei fabbisogni a tempo determinato, invariata rispetto al Piano 2026, rispetta i limiti di spesa per le assunzioni a tempo determinato ex art. 9 c. 28 DL 78/10 conv. In L. n. 122/10 e s.m.i., come da nota del Direttore Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione, prot. n. 52655/26 del 17/03/26.

Eventuali ulteriori esigenze temporanee e oggettive, non programmabili ed estranee all'ordinaria attività che necessitassero di assunzioni a tempo determinato, sono autorizzate nei limiti dei vincoli di legge (ex art 9 c. 28 DL 78/10) e di Bilancio.

Ai fini della definizione del piano assunzionale, anche sulla base delle verifiche finanziarie e contabili predisposte dal Dipartimento Risorse umane e organizzazione in atti, negli allegati parti integranti del presente provvedimento, sono riportate le seguenti informazioni:

- *Allegato A*: situazione del contingente di personale dell'Ente al 31.12.2025;

- *Allegato B*: aggiornamento delle cessazioni del personale sulle funzioni fondamentali per area di inquadramento e programmate per gli anni 2026, 2027 e 2028, con la relativa spesa annua.

E' doveroso precisare che l'entrata in vigore della norma per i Comuni e le Regioni delle nuove regole assunzionali ha comportato che le cessazioni per mobilità tra enti e le cessazioni ex L n. 68/99 non siano più da considerarsi neutre ai fini assunzionali, in quanto la nuova disciplina regola le capacità

assunzionali ed i vincoli sulla base della tenuta finanziaria. Per il calcolo della spesa si è applicato il trattamento tabellare base, al lordo degli oneri riflessi (oneri previdenziali) e al netto dell'irap, come prevede il DPCM 11/01/2022, aggiornati ai nuovi valori economici del nuovo CCNL 2022-2024 comparto Funzioni locali, incluse le previsioni di aumento per il prossimo rinnovo del CCNL. Analogamente per i dirigenti è stato applicato il nuovo trattamento tabellare conseguente alla stipula del CCNL 2022-2024 per l'Area Funzioni locali, comprensivo della previsione del prossimo rinnovo;

- *Allegato C*: stato di attuazione del Piano progressioni verticali speciali tra le aree - Ente 2025 (ex art. 13 c.6 CCNL Funzioni locali 19-21, così come modificato dall'art.12 c. 1 del vigente CCNL 22-24);
- *Allegato D*: Piano progressioni verticali speciali tra le aree - Ente 2026 (ex art. 13 c.6 CCNL Funzioni locali 19-21 applicabile anche nel 2026 a seguito del differimento disposto dall'art 12 c.1 del vigente CCNL 22-24);
- *Allegato E*: stato di attuazione del Piano assunzioni 2025 su funzioni fondamentali e previsione del suo completamento, di cui ai precedenti Piani approvati;
- *Allegato F*: Aggiornamento del Piano assunzioni 2026 - 2028 per le funzioni fondamentali;
- *Allegato G*: Previsioni di assunzioni di personale a tempo determinato sulle funzioni fondamentali;
- *Allegato H*: Calcolo del valore finanziario della conclusione del Piano precedente 2025 e calcolo dell'aggiornamento del Piano assunzioni 2026-2028. Il criterio di calcolo è il medesimo utilizzato per il calcolo finanziario dei cessati di cui all'Allegato B;
- *Allegato I*: Stato di attuazione del Piano assunzioni 2025 per le funzioni delegate (escluso lavoro);
- *Allegato L*: Piano assunzioni 2026-2028 per le funzioni delegate (escluso lavoro);
- *Allegato M*: Stato attuazione del Piano assunzioni 2026-2028 delega lavoro, compreso il Piano di potenziamento dei centri per l'impiego;
- *Allegato N*: Aggiornamento delle cessazioni del personale sulle funzioni delegate per area programmate per gli anni 2026, 2027 e 2028, con la relativa spesa annua. Il criterio di calcolo è il medesimo utilizzato per il calcolo finanziario dei cessati di cui all'Allegato B;
- *Allegato O*: Aggiornamento del Calcolo del valore finanziario del Piano assunzioni 2026-2028 per le funzioni delegate. Il criterio di calcolo è il medesimo utilizzato per il calcolo finanziario dei cessati di cui all'Allegato B per le funzioni fondamentali;

Ai fini del presente Piano dei fabbisogni di personale 2026-2028, si dà atto che:

- la spesa del personale 2026 è in riduzione rispetto alla spesa media del triennio 2011-2013 come certificato dal Direttore del Dipartimento Risorse umane e organizzazione in atti, prot. 49195/2026 del 12/03/2026;
- Città metropolitana di Milano rientra nei valori soglia previsti per la sua soglia demografica di cui al DPCM 11/01/2022 come certificato dal Direttore del Dipartimento Risorse umane e organizzazione con nota prot. n. 115982/2026 del 19/06/2026, in atti;
- la spesa per assunzioni a tempo determinato rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 come da certificazione del Direttore del Dipartimento Risorse umane e organizzazione prot 52655/2026 del 17/03/2026;
- l'aggiornamento al Piano è coerente con gli stanziamenti di Bilancio, come da attestazione rilasciata dal Direttore del Dipartimento Ragioneria Generale prot. N. 0117367\26 del 23/06/26 in atti, in merito alla coerenza dello schema della 1^ variazione al Piano dei fabbisogni di personale 2026-2028 che confluirà nel PIAO 2026-2028 con gli stanziamenti del Bilancio di previsione 2026 - 2028 di cui alla Deliberazione di Consiglio metropolitano n. 10/2026;
- il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato i competenti pareri:

- “Parere al Piano dei fabbisogni di personale 2026-2028 asseverazione del rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio” di cui al prot. n. 56748/26 del 23/03/2026 in atti, in ordine all’accertamento del rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni, ai sensi dell’art. 19 c.8 L. 448/2001 e s.m.i. e del DM 11.01.2022;
- “Parere alla 1^ variazione al Piano dei fabbisogni di personale 2026-2028 e asseverazione del rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio” di cui al prot. N. 0118516\26 del 24/06/26 in atti, in ordine all’accertamento del rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni, ai sensi dell’art. 19 c.8 L. 448/2001 e s.m.i. e del DM 11.01.2022.

- con deliberazione del Consiglio metropolitano RG n. 22/2026 del 25/05/2026 ad oggetto: *“Approvazione in via definitiva del Rendiconto della Gestione dell’esercizio finanziario 2025 si è dato atto del conseguimento, ai sensi dell’art 1 commi da 819 a 826 della L n. 145/2018 (legge di Bilancio 2019) di un risultato di competenza non negativo, come desunto dal prospetto della verifica degli equilibri allegati al Rendiconto 2025;*

È fornita alle RSU e alle OO.SS. aziendali l’informativa preventiva sulla materia, ai sensi dell’art. 4 c. 5 del vigente CCNL 2022-2024 personale comparto funzioni locali ed art 4 c.5 del vigente CCNL 2022-2024 personale Area funzioni locali.

Eventuali modifiche normative e/o alla situazione finanziaria che intervenissero sui vincoli inerenti la spesa del personale saranno recepiti in uno specifico provvedimento modificativo del presente Piano.

Il Direttore del Dipartimento Risorse Umane e Organizzazione

dr. Alberto Di Cataldo

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate.

Città Metropolitana di Milano

Situazione personale al 31 dicembre 2025

AREE	PERSONALE SU FUNZIONI FONDAMENTALI E DI SUPPORTO		PERSONALE SU FUNZIONI REGIONALI DELEGATE	PERSONALE SU FUNZIONI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	TOTALE ENTE
	RUOLO	TEMPO DETERMINATO			
DIR	19	1	0	1	21
FUNZIONARI EQ	339	2	19	88	448
ISTRUTTORI	181	0	24	181	386
OPERATORI ESPERTI	192	0	5	12	209
OPERATORI	3	0	0	0	3
TOTALI	734	3	48	282	1067

Escluso Segretario Generale

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

Nel personale di ruolo su funzioni del lavoro è compreso personale attualmente in comando presso altri enti

**Calcolo del valore finanziario delle cessazioni
funzioni fondamentali 1 vz 2026-2028**

Previsione cessazioni anno 2026

Area Inquadramento	Numero cessazioni 2026 programmate	Cessazione per trattenimento in servizio ex art 1 c 165 L 207/24	Ulteriori cessazioni non previste 1 vz 2026	Spesa annua Unitaria (no IRAP) Nuovo CCNL	Spesa annua Cessati per Area
Dirigenti	1	1		64.157,50	128.315,00
Funzionari EQ	11		4	34.927,21	523.908,15
Istruttori	8		3	32.180,00	353.980,00
Operatori esperti	4		1	28.707,99	143.539,95
Operatori				27.553,45	
TOTALE	24	1	8		1.149.743,10

Comprendivo delle cessazioni ex L. 68/99 e delle mobilità non più neutre ai fini dei calcoli dei vincoli assunzionali, ed escluse le eventuali cessazioni per progressioni verticali speciali

Le cessazioni programmate riguardano quelle dei dipendenti che raggiungono i limiti di età per la pensione di vecchiaia. A queste potrebbero aggiungersi quelle dei dipendenti che richiedono il pensionamento anticipato, secondo i diversi requisiti previsti dalla norma. E' inserita anche la cessazione di un dirigente per il quale è prevista la facoltà del trattenimento in servizio ai sensi dell'art 1 c 165 L 207/24 (la cui assunzione è prevista nel Piano, per la corrispondente annualità 2026)

Previsione cessazioni anno 2027

Area Inquadramento	Numero cessazioni 2027 programmate	Spesa annua Unitaria (no IRAP) Nuovo CCNL	Spesa annua Cessati per Area
Dirigenti	1	64.157,50	64.157,50
Funzionari EQ	5	34.927,21	174.636,05
Istruttori	2	32.180,00	64.360,00
Operatori esperti	5	28.707,99	143.539,95
Operatori		27.553,45	
TOTALE	13		446.693,50

Comprendivo delle cessazioni ex L. 68/99 e delle mobilità non più neutre ai fini dei calcoli dei vincoli Assunzionali

Le cessazioni programmate riguardano quelle dei dipendenti che raggiungono i limiti di età per la pensione di vecchiaia.

A queste potrebbero aggiungersi quelle dei dipendenti che richiedono il pensionamento anticipato, secondo i diversi requisiti previsti dalla norma.

Cessazioni all'esito delle progressioni Aree Ex art 13 c. 6 CCNL 19-21

Area Inquadramento	Numero cessazioni 2026 progressioni piano 2025	Spesa annua Unitaria (no IRAP) Nuovo CCNL	Spesa annua Cessati per Area
Istruttori	9	32.180,00	289.620,00
Operatori esperti	27	28.707,99	775.115,73
Operatori	3	27.553,45	82.660,35
TOTALE	39		1.147.396,08

Nella tabella è espresso il costo complessivo annuo lordo

Previsione cessazioni anno 2028

Area Inquadramento	Numero cessazioni 2028 programmate	Spesa annua Unitaria (no IRAP) Nuovo CCNL	Spesa annua Cessati per Area
Dirigenti		64.157,50	
Funzionari EQ	4	34.927,21	139.708,84
Istruttori	4	32.180,00	128.720,00
Operatori esperti	1	28.707,99	28.707,99
Operatori		27.553,45	
TOTALE	9		297.136,83

Comprendivo delle cessazioni ex L. 68/99 e delle mobilità non più neutre ai fini dei calcoli dei vincoli assunzionali

Le cessazioni programmate riguardano quelle dei dipendenti che raggiungono i limiti di età per la pensione di vecchiaia.

A queste potrebbero aggiungersi quelle dei dipendenti che richiedono il pensionamento anticipato, secondo i diversi requisiti previsti dalla norma.

Stato attuazione
Piano assunzioni 2025 – Progressioni verticali speciali tra le Aree – Ente

		2025			
Area Inquadramento	Area / profilo	n. posti	Ricoperti	esito	modalità di assunzione
Funzionari EQ	Tecnico	2	2	Concluse 2 assunzioni	Progressione Aree Ex art 13 c. 6 CCNL 19-21
	Amministrativo	6	6	Concluse 6 assunzioni	Progressione Aree Ex art 13 c. 6 CCNL 19-21
	Informativo	2	2	Concluse 2 assunzioni	Progressione Aree Ex art 13 c. 6 CCNL 19-21
		10	10		
Istruttori	Amministrativo E contabile	27	27	Concluse 27 assunzioni	Progressione Aree Ex art 13 c. 6 CCNL 19-21
		27	27		
Operatori esperti	Ausiliario	3	3	Concluse 3 assunzioni	Progressione Aree Ex art 13 c. 6 CCNL 19-21
		3	3		
TOTALE		40	40		

Esito assunzioni Progressioni verticali speciali tra le Aree – Ente
Ex art 13 c. 6 CCNL 19-21
Anno 2025

Area Inquadramento	FUNZIONI	Numero P.V. 2025	Spesa annua Unitaria (no IRAP) Nuovo CCNL	Spesa complessiva annua (no IRAP) NUOVO CCNL
Funzionari EQ	FF	9	2.139,97	19.259,76
	Turismo	1	2.139,97	2.139,97
Istruttori	FF	27	2.768,48	74.748,96
Operatori esperti	FF	3	899,34	2.698,02
TOTALE		40		98.846,71

Nella tabella è espresso il differenziale di costo delle progressioni per aree, con i criteri definiti nel parere Aran n. 207/2023, ma valorizzato al nuovo CCNL

Piano assunzioni 2026 – Progressioni verticali speciali tra le Aree – Ente

		2026	
Area Inquadramento	Area / profilo	n. posti	modalità di assunzione
Funzionari EQ	Tecnico	2	Progressione Aree Ex art 13 c. 6 CCNL 19-21 Ex art. 12 c.1 CCNL 22-24
	Amministrativo	2	Progressione Aree Ex art 13 c. 6 CCNL 19-21 Ex art. 12 c.1 CCNL 22-24
	Comunicazione	1	Progressione Aree Ex art 13 c. 6 CCNL 19-21 Ex art. 12 c.1 CCNL 22-24
		5	
Istruttori	Amministrativo E contabile	15	Progressione Aree Ex art 13 c. 6 CCNL 19-21 Ex art. 12 c.1 CCNL 22-24
		15	
Operatori esperti	Ausiliario	0	Progressione Aree Ex art 13 c. 6 CCNL 19-21 Ex art. 12 c.1 CCNL 22-24
		0	
TOTALE		20	

Previsione assunzioni Progressioni verticali speciali tra le Aree – Ente Ex art 13 c. 6 CCNL 19-21 ed ex art. 12 c.1 CCNL 22-24 Anno 2025

Area Inquadramento	Numero P.V. 2025 Programmate	Spesa annua Unitaria (no IRAP) Nuovo CCNL	Spesa complessiva annua (no IRAP) NUOVO CCNL
Funzionari EQ	5	2.139,97	10.699,87
Istruttori	15	2.768,48	41.527,20
Operatori esperti		899,34	0,00
TOTALE	20		52.227,07

Nella tabella è espresso il differenziale di costo delle progressioni per aree, con i criteri definiti nel parere Aran n. 207/2023, ma valorizzato al nuovo CCNL

Stato assunzioni Piano 2025 su Funzioni fondamentali
Aggiornamento al 19.06.2026 con decorrenza fino a luglio 26

Area Inquadramento	Area / profilo	2025 TOTALI POSTI	2025 Assunzioni Effettuate	2025 Cessazioni prima del periodo di prova	2025 RESTI	DI CUI POSTI DA CONSERVARE (*)	esito
Dirigente	Polizia metropolitana	1	1		0		ex art. 110 c.1 D lgs 267/00 Conclusa 1 assunzione
		1	1	0	0	0	
Funzionari EQ	Tecnico	15	13		2		Mobilità /Utilizzo graduatoria / Concorso / trattamento in servizio ex art. 1 c 165 L 207/24 (per 1 posto) 13 assunti
	Tecnico ambientale	4	4		0		Procedura conclusa 4 assunzioni
	Informatico	5	4		1		Mobilità /Utilizzo graduatoria / Concorso 4 assunzioni
	Polizia metropolitana	2	1	-1	0		Procedura conclusa 1 assunzione
	Amministrativo	13	16	3	0		Procedura conclusa 16 assunzioni, tra cui la sostituzione di 3 cessati prima fine periodo di prova
	Comunicazione	1	1		0		Procedura conclusa 1 assunzione
	Esperto dei processi di sviluppo e controllo	4	4		0		Procedura conclusa 4 assunzioni
		44	43	2	3	0	
Istruttori	Amministrativo e contabile	8	9	1	0		Procedura conclusa 9 assunzioni, tra cui la sostituzione di 1 cessato prima fine periodo di prova
	Polizia metropolitana	1	0	-1	0		Procedura conclusa
	Tecnico	8	9	1	0		Procedura conclusa 9 assunzioni, tra cui la sostituzione di 1 cessato prima fine periodo di prova
	Tecnico (infrastrutture)	3	2		1		Mobilità 2 assunzioni
	Informatico	1	0		1		Procedura in corso
	Tecnico (capo cantoniere)	4	4		0		Procedura conclusa 4 assunzioni
		25	24	1	2	0	
Operatori esperti	Tecnico	6	6		0		Procedura conclusa 6 assunzioni
	Amministrativo	1	1		0		Procedura conclusa 1 assunzione
	Ausiliario	5	5		0		Procedura conclusa 5 assunzioni
		12	12	0	0	0	4
Operatori		0			0		
		0	0	0	0	0	
TOTALE		82	80	3	5	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 - concorso pubblico

Le eventuali assunzioni obbligatorie ex art 18 L n. 68/99 saranno assolte con riserve previste all'interno dei concorsi

Piano assunzioni 2026 – 2028 su Funzioni fondamentali
1 VZ 2026
Aggiornamento al 19.06.2026 con decorrenza fino al luglio 2026

Area Inquadramento	Area / profilo	2026	1 VZ 26	1 VZ 26	1 VZ 2026	1 VZ 2026	1 VZ 2026	1 VZ 2026	modalità di assunzione	2027	2028
		n. posti	NUOVI POSTI	TOTALI POSTI	Assunzioni Effettuate	Cessazioni prima del periodo di prova	RESTI	DI CUI POSTI DA CONSERVARE (*)		n. posti	n. posti
Dirigente	Ragioneria	1		1				1	ex art. 110 c.1 D lgs 267/00 Procedura in corso		
Dirigente	Transizione digitale	1		1	1			0	ex art. 110 c.1 D lgs 267/00 Conclusa 1 assunzione		
Dirigente	Personale	1		1	1			0	Trattenimento in servizio ex art. 1 c 165 L. 207/24		
		3	0	3	2	0	1	0		0	0
Funzionari EQ	Tecnico	8	2	10				10	Utilizzo graduatoria / Concorso 1 assunzione		
	Tecnico	2	2	4				4	Mobilità		
	Tecnico ambientale	6		6	1			5	Utilizzo graduatoria / Concorso 1 assunzione		
	Informatico	2		2				2	Utilizzo graduatoria / Concorso		
	Polizia metropolitana	1		1				1	Mobilità		
	Amministrativo	2		2				2	Utilizzo graduatoria / Concorso		
	Amministrativo	6		6				6	Mobilità		
	Esperto dei processi di sviluppo e controllo	10		10	3			7	Utilizzo graduatoria / Concorso 3 assunzioni		
		37	4	41	4	0	37	1		0	0
Istruttori	Amministrativo e contabile	10		10	2			8	Utilizzo graduatoria / Concorso 2 assunzioni		
	Polizia metropolitana	2		2				2	Mobilità		
	Informatico		1	1				1	Utilizzo graduatoria / Concorso		
	Tecnico	9		9				9	Utilizzo graduatoria / Concorso		
		21	1	22	2	0	20	3		0	0
Operatori esperti	Tecnico	4		4	3			1	Utilizzo graduatoria / Concorso 3 assunzioni		
	Ausiliario	1	3	4	1			3	Utilizzo graduatoria / Concorso 1 assunzione		
		5	3	8	4	0	4	1		0	0
TOTALE		66	8	74	12	0	62	5		0	0

Per la copertura dei fabbisogni programmati tramite concorso o utilizzo di graduatoria, si procederà come segue:

Attivazione procedura ex art. 34 bis del D.Lgs n. 165/2001 - concorso pubblico / utilizzo graduatoria

Le eventuali assunzioni obbligatorie ex art 18 L n. 68/99 saranno assolte con riserve previste all'interno dei concorsi

(*) Il contingente dei posti da coprire è dinamico nel tempo sulla base dello svincolo dei posti "da conservare" ai sensi ai sensi dell'art 21 c. 10 e 11 del CCNL Funzioni Locali 22-24, nel limite del raggiungimento del fabbisogno definito in tabella

Aggiornamento stato assunzioni per il personale dirigente e dipendente

Area	profilo	Modalità Di assunzione	previsione 2025	Stato Attuazione	NOTE
Dirigente	Amministrativo	Convenzione con Provincia di Monza e Brianza	0,5	0,5	Dirigente assunto da Provincia di Monza e Brianza su convenzione Stazione unica appaltante con MB, la cui spesa è suddivisa con Città metropolitana di Milano sul triennio 24-26
Dirigente	Polizia metropolitana	ex art 110 c. 1 D. Lgs n 267/00	1	1	assunzione in data 30/12/25 fino a termine mandato amministrativo 2027
Funzionari EQ (*)	Esperto dei processi di sviluppo e controllo	CFL		1	assunzione in data 02/09/24 e conclusione in data 18/01/26 per vincita concorso
Funzionari EQ (*)	Esperto sviluppo e controllo	CFL	1	1	assunzione in data 26/01/26 e prevista cessazione in data 25/01/28
Funzionari EQ (**)	Tecnico	PNRR		1	assunzione in data 03/04/24 e conclusione in data 02/06/26 per vincita concorso a tempo indeterminato

(*) Stanziamento su progetti europei

(**) Stanziamento su progetti PNRR

Previsioni per il personale a tempo determinato 1 vz 2026

		Modalità Di assunzione	previsione 2026	previsione 2027	previsione 2028	Stato Attuazione	NOTE
Dirigente	finanziario	ex art 110 c. 1 D. Lgs n 267/00	1				procedura in corso
Dirigente	Transizione digitale	ex art 110 c. 1 D. Lgs n 267/00	1			1	assunzione in data 01/03/26
Dirigente	Amministrativo	Convenzione con altro Ente ex art 36 CCNL Area Funzioni Locali 19-21	1			1	nomina in data 01/06/26
			3	0	0	2	
Funzionari EQ							
			0	0	0	0	
TOTALE			3	0	0	2	

**Calcolo del valore finanziario delle assunzioni
a tempo indeterminato funzioni fondamentali
2026-2028 – 1 vz 2026**

Resti assunzioni a tempo indeterminato Piano anno 2025

Area Inquadramento	Numero assunzioni 2025 Resti	Spesa annua Unitaria (no IRAP) Nuovo CCNL	Spesa annua per area 2025 Totale Resti
Dirigenti		64.157,50	
Funzionari EQ	3	34.927,21	104.781,63
Istruttori	2	32.180,00	64.360,00
Operatori esperti		28.707,99	
TOTALE	5		169.141,63

Nella tabella sono escluse le progressioni verticali speciali e la spesa per i dirigenti assunti ex art. 110 c.1 D lgs 267/00, mentre è inserita la spesa per il trattenimento in servizio di un funzionario ai sensi dell'art 1 c.165 L 207/24

Previsione assunzioni anno 2026

Area Inquadramento	Numero assunzioni 2026 Programmate (concorsi, utilizzo graduatorie)	Numero assunzioni 1 vz 2026 Programmate (concorsi, utilizzo graduatorie)	Numero assunzioni 2026 Programmate per mobilità	Numero assunzioni 1 vz 2026 Programmate per mobilità	Totale numero assunzioni 1 vz 2026 programmate	Spesa annua Unitaria (no IRAP) Nuovo CCNL	Spesa annua per area assunzioni 2026 da concorso/utilizzo graduatorie	Spesa annua per area assunzioni 2026 da mobilità	Spesa totale annua per area assunzioni 2026	Percentuale programmazione mobilità sul totale della facoltà assunzionale 1 vz 2026
Dirigenti	1				1	64.157,50	64.157,50		64.157,50	
Funzionari EQ	28	2	9	2	41	34.927,21	1.047.816,30	384.199,31	1.432.015,61	
Istruttori	19	1	2		22	32.180,00	643.600,00	64.360,00	707.960,00	
Operatori esperti	5	3			8	28.707,99	229.663,92		229.663,92	
TOTALE	53	6	11	2	72		1.985.237,72	448.559,31	2.433.797,03	18,43%

Nella tabella sono escluse le progressioni verticali speciali e la spesa per 2 dirigenti assunti ex art. 110 c.1 D lgs 267/00, mentre è inserita la spesa per il trattenimento in servizio di un dirigente ai sensi dell'art 1 c.165 L 207/24

Calcolo del 10% delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente per Trattenimento in servizio ex art 1 c 165 L 207/24

Area Inquadramento	Numero trattenimenti in servizio 2026	Spesa annua Unitaria (no IRAP) Nuovo CCNL	Facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente	Percentuale spesa trattenimento in servizio / facoltà assunzionali autorizzate
Dirigenti	1	64.157,50		
Funzionari EQ				
Istruttori				
Operatori esperti				
TOTALE	1	64.157,50	72,00	2,64%

Verifica del rispetto del limite per trattenimento in servizio di un dirigente nel 2026

Previsione assunzioni anno 2027

Area Inquadramento	Numero assunzioni 2027 programmate	Spesa annua Unitaria (no IRAP) Nuovo CCNL	Spesa annua per area
Dirigenti		64.157,50	
Funzionari EQ		34.927,21	
Istruttori		32.180,00	
Operatori esperti		28.707,99	
TOTALE			

Previsione assunzioni anno 2028

Area Inquadramento	Numero assunzioni 2028 programmate	Spesa annua Unitaria (no IRAP) Nuovo CCNL	Spesa annua per area
Dirigenti		64.157,50	
Funzionari EQ		34.927,21	
Istruttori		32.180,00	
Operatori esperti		28.707,99	
TOTALE			

**Stato assunzioni Piano su Funzioni Delegate 2025
(Protezione civile, Ittico venatorio, Servizi sociali, RUNTS, Turismo e sport)
1 vz 2026**

Area	profilo	delega	2025 n. posti	2025 assunzioni	Cessazioni prima del periodo di prova	2025 Resti	Esito
Funzionario	Tecnico	Turismo	1	1		0	Mobilità /Utilizzo graduatoria / Concorso Conclusa 1 assunzione
			1	1	0	0	
Istruttori	Amministrativo e contabile	RUNTS	1	2	1	0	Mobilità /Utilizzo graduatoria / Concorso Conclusa 1 assunzione tra cui 1 sostituzione di 1 cessazione prima fine periodo di prova
	Amministrativo e contabile	Turismo	1	1		0	Mobilità /Utilizzo graduatoria / Concorso Conclusa 1 assunzione
	Tecnico	Turismo	1	1		0	Mobilità /Utilizzo graduatoria / Concorso Conclusa 1 assunzione
			3	4	1	0	
Operatori esperti						0	
			0	0	0	0	
TOTALE			4	5	1	0	

Piano assunzioni di ruolo su Funzioni Delegate 2026-2028
(Protezione civile, Ittico venatorio, Servizi sociali, RUNTS, Turismo e sport)
1 vz 2026
Aggiornamento al 19.06.2026 decorrenza fino a luglio 26

Area	profilo	delega	2026	1 VZ 26	1 VZ 26	1 VZ 2026	1 VZ 2026	1 VZ 2026	1 VZ 2026	modalità di assunzione (*)	2027		2028
			n. posti	NUOVI POSTI	TOTALI POSTI	Assunzioni Effettuate	RESTI	DI CUI POSTI DA CONSERVARE (*)	n. posti		modalità di assunzione (*)	n. posti	
Funzionario	Tecnico ambientale	Protezione civile	1		1			1		Mobilità /Utilizzo graduatoria / Concorso			
	Amministrativo	Turismo	1		1			1		Mobilità /Utilizzo graduatoria / Concorso			
	Amministrativo	Sociale (vig. pers. Giur p.)	1		1	1		0		Mobilità da FF Conclusa 1 assunzione			
			3	0	3	1		2	0		0		0
Istruttori	Polizia metropolitana	ittico Venatorio	2		2			2		Mobilità			
	Amministrativo e contabile	Protezione civile	1		1			1		Mobilità /Utilizzo graduatoria / Concorso			
			3	0	3	0		3	0		0		0
Operatori esperti					0			0					
			0	0	0	0		0	0		0		0
TOTALE			6	0	6	1		5	0		0		0

La previsione di copertura dei fabbisogni è calcolata sulla base dell'Intesa con Regione Lombardia sulle risorse messe a disposizione per l'esercizio delle funzioni delegate di cui alla DGR XI\2417\2024 per il triennio 2024-2026 e successivo aggiornamento DGR XII\5221\2025.

(*) Le modalità di copertura dei fabbisogni (concorso, mobilità, utilizzo graduatorie) sono definite sulla base delle indicazioni previste negli accordi con Regione Lombardia

Previsione
Piano assunzioni 2026 – 2028 su Funzioni Delegate
Potenziamento Politiche attive del lavoro (resti e assunzioni – 1 vz 2026)

Area	Area / profilo	Contingente Ottimale Ex DGR 749/23 Ex D 9785/24	In carico Al 01/06/26	Prossime Assunzioni	Prossime Cessazioni	delta Fabbisogno	Posti da conservare da giugno 26 (*)	Posizioni Da coprire (**)
Funzionario	Informativo statistico	8	6			2		2
	Mercato e servizi per il lavoro	60	52		1	9	2	7
	Mercato e servizi per il lavoro (Progressione verticale)	1	1					
	<i>Totale Mercato e servizi per il lavoro</i>	<i>61</i>	<i>53</i>		<i>1</i>	<i>9</i>	<i>2</i>	<i>7</i>
	Specialista in processi di orientamento al lavoro	8	8					
	Specialista in mediazione culturale	5	3			2		2
		82	70		1	13	2	11
Istruttore	Operatore mercato del lavoro	185	145		1	41	3	38
	Operatore mercato del lavoro (Progressione verticali speciali)	4	4					
	Operatore mercato del lavoro (Progressione verticale)	4	4					
	<i>Totale Mercato e servizi per il lavoro</i>	<i>193</i>	<i>153</i>		<i>1</i>	<i>41</i>	3	38
	Tecnico informatico	18	15			3		3
		211	168		1	44	3	41
TOTALE		293	238		2	57	5	52

Al fine di completare il numero ottimale previsto, nella tabella sono inseriti i resti del Piano di potenziamento previsto e rivisto dalla DGR 749/23, di cui all'allegato C e del successivo Decreto n. 9785/2024, più un contingente relativo al personale da assumere a seguito delle cessazioni intervenute su tali profili nel tempo

(*) Il contingente delle "posizioni da coprire" è dinamico nel tempo sulla base dello svincolo dei posti "da conservare" ai sensi dell'art 25 c. 10 e 11 del CCNL Funzioni Locali 19-21, nel limite del raggiungimento del "contingente ottimale ex DGR 749/23 ed ex D 9785/24", definito in tabella

Inoltre, in caso di eventuali ulteriori cessazioni che si dovessero presentare, si provvederà ad utilizzare le graduatorie concorsuali o a bandire nuovi concorsi, fino al raggiungimento del contingente ottimale determinato con Regione Lombardia ed evidenziato nella tabella

(**) Modalità di assunzione: mobilità/ utilizzo graduatoria / concorso

Previsione
Piano assunzioni 2026 – 2028 su Funzioni Delegate e resti 2025
Convenzione Politiche attive del lavoro (resti e assunzioni
1 vz 2026)
Aggiornamento al 19.06.2026 decorrenza fino a luglio 26

Allegato M

Area	Area / profilo	delega	Posizioni 2025 (*)	Assunzioni	Resti Da coprire 2025
Funzionari EQ	Mercato e servizi per il lavoro	Convenzione CPI	3		3
	Specialista in processi di orientamento al lavoro	Convenzione CPI	4		4
	Amministrativo	Convenzione CPI	4	4	
	Esperto dei processi di sviluppo e controllo	Convenzione CPI	2	1	1
			13	5	8
Istruttori	mercato del lavoro	Convenzione CPI	1		
	Tecnico informatico	Convenzione CPI	1	1	
	Amministrativo e contabile	Convenzione CPI	1	1	
			3	2	
Operatori esperti	Amministrativo	Convenzione CPI			
TOTALE		Convenzione CPI	16	7	8

Posizioni 2026 (*)	Assunzioni effettuate	Resti 2026 Da coprire
1	1	
1	1	
2		2
2		2
3	1	2

Nella tabella sono inserite le previsioni assunzionali rispetto al budget previsto dalla Deliberazione DGR XII 1607/23 "Approvazione schema di convenzione tra regione Lombardia, province lombarde e città metropolitana di Milano per la gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro in Lombardia – triennio 2024/2026"

() Modalità di assunzione: mobilità/utilizzo graduatoria / concorso*

**Calcolo del valore finanziario delle cessazioni
funzioni delegate 2026-2028 – 1 vz 2026**

Cessazioni – ALTRE DELEGHE – TURISMO – PROTEZIONE CIVILE + SOCIALE + RUNTS + ITTICO VENATORIO

Area Inquadramento	Spesa annua Unitaria (no IRAP) Nuovo CCNL	Numero cessazioni 2026 Programmate e non	Ulteriori cessazioni non previste 1 vz 2026	Spesa annua Cessati per Area 2026	Numero cessazioni 2027 programmate	Spesa annua Cessati per Area 2027	Numero cessazioni 2028 programmate	Spesa annua Cessati per Area 2028
Dirigenti	64.157,50			0,00		0,00		0,00
Funzionari EQ	34.927,21			0,00		0,00		0,00
Istruttori	32.180,00	1		32.180,00		0,00		0,00
Operatori esperti	28.707,99			0,00		0,00		0,00
Operatori	27.553,45			0,00		0,00		0,00
		1	0	32.180,00	0	0,00	0	0,00

Cessazioni – DELEGA LAVORO – POTENZIAMENTO

Area Inquadramento	Spesa annua Unitaria (no IRAP) Nuovo CCNL	Numero cessazioni 2026 Programmate e non	Ulteriori cessazioni non previste 1 vz 2026	Spesa annua Cessati per Area 2026	Numero cessazioni 2027 programmate	Spesa annua Cessati per Area 2027	Numero cessazioni 2028 programmate	Spesa annua Cessati per Area 2028
Dirigenti	64.157,50			0,00		0,00		0,00
Funzionari EQ	34.927,21	2	1	104.781,63		0,00		0,00
Istruttori	32.180,00	4	2	193.080,00	1	32.180,00		0,00
Operatori esperti	28.707,99			0,00		0,00		0,00
Operatori	27.553,45			0,00		0,00		0,00
		6	3	297.861,63	1	32.180,00	0	0,00

Cessazioni – DELEGA LAVORO

Area Inquadramento	Spesa annua Unitaria (no IRAP) Nuovo CCNL	Numero cessazioni 2026 Programmate e non	Ulteriori cessazioni non previste 1 vz 2026	Spesa annua Cessati per Area 2026	Numero cessazioni 2027 programmate	Spesa annua Cessati per Area 2027	Numero cessazioni 2028 programmate	Spesa annua Cessati per Area 2028
Dirigenti	64.157,50			0,00		0,00		0,00
Funzionari EQ	34.927,21	2	1	104.781,63		0,00	2	69.854,42
Istruttori	32.180,00			0,00		0,00	1	32.180,00
Operatori esperti	28.707,99	1		28.707,99	2	57.415,98	1	28.707,99
Operatori	27.553,45			0,00		0,00		0,00
		3	1	133.489,62	2	57.415,98	4	130.742,41

Cessazioni – TOTALE DELEGATE

Area Inquadramento	Spesa annua Unitaria (no IRAP) Nuovo CCNL	Numero cessazioni 2026 Programmate e non	Ulteriori cessazioni non previste 1 vz 2026	Spesa annua Cessati per Area 2026	Numero cessazioni 2027 programmate	Spesa annua Cessati per Area 2027	Numero cessazioni 2028 programmate	Spesa annua Cessati per Area 2028
Dirigenti	64.157,50	0	0	0	0	0	0	0
Funzionari EQ	34.927,21	4	2	209.563,26	0	0	2	69.854,42
Istruttori	32.180,00	5	2	225.260	1	32.180	1	32.180
Operatori esperti	28.707,99	1	0	28.707,99	2	57.415,98	1	28.707,99
Operatori	27.553,45	0	0	0	0	0	0	0
		10	4	463.531,25	3	89.595,98	4	130.742,41

Nelle cessazioni sono escluse quelle inerenti le potenziali progressioni verticali 2025

**Cessazioni all'esito delle progressioni Aree 2025
Ex art 13 c. 6 CCNL 19-21**

Area Inquadramento	Delega	Numero cessazioni 2026 progressioni piano 2025	Spesa annua Unitaria (no IRAP) Nuovo CCNL	Spesa annua Cessati per Area
Istruttori	Turismo	1	32.180,00	32.180,00
Operatori esperti			28.707,99	0,00
Operatori			27.553,45	0,00
TOTALE		1	32.180,00	32.180,00

Nella tabella è espresso il costo complessivo annuo lordo

**Calcolo del valore finanziario del Piano assunzionale su funzioni delegate
1 VZ 2026**

**Aggiornamento previsione assunzioni a tempo indeterminato Piano 2026-2028 e resti 2025
(Protezione civile, Ittico venatorio, Servizi sociali, RUNTS, Turismo e sport)**

Area Inquadramento	Numero assunzioni Resti 2025	Spesa annua Unitaria (no IRAP) Nuovo CCNL	Spesa annua per area 2025	Numero assunzioni programmate 2026	Numero assunzioni programmate 1 vz 2026	Spesa annua per area 2026	Numero assunzioni Programmate 2027	Numero assunzioni Programmate 2028
Dirigenti		64.157,50						
Funzionari EQ		34.927,21		3		104.781,63		
Istruttori		32.180,00		3		96.540,00		
Operatori esperti		28.707,99						
TOTALE				6		201.321,63		

**Aggiornamento del calcolo del valore finanziario conclusione del Piano assunzionale
Politiche attive del lavoro - Piano di potenziamento addendum DGR 749/2023**

Personale a tempo indeterminato

Area Inquadramento	Previsione assunzioni Potenziamento CPI	Conservazione del posto	Totali posti Da coprire	Spesa annua Unitaria (no IRAP) Nuovo CCNL	Spesa annua per area
Dirigenti				64.157,50	
Funzionari EQ	11	2	13	34.927,21	454.053,73
Istruttori	41	3	44	32.180,00	1.415.920,00
Operatori esperti				28.707,99	
TOTALE	52	5	57		1.869.973,73

**Aggiornamento previsione assunzioni a tempo indeterminato Piano 2026-2028 e resti 2025
Convenzione lavoro**

Area Inquadramento	Numero assunzioni Resti 2025	Spesa annua Unitaria (no IRAP) Nuovo CCNL	Spesa annua per area 2025	Numero assunzioni programmate 2026	Numero assunzioni programmate 1 vz 2026	Spesa annua per area 2026	Numero assunzioni Programmate 2027	Numero assunzioni Programmate 2028
Dirigenti		64.157,50						
Funzionari EQ	8	34.927,21	279.417,68	1		34.927,21		
Istruttori		32.180,00		2		64.360,00		
Operatori esperti		28.707,99						
TOTALE	8		279.417,68	3		99.287,21		