



**Comune  
di Bologna**

# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027**

**Sez. 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di  
personale - Variazione aprile 2025  
Delibera di Giunta DG/PRO/2025/87**



**N.B.**

La numerazione del capitolo è da considerarsi funzionale alla lettura del presente allegato, non trova corrispondenza con la numerazione organica del [PIAO 2025-2027](#) pubblicato in Amministrazione Trasparente

### 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

#### *Attuale consistenza di personale*

Il Comune di Bologna, come dettagliato nell'allegata "Tabella dipendenti presenti al 30.11.2024", ha complessivamente 4.144 dipendenti. Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2025 - 2027 viene redatto tenendo conto delle cessazioni prevedibili, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni in merito alle scelte strategiche, con l'attenzione a garantire la sostenibilità della relativa spesa e, a tale scopo, è costantemente monitorato.

#### *Contesto normativo di riferimento*

##### Normativa Generale

- art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997 n. 449 e successive modifiche ed integrazioni, il quale prevede che: "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale";
- art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 il quale ribadisce che: "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale";
- art. 6 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 il quale stabilisce che: allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter dello stesso decreto;
- art. 33 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 che stabilisce l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di rilevare situazioni di eccedenza di personale;
- art. 28 comma 1-bis del D.L. 22/06/2023 n. 75 convertito, con modificazioni, dalla L. 10/08/2023 n. 112, relativo alla riserva dei posti a favore, tra l'altro, dei dirigenti assunti a tempo determinato.

##### Normativa in materia di facoltà assunzionali

- il testo dell'art. 33 del D.L. 34/2019 (cd decreto crescita) come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160 e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2020, i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.
- il D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"

adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, che individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;

- la successiva circolare 13/05/2020 pubblicata sulla G.U. 11/09/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;
- l'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006 (aggiunto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione", vale a dire il triennio 2011-2013;
- l'art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti;
- il parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario;
- l'art. 3 comma 5 del D.L. 22/04/23, n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 21/06/2023 n. 74 che stabilisce: "Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione.

Nella redazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale si prende atto che:

- la dotazione organica, per la pianificazione dei fabbisogni di personale, è costituita dalla dotazione organica del personale in servizio al netto dei dipendenti che cessano dal servizio ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale.
- i profili professionali dell'ente sono stati ridefiniti con atto di Giunta P.G. N. 741611/2023, con effetto dall' 1/12/2023, in relazione alle modifiche dell'ordinamento professionale di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019 – 2021 sottoscritto il 16.11.2022 e al D.M. relativo alle Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche;
- in relazione a questo, il Comune di Bologna ha aderito con il Dipartimento della Funzione Pubblica ed altri enti pubblici su scala nazionale, al progetto Ri.Va. "Gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico".

In particolare il Comune di Bologna:

- ha rispettato il principio del "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito dalla L.122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014 convertito dalla L. 114/2014, disposizioni

che costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano gli enti locali ed il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. La spesa di cui trattasi risulta conforme al vincolo suindicato e garantisce l'offerta dei servizi educativo-scolastici e sociali, come di seguito rappresentato:

Verifica del limite di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122

stanziamento di bilancio / conto finanziario		TETTO DI SPESA 2009	STANZIAMENTI BILANCIO 2025	STANZIAMENTI BILANCIO 2026	STANZIAMENTI BILANCIO 2027
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006		5.477.441,80	5.165.722,16	5.036.692,65
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008		426.010,37	372.399,57	364.999,90
	oneri ed irap		1.961.265,05	1.817.785,62	1.763.588,69
	<b>spesa totale</b>	<b>14.172.281,24</b>	<b>7.864.717,22</b>	<b>7.355.907,35</b>	<b>7.165.281,24</b>
<b>differenza rispetto al tetto di spesa 2009</b>			<b>6.307.564,01</b>	<b>6.816.373,89</b>	<b>7.006.999,99</b>

- non ha rilevato situazioni di eccedenza di personale, in base all'art. 33, commi 1 e 2 del D.Lgs. 165/2001, a seguito della ricognizione annuale effettuata con il coinvolgimento dei Direttori delle strutture apicali;
- ha rispettato tutti i vincoli di finanza pubblica ed i relativi adempimenti come comunicato dalla Capo Area Risorse Finanziarie;
- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557-quater integrato dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014, come di seguito rappresentato:

## BDG 2025 – 2027

**Verifica del rispetto del limite previsto dal comma 557-quater dell'art. 1 della Legge 27/12/2006, n. 296  
introdotta dal D.L. 24 giugno 2014, n.90**

<b>Spese per il personale</b>	<b>MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2011-2013</b>	<b>decurtazione trasferimento insegnanti Aldini</b>	<b>TETTO DI SPESA</b>	<b>BDG 2025</b>	<b>BDG 2026</b>	<b>BDG 2027</b>
<b>Spese macroaggregato 101</b>				166.209.490,23	164.677.156,35	163.751.001,12
<b>Spese macroaggregato 102 - irap</b>				7.173.672,13	7.274.645,90	7.251.145,33
<b>Spese macroaggregato 109 - rimborsi spese (comandi ecc.)</b>				248.876,06	241.782,67	241.782,67
<b>Spese macroaggregato 110:</b>						
<b>- fondo pluriennale vincolato</b>				6.630.388,82	6.347.590,00	6.347.590,00
<b>- fondo rinnovi contrattuali</b>				9.300.000,00	13.500.000,00	16.300.000,00
<b>- altri fondi</b> (compensi avvocatura)				225.600,00	225.600,00	225.600,00
<b>Totale Spese per il personale</b>				<b>189.788.027,24</b>	<b>192.266.774,92</b>	<b>194.117.119,12</b>
<b>componenti escluse c.198 finanziaria 2006</b>						

Scheda anagrafica  
dell'amministrazione

Valore pubblico,  
performance e  
anticorruzione

**Organizzazione e  
capitale umano**

Monitoraggio



personale cat. protette				-5.700.000,00	-5.700.000,00	-5.700.000,00
personale comandato				-780.000,00	-600.000,00	-600.000,00
personale totalmente a carico finanziamenti comunitari				-805.310,13	-282.798,82	0,00
straordinari elettorali a rimborso				-350.000,00	-350.000,00	-350.000,00
incentivi per la progettazione				-2.600.000,00	-2.600.000,00	-2.600.000,00
rinnovi CCNL post-2004 in corso				-41.070.000,00	-45.270.000,00	-48.070.000,00
contributi fondo Perseo				-1.219.316,60	-1.284.791,92	-1.280.891,55
<b>Totale componenti escluse</b>				<b>-52.524.626,73</b>	<b>-56.087.590,74</b>	<b>-58.600.891,55</b>
<b>Totale Spese personale</b>	<b>147.676.629,37</b>	<b>3.332.798,86</b>	<b>144.343.830,51</b>	<b>137.263.400,51</b>	<b>136.179.184,18</b>	<b>135.516.227,57</b>
<b>RIDUZIONE DI SPESA DI PERSONALE RISPETTO AL TRIENNIO</b>				<b>-7.080.430,00</b>	<b>-8.164.646,33</b>	<b>-8.827.602,94</b>

Scheda anagrafica  
dell'amministrazione

Valore pubblico,  
performance e  
anticorruzione

**Organizzazione e  
capitale umano**

Monitoraggio

- ha approvato nella seduta del 17/12/2024 con Delibera di Consiglio Comunale P.G. n. 896659/2024, il Documento Unico di Programmazione 2025 – 2027, sezione strategica e sezione operativa che, nel capitolo Sezione Operativa, definisce le Linee di indirizzo in materia di programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2025 – 2027 e le relative priorità, sottolineando la correlazione tra pianificazione strategica, programmazione operativa e politiche del personale;
- ha approvato nella seduta del 20/12/2024 con Delibera di Consiglio Comunale P.G. n. 901331/2024 il Bilancio di Previsione del Comune di Bologna 2025 – 2027;
- ha approvato nella seduta del 23/12/2024 con Delibera di Giunta Comunale P.G. n. 904807/2024 il Piano Esecutivo di Gestione 2025 – 2027;
- ha approvato nella seduta del 27/12/2024 con Delibera di Giunta Comunale P.G. n. 910499/2024 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025 – 2027 che contiene la presente Sezione, successivamente aggiornato con Delibera di Giunta Comunale P.G. n. 120303/2025 del 25/02/2025.

### Sostenibilità Finanziaria

La sostenibilità finanziaria della spesa di personale viene quindi verificata sulla base dei valori soglia indicati dal D.P.C.M. 17/03/2020.

Il Comune di Bologna è collocato, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del citato decreto, nella fascia dei Comuni con popolazione compresa tra i 250.000 e 1.499.999 abitanti, per i quali il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 28,80%.

Poiché la spesa di personale di riferimento alla data di approvazione del piano dei fabbisogni si riferisce all'ultimo Rendiconto approvato, ovvero al Rendiconto per l'anno 2023, il rapporto tra spese di personale con riferimento al Rendiconto 2023 e media delle entrate correnti relativamente agli anni 2021-2022- 2023 è pari a 27,26% come risulta dalla tabella seguente:

	2021	2022	2023
Titolo 1	373.543.845,22	385.816.037,57	399.952.375,33
Titolo 2	122.720.899,43	116.950.954,26	169.132.324,57
Titolo 3	139.935.456,04	165.977.907,66	172.536.459,46
Totale entrate correnti rendiconto	636.200.200,69	668.744.899,49	741.621.159,36
MEDIA TRIENNIO			682.188.753,18
FCDE (assestato dell'ultimo anno relativo ai primi tre titoli)			56.043.035,43
<b>Media entrate al netto FCDE (vedi art. 2 lettera B)</b>			<b>626.145.717,75</b>
<b>Spesa di personale 2023</b>			



macro 101		175.314.707,92
macro 103 (U.1.03.02.12.001; U.1.03.02.12.002; U.1.03.02.12.003; U.1.03.02.12.999)		0,00
Arretrati CCNL Dirigenti 2019-2021		-336.900,00
Anticipo IVC escluso dal tetto ai sensi dell'art 3 del DL 145/2023		-4.319.000,00
<b>Spesa di personale (vedi art. 2 lettera A)</b>		<b>170.658.807,92</b>
	<b>PERCENTUALE ART. 4</b>	<b>27,26%</b>

Pertanto si può ritenere che il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti rispetto agli esercizi di riferimento colloca questa Amministrazione tra i comuni con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, in quanto il valore soglia stabilito dalla tabella 1 dell'art. 4 del citato D.P.C.M. 17/03/2020 è il 28,80%.

Conseguentemente il secondo comma dell'art. 4 prevede che il Comune che si colloca al di sotto del rispettivo valore soglia può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia che, in questo caso, per il Comune di Bologna ammonta ad EURO 180.329.966,71.

Verificato che la spesa di personale prevista nel bilancio di previsione 2025-2027 (macro-aggregato 101) ammonta a:

- EURO 166.209.490,23 per l'esercizio 2025;
- EURO 164.677.156,35 per l'esercizio 2026;
- EURO 163.751.001,12 per l'esercizio 2027;

ed è quindi contenuta nei suddetti limiti, rispettando la compatibilità dell'incremento della spesa di personale con l'equilibrio di bilancio che consente pertanto di dichiarare rispettata la sostenibilità finanziaria della spesa di personale, come richiesto dalla normativa vigente richiamata in premessa.

Il costo dei rinnovi contrattuali si riflette inevitabilmente sulle disponibilità di bilancio imponendo il monitoraggio delle assunzioni per garantire la sostenibilità finanziaria.

Per garantire l'equilibrio della gestione finanziaria e la sostenibilità della spesa di personale complessiva, il Piano del Fabbisogno viene previsto in questa fase sulla base delle cessazioni già intervenute e quelle definite per l'anno 2025, e verrà rimodulato in relazione alle cessazioni che intercorreranno ed alle risorse via via disponibili tenendo conto dell'impatto effettivo dell'imminente rinnovo contrattuale 2022-24 e delle previsioni relative al successivo triennio 2025-27.

Le cessazioni stimabili per il 2025 sono circa 230.

Si impone quindi un costante monitoraggio del trend della spesa per garantire la copertura dei posti vacanti a partire dai servizi educativo scolastici, in relazione alle esigenze che l'amministrazione pubblica è chiamata a fronteggiare.

## Definizione dei Fabbisogni di personale dell'Ente – copertura turn over

### Personale dei servizi

Per effetto delle citate norme e con la necessità di garantire in maniera efficiente l'erogazione dei servizi, ed in particolare dei servizi educativo scolastici, dei servizi della Polizia Locale e dei Servizi Sociali nonché la realizzazione delle opere, è naturalmente necessario procedere ad assunzioni di personale per le diverse aree di inquadramento e per le diverse strutture dell'ente. A tal fine l'Area Personale e Organizzazione ha verificato e predisposto, informate le singole Direzioni, il fabbisogno di personale per gli anni 2025-2027, sulla base delle cessazioni e delle necessità espresse ed in coerenza con gli indirizzi contenuti nel capitolo 14 del DUP 2025-2027 e con gli obiettivi strategici dell'Ente, nel quadro dei vincoli assunzionali imposti dalla normativa vigente e delle risorse economiche stanziare.

Il Fabbisogno viene pertanto definito stabilendo che per i servizi educativi e scolastici verrà coperto il numero di assunzioni a tempo indeterminato necessario per la copertura di tutte le posizioni vacanti al 1° settembre 2025, per garantire il corretto avvio del prossimo anno educativo scolastico, tenuto conto delle graduatorie disponibili e ad invarianza dei servizi offerti:

TABELLA ASSUNZIONI SUDDIVISA PER AREE - aggiornamento aprile 2025

Area professionale	2025	2026	2027
Operatori/trici Esperti/e	15	15	15
Istruttori/Istruttrici	85	85	85
Funzionari/e ed EQ	42	42	42
Dirigenti	3	3	3
Totali	145	145	145

Per il suddetto fabbisogno è prevista una spesa complessiva di Euro 4.930.000 annui (comprensivi di oneri e irap).

## Linee guida del fabbisogno del piano 2025

### Valorizzazione

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate all'interno del comune, proseguire, entro il termine fissato dal CCNL Funzioni Locali al 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree cui è ammesso il personale con profili che ancora non sono stati oggetto di progressione, in servizio e in

possesso dei requisiti indicati nella Tabella C del CCNL Funzioni Locali, in deroga al possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, finanziati mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del Monte Salari dell'anno 2018.

### *Inclusione e accessibilità*

In base a quanto sancito dalla legge 227/2021 e dai relativi decreti attuativi, l'Amministrazione intende predisporre azioni per garantire la tutela del personale dipendente con disabilità.

### *Stabilizzazione*

#### Personale non dirigenziale

A valere sulle facoltà assunzionali del personale non dirigenziale, nel limite massimo del 50% dei posti disponibili, si verificherà l'utilizzazione dello strumento della stabilizzazione definito dall'art. 3, comma 5, del D.L. 44/2023, convertito in L. 74/2023.

#### Personale Dirigenziale

Nei limiti dei posti disponibili, si verificherà l'applicazione dell'art. 28 comma 1-bis del D.L. 75/2023 convertito in L. 112/2023.

### *Reclutamento*

Contratti di formazione lavoro.

Concorsi pubblici. È stato approvato il nuovo Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi che prevede l'utilizzo delle nuove modalità di pubblicazione tramite il portale unico di reclutamento INPA unitamente all'eventuale impiego delle tecniche digitali applicate allo svolgimento delle varie fasi concorsuali.

È ritenuto opportuno dare applicazione alle riserve ed alle stabilizzazioni eventualmente previste dalla legge, soltanto quando il numero di posti vacanti sia sufficiente a garantire un adeguato scorrimento delle graduatorie vigenti.

Per realizzare le assunzioni previste si procede inoltre mediante:

- Utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati da parte del Comune di Bologna;
- Avvisi di mobilità tra enti, secondo le norme vigenti;
- Utilizzo limitato dell'istituto del comando in considerazione anche delle disposizioni introdotte dal comma 1-quinquies dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001;
- Assunzioni obbligatorie ex Legge 68/99;
- Avvisi di mobilità interna rivolti al personale già dipendente che consentano una migliore allocazione delle risorse umane, che contemperino le esigenze organizzative con le legittime aspirazioni del personale dipendente ad un cambiamento della posizione di lavoro che consenta l'acquisizione di nuove professionalità e permetta una migliore conciliazione vita/lavoro;
- Ricezione di domande spontanee (quindi non conseguenti ad un avviso di mobilità) di mobilità interna da parte di personale già dipendente;

- Destinazione del personale risultato fisicamente non idoneo (temporaneamente o definitivamente) alle mansioni proprie del profilo professionale a mansioni diverse che tengano conto delle inidoneità fisiche ma anche del soddisfacimento dei fabbisogni di personale;
- Convenzioni/accordi con altri Enti.

Per rispondere alle esigenze di semplificazione organizzativa ed economicità delle procedure concorsuali, il Comune di Bologna ha aderito:

- alla convenzione stipulata nel 2021 e prorogata nel 2024 con la Regione Emilia Romagna e altri enti per effettuare concorsi pubblici;
- agli Accordi attuativi della convenzione quadro per la collaborazione istituzionale tra Città Metropolitana, Unioni di comuni e singoli comuni, per effettuare concorsi pubblici in forma aggregata e selezioni uniche, sia per assunzioni a tempo indeterminato che determinato.

Questa adesione non pregiudica in ogni caso il ricorso all'utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati da parte di altri Enti, previa sottoscrizione di convenzioni/accordi con il Comune di Bologna.

### *Assunzioni a tempo determinato*

Il Comune di Bologna effettua assunzioni a tempo determinato nel rispetto dei vincoli normativi per garantire l'apertura dei servizi soprattutto in ambito educativo scolastico e sociale, in occasione di assenze per esigenze temporanee, esigenze eccezionali, assenze con diritto alla conservazione del posto.

Sono inoltre previste assunzioni a tempo determinato in base all'art. 110 del D.lgs. 267/2000, di posizioni dirigenziali e, per obiettivi particolari e strategici, di posizioni di alta specializzazione.

In attuazione dell'art. 90 del D.lgs. 267/2000, sono previste figure di collaboratori del Sindaco e degli Amministratori, fuori dotazione organica, il cui contratto di lavoro ha durata pari a quella del mandato amministrativo.

Contratti di formazione lavoro.

### *Assunzioni a tempo determinato PNRR e altri Fondi*

Il Comune di Bologna ha previsto l'assunzione a tempo determinato di varie figure professionali fuori dotazione organica, sia nell'ambito dei progetti di attuazione del PNRR, che altre tipologie di Fondi, la cui spesa è in deroga ai limiti imposti per il lavoro flessibile ed è etero-finanziata essendo contenuta nei quadri economici del progetto.

In particolare al fine di favorire le azioni di incremento della capacità dell'Agenzia Tutela della Salute (ATS) di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un'ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà, con deliberazione della Giunta Comunale P.G. n. 701053/2024, a seguito di istanza per l'assegnazione di unità di personale a tempo determinato con profilo specialistico, finanziato nell'ambito del "PN Inclusione lotta alla povertà 2021 - 2027", il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Dipartimento per le Politiche Sociali, del Terzo Settore e Migratorie Direzione Generale per la Lotta alla Povertà e la Programmazione Sociale, con Decreto Direttoriale n. 40 del 14/03/2025, ha comunicato che verranno assegnati al Comune di Bologna n. 8 "Funzionari Psicologi" e n. 8 "Funzionari Educatori Professionale Socio Pedagogico/Pedagogista". Questi dovranno essere assunti a tempo determinato per anni 3 finanziati interamente con fondi del PN Inclusione e lotta alla povertà

2021 - 2027, previa verifica della copertura totale a carico del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027 delle voci salariali, comprese quelle accessorie e oneri contributivi e fiscali per l'intero triennio dell'assunzione e previa verifica del riconoscimento da parte del Ministero di un congruo anticipo delle risorse, pertanto aggiornando la presente programmazione triennale del personale, precisando che la relativa spesa è in deroga ai vincoli in materia di spesa del personale.

Infine si dà atto che, in base all'art. 6-ter, comma 5, del D.lgs. 165/2001, il presente piano triennale dei fabbisogni di personale verrà inviato entro 30 gg. a SICO.

Si allega la Tabella dei dipendenti presenti al 30.11.2024 – Allegato Sez. 3.3 A) Tabella dipendenti presenti al 30.11.2024 Piano dei Fabbisogni di Personale.

Scheda anagrafica  
dell'amministrazione

Valore pubblico,  
performance e  
anticorruzione

**Organizzazione e  
capitale umano**

Monitoraggio