

### 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

#### *Attuale consistenza di personale*

Il Comune di Bologna, come dettagliato nell'allegata "Tabella dipendenti presenti al 30.11.2023 suddivisa per profilo professionale", ha complessivamente 4.213 dipendenti. Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 - 2026 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*

- 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, a decorrere dal 1° gennaio 2020, 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, che prevede che 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;
- 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 individuava 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;

- 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;
- 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", cioè al triennio 2011-2013;
- 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;
- parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, che ha chiarito 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;
- 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, come fissato nelle linee di indirizzo ministeriali 14.9.2022, 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;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale è attuato nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- che è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile come previsto dall'art. 3, comma 3 ultimo periodo, del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014;
- che i profili professionali dell'ente sono stati ridefiniti con atto di Giunta P.G. N. 741611/2023, con effetto dal 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 (Pubblicate nella G.U. del 14.9.2022).

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 2024	STANZIAMENTI BILANCIO 2025	STANZIAMENTI BILANCIO 2026
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006		5.761.774,72	5.761.774,72	5.761.774,72
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008		365.000,00	365.000,00	365.000,00
oneri ed irap			2.023.061,01	2.023.061,01	2.023.061,01
<b>spesa totale</b>		<b>14.172.281,24</b>	<b>8.149.835,73</b>	<b>8.149.835,73</b>	<b>8.149.835,73</b>
<b>differenza rispetto al tetto di spesa 2009</b>			<b>6.022.445,50</b>	<b>6.022.445,50</b>	<b>6.022.445,50</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:

#### **BUDGET 2024 - 2026**

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

<b>Spese per il personale</b>	<b>MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013</b>	<b>decurtazioni e trasferimenti insegnanti Aldini</b>	<b>TETTO DI SPESA</b>	<b>BDG 2024</b>	<b>BDG 2025</b>	<b>BDG 2026</b>
<b>Spese macroaggregato 101</b>				165.795.918,47	165.897.976,46	165.972.509,18
<b>Spese macroaggregato 102 - irap</b>				7.466.619,67	7.465.097,42	7.464.041,67
<b>Spese macroaggregato 109 - rimborsi spese (comandi ecc.)</b>				260.000,00	260.000,00	260.000,00
<b>Spese macroaggregato 110:</b>						
<b>- fondo pluriennale vincolato</b>				6.337.300,00	6.337.300,00	6.337.300,00
<b>- fondo rinnovi contrattuali</b>				908.343,41	1.008.769,78	882.622,81
<b>- altri fondi (compensi avvocatura)</b>				225.600,00	225.600,00	225.600,00

)						
<b>Totale Spese per il personale</b>				<b>180.993.781,55</b>	<b>181.194.743,66</b>	<b>181.142.073,66</b>
<b>component i escluse  c.198 finanziaria 2006</b>						
personale cat. protette				-4.900.000,00	-4.800.000,00	-4.800.000,00
personale comandato				-600.000,00	-600.000,00	-600.000,00
personale totalmente a carico finanziame nti comunitari				-301.609,81	-327.149,92	-309.980,00
straordinari elettorali a rimborso				-350.000,00	-350.000,00	-350.000,00
incentivi per la progettazio ne				-2.600.000,00	-2.600.000,00	-2.600.000,00
rinnovi CCNL post- 2004 in corso				-33.290.678,89	-33.290.678,89	-33.290.678,89
contributi fondo Perseo				-203.768,97	-203.768,97	-203.768,97
<b>Totale component i escluse</b>				<b>-42.246.057,67</b>	<b>-42.171.597,78</b>	<b>-42.154.427,86</b>

<b>Totale Spese personale</b>	<b>147.676.629,3 7</b>	<b>3.332.798,8 6</b>	<b>144.343.830,51</b>	<b>138.747.723,88</b>	<b>139.023.145,88</b>	<b>138.987.645,80</b>
<b>RIDUZIONE DI SPESA DI PERSONALE RISPETTO AL TRIENNIO</b>				<b>-5.596.106,63</b>	<b>-5.320.684,63</b>	<b>-5.356.184,71</b>

- ha approvato nella seduta del 19/12/2023 con Delibera di Consiglio Comunale PG 843435/2023 il Documento Unico di Programmazione 2024 - 2026, 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 2024-2026 e le relative priorità, sottolineando la correlazione tra pianificazione strategica, programmazione operativa e politiche del personale;
- ha approvato nella seduta del 22/12/2023 con Delibera di Consiglio Comunale PG 847808/2023 il Bilancio di Previsione del Comune di Bologna 2024-2026;
- ha approvato nella seduta del 22/12/2023 con Delibera di Giunta PG 849010/2023 il Piano Esecutivo di Gestione 2024 - 2026;
- ha approvato nella seduta del 22/12/2023 con Delibera di Giunta PG 849024/2023 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 - 2026.

### *Sostenibilità Finanziaria*

Viene 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%.

Poichè 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:

	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
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 27,26%.

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

Per cui, l'incremento del Comune di Bologna per l'anno 2024, secondo l'art. 5 che definisce, in base alle fasce demografiche, le percentuali di incremento annuale della spesa del personale registrata nel 2018, equivale al 10%, cioè il 10% di EURO 164.841.371,61, pari ad EURO 16.484.137,16.

Ne consegue che, sommato il predetto incremento di EURO 16.484.137,16 alla spesa di personale del consuntivo 2023, il limite di spesa di personale per l'anno 2024 si attesta in EURO 187.142.945,08 che è superiore alla spesa definita come valore-soglia, sopra riportata.

Verificato, inoltre, che la spesa di personale prevista nel bilancio di previsione 2024-2026 (macro-aggregato 101) ammonta a:

- EURO 165.795.918,47 per l'esercizio 2024;
- EURO 165.897.976,46 per l'esercizio 2025;
- EURO 165.972.509,18 per l'esercizio 2026;

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 2019-2021 oltre all'anticipo dell'indennità di vacanza contrattuale per l'intero anno 2024, riconosciuta nel cedolino di dicembre 2023 e le cui somme rileveranno come spesa di competenza dell'anno 2024, si riflettono inevitabilmente sulle disponibilità di bilancio e sulla relativa 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 2024, e verrà rimodulato in relazione alle cessazioni che

intercorrano e 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 medie annue sono stimabili in circa 330 cessazioni.

Si impone quindi un costante monitoraggio del trend della spesa per garantire la copertura del turnover in misura adeguata 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 con le singole Direzioni il fabbisogno di personale per gli anni 2024-2026, sulla base delle cessazioni e delle necessità espresse ed in coerenza con gli indirizzi contenuti nel capitolo 14 del DUP 2024-2026 e con gli obiettivi strategici dell’Ente, nel quadro dei vincoli assunzionali imposti dalla normativa vigente e delle risorse economiche stanziare.

Il seguente fabbisogno viene pertanto definito, a fronte della ragionevole previsione di un numero maggiore di cessazioni rispetto alle assunzioni previste dal piano per gli anni 2024 - 2026 al netto del fabbisogno del personale relativo ai servizi educativi e scolastici, nel modo seguente:

TABELLA ASSUNZIONI SUDDIVISA PER CATEGORIE/AREE

(senza personale scolastico educativo)

Area professionale	2024	2025	2026 (fine mandato)
Operatori Esperti	25	25	25
Istruttori	75	75	75
Funzionari ed EQ	42	42	42
Dirigenti	4	3	3
totali	146	145	145

*Personale area educazione istruzione e nuove generazioni*

Il fabbisogno di personale per i servizi educativi e scolastici è stabilito nel numero di assunzioni a tempo indeterminato per la copertura di tutte le posizioni vacanti al 1° settembre 2024, per garantire il corretto avvio del prossimo anno educativo scolastico, tenuto conto delle graduatorie disponibili e ad invarianza dei servizi offerti, precisando che alla data del 20/06/2024 i posti vacanti di personale educativo e scolastico risultano essere:



Area professionale	2024	2025	2026 (fine mandato)
Insegnanti scuola dell'infanzia	6	3	3
Educatori/educatrici nido d'infanzia	12	3	3
operatori/operatrici esperti/e nei nidi di infanzia	15	3	3
operatori/operatrici esperti/e nelle scuole d'infanzia	6	3	3
totale	39	12	12

### *Linee guida del fabbisogno del piano 2024*

#### *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, prevedere, entro il termine fissato dal CCNL Funzioni Locali al 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C del CCNL Funzioni Locali in deroga al possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, finanziate 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 M.S. dell'anno 2018.

#### *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, applicare l'art. 28 comma 1-bis del D.L. 75/2023 convertito in L. 112/2023.

#### *Reclutamento*

Concorsi pubblici. È previsto l'utilizzo delle nuove modalità di pubblicazione tramite il portale unico di reclutamento INPA unitamente all'impiego delle tecniche digitali applicate allo svolgimento delle varie fasi concorsuali.

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, tenendo conto comunque che l'obbligo della mobilità tra Enti propedeutico all'indizione dei concorsi pubblici è tuttora sospeso fino al 31/12/2024;

- Utilizzo limitato dell'istituto del comando in considerazione anche delle disposizioni introdotte dal comma 1-quinquies dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001;
- Assunzione 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 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.

Per obiettivi particolari e strategici sono previste assunzioni a tempo determinato di alta specializzazione ex art. 110 del D.lgs. 267/2000.

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.

### *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.

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 inviata entro 30 gg. a SICO.

Si allega la Tabella dei dipendenti presenti al 30.11.2023 suddivisa per profilo professionale – Allegato  
Sez. 3.3 A) Tabella dipendenti presenti al 30/11/2023 - Piano dei Fabbisogni di Personale