



# **COMUNE DI PIANORO**

**Città Metropolitana di Bologna**

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

### ***Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale***

*Adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 27 del 25/03/2026*



### 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La sottosezione è composta dalla rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano suddiviso per inquadramento professionale, dalla programmazione strategica delle risorse umane, dalla stima dell'evoluzione dei fabbisogni e degli obiettivi di trasformazione delle allocazioni del personale (modifica della distribuzione del personale fra i servizi e del personale in termini di livello/inquadramento), dalla strategia di copertura del fabbisogno e dalla formazione del personale.

In particolare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Infatti l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse pubbliche e il perseguimento degli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività passano anche attraverso la giusta allocazione delle risorse umane e delle relative competenze, e più precisamente mediante la distribuzione della capacità assunzionale in funzione delle priorità strategiche.

L'Amministrazione è dunque tenuta a valutare le proprie azioni in base alla capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, sulla programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni del personale operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni. È tenuta inoltre ad individuare le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni del personale, nonché le priorità in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, le risorse disponibili o attivabili ai fini delle strategie formative e le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso del personale a percorsi di istruzione e qualificazione.

#### 3.3.1 Consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente

La tabella mostra la consistenza del personale in dotazione al 31 dicembre 2025 con evidenza della tipologia di contratto suddivisa per Area organizzativa:

AREA	PERSONALE IN DOTAZIONE	Di cui a tempo determinato	Di cui assunto ai sensi dell'art. 90 D.Lgs. 267/2000	Di cui assunto ai sensi dell'art. 1 c. 557 L. 311/2004	Di cui in convenzione con altri Enti
Ufficio di staff	2	0	2	0	0
Area I – Affari Generali	6	0	0	0	0
Area II – Affari Demografici	8	0	0	0	0
Area III - Finanziaria	8	0	0	0	0
Area IV - Personale	3	0	0	0	0



Area V – Istruzione, Cultura, Partecipazione	16	0	0	0	0
Area VI – Assetto del Territorio e del Patrimonio	7	0	0	0	0
Area VII – Polizia Locale	11	0	0	0	1
Area VIII – Gestione del Territorio	15	0	0	0	0
Area IX – interventi post-alluvione	1	0	0	1	0
Comandi in uscita (Unione, ASL)	7	0	0	0	0
Segretario Generale	1	0	0	0	0

### 3.3.2 Programmazione delle risorse e strategia di copertura del fabbisogno

In base alla programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale delineata nel DUP viene definita la programmazione ed il fabbisogno di risorse umane, distribuendo la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Tali previsioni vengono delineate nel rispetto dei limiti legislativi vigenti.

➤ Verifica capacità assunzionale

In base ai valori soglia previsti dall'art. 4, comma 1, del DM 17/03/2020, il Comune di Pianoro si colloca in fascia F:

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
<b>f</b>	<b>10000-59999</b>	<b>27,00%</b>	<b>31,00%</b>
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

In data 29/04/2025 è stato approvato dal Consiglio Comunale il rendiconto per l'esercizio 2024 con deliberazione n. 16. Calcolando, come da normativa, la percentuale in cui si colloca il Comune di Pianoro – percentuale calcolata tra impegni di competenza per spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative



agli ultimi tre rendiconti approvati; considerati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata - questa è pari a **23,90%**

Risultando inferiore rispetto al valore soglia previsto dalla Tabella 1 il Comune risulta virtuoso.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima sulla base del rapporto tra spesa personale/entrate correnti è:

Valore soglia	27,00%
Spesa personale rendiconto 2024	3.904.604,11
Media entrate correnti 2022 / 2024 – FCDE bilancio 2024	16.334.805,31
Rapporto spesa personale / media entrate correnti	23,90%
Incremento massimo spesa di personale art. 4, comma 2	505.793,32

Tuttavia essendo stato applicato l'art. 11bis, c. 2, D.L. 135/2018 che prevede "fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario" deve essere effettuata una decurtazione pari ad € 36.026,00 con un aumento massimo pari ad € 469.767,32.

Conseguentemente la situazione del PTFP 2026/2027/2028 rispetto al rendiconto 2024 risulta così delineata:

Valore soglia	27,00%
Spesa personale rendiconto 2024	3.904.604,11
Media entrate correnti 2022 / 2024 – FCDE bilancio 2024	16.334.805,31
Rapporto spesa personale / media entrate correnti	23,90%



Incremento massimo spesa di personale art. 4, comma 2	505.793,32
Decurtazione l'art. 11bis, c. 2, D.L. 135/2018	- 36.026,00
Possibile incremento spesa di personale dopo decurtazione	469.767,32

In conclusione, essendo la spesa di personale da ultimo rendiconto pari a € 3.904.604,11, considerando il possibile incremento di capacità assunzionale di € 469.767,32, la massima spesa di personale potrà essere pari ad € 4.374.371,43.

La spesa di personale assunto ai sensi del DM 2020, aggiornata sulla base del piano triennale dei fabbisogni riportato nel presente atto, risulta pari ad € 0.

Si riporta nella pagina seguente la tabella riassuntiva:

**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.M. 17/03/2020)**

**A) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3- Calcolo di dettaglio Rendiconto 2024**

VOCI SPESA PERSONALE RENDICONTO 2024	EURO
U.1.01.00.00.000 REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE (decurtati dai rimborsi altri enti per il Segretario)	3.483.270,52
U.1.01.01.00.000 COSTI TTOALI DEL PERSONALE ADIBITO A GESTIONI ASSOCIATE SOSTENUTE DA UNIONE	398.786,59
U.1.01.01.01.0000 COSTI TOTALI DEL PERSONALE ADIBITO A GESTIONE DELL'UFFICIO DI PIANO	22.547,00
U.1.03.02.12.001 ACQUISTI DI SERVIZI DA AGENZIE DI LAVORO INTERINALE	0
U.1.03.02.12.002 QUOTA LSU IN CARICO ALL'ENTE	0
U.1.03.02.12.003 COLLABORAZIONI COORDINATE E A PROGETTO	0
U.1.03.02.12.999 ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE	0
TOTALE	3.904.604,11



VOCI ENTRATA RENDICONTO 2024	EURO
E.1.00.00.00.000 TITOLO I ENTRATE CORRENTI DI NATURA TRIBUTARIA, CONTRIBUTIVA E PEREQUATIVA	12.210.169,85
E.2.00.00.00.000 TITOLO II TRASFERIMENTI CORRENTI	1.750.355,57
E.3.00.00.00.000 TITOLO III ENTRATE EXTRATRIBUTARIE	3.553.725,06
E.3.00.00.00.000 QUOTA RIMBORSO DA ALTRI ENTI PER SEGRETARIO IN CONVENZIONE	-53.253,83
ENTRATE DA TARI ATTRIBUITE AL GESTORE AI SENSI DELL'ART. 1, C. 668, L. 147/2013	
TOTALE	17.460.996,65

MEDIA ENTRATE ULTIMO TRIENNIO (2022-2023-2024)	17.216.630,31
FCDE	881.825,00
<b>MEDIA ENTRATE - FCDE</b>	<b>16.334.805,31</b>

➤ Verifica del contenimento della spesa di personale

Valore medio di riferimento 2011/2013 Limite di spesa art.1 comma 557	€ 3.290.579,10
Valore spesa del personale 2025 Assestamento	€ 3.255.888,39
Spesa di personale, anno 2026 ai sensi dell'art. 557 e segg.	€ 3.289.009,46

Dettaglio calcolo spesa del personale art.1 comma 557 (come previsto nel Bilancio di Previsione 2026-2028)



<b>Comune di Pianoro</b>			
Spesa del personale ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 296/2006			
<b>Anno di riferimento</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
stipendi	2.146.561,58	2.145.961,40	2.145.961,40
indennità ed altri compensi	103.205,93	103.205,93	103.205,93
fondo	386.859,10	386.859,10	386.859,10
risultato	42.600,00	42.600,00	42.600,00
arretrati contrattuali	-	-	-
diritti di rogito	8.000,00	8.000,00	8.000,00
straordinari	30.857,10	30.857,10	30.857,10
straordinari elettorale	7.500,00	-	-
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	412.744,67	376.744,67	374.832,99
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	9.400,00		
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili			
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto			
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. n. 267/2000	44.510,00	44.510,00	44.510,00
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, co. 1 d.lgs. n. 267/2000			
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, co. 2 d.lgs. n. 267/2000			
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro			
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	778.442,69	776.336,08	776.336,08
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	12.500,00	12.500,00	12.500,00
IRAP	212.012,63	211.312,63	211.312,63
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	40.000,00	40.000,00	40.000,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	-	-	-
Spese per la formazione	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Spese per missioni	3.000,00	3.000,00	3.000,00



Totale (A)	4.248.193,70	4.191.886,91	4.189.975,23
<b>A DEDURRE</b>			
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati			
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno	-		-
censimento popolazione e avvio ANPR			
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate			
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali pregressi sugli stipendi	317.241,18	317.241,18	317.241,18
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali pregressi sul fondo			
Oneri rinnovo contrattuale futuri			
- da ccnl 21/05/2018			
- da ccnl 16/11/2022 (con una tantum dal 2023)			
- da IVC e una tantum 2023 e anticipo ccnl 2024	252.070,69	252.070,69	252.070,69
- dal fondo per CCNL 21/05/2018	10.456,99	10.456,99	10.456,99
- dal fondo per CCNL 16/11/2022 art 79 c 1	10.061,42	10.061,42	10.061,42
- dal fondo per CCNL 16/11/2022 art 79 c 3	7.177,24	7.177,24	7.177,24
- oneri rinnovo CCNL anni precedenti in avanzo			
- oneri per i futuri rinnovi			
previdenza complementare	9.391,00	10.191,00	10.191,00
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	127.938,52	127.938,52	127.938,52
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici (comandi + segretario preso parte entrata)	196.347,20	196.347,20	196.347,20
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della strada			
Incentivi per la progettazione			
Incentivi per il recupero ICI			
Diritti di rogito	8.000,00	8.000,00	8.000,00
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma dei Monopoli di Stato (l.n. 122/2010, art. 9, co. 25)			
Maggiori spese autorizzate – entro il 31 maggio 2010 – ai sensi dell'art. 3 co. 120 della l. n. 244/2007			
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)	7.500,00	-	-
Spese per la formazione	10.000,00	10.000,00	10.000,00



Spese per missioni	3.000,00	3.000,00	3.000,00
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo, nazionale o regionale)			
Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del d.l. n. 95/2012			
<b>Totale (B)</b>	<b>959.184,24</b>	<b>952.484,24</b>	<b>952.484,24</b>
<b>SPESA DM 2020</b>			
<b>STORNO FPV - STIMA FPV IN ATTESA DI COSTITUZIONE FONDO</b>			
<b>SPESA DI PERSONALE COMMA 557 (A-B)</b>	<b>3.289.009,46</b>	<b>3.239.402,67</b>	<b>3.237.490,99</b>
<b>LIMITE ALLA SPESA DI PERSONALE</b>	<b>3.290.579,10</b>	<b>3.290.579,10</b>	<b>3.290.579,10</b>
<b>Differenza rispetto al limite</b>	<b>- 1.569,64</b>	<b>- 51.176,43</b>	<b>- 53.088,11</b>

➤ Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Si dà atto che il Comune di Pianoro è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale e che nel 2009 per tali summenzionate finalità ha sostenuto una spesa di € 185.524,00. Considerato anche che, a seguito di stabilizzazione di personale, si è utilizzata la riduzione del limite per le assunzioni a tempo determinato, rideterminando la spesa sostenuta, al netto delle stabilizzazioni, in € 157.240,00 da considerarsi pertanto come nuovo limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato dell'Amministrazione. Si dovrà quindi rispettare tale tetto massimo per la spesa per lavoro flessibile.

La spesa di personale a tempo determinato prevista per:

- l'anno 2026 è pari a € 74.425,41 per assunzioni a tempo determinato del Comune di Pianoro, oltre alla quota parte comunicata dall'Ufficio di Piano pari ad € 15.002,00 e quota parte comunicata dall'Unione dei Comuni Savena-Idice pari ad € 9.295,47 per un totale di € 98.722,88. Eventuali economie di spesa di personale potranno essere utilizzate per assunzioni a tempo determinato o per scavalco di eccedenza sempre nel rispetto del limite massimo;

- l'anno 2027 è pari a € 61.798,04 per assunzioni a tempo determinato del Comune di Pianoro oltre alla quota parte comunicata dall'Ufficio di Piano pari ad € 15.002,00 e quota parte comunicata dall'Unione dei Comuni Savena-Idice pari ad € 9.295,47 per un totale di € 86.095,51;

- l'anno 2028 è pari a € 61.798,04 per assunzioni a tempo determinato del Comune di Pianoro oltre alla quota parte comunicata dall'Ufficio di Piano pari ad € 15.002,00 e quota parte comunicata dall'Unione dei Comuni Savena-Idice pari ad € 9.281,68 per un totale di € 86.081,72.

ANNUALITA'	2026	2027	2028	LIMITE MASSIMO
<b>SPESA TD</b>	98.722,88	86.095,51	86.081,72	157.240,00

➤ Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le pubbliche amministrazioni effettuino annualmente una ricognizione per verificare se sussistano situazioni di eccedenza di personale in re-



lazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e, in caso non adempiano, non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Tramite apposita ricognizione effettuata dai Responsabili di Area in seguito a richiesta dell'ufficio personale inviata ad inizio anno per ciascuna struttura dell'organizzazione sulle eventuali situazioni di eccedenze di personale in relazione alle rispettive esigenze funzionali, si è accertato che non sussistono situazioni di eccedenza di organico.

- Verifica di eventuali scoperture di quote d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili e delle categorie protette ai sensi della L. 68/99

Al 31/12/2025 il Comune di Pianoro risulta scoperto di n. 1 disabili e di n. 1 categoria protetta, nonostante nell'anno 2025 siano state attivate le procedure di assunzione con riserve prioritarie a tali categorie come da convenzione sottoscritta con l'Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna.

- Verifica dei presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo (non assorbiti dalla normativa sul PIAO)

Il Comune di Pianoro in particolare:

- ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché le tempistiche per l'invio al BDAP;
- è stato rispettato il vincolo del pareggio di bilancio nell'anno precedente ai sensi del D.M.1/8/2019;
- è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 del D.L. 66/2014, convertito con modificazioni nella L. 89/2014);
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 267/2000 e, pertanto, non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- in rispetto all'adempimento previsto dall'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 il Piano delle Azioni Positive è gestito in convenzione con l'Unione dei Comuni Savena-Idice.

### **Stima del trend delle cessazioni**

Nel corso del triennio 2026-2028 sono previste 2 cessazione per pensionamento.

Si provvederà, sempre nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2026-2028, alle eventuali sostituzioni di personale comunque cessato, anche nel corso del medesimo anno.

### **Fabbisogno di personale 2026-2028**

Gli artt. 6 e ss. del D.Lgs. 165/2001, come modificati dal D.Lgs. 75/2017, definiscono le modalità con le quali deve essere effettuata la programmazione del fabbisogno di personale e in data 8.5.2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni



pubbliche”, necessarie per l’attuazione dell’art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017.

Sulla base di quanto sopra richiamato, si rileva, in particolare, che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, così come rappresentato nei prospetti tabellari riportati alla pagina seguente:

- è coerente con l’attività di programmazione generale dell’Ente e si sviluppa, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l’Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell’art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);
- è orientato, da un punto di vista strategico, all’individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- comprende le unità di assunzioni obbligatorie di cui alla Legge n. 68/1999;
- indica le risorse finanziarie necessarie all’attuazione del piano, coerenti con le facoltà assunzionali sopra esposte e con gli importi previsti nel bilancio di previsione 2026-2028 da destinare a nuove assunzioni nel corso dell’anno 2026;
- comprende le assunzioni autorizzate dalla Giunta Comunale per l’anno 2025 e per le quali non sono state ancora avviate le procedure di reclutamento del personale;
- tiene conto delle richieste di risorse umane formulate dai Responsabili titolari di EQ dell’ente in sede di formazione degli strumenti di programmazione amministrativa e finanziaria per il triennio 2026-2028.

## **Piano Fabbisogno del Personale 2026-2028**

### **ASSUNZIONI PREVISTE NEL BILANCIO DI PREVISIONE 2026-2028**

<b><u>PAFP 2025</u></b>	<b>Modalità</b>	<b>AREA</b>
- N. 1 Istruttore Geometra	Mobilità	AREA VI
- N. 1 Istruttore Geometra	Mobilità/Concorso	AREA VIII
- N. 2 Funzionari Educatori	Progressione verticale	AREA V
- N. 1 Funzionario Amministrativo	Progressione verticale	AREA V
- N. 1 Funzionario Amministrativo	Progressione verticale	AREA VI
- N. 1 Istruttore Amministrativo	Progressione verticale	AREA VIII

Relativamente alle due posizioni da istruttore geometra nel 2025 è stato indetto un avviso pubblico per la copertura dei summenzionati due posti ma la procedura si è conclusa con nessun idoneo. Nel 2026 si è già proceduto alla pubblicazione di un avviso pubblico di selezione di personale mediante mobilità ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. 165/2001 per la copertura di n. 1 posto per il quale si stanno attendendo gli esiti.



Per le progressioni verticali è stato pubblicato in data 31/12/2025 apposito bando di selezione riservata a personale interno all'ente per la progressione tra aree (progressioni verticali) c.d. in deroga ai sensi dell'art. 13, comma 6 e s.s., CCNL 16/11/2022 e dell'art. 3 del Regolamento Unico per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni fra le aree.

## ASSUNZIONI 2026

<b><u>PTFP 2026-2028</u></b>	<b>Modalità</b>	<b>AREA</b>	<b>Annualità di competenza</b>
<b><u>TEMPO INDETERMINATO</u></b>			
- N.1 Funzionario Amministrativo	Concorso	AREA III	2026
- N. 1 Istruttore Amministrativo	Concorso con riserva ai sensi art. 1 L. 68/99	AREA V	2026
- N. 1 Istruttore Amministrativo	Concorso	AREA VIII	2026
- N. 1 Istruttore di Polizia Locale	Mobilità	AREA VII	2026
- N.1 Funzionario di Polizia Locale	Bando progressione verticale	AREA VII	2026
- N.1 Funzionario Amministrativo	Mobilità	AREA V – sostituzione pensionamento	2026
- N. 1 Istruttore Tecnico	Concorso	AREA VIII – sostituzione pensionamento	2026
<b><u>TEMPO DETERMINATO</u></b>			
- N.1 Funzionario Tecnico-Amministrativo	c.557	AREA IX	2026 – proroga scavalco di eccedenza

Le assunzioni previste per il PTFP 2026-2028 riprendono quanto previsto dalla delibera di Giunta Comunale n. 115 del 29/10/2025 con la sola modifica della modalità di assunzione del Funzionario di Polizia locale prevedendo non un'assunzione dall'esterno ma una progressione verticale ai sensi dell'art. 15 CCNL 16/11/2022 oltreché la sostituzione per due pensionamenti previsti per l'annualità 2026.

Le disponibilità dei posti in organico da ricoprire saranno rese pubbliche e sarà data alla copertura dei posti scoperti ai sensi della Legge 68/1999. La copertura avverrà nel rispetto di quanto previsto dall'art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. 165/2001 destinando alle procedure di mobilità una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali.



Sarà possibile effettuare assunzioni nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP. Resta inteso che se un dipendente cessa dal servizio è possibile provvedere alla sua sostituzione, nel rispetto delle regole assunzionali vigenti, senza necessariamente modificare il presente PTFP. Quindi la copertura dei posti già in dotazione organica e attualmente ricoperti che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento potranno esseri ricoperti con nuove assunzioni nel rispetto delle normative vigenti in tema di diritto alla conservazione del posto.

## **MODIFICA ALL'ASSETTO ORGANIZZATIVO – TRASFERIMENTI E REINTERNALIZZAZIONI**

Ai sensi della delibera di Giunta Comunale n. 155 del 24/12/2025 a far data dal 1/01/2026 sono stati trasferiti n. 4 dipendenti, già in posizione di comando al 100%, all'Unione dei Comuni Savena-Idice per le funzioni conferite del Sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini.

Ai sensi della delibera di giunta Comunale n. 156 del 24/12/2026 far data dal 1/01/2026 sono state reinternalizzate le funzioni relative alle politiche abitative con conseguente termine della posizione di comando al 100% di n. 1 dipendente.

### **Strategie di copertura del fabbisogno**

#### **1) Assunzioni a tempo indeterminato**

Il responsabile dell'Area IV - Personale può valutare se, unitamente alle assunzioni previste in ogni anno di riferimento, avviare anche le procedure per le assunzioni riferite al piano occupazionale dell'anno successivo.

Oltre alle assunzioni previste nei piani occupazionali annuali, sono, altresì, autorizzate:

- le eventuali mobilità compensative in interscambio di cui all'art. 7 del D.P.C.M. n. 325 del 5/8/1988, anche riferite a profili non ricompresi nei piani occupazionali, previo parere positivo del Responsabile titolare di EQ dell'Area interessata;

- le assunzioni in sostituzione di personale la cui cessazione non è già stata prevista alla data di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2026-2028, onde consentire il turn over nei limiti delle capacità assunzionali. Il Responsabile dell'Area IV - Personale potrà, pertanto, qualora se ne riscontri la necessità, valutare di assumere personale in caso di cessazioni impreviste di qualsiasi natura o riqualificazioni del personale per motivi di salute, alle seguenti condizioni:

- sia assicurata la copertura finanziaria in bilancio, peraltro facilmente garantita dalla riduzione di spesa per nuove cessazioni o per la dilazione di altre assunzioni previste nel piano;
- siano rispettati tutti i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente;
- sussista la copertura in dotazione organica.



Per quanto riguarda le modalità di reclutamento del personale, tenuto conto delle indicazioni di massima riportate nella tabella sopra specificate per le assunzioni 2026, il Responsabile dell'Area IV - Personale può valutare di:

- utilizzare modalità di reclutamento diverse qualora vengano ritenute più adeguate rispetto ad esigenze di celerità o per meglio finalizzare gli obiettivi assunzionali;
- sottoscrivere accordi con altre Amministrazioni Pubbliche al fine di utilizzare le graduatorie di detti enti per effettuare assunzioni a tempo indeterminato o determinato nel rispetto dei numeri e dei profili previsti.

## 2) Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile

È autorizzato l'utilizzo del cosiddetto "lavoro flessibile" – in particolare assunzioni a tempo determinato e contratti di somministrazione di lavoro temporaneo – per fronteggiare particolari esigenze che rivestano i caratteri di temporaneità, eccezionalità ed urgenza, nell'ambito di quanto stabilito all'art. 36 del D.Lgs n. 165/2001 e della disciplina di cui al D.Lgs n. 81/2005, sulla base dei seguenti indirizzi:

1. le assunzioni a tempo determinato sono consentite entro i limiti di spesa stabiliti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, ed entro le disponibilità finanziarie previste nel bilancio annuale;
2. i profili per i quali è garantita prioritariamente l'assunzione a tempo determinato sono quelli riferibili ai servizi rivolti alla persona ed in particolare Funzionario educatore (ex Assistente di infanzia-profilo ad esaurimento) e Operatore servizi prima infanzia o Operatore esperto servizi prima infanzia; per i profili di Funzionario educatore (ex Assistente di infanzia - profilo ad esaurimento) e Operatore servizi prima infanzia o Operatore esperto servizi prima infanzia, è autorizzato anche il ricorso all'istituto della supplenza breve;
3. per gli altri profili professionali le assunzioni a tempo determinato potranno essere attivate esclusivamente per esigenze di carattere eccezionale o temporaneo e saranno valutate dal Responsabile dell'Area IV Personale previa attestata e motivata necessità da parte del competente responsabile di Area a seguito dell'accertamento dell'impossibilità di provvedere con risorse interne all'Area stessa;
4. sono sempre autorizzate le assunzioni a termine legate a progettualità specifiche finanziate con fondi UE, Statali, Regionali o privati;
5. il ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine avviene nell'ambito del contratto stipulato con l'Agenzia per il Lavoro in seguito ad affidamento di servizio disposto dal Responsabile di EQ dell'Area IV-Personale, principalmente per reperire particolari figure professionali per le quali non è disponibile una graduatoria concorsuale e/o per garantire la sostituzione dei Funzionari educatori (ex Assistente di infanzia-profilo ad esaurimento), Operatori servizi prima infanzia o Operatori esperti servizi prima infanzia qualora non ci fosse sufficiente disponibilità nelle graduatorie vigenti;
6. la scelta se ricorrere a contratti di lavoro subordinato a tempo determinato o contratti di somministrazione di lavoro temporaneo verrà valutata dal Responsabile dell'Area IV-Personale, di volta in volta secondo necessità e possibilità contingenti (disponibilità o meno di una graduatoria di concorso e/o disponibilità economica nell'ambito del contratto stipulato con Agenzia per il lavoro), ricorrendo allo strumento, fra i due menzionati, che risulti essere più idoneo e/o più vantaggioso dal punto di vista della celerità ed economicità;



7. il Responsabile dell'Area IV - Personale può valutare il ricorso all'istituto della "assegnazione temporanea" di cui all'art. 30 del D.Lgs 165/2001, in presenza di eventuali istanze per sopperire ad esigenze temporanee o eccezionali;
8. il Responsabile dell'Area IV - Personale può valutare di avviare procedure selettive per assunzioni a tempo determinato con Contratti di Formazione e Lavoro di cui all'art. 3 del CCNL 14.09.2000, in alternativa alle assunzioni a tempo indeterminato per i profili professionali ricompresi nei piani assunzionali di cui alla programmazione triennale 2026-2028;
9. le assunzioni a tempo determinato di cui agli artt. 90 e 110 del D.Lgs n. 267/2000 sono soggette a preventiva e specifica autorizzazione della Giunta Comunale.

### PREVISIONE DOTAZIONE ORGANICA DELLE AREE ORGANIZZATIVE AL 31/12/2026

AREA	DIPENDENTI al 31/12/2025	DIPENDENTI al 31/12/2026
Ufficio di staff	2	2
Area I – Affari Generali	6	6
Area II – Affari Demografici	8	8
Area III - Finanziaria	8	9
Area IV - Personale	3	3
Area V – Istruzione, Cultura, Partecipazione	16	18
Area VI – Assetto del Territorio e del Patrimonio	7	8
Area VII – Polizia Locale	10	11
Area VIII – Gestione del Territorio	15	17
Area IX – interventi post-alluvione	1	1
Comandi (Unione, ASL)	7	2
<b>TOTALE</b>	<b>83</b>	<b>85</b>

### 3.3.3 Formazione del personale

Per il Comune di Pianoro, formazione e aggiornamento professionale rappresentano le leve fondamentali per la crescita professionale dei dipendenti, al fine di rispondere in modo adeguato ai cambiamenti imposti dall'ordinamento, strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione, chiamata ad investire sulle competenze del proprio personale attraverso una adeguata formazione

Le direttrici principali del piano formativo del Comune di Pianoro sono essenzialmente le seguenti:

- interventi volti alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza
- interventi volti allo sviluppo delle competenze
- interventi volti alla formazione in materia di riservatezza e sicurezza informatica

Il piano prevede una serie integrata di attività che si compone di formazione mediante piattaforme informatiche quali Syllabus o, in ambito regionale, Self. Sono inoltre previste azioni dedicate su



temi specifici, in via telematica e in presenza, inclusi i momenti di aggiornamento e formativi coordinati dal Segretario Generale in materia di prevenzione della corruzione.

Gli obiettivi perseguiti sono l'aggiornamento del personale e l'incremento progressivo della generale consapevolezza amministrativa.

Per l'Amministrazione, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un investimento organizzativo necessario e una variabile strategica nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico.

Dal punto di vista funzionale, il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche e, quindi, per innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese. La formazione, inoltre, ha un impatto fondamentale, in quanto strettamente legata alla soddisfazione, alla fidelizzazione, al benessere organizzativo e all'impegno dei dipendenti.

Come delineato dalla direttiva 1/2025 del Ministero della Pubblica Amministrazione la formazione del personale non può risolversi in una questione eminentemente tecnica: l'accurata definizione di obiettivi strategici di sviluppo delle competenze del personale, condotta a partire da una corretta rilevazione dei fabbisogni formativi, costituisce un presupposto necessario, ma non sufficiente, per una piena efficacia degli interventi formativi. Occorre che le persone e le amministrazioni si appropriino della dimensione "valoriale" della formazione, aumentando ovvero migliorando la consapevolezza del fatto che le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative, innanzi tutto; le amministrazioni stesse; i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.

L'amministrazione sostiene la crescita delle persone e lo sviluppo delle loro competenze in tutte le fasi della loro vita lavorativa:

- a) in fase di reclutamento, prevedendo la c.d. "formazione iniziale", curando in particolare il processo di inserimento del personale neoassunto (onboarding), con percorsi formativi che combinino il trasferimento di conoscenze e competenze tecniche con azioni di affiancamento volte ad accelerare e consolidare il processo di socializzazione organizzativa;
- b) nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni, per effetto di processi di mobilità, volontaria o obbligatoria;
- c) nelle progressioni professionali e ai fini dell'attivazione delle c.d. "elevate professionalità", considerata la rilevanza delle attività formative ai fini dello sviluppo professionale del dipendente che vi prende parte.
- d) in concomitanza con l'adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro, in modo da agevolare la promozione e attuazione del cambiamento e al contempo contribuire alla crescita complessiva del sistema di competenze dell'amministrazione.
- e) continuamente, durante l'intero percorso lavorativo delle persone per tutta la sua durata (life-long learning). L'investimento delle amministrazioni nella promozione di processi di apprendimento continuo permette alle persone di acquisire competenze aggiornate che possono portare a miglioramenti nei processi, innovazioni nei servizi e modelli di erogazione più efficaci; attraverso programmi di formazione mirati, i dipendenti possono essere messi nelle condizioni migliori per svi-



luppate autonomamente nuove ipotesi di soluzioni alle domande e ai bisogni di persone e comunità qualificandosi come agenti di cambiamento all'interno delle proprie amministrazioni.

Il piano prevede la partecipazione a percorsi formativi promossi dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla SNA e da Formez PA, anche attraverso la piattaforma Syllabus, su tematiche connesse ai processi di transizione digitale, ecologica, amministrativa, comuni a tutti i dipendenti pubblici e finalizzati a creare una cultura condivisa su questi temi, con un obiettivo di ore di formazione pro-capite annue non inferiore a 40.

In conclusione, l'Amministrazione è tenuta ad individuare obiettivi formativi di carattere generale, potenzialmente rivolti a tutti i dipendenti, e obiettivi formativi specifici, connessi a finalità strategiche dell'amministrazione, a obiettivi di performance e/o relativi a particolari figure professionali.

Il personale che partecipa alle attività di formazione disposte dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese sostenute ove ne sussistano i presupposti.

## MODALITA' DI ATTUAZIONE

Il Responsabile provvede ad identificare i corsi di formazione da far seguire ai dipendenti facenti parte della propria Area, anche dietro indicazione da parte dei dipendenti stessi. I corsi, sia di carattere gratuito che a pagamento, potranno essere effettuati sia in presenza che tramite webinar in modalità sincrona e asincrona.

I piani formativi individuali dovranno essere definiti dal Responsabile in linea con la direttiva del Ministro per la PA del 28 novembre 2023 e del 4 gennaio 2025 ed in coerenza con gli esiti dell'annuale valutazione individuale della performance, con specifico riferimento sia alle competenze tecniche, con particolare riguardo a quelle finalizzate all'accrescimento individuale ed organizzativo dei livelli di digitalizzazione, sia per la parte relativa ai comportamenti.

Ai fini delle strategie formative si rimanda anche al paragrafo [2.3.1.14 lettera m\)](#) "Formazione in materia di anticorruzione" del presente Piano.

Relativamente alle risorse esterne il Comune di Pianoro, l'adesione al sistema di e-learning federato dell'Emilia-Romagna per la pubblica amministrazione e l'utilizzo dei servizi per la formazione (SELF) garantisce di potersi avvalere di infrastrutture e servizi per l'erogazione e la fruizione di percorsi formativi attraverso tecnologie di rete, offrendo diverse tipologie di formazione, tra cui la possibilità di attivare corsi da catalogo fruibili a distanza in autoformazione, accessibili con credenziali individuali da personal computer che consentono di verificare le attività svolte dall'utente ed attestare conseguentemente la formazione svolta.

Inoltre, la Rete per l'Integrità e la Trasparenza della Regione Emilia-Romagna, sede di confronto volontario tra i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza delle amministrazioni pubbliche del territorio emiliano-romagnolo - costituita ai sensi della legge regionale 28 ottobre 2016, n. 18, e alla quale il Comune di Pianoro ha aderito – promuove iniziative sulla forma-



zione obbligatoria di base dei dipendenti pubblici in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, rendendoli disponibili sulla citata piattaforma SELF.

Il riferimento per la formazione delle competenze digitali del personale pubblico è rappresentato dal documento metodologico "Syllabus delle competenze digitali per la PA" del Dipartimento della funzione pubblica. Il documento descrive le competenze digitali minime richieste ad ogni dipendente pubblico, con particolare riferimento a quelle connesse a norme e strumenti relativi ai processi di trasformazione digitale dell'amministrazione italiana e all'erogazione dei servizi online a cittadini e imprese; le competenze digitali sono organizzate in 5 aree, 11 specifiche competenze e tre livelli di padronanza (base, intermedio e avanzato).

Già in programma è sfruttare al massimo i programmi formativi messi a disposizione da quest'ultima piattaforma in continuo aggiornamento su tematiche sempre nuove, così come il programma di formazione gratuita messo a disposizione di tutti i dipendenti INPS-Valore PA, nonché corsi di formazione erogati dalle università.

Tale formazione si sviluppa in corsi in presenza e da remoto basati su una metodologia di learning by doing volta a migliorare le conoscenze, i comportamenti professionali e le capacità di utilizzo degli strumenti.

In materia di formazione gratuita per i dipendenti pubblici rileva anche l'attività della Scuola IFEL, spazio per l'apprendimento continuo dedicato alla crescita professionale del personale comunale realizzato dall'Istituto per la Finanza e l'Economia Locale, fondazione istituita nell'anno 2006 dall'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani (ANCI). La Scuola offre formazione di base per i neoassunti o neo-immessi in ruolo, aggiornamento continuo per tutti i dipendenti comunali ed alta formazione per dirigenti e figure apicali.

A sua volta il Responsabile per la protezione dei dati personali (DPO) nominato ai sensi dell'art. 37 del Regolamento generale europeo sulla protezione dei dati n. 2016/679, individuato in Lepida S.c.p.A., mette a disposizione materiali e strumenti di formazione.

A ciò si aggiunge l'aggiornamento interno, incontri e occasioni di verifica coordinati dal Segretario Generale. Il Segretario Generale provvede inoltre a fornire indirizzi interni e aggiornamenti mediante l'emanazione di direttive e circolari.

