



Comune di Parma

Piano integrato di attività e organizzazione

2024 - 2026

## 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

### 3.3.1 Contesto di riferimento

Il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 e successivamente modificato dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

La nuova norma non abroga espressamente il vincolo del rispetto del tetto alla spesa del personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006.

I Comuni possono 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.

L'art. 5, comma 2, del decreto attuativo consente ai Comuni che rispettano il valore-soglia la possibilità di impiegare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2.

L'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di turn-over, non portano alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa.

Il Comune di Parma sulla base della citata normativa si colloca nella fascia demografica g) (popolazione compresa tra i 60.000 ed i 249.999 abitanti) in cui i Comuni non devono avere, per essere considerati virtuosi, un rapporto spese di personale/spese correnti superiore al 27,60%.

A seguito dell'approvazione del rendiconto 2023 avvenuto deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 29 aprile 2023, il Comune di Parma ha un rapporto spese di personale/spese correnti pari al 19,02%, collocandosi tra gli Enti virtuosi che possono incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 pari a 46.772.153,18 del 15% nel 2023 e del 16% nel 2024 mentre a decorrere dal 2025 ente sarà tenuto a rispettare esclusivamente il valore soglia di cui alla tabella 1 dell'art. 4 DM 17/3/2020.

Si è provveduto all'effettuazione della ricognizione prevista ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.lgs 165/2001 acquisendo le dichiarazioni dei Dirigenti responsabili dei diversi settori, conservate presso il Settore Risorse Umane, dalle quali emerge l'assenza nell'Ente di situazioni di sovrannumero e di eccedenze di personale;

Con relazione protocollo n. 18114 del 26 gennaio 2024, a firma del Dirigente del Settore Risorse Umane e della Dirigente del Settore Finanziario, si è provveduto a richiedere al Collegio dei Revisori l'espressione del parere di competenza relativamente all'approvazione del piano dei fabbisogni del personale 2024 -2026, pervenuto con esito positivo in data 2 febbraio 2024 al protocollo 22924.

Con relazione protocollo n. 122610 del 15 maggio 2024, a firma del Dirigente del Settore Risorse Umane e della Dirigente del Settore Finanziario, si è provveduto a richiedere al Collegio dei Revisori l'espressione del parere di competenza relativamente ad una prima modifica del suddetto piano dei fabbisogni del personale 2024 -2026, pervenuto con esito positivo in data 20/05/2024 al protocollo 125150.

Con relazione protocollo n. 190796 del 24 luglio 2024, a firma del Dirigente del Settore Risorse Umane e della Dirigente del Settore Finanziario, si è provveduto a richiedere al Collegio dei Revisori l'espressione del parere di competenza relativamente ad una seconda modifica del suddetto piano dei fabbisogni del personale 2024 -2026, pervenuto con esito positivo in data 31/07/2024 al protocollo 197747.

### 3.3.2 Dotazione Organica al 31/12/2023

L'attuale struttura organizzativa dell'ente è stata definita con deliberazione di giunta comunale n. 434 del 16 novembre 2022, integrata dalla deliberazione di giunta n. 60 del 13 marzo 2023 e dalla deliberazione di giunta n. 333 del 9 ottobre 2023.

La rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno 2023 è la seguente:

Area	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Totale complessivo
Operatori		5	5
Operatori Esperti		105	105
Istruttori	117	612	729
Funzionari	15	380	395
Dirigenti	6	15	21
Totale complessivo	138	1117	1255

### 3.3.3 Cessazione e previsione per il triennio 2024-2026

Tra i fattori da valutare durante l'attività di programmazione dei fabbisogni, uno dei più significativi è la considerazione delle professionalità che l'Amministrazione perderà per dimissioni, collocamento a riposto e interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura, in modo da garantire continuità d'azione.

Nel corso del 2023 si sono verificate 78 cessazioni.

Allo stato attuale, le cessazioni certe che si verificheranno nell'annualità 2024 sono 58.

Con il piano triennale 2024-2026 la previsione di andamento è la seguente:

Area	In servizio al 31/12/2023	Cessazioni previste	Assunzioni	Personale al 31/12/2024
Area operatori ed operatori esperti	110	-8	11	113
Area istruttori	612	-31	130	711
Area funzionari	380	-16	64	428
Dirigenti	21 (di cui 6 a t.d.)	-3 (a tempo determinato)	4 (di cui 2 a t.d.)	22 (di cui 5 a t.d.)
Totale	1123 (comprensivo di 6 dirigenti t.d.)	-58	209 (di cui 2 a t.d.)	1274 (di cui 5 a t.d.)

### 3.3.4 Strategie di copertura e fabbisogno di personale 2024-2026

La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026, è lo strumento grazie al quale il Comune di Parma determina le risorse e le relative modalità reclutamento. Tale pianificazione, ispirandosi a criteri di efficienza, trasparenza, imparzialità ed economicità, è una delle maggiori leve di supporto al capitale umano che l'Amministrazione mette in atto per raggiungere gli obiettivi strategici dell'Ente. In particolare, in linea con i vincoli normativi e le disponibilità finanziarie, la programmazione è caratterizzata dai seguenti 4 ambiti di intervento:

- la programmazione del fabbisogno di personale dipendente e dirigenziale;
- il piano delle stabilizzazioni (personale a tempo determinato e procedure straordinarie per il personale comandato);
- il piano per le progressioni tra le aree.
- il piano delle assunzioni a tempo determinato.

La programmazione del fabbisogno 2024-2026, determinata in seguito alle verifiche presso i settori del contingente di personale necessario allo svolgimento dei compiti istituzionali e dell'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumero, è orientata alle seguenti direttrici:

- garantire il rafforzamento degli standard di sicurezza con la previsione di aumento di dotazione di personale della Polizia Locale;
- garantire il rafforzamento di competenze tecniche e amministrative;
- garantire la capacità di risposta ai nuovi bisogni di personale;
- ridefinire la dotazione dirigenziale;
- valorizzare l'esperienza professionale del personale a tempo determinato tramite stabilizzazione di tale personale;
- garantire coerenza tra la pianificazione delle assunzioni e il PNRR al fine di inserire tutte le competenze tecniche necessarie per sostenere i progetti strategici.

Per quanto riguarda le strategie di copertura del fabbisogno, si prevede il ricorso a:

- soluzioni esterne tramite procedure selettive nelle quali viene valutato, oltre alla conoscenza tecnica, il possesso di competenze trasversali;
- selezioni di idonei ai sensi dell'art. 3 D.L. 80/2021, convertito nella Legge 113/21, nell'ambito dell'accordo in essere con la Provincia di Parma;
- procedure di mobilità volontaria tra Enti, istituto che permette di disporre in tempi rapidi di personale già formato;
- stabilizzazione di personale a tempo determinato;
- progressioni tra le aree;
- soluzioni interne tramite valorizzazione della mobilità interna e di percorsi di riqualificazione.

In linea con quanto sopra il Comune di Parma ha definito il seguente piano di inserimento di nuovo personale per l'annualità 2024:

#### Area operatori ed operatori esperti:

- Assunzione categorie protette (disabili) a copertura della quota d'obbligo, attraverso concorso riservato, per il triennio di riferimento (n. 5 unità);
- Assunzione di personale con profilo di operatore esperto tecnico (n. 4 unità);
- Assunzione n. 2 unità con profilo di operatore esperto – messo notificatore.

#### Area istruttori:

- Assunzione di personale amministrativo (n. 54 unità nell'annualità 2024) e contabile (n. 6 unità per l'annualità 2024) mediante ricorso all'elenco degli idonei ai sensi del DL. 80/2021 e mediante progressione tra aree;
- Assunzione di Agenti di Polizia Locale (n. 49 unità nell'annualità 2024);
- Assunzione mediante procedura di stabilizzazione di personale educativo (n. 11 unità annualità 2024);
- Assunzione di personale tecnico (n. 10 unità)

**Area funzionari:**

- Assunzione di personale tecnico (n. 30 unità) mediante concorso pubblico, progressione tra aree e mobilità;
- Assunzione con profilo di funzionario Polizia Locale (n. 5 unità) mediante progressione tra le aree;
- Assunzione con profilo di funzionario amministrativo (n. 2 unità) mediante mobilità tra enti;
- Assunzione di profili di educatore Professionale socio pedagogico (n. 12 unità) mediante scorrimento graduatoria/ concorso pubblico e mediante progressione tra le aree;
- Assunzione con profilo di Assistente sociale (n. 10 unità) mediante concorso pubblico;
- Assunzione con profilo di insegnante scuola dell'infanzia (n. 4 unità) mediante concorso pubblico;
- Assunzione con profilo di specialista in comunicazione istituzionale mediante concorso pubblico;

**Area Dirigenti:**

- Assunzione a tempo indeterminato di n. 2 unità con profilo dirigenziale con profilo amministrativo

**Tempi determinati:**

- Assunzione figure altamente specializzate (art. 110, comma 2, d.Lgs. 267/2000);
- Assunzione di ulteriori 2 delegati ex art. 90 d.Lgs. 267/2000;
- Assunzione assistenti sociali mediante risorse PNRR, fondo Povertà;
- Contratti di lavoro subordinato a tempo determinato sottoscritti per figure non dirigenziali, necessari per rispondere alle seguenti esigenze: esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale; esigenze sostitutive di personale assente con diritto alla conservazione del posto; mantenimento degli standard quantitativi e qualitativi di servizio, con particolare riferimento alle figure educative.

**PIANO FABBISOGNO ANNO 2024**

cat.	profilo	n	decorrenza	modalità di reclutamento
<b>PERSONALE DI AREA</b>				
OE	Operatore esperto tecnico	1	15/01/2024	concorso pubblico
OE	Operatore esperto tecnico	3	29/01/2024	concorso pubblico
OE	Operatore esperto	2	26/02/2024	copertura quota L. 68/99
OE	Operatore esperto	1	18/03/2024	copertura quota L. 68/99
OE	Operatore esperto	2	01/06/2024	copertura quota L. 68/99
OE	Operatore esperto messo notificatore	2	01/07/2024	mobilità tra enti/concorso
<b>TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI</b>		<b>11</b>		
IS	Istruttore amministrativo	1	01/01/2024	mobilità tra enti
IS	Istruttore Tecnico Educat. Maestro Scuola	7	15/05/2024	stabilizzazione art. 20 comma 1 d.lgs. 75/2017
IS	Istruttore Tecnico Educativo Nidi d'Infan	4	15/05/2024	stabilizzazione art. 20 comma 1 d.lgs. 75/2017
IS	Istruttore Contabile	2	15/03/2024	elenco idonei (procedura d.l. 80/2021)/concorso pubblico/scorrimento graduatoria altri enti
IS	Istruttore Amministrativo	14	15/03/2024	elenco idonei (procedura d.l. 80/2021)
IS	Istruttore Amministrativo	12	02/04/2024	elenco idonei (procedura d.l. 80/2021)
IS	Istruttore Amministrativo	20	01/06/2024	progressioni verticali art. 13 ccnl 16.11.2022
IS	Istruttore Amministrativo	7	01/08/2024	concorso pubblico
IS	Istruttore Tecnico	3	01/05/2024	elenco idonei (procedura d.l. 80/2021)/concorso pubblico
IS	Istruttore Tecnico	7	01/06/2024	elenco idonei (procedura d.l. 80/2021)/concorso pubblico
is	Istruttore Agente di Polizia Municipale	1	01/09/2024	interscambio
IS	Istruttore Agente di Polizia Municipale	1	01/04/2024	ricostituzione rapporto di lavoro
IS	Istruttore Agente di Polizia Municipale	25	22/04/2024	concorso pubblico
IS	Istruttore Agente di Polizia Municipale	20	16/05/2024	scorrimento graduatoria
IS	Istruttore Contabile	4	01/11/2024	concorso pubblico
IS	Istruttore Agente di Polizia Municipale	1	01/10/2024	mobilità tra enti
IS	Istruttore Agente di Polizia Municipale	1	24/06/2024	mobilità tra enti
<b>TOTALE AREA ISTRUTTORI</b>		<b>130</b>		
FEQ	Funzionario Amministrativo	1	01/03/2024	mobilità tra Enti
FEQ	Funzionario Polizia Locale	5	01/06/2024	progressioni verticali art. 13 ccnl 16.11.2022
FEQ	Funzionario Tecnico	17	01/03/2024	concorso pubblico
FEQ	Funzionario Tecnico	2	01/06/2024	scorrimento graduatoria
FEQ	Funzionario Tecnico	2	01/06/2024	mobilità tra enti
FEQ	Funzionario Tecnico	8	01/06/2024	progressioni verticali art. 13 ccnl 16.11.2022
FEQ	Funzionario Tecnico	1	01/11/2024	Contratto formazione lavoro
FEQ	Funzionario Educatore Professionale Socio-Pedagogico	6	01/03/2024	scorrimento graduatoria altri enti/concorso pubblico
FEQ	Funzionario Educatore Professionale Socio-Pedagogico	6	01/06/2024	progressioni verticali art. 13 ccnl 16.11.2022
FEQ	Funzionario Assistente sociale	8	15/05/2024	scorrimento graduatoria altri enti/concorso pubblico
FEQ	Funzionario Assistente sociale	2	01/08/2024	scorrimento graduatoria altri enti/concorso pubblico

FEQ	Specialista comunicazione istituzionale	1	01/09/2024	concorso pubblico
FEQ	Funzionario amministrativo	1	01/07/2024	mobilità tra enti
FEQ	Funzionario insegnante scuola dell'infanzia	4	01/08/2024	concorso pubblico
<b>TOTALE AREA FUNZIONARI</b>		<b>64</b>		
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>				
DIR	Dirigente amministrativo	1	01/12/2024	mobilità tra enti/concorso pubblico
DIR	Dirigente amministrativo	1	01/12/2024	mobilità tra enti/concorso pubblico
<b>TOTALE DIRIGENTI</b>		<b>2</b>		

PIANO FABBISOGNO ANNO 2025				
cat.	profilo	n	decorrenza	modalità di reclutamento
<b>PERSONALE DI AREA</b>				
OE	Esecutore amministrativo	4	01/07/2025	copertura quota L. 68/99
<b>TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI</b>		<b>4</b>		
IS	Istruttore Tecnico di Polizia Municipale	2	01/09/2025	concorso pubblico
<b>TOTALE AREA ISTRUTTORI</b>		<b>2</b>		
FEQ	Funzionario Tecnico	1	01/10/2025	scorrimento graduatoria
<b>TOTALE AREA FUNZIONARI</b>		<b>1</b>		

PIANO FABBISOGNO ANNO 2026				
cat.	profilo	n	decorrenza	modalità di reclutamento
<b>PERSONALE DI CATEGORIA</b>				
OE	Esecutore amministrativo	2	01/07/2026	concorso pubblico
<b>TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI</b>		<b>2</b>		
IS	Istruttore Amministrativo	2	01/09/2026	concorso pubblico
<b>TOTALE AREA ISTRUTTORI</b>		<b>2</b>		
FEQ	Funzionario Tecnico	1	01/10/2026	scorrimento graduatoria
FEQ	Funzionario Tecnico	1	01/11/2026	conversione CFL
<b>TOTALE AREA FUNZIONARI</b>		<b>2</b>		

PIANO OCCUPAZIONALE TEMPO DETERMINATO 2024-2026						
cat.	profilo	n	settore	decorrenza	scadenza	tipologia
C1	istruttore amministrativo	2	attività produttive ed edilizia	13/03/2024	12/06/2024	somministrazione lavoro
C1	istruttore amministrativo	1	settore staff della segreteria generale	25/03/2024	24/06/2024	somministrazione lavoro
C1	istruttore amministrativo	1	settore sport e giovani	27/05/2024	30/11/2024	somministrazione lavoro
C1	funzionario assistente sociale	2	settore sociale	22/04/2024	21/05/2024	somministrazione lavoro
C1	istruttore amministrativo	1	Portavoce	03/10/2022	fine mandato Sindaco	art. 90 D.lg. 267/00
C1	istruttore amministrativo	1	Delegato alla Sicurezza	29/12/2022	fine mandato Sindaco	art. 90 D.lg. 267/00
C1	istruttore amministrativo (part time 18 h)	1	Delegato allo Sport	09/01/2023	fine mandato Sindaco	art. 90 D.lg. 267/00
C1	istruttore amministrativo (part time 18 h)	1	Delegato al Commercio	09/01/2023	fine mandato Sindaco	art. 90 D.lg. 267/00
C1	istruttore amministrativo	1	Delegato alle relazioni istituzionali	20/05/2024	fine mandato Sindaco	art. 90 d.lgs. 267/00
C1	istruttore amministrativo	1	Delegato alle politiche agricole	20/05/2024	fine mandato Sindaco	art. 90 d.lgs. 267/00
D1	funzionario specialista in transizione digitale	1	transizione digitale	15/06/2023	31/12/2025	tempo determinato PNRR
D1	funzionario specialista in transizione digitale	1	transizione digitale	01/08/2023	31/12/2025	tempo determinato PNRR
D1	funzionario assistente sociale	1	sociale	01/07/2022	21/05/2024	tempo determinato
D1	funzionario assistente sociale	1	sociale	23/03/2023	31/07/2024	tempo determinato
D1	funzionario assistente sociale	2	sociale	05/08/2024	04/08/2025	tempo determinato
D1	funzionario assistente sociale	2	sociale	19/08/2024	17/08/2025	tempo determinato - fondo povertà
D1	funzionario assistente sociale	1	sociale	23/02/2023	21/05/2024	tempo determinato - fondo povertà
D1	funzionario assistente sociale	1	sociale	15/09/2022	21/05/2024	tempo determinato - fondo povertà
D1	funzionario assistente sociale	1	sociale	15/09/2022	04/08/2024	tempo determinato - fondo povertà
D1	funzionario assistente sociale	1	sociale	01/09/2022	21/05/2024	tempo determinato - fondo povertà

D1	funzionario sociale	assistente	1	sociale	19/09/2022	18/09/2025	tempo determinato - fondo povertà
D1	funzionario sociale	assistente	1	sociale	13/12/2023	12/04/2024	tempo determinato PNRR
D1	funzionario sociale	assistente	1	sociale	13/12/2023	12/04/2024	tempo determinato PNRR
D1	funzionario sociale	assistente	1	sociale	08/01/2024	12/04/2024	tempo determinato PNRR
D1	funzionario tecnico		1	progetto europeo	15/11/2021	31/08/2024	tempo determinato
D1	funzionario tecnico		1	progetto europeo	01/06/2024	31/05/2026	tempo determinato
D1	funzionario tecnico		2	progetto europeo	01/06/2024	31/05/2026	tempo determinato
D1	funzionario (esperto in marketing territoriale)	tecnico	1	Settore relazioni esterne e marketing del territorio	01/08/2023	fine mandato Sindaco	art. 110 comma 2 d.lgs. 267/2000
D1	funzionario (project manager)	tecnico	1	settore staff direzione generale	01/05/2024	fine mandato Sindaco	art. 110 comma 2 d.lgs. 267/2000
D1	funzionario (esperto in comunicazione)	tecnico in	1	Settore relazioni esterne e marketing del territorio	01/01/2024	fine mandato Sindaco	art. 110 comma 2 d.lgs. 267/2000
DIR	dirigente		1	Corpo di Polizia locale	20/01/2023	incarico 3 anni	art. 110 comma 1 d.lgs. 267/2000
DIR	dirigente		1	sport e giovani	01/08/2023	incarico 3 anni	art. 110 comma 1 d.lgs. 267/2000
DIR	dirigente		1	politiche abitative	01/07/2023	incarico 3 anni	art. 110 comma 1 d.lgs. 267/2000
DIR	dirigente		1	Pianificazione e sviluppo del territorio	18/08/2021	17/08/2024	art. 110 comma 1 d.lgs. 267/2000
DIR	dirigente		1	Pianificazione e sviluppo del territorio	18/08/2024	17/08/2027	art. 110 comma 1 d.lgs. 267/2000
DIR	dirigente		1	Tutela ambientale	01/01/2022	31/12/2024	art. 110 comma 1 d.lgs. 267/2000
DIR	dirigente		1	Tutela ambientale	01/01/2025	31/12/2027	art. 110 comma 1 d.lgs. 267/2000
DIR	dirigente		1	Transizione Digitale	13/09/2021	15/06/2024	art. 110 comma 1 d.lgs. 267/2000