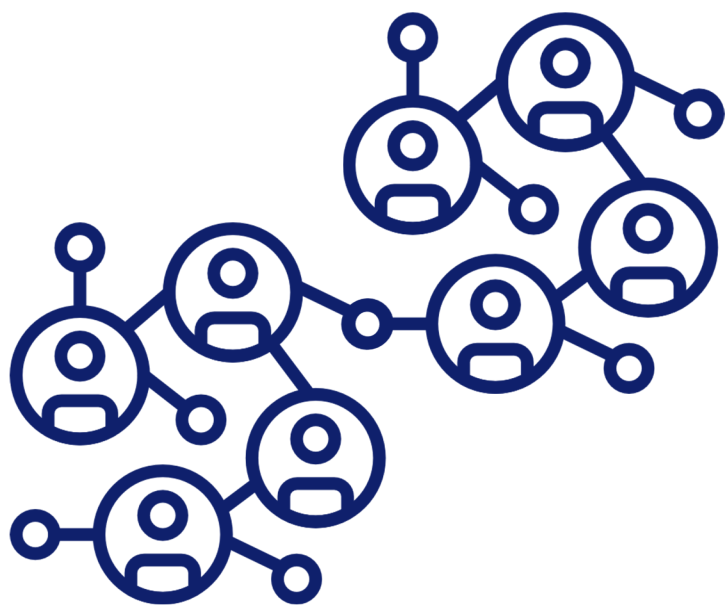


3.3.1 Fabbisogno del personale





La salute professionale

Il fabbisogno di personale

L'analisi di contesto sui dati del personale è reperibili nella sezione 2.1 Valore Pubblico - contesto interno

L'attuale struttura organizzativa dell'ente il cui assetto è stato definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 434 del 16 novembre 2022, e da ultima modificato con Delibera 170 del 20 maggio 2025.

Di seguito la rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre del 2025 in termini quantitativi con la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali:

area	tempo	tempo	totale
Operatori	5		5
Operatori esperti	83	1	84
Istruttori	659*	91	750
Funzionari	443	37	480
Dirigenti	17	4	21
totale	1.207**	133	1.340

DOTAZIONE ORGANICA COMUNE DI PARMA AL 31 12 2025

La gestione delle assunzioni a tempo indeterminato del Comune di Parma per l'anno 2026 si inserisce nel quadro normativo delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 (e successive modifiche), che ha segnato il definitivo superamento del vecchio sistema basato sul "turn-over" a favore del principio di sostenibilità finanziaria. Tale modello, reso operativo dal D.M. 17 marzo 2020, ancora la capacità assunzionale dell'Ente al rapporto tra la spesa complessiva per il personale e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità). In linea con gli orientamenti della Corte dei Conti (Sez. Emilia-Romagna, parere n. 55/2020), il Comune di Parma programma il proprio fabbisogno garantendo il rispetto del valore soglia fissato per la propria fascia demografica e assicurando la coerenza con i piani triennali dei fabbisogni e l'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato



Il Comune di Parma si conferma un **"ente virtuoso"** con un rapporto spesa/entrata del **22,78%**,

al di sotto della soglia limite del 27,60% fissato per la propria fascia demografica (60.000 - 249.999 abitanti)

Questa condizione permette di incrementare la spesa per il personale sino al raggiungimento del valore soglia di cui alla tabella 1 dell'art. 4 DM 17/3/2020. Dal 1° gennaio 2026, qualora la programmazione preveda più di dieci assunzioni annue, il Comune ha l'obbligo di riservare almeno il 15% delle facoltà assunzionali a procedure di mobilità esterna, favorendo così il transito di personale già in servizio presso altre amministrazioni. 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.

Le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2025

Profilo professionale	n.	modalità di reclutamento
AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI		
Operatore esperto tecnico	1	Concorso pubblico
Operatore esperto messo notificatore	2	Mobilità tra enti
Operatore esperto amministrativo	3	Concorso pubblico
totale	6	
AREA ISTRUTTORI		
Istruttore insegnante scuola infanzia	6	Stabilizzazione L. 73/2023
Istruttore educatore nidi d'infanzia	14	7 da concorso pubblico 7 da stabilizzazione L. 73/2023
Istruttore contabile	3	Concorso pubblico
Istruttore amministrativo	10	Concorso pubblico
Istruttore agente Polizia Municipale	1	Riammissione in servizio
totale	34	
AREA FUNZIONARI		
Funzionario tecnico	2	1 da concorso pubblico 1 da mobilità esterna
Funzionario specialista in comunicazione istituzionale	1	Concorso pubblico
Funzionario insegnante scuola d'infanzia	19	5 da concorso pubblico 14 da progressione verticale
Funzionario educatore professionale socio-pedagogico	3	Progressione verticale
Funzionario Polizia Locale	2	Mobilità tra enti
Funzionario coordinatore pedagogico	3	Concorso pubblico
Funzionario contabile	5	4 da concorso pubblico 1 da progressione verticale
Funzionario amministrativo	1	Riammissione in servizio
totale	36	
DIRIGENTI		
	1	Concorso pubblico
	3	Mobilità tra enti
totale	4	
SEGRETARIO GENERALE		
	1	Decreto sindacale
Totale assunzioni 2025	81	

Il personale tempo indeterminato cessato nel 2025

Profilo professionale		motivazione
AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI		
Operatore esperto servizi educativi	2	Cessazione dal servizio a domanda- pensione
Operatore esperto amministrativo	6	4 cessazione dal servizio a domanda- pensione 1 cessazione per limite servizio (d'ufficio) 1 mobilità fra enti
totale		8
AREA ISTRUTTORI		
Istruttore tecnico sociale RAA	2	Cessazione dal servizio a domanda- pensione
Istruttore tecnico sociale	3	Progressione verticale
Istruttore tecnico	2	Dimissioni volontarie
Istruttore insegnante scuola infanzia	23	2 cessazione dal servizio a domanda- pensione 6 dimissioni volontarie 1 inabilità totale 14 progressione verticale
Istruttore educatore nidi d'infanzia	2	Cessazione dal servizio a domanda- pensione
Istruttore contabile	5	3 dimissioni volontarie 1 mobilità fra enti 2 progressione verticale
Istruttore amministrativo	16	8 cessazione dal servizio a domanda- pensione 7 dimissioni volontarie 1 mobilità fra enti
Istruttore agente Polizia Municipale	7	Riammissione in servizio
totale		60
AREA FUNZIONARI		
Funzionario tecnico	1	Mobilità fra enti
Funzionario specialista in comunicazione istituzionale	1	Mobilità fra enti
Funzionario specialista bibliotecario	1	Dimissioni volontarie
Funzionario Polizia Locale	2	Mobilità tra enti
Funzionario assistente sociale	6	4 dimissioni volontarie 2 mobilità fra enti
Funzionario contabile	1	Mobilità fra enti
Funzionario amministrativo	7	1 cessazione dal servizio a domanda- pensione 4 dimissioni volontarie 2 mobilità fra enti
totale		19
DIRIGENTI		
	1	Mobilità tra enti
SEGRETARIO GENERALE		
	1	Nuova nomina
Totale cessazioni 2025		89

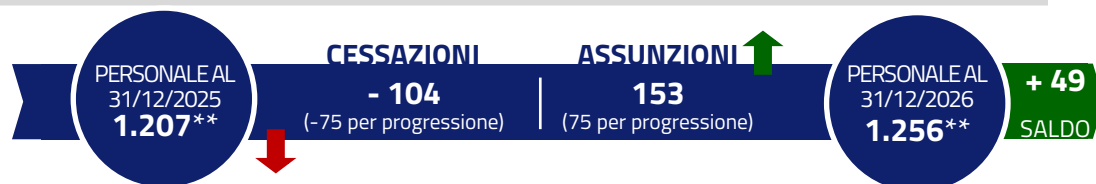
Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2026-2028

La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2026-2028, 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 traggare gli obiettivi strategici dell'Ente.

La programmazione del fabbisogno 2026-2028 delinea le strategie chiave per la gestione delle risorse umane prevista tra il 2026 e il 2028. L'obiettivo primario riguarda il potenziamento della sicurezza urbana attraverso un incremento dei membri della Polizia Locale. Il piano mira inoltre a garantire che l'ente sia in grado di soddisfare con prontezza le nuove necessità occupazionali che emergeranno nel triennio. Parallelamente, si punta a consolidare le competenze tecniche e amministrative all'interno dell'organico per migliorare l'efficienza operativa.

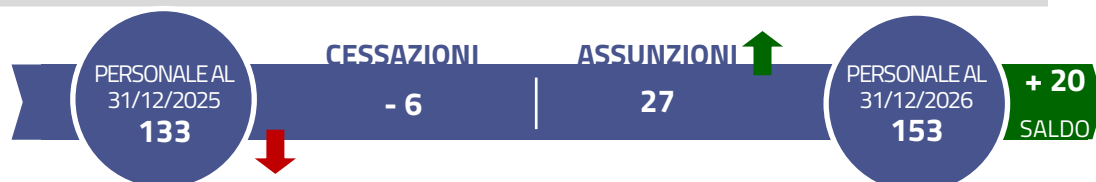
PREVISIONE ANDAMENTO 2026 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

area	personale al 31/12/2025	cessazioni previste	assunzioni	personale al 31/12/2026
Operatori e operatori esperti	88	- 7	4	85
Istruttori	659*	- 86 (- 75 per progressione)	53	626*
Funzionari	443	- 11	96 (75 per progressione)	528
Dirigenti	17			17



PREVISIONE ANDAMENTO 2026 PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

area	personale al 31/12/2025	cessazioni previste	assunzioni	personale al 31/12/2026
Operatori e operatori esperti	1			1
Istruttori	91		7	97
Funzionari	37	- 4	20	53
Dirigenti	4	- 2		2



* compresi rapporti di lavoro interinali

** escluso il Segretario Generale

Obiettivi di sviluppo Professionale - Fabbisogni

ASSUNZIONI 2026: PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Profilo professionale	n.	modalità di reclutamento
-----------------------	----	--------------------------

AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI

Operatore esperto (L. 68/99)	4	2 da mobilità o concorso pubblico o scorrimento graduatoria per copertura quota L. 68/99 art. 18 2 scorrimento graduatoria quota L. 68/99 art. 3
------------------------------	---	---

AREA ISTRUTTORI

Istruttore amministrativo	18	Mobilità tra enti o scorrimento graduatoria
Istruttore bibliotecario	2	Concorso pubblico e scorrimento graduatoria
Istruttore agente Polizia Municipale	19	2 da concorso pubblico, 14 da mobilità tra enti o scorrimento graduatoria, 1 trattenimento in servizio, 2 interscambio tra amministrazioni
Istruttore Tecnico Educativo Maestro Scuola Inf.	6	Stabilizzazione
Istruttore Tecnico Educativo Nidi d'Infanzia	6	Scorrimento graduatoria/concorso pubblico/stabilizzazione
Istruttore tecnico	1	Mobilità tra enti
Istruttore contabile	1	Scorrimento graduatoria

totale 53

AREA FUNZIONARI

Funzionario amministrativo	53	49 da progressioni verticali (art. 13 CCNL), 3 da mobilità tra enti o concorso, 1 Contratto Formazione Lavoro
Funzionario scuola d'infanzia	6	Concorso pubblico
Funzionario educatore nidi d'infanzia	18	Progressioni verticali (art. 13 CCNL)
Funzionario Polizia Locale	10	8 da progressioni verticali (art. 13 CCNL), 1 concorso pubblico, 1 trattenimento in servizio
Funzionario contabile	3	1 Contratto Formazione Lavoro, 2 da mobilità tra enti o concorso
Funzionario assistente sociale	3	Scorrimento graduatoria
Funzionario tecnico	2	1 scorrimento graduatoria, 1 conversione CFL
Funzionario tecnico agronomo	1	Concorso pubblico

totale 96

Il dettaglio del Piano dei Fabbisogni è consultabile nell' Allegato 5 - Dettaglio del Piano fabbisogni e del Piano formazione



3. Salute delle Risorse

ASSUNZIONI 2026: PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Profilo professionale	n.	modalità di reclutamento
-----------------------	----	--------------------------

AREA ISTRUTTORI

Istruttore amministrativo	5	somministrazione lavoro o tempo determinato
---------------------------	---	---

AREA FUNZIONARI

Funzionario assistente sociale	8	tempo determinato part time e fondo povertà
Funzionario amministrativo	1	Art. 110 comma 2 d.lgs. 267/2000

totale 9

Piano Nazionale Inclusione (ATS Distretto Parma): assunzioni mirate all'incremento della capacità degli ambiti territoriali sociali e subordinate alla stipula delle apposite convenzioni finanziarie

Funzionario contabile	2	assunzioni assegnate ATS Distretto Parma
Funzionario psicologo	5	assunzioni assegnate ATS Distretto Parma
Funzionario pedagogista	1	assunzione assegnata ATS Distretto Parma
Funzionario educatore professionale socio pedagogico	2	assunzioni assegnate ATS Distretto Parma

totale 10

Progetto ASI (Agenzia Spaziale Italiana): procedure di assunzione per il progetto 'Call for Ideas 2 Innovation for Downstream Preparation', subordinate all'approvazione formale dell'accordo di finanziamento con l'Agenzia

Istruttore informatico	2	tempo determinato PROGETTO ASI
Funzionario specialista in transizione digitale	1	tempo determinato PROGETTO ASI

totale 3

Sono altresì autorizzati i 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.

ASSUNZIONI 2027: PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Profilo professionale	n.	modalità di reclutamento
-----------------------	----	--------------------------

AREA OPERATORI ESPERTI

Operatore esperto	3	Mobilità o concorso pubblico o scorrimento graduatoria per copertura quota L. 68/99 art. 18 e art. 3
-------------------	---	--

AREA FUNZIONARI

Funzionario amministrativo	1	Trattenimento in servizio
----------------------------	---	---------------------------

ASSUNZIONI 2028: PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Profilo professionale	n.	modalità di reclutamento
-----------------------	----	--------------------------

AREA OPERATORI ESPERTI

Operatore esperto	4	Mobilità o concorso pubblico o scorrimento graduatoria per copertura quota L. 68/99 art. 18 e art. 3
-------------------	---	--

AREA FUNZIONARI

Funzionario contabile	1	Conversione CFL
Funzionario amministrativo	1	Conversione CFL

totale 2