

**COMUNE DI RIVA PRESSO CHIERI**  
**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO**



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E**  
**ORGANIZZAZIONE**  
**PIAO 2025 – 2027**

*Aggiornamento sezione organizzazione e capitale umano approvato con deliberazione della  
Giunta Comunale n. 47 del 28/07/2025*

## **Indice**

<b>SEZIONE 3.3 FABBISOGNI DI PERSONALE -</b>	<b>3</b>
<b>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale .....</b>	<b>3</b>
<b>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane .....</b>	<b>4</b>
<b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b>	<b>4</b>
<b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b>	<b>4</b>
<b>a.2) verifica degli spazi spesa per lavoro flessibile</b>	<b>6</b>
<b>a.3) verifica degli spazi spesa per lavoro flessibile a valere su risorse proprie (art. 31 bis decreto legge 152/2021).</b>	<b>6</b>
<b>a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale</b>	<b>6</b>
<b>a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere</b>	<b>7</b>
<b>b) stima del trend delle cessazioni:</b>	<b>8</b>
<b>c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:</b>	<b>8</b>
<b>d) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale</b>	<b>16</b>
<b>e) certificazioni del Revisore dei conti:</b>	<b>16</b>
<b>3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno.....</b>	<b>16</b>

## SEZIONE 3.3 FABBISOGNI DI PERSONALE -

### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale

A fronte della struttura organizzativa indicata sottosezione 3.1 **l'attuale dotazione organica**, a seguito dell'entrata in vigore del titolo III del CCNL per i dipendenti del Comparto Funzioni Locali stipulato il 16.11.2022, come ricavabile dall'analisi della Sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO 2025/2027, approvato con deliberazione della Giunta comunale n.7 del 13.02.2025 è la seguente

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	AREA PROFESSIONALE	TEMPO DEL LAVORO	N. POSTI COPERTI	N. POSTI VACANTI	NUMERO POSTI Dotazione organica a seguito di programmazione
<b>AREA AFFARI GENERALI, AMMINISTRATIVA E SERVIZI ALLA PERSONA</b>	Funzionario amministrativo	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	100%	1	0	1
	Istruttore amministrativo	ISTRUTTORI	100%	2*	2**	3**
<b>AREA FINANZIARIA E PERSONALE</b>	Funzionario amministrativo-contabile	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	100%	1	0	1
	Istruttore amministrativo	ISTRUTTORI	100%	0	1***	1***
<b>AREA TECNICA E TECNICO MANUTENTIVA – EDILIZIA PUBBLICA</b>	Funzionario tecnico	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	100%	1	0	1
	Istruttore tecnico	ISTRUTTORI	100%	2	0	2
	Operatore tecnico esperto	OPERATORI ESPERTI	100%	1	0	1
<b>AREA TECNICA, EDILIZIA PRIVATA - URBANISTICA E TRIBUTI</b>	Funzionario tecnico	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	100%	1	0	1
	Istruttore amministrativo	ISTRUTTORI	63,90%	1	0	1
	Istruttore tecnico	ISTRUTTORI	100%	2	0	2
<b>VIGILANZA SORVEGLIANZA - POLIZIA MUNICIPALE</b>	Funzionario di vigilanza	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	100%	1	0	1
	Istruttore di vigilanza	ISTRUTTORE	100%	1	0	1
<b>TOTALE</b>				<b>14*</b>	<b>3***</b>	<b>16**</b>

\* n. 1 posto che a seguito delle previste assunzioni sarà oggetto di soppressione per trasferimento per mobilità interna presso l'area finanziaria e personale

\*\* di cui n. 1 posto da riservare per adempimento dell'obbligo di collocamento obbligatorio a seguito di raggiungimento soglia obbligo;

\*\*\* il posto vacante presso l'Area finanziaria e personale sarà oggetto di copertura a mezzo di mobilità interna di dipendente proveniente dall'Area affari generali, amministrativa e servizi alla persona.

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

##### a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Considerate le previsioni di cui all'art. articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE assestato dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale è il seguente:

- il valore medio delle entrate correnti dell'ultimo triennio 2022/2023/2024 al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2024, come predisposto dalla responsabile dell'area finanziaria e personale nella nota prot. n.5850 del 20.06.2025 **è pari ad € 3.570.366,87** come individuato nella tabella sottostante;

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2022	2023	2024
Dati da consuntivi approvati	€ 3.714.084,64	€ 3.607.172,01	€ 3.891.406,65
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2023	€ 167.187,55	€ 167.187,55	€ 167.187,55
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	€ 3.570.366,87		

Il rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti è il seguente:

$$\frac{\text{Spese di personale 2024 } \mathbf{€ 679.162,86}}{\text{Media entrate netto FCDE } \mathbf{€ 3.570.366,87}} = \mathbf{19,02\%}$$

Media entrate netto FCDE € **3.570.366,87**

Il Comune, avente popolazione pari a 4769 abitanti al 31.12.2024, evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 19,02 %.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

a) comuni con meno di 1.000 abitanti

- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera D), avendo n. 4769 abitanti al 31.12.2024.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020 Anno 2024	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	Non più applicabile dal 2025	33,50%
b	1000-1999	28,60%		32,60%
c	2000-2999	27,60%		31,60%
<b>d</b>	<b>3000-4999</b>	<b>27,20%</b>		<b>31,20%</b>
e	5000-9999	26,90%		30,90%
f	10000-59999	27,00%		31,00%
g	60000-249999	27,60%		31,60%
h	250000-1499999	28,80%		32,80%
i	1500000>	25,30%		29,30%

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera D) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 19,02%, si colloca nella:

**FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre. Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è il seguente

$(€ 3.570.366,87 * 27,20\% = 971.139,79) - (€ 679.162,86) = € \mathbf{291.976,93}$ (Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – [meno] (Spese di personale 2024) = € <b>291.976,93</b>
---

A seguito delle suddette operazioni di calcolo il **Comune può pertanto procedere a maggiori assunzioni**

**entro il valore pari ad € 291.976,93.**

#### **a.2) verifica degli spazi spesa per lavoro flessibile**

Il limite di spesa relativo al lavoro flessibile per questo ente **è pari ad € 40.446,35**, come indicato all'interno del questionario Corte Conti al rendiconto 2012.

#### **a.3) verifica degli spazi spesa per lavoro flessibile a valere su risorse proprie (art. 31 bis decreto legge 152/2021).**

L'art. 31 bis del decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, "*Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose*", convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233 prevede, in relazione alla realizzazione di progetti previsti nel PNRR, la facoltà per i Comuni di assumere con contratto a tempo determinato con qualifica non dirigenziale in deroga al limite di spesa per lavoro flessibile e del limite di cui all'art. 1 comma 557 legge 296/2006, "*per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa*" al decreto stesso.

Questo Ente, avendo una popolazione pari n. 4769 abitanti al 31.12.2024, all'interno di tale ultima tabella, si colloca nella fascia demografica alla quale è riconosciuta una percentuale pari al 1,80 %.

Il valore di tale spesa aggiuntiva, in ricorrenza di tutte le condizioni previste è pari ad **€ 64.266,60** ed è prodotto dall'operazione:

(Media entrate netto FCDE) € 3.570.366,87 *1,80%.
---

#### **a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, come da relazioni predisposte dai responsabili delle aree dell'ente ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. 165/2001 conservate ai protocolli: n. 853 del 24.01.2025 integrato con prot. n. 1283 del 06.02.2025, n. 862 del 24.01.2025, n. 1031 del 29.01.2025, n. 1117 del 31.01.2025 e n. 1036 del 29.01.2025 dalle quali emerge che anche per l'annualità 2025 come già nell'annualità 2024, **non emergono situazioni di eccedenza di personale** mentre emergono situazioni di carenza di personale generalizzata ed, in particolare, emerge la necessità:

1. presso l'area affari generali, amministrativa e servizi alla persona di procedere in relazione alla medesima area:

- all'assunzione di un dipendente a tempo pieno ed indeterminato appartenente all'area professionale degli istruttori con profilo di "*istruttore amministrativo*" CCNL 16.11.2022 funzioni locali (ex cat. C CCNL 31.03.1999) per sostituire un dipendente ex Cat. C CCNL 31.03.1999 cessato per collocamento a riposo nel 2022;

- alla sostituzione del dipendente cessato nel 2023 appartenente alla quota d'obbligo di cui alla legge 68/1999;

- alla valutazione di una richiesta di mobilità interna a seguito dell'assunzione di un'ulteriore unità;

- all'assunzione di un ulteriore istruttore amministrativo;

2. presso l'area finanziaria e personale, di procedere, in relazione alla medesima area, all'assunzione di un dipendente a tempo pieno ed indeterminato dell'area professionale degli istruttori con profilo

di “*istruttore amministrativo*”, per sostituire un dipendente di ex cat. C CCNL 31.03.1999 cessato per dimissioni nel 2022;

3. presso l’area vigilanza sorveglianza - polizia municipale di procedere, in relazione alla medesima area, all’assunzione di un dipendente a tempo pieno ed indeterminato, appartenente all’area professionale degli istruttori con profilo di “*istruttore di vigilanza*” ai sensi del CCNL 16.11.2022 ex cat. C, profilo di agente polizia locale CCNL 31.03.1999, per sostituire un dipendente collocato a riposo di ex cat. B nel 2022;

In occasione della revisione della programmazione del personale alla luce delle risultanze del rendiconto 2024, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 8 del 14.04.2025, in data si è poi tenuta la conferenza di organizzazione alla presenza del Sindaco nelle date del 14 e 21 luglio 21.07.2025 verbalizzate con nota conservata agli atti ove:

- si è confermato per l’anno 2025 che non emergono situazioni di eccedenza di personale mentre emergono situazioni di carenza di personale generalizzata ed, in particolare, continuano ad emergere le necessità già indicate con i protocolli sopra indicati;

- è stato comunicato che l’amministrazione comunale intende valorizzare il personale in servizio presso l’ente utilizzando l’istituto contrattuale della progressione tra le aree di cui all’art. 13 del CCNL 16.11.2022 prevedendo una progressione tra l’area degli istruttori e l’area dei funzionari e dell’elevate qualificazioni, tenendo conto del mansionario di cui al vigente regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, provvedendo a predisporre l’iter organizzativo finalizzato a permettere n. 1 (una) progressione dal profilo di “*istruttore tecnico*” al profilo di “*funzionario tecnico*” a tempo pieno nei limiti delle risorse determinate ai sensi dell’art. 1, comma 612, della legge 234 del 30.12.2021 (legge di bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell’anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL 16.11.2022 per la somma pari ad € 1.978,42 a valere delle quali andranno considerati in aggiunta anche gli oneri a carico dell’ente e l’IRAP;

#### **a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Considerato che:

- l’ente predispone il proprio Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale all’interno del PIAO 2025/2027;
- all’interno del PIAO 2025/2027 approvato con deliberazione di Giunta comunale. 7 del 13.02.2025 l’ente effettua la verifica annuale delle eccedenze di personale non individuando situazioni di sovrannumero ai sensi degli artt. 6 e 33 del d.lgs 165/2001 e che tale assenza di eccedenze si conferma anche nel presente aggiornamento;
- l’ente rispetta il valore medio delle spese di personale 2011/2013, precisando che le assunzioni previste della programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027 rispettano le indicazioni di cui alla disciplina assunzionale di cui all’art. 34 del decreto legge 34/2019;
- l’ente attualmente rispetta il limite di spesa stabilito relativo al lavoro flessibile di cui all’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010;
- l’ente con deliberazione del Consiglio comunale n. 3 del 27.03.2019 si avvale della facoltà di prevista dall’art. 233 bis, comma 3, del d.lgs. 267/2000 di non predisporre il bilancio consolidato;
- l’ente ha effettuato gli adempimenti della piattaforma di certificazione crediti, art. 9 D.L. n. 185/2008;
- ai sensi dell’art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l’ente ha approvato il bilancio di previsione 2025/2027 ed il rendiconto 2023 ed ha provveduto all’invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- l’ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’art. 243 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

il Comune di Riva presso Chieri non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

**b) stima del trend delle cessazioni:**

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili alla data odierna, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Tenendo conto degli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, l'evoluzione e la programmazione dei fabbisogni di personale viene sviluppata tenendo conto dei seguenti fattori:

a) necessità di sostituzione di personale cessato, al di fuori della programmazione;

b) garantire la coerenza del piano delle assunzioni con la pianificazione strategica e il PNRR, al fine di inserire nell'amministrazione il mix di competenze tecniche necessario per sostenere i progetti strategici e l'attuazione del piano triennale delle opere pubbliche.

c) rispettare eventuali previsioni di legge o contrattuali specifiche dei rapporti di lavoro nel pubblico impiego ed in particolare del Comparto funzioni locali ex Comparto regioni ed autonomie locali.

Alla luce:

a) del fatto che nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2022/2024 è stato previsto l'utilizzo di capacità assunzionale al fine di allineare le pesature delle posizioni organizzative esistenti il 21/05/2018 al loro valore reale correlato al rinnovo contrattuale CCNL 21/05/2018 per il tramite delle delibere di Giunta Comunale n. 36 del 14/05/2019 avente ad oggetto "*CCNL EE.LL. 21/05/2018 - Determinazione dei criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative*", n. 43 del 21/05/2018 avente ad oggetto "*CCNL EE.LL. 21/05/2018 - Approvazione dei criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative*", n. 43 del 22/07/2022 contenente l'approvazione di una nuova metodologia di graduazione degli incarichi esistenti al 21/05/2018 (sedie fredde) **per una spesa annua aggiuntiva pari ad € 21.661,84 (oneri inclusi) ed uno stanziamento a regime pari ad € 76.250,00;**

b) del fatto che con deliberazione di Giunta comunale n. 64 del 29.09.2020 è stata approvata la definitiva programmazione triennale di fabbisogno di personale 2020-2022 ove si è prevista la progressione verticale in categoria "C" di un dipendente dell'ente ai sensi dell'art. 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017, in seguito avvenuta, con individuazione della risorsa umana vincitrice della selezione a seguito di apposita procedura con determina n. 397 del 30.10.2020 comportante un costo pari ad **€ 3.051,92** quale differenza tra la precedente qualifica e quella discendente dalla progressione in parola;

c) del fatto che a seguito della sottoscrizione della convenzione di segreteria comunale associata, giusta delibera Consiglio comunale n. 67 del 16.12.2022 oggi rinnovata per anni due sino al 31.01.2027, a seguito di deliberazione del Consiglio comunale n. 4 del 23.01.2025, il segretario comunale è presente presso l'ente per 14 ore settimanali per un costo **pro quota di circa € 40.000,00 (oneri ed irap inclusi) oltre ad € 2.167,98 per indennità di risultato massima teorica (oneri ed irap inclusi)** e che ai sensi dell'art. 3 del DM 21.10.2020 del Ministero dell'interno è previsto che

*"Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa."*

d) del principio contabile n. 9 "*principio della prudenza*" che richiede una "*ponderazione dei rischi e delle incertezze connessi agli andamenti operativi degli enti e nella logica di assicurare ragionevoli stanziamenti per la continuità dell'amministrazione*";

e) del decreto Ministero dell'interno del 18 novembre 2020 avente ad oggetto "*Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022*" che prevede che "*i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti che hanno dichiarato il*

*dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 244 e sgg. Tuel, e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, con richiesta di accesso al fondo di rotazione, ai sensi dell'art. 243-bis, comma 8, lettera g) Tuel*” dal quale si ricava che per questo ente, avente popolazione pari a n. 4769 abitanti al 31.12.2024, è previsto un rapporto medio dipendenti-popolazione pari a 1/159, e che pertanto il Comune di Riva Presso Chieri potrebbe avere un numero di 29,99 dipendenti ai sensi del predetto decreto;

f) del fatto che l'ente rispetta il valore limite 2011/2013 pari ad € 707.558,99 considerando le spese connesse al personale in forza, al segretario comunale, all'adeguamento del costo delle posizioni organizzative, alla progressione verticale del dipendente di cat. C sopra indicato e della trasformazione del contratto di formazione lavoro avvenuta nel 2024;

g) dei conteggi di cui alle tabelle 1/2/3, tenendo in considerazione la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUPS 2025/2027, da destinare ai fabbisogni di personale, determinata sulla base della spesa per il personale in servizio, di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente ed alla disciplina specifica in materia di personale, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi ai sensi del principio contabile 4/1, come indicata nel DUPS 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 60 del 23.12.2024;

si ritiene opportuno al fine di preservare la continuità nell'operatività degli uffici:

1. accogliere solamente la richiesta dell'Area affari generali, amministrativa e servizi alla persona di procedere all'assunzione di un dipendente a tempo pieno ed indeterminato appartenente all'area professionale degli istruttori con profilo di *“istruttore amministrativo”* CCNL 16.11.2022, per sostituire un dipendente cessato ex cat. C CCNL 31.03.1999 per collocamento a riposo nel 2022 da inserire nella medesima area;

2. prevedere la copertura presso l'Area finanziaria e personale di un posto a tempo pieno ed indeterminato, per un dipendente dell'area professionale degli istruttori con profilo di *“istruttore amministrativo”* attraverso provvedimento di mobilità interna a seguito del perfezionamento dell'assunzione del nuovo dipendente da assegnare all'Area affari generali, amministrativa e servizi alla persona, per sostituire un dipendente dimissionario di ex cat. C CCNL 31.03.1999 cessato nel 2022, senza diritto alla conservazione del posto, da inserire nella medesima area;

3. non accogliere al momento le richieste dell'area vigilanza sorveglianza - polizia municipale di procedere all'assunzione di un ulteriore dipendente in considerazione dell'evoluzione della normativa in materia di notificazioni, a fronte della partecipazione dell'ente al bando PNRR relativo alla piattaforme notifiche e dell'implementazione della digitalizzazione dell'ente, demandando a successivi atti eventuali nuove valutazioni sul punto;

4. prevedere per il potenziamento dell'attività di vigilanza sul territorio la possibilità di sostenere la spesa ex art. 1, comma 557, legge 311/2004 al fine di aumentare il controllo del territorio nei limiti del limite delle spese in materia di lavoro flessibile e della media delle spese 2011/2023;

5. prevedere di adempiere all'obbligo in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette a seguito del raggiungimento della quota d'obbligo (calcolata considerando il dipendente part-time presente quale dipendente full time in linea alle indicazioni di cui alla Circ. 1/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 24.06.2019) prevedendo l'assunzione di un dipendente full time appartenente all'area professionale degli istruttori con profilo di *“istruttore amministrativo”* da assegnare all'Area affari generali, amministrativa e servizi alla persona;

conseguentemente si prevede la seguente programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027:

6. prevedere n. 1 (una) progressione da istruttore tecnico a funzionario tecnico a tempo da assegnare all'area tecnica e tecnico-manutentiva – edilizia pubblica pieno ai sensi delle previsioni contrattuali relative al passaggio tra le aree di cui all'art. 13 del CCNL 16.11.2022 nei limiti delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge 234 del 30.12.2021 (legge di bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL 16.11.2022 per la somma pari ad € 1.978,42 a valere dei quali andranno considerati anche

gli oneri a carico dell'ente e l'IRAP;

Tabella 1

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICA TE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018										
LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006										707.558,99
DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE									ANNO	2025
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREV. CESS.	PREV. ASS.	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)	
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/dis tacco	Funzionari	FUNZIONARI	100%	25.146,71	5	125.733,56			125.733,56	
	Istruttori amm.vi	ISTRUTTORI	100%	23.175,61	3	69.526,83			69.526,83	
	Istruttori amm.vi*	ISTRUTTORI	100%	23.175,61		-		2*	46.351,22	
	Istruttori amm.vo	ISTRUTTORI	64%	23.175,61	1	14.832,39			14.832,39	
	Istruttori tecnici	ISTRUTTORI	100%	23.175,61	4	92.702,44			92.702,44	
	Operatore esperto	OPERATORI ESP.	100%	20.620,72	1	20.620,72			20.620,72	
* nuove assunzioni previste di cui n.1 ex L.68/1999 si prevede n.1 progressione verticale da Istruttore a Funzionario										1.978,42
<b>TOTALE COSTO</b>										371.745,58
<b>ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE</b> (i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)										
Indennità di comparto a carico del bilancio										
Eventuali spese fisse e continuative non prelevate dal fondo (Indennità polizia locale, insegnanti, ecc. )										
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno										
Personale in comando in entrata										
Personale in convenzione in entrata										
Assunzioni a tempo determinato										
Incarichi ex art. 110 comma 1										
Incarichi ex art. 110 comma 2										
Incarichi ex art. 90										
Segretario Comunale spesa netta 38.667,00										
Assunzioni con contratti di somministrazione										
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile										
Fondo del trattamento accessorio 30.150,00										
Retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni 76.250,00										
Fondo del lavoro straordinario 3.806,00										
Altre spese di personale 59.765,84										
.....										
.....										
Oneri previdenziali 154.291,84										
Irap 48.353,17										
<b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>										<b>783.029,43</b>
<b>RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE</b>										
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006										<b>135.956,69</b>
<b>COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI</b>										
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013</b>										<b>647.072,74</b>

Tabella 2

<b>TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018</b>											
<b>LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006</b>										<b>707.558,99</b>	
<b>DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE</b>										<b>ANNO 2026</b>	
	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA</b>	<b>TEMPO DEL LAVORO</b>	<b>COSTO TABELLARE</b>	<b>N. POSTI ATTUALI</b>	<b>Stipendio tabellare personale in servizio</b>	<b>PREV. CESS.</b>	<b>PREV. ASS.</b>	<b>Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese</b>	<b>Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)</b>	
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Funzionari	FUNZIONARI	100%	25.146,71	5	125.733,56				125.733,56	
	Istruttori amm.vi	ISTRUTTORI	100%	23.175,61	5	115.878,05		*		115.878,05	
	Istruttori amm.vo	ISTRUTTORI	64%	23.175,61	1	14.832,39				14.832,39	
	Istruttori tecnici	ISTRUTTORI	100%	23.175,61	4	92.702,44				92.702,44	
	Operatore esperto	OPERATORI ESP.	100%	20.620,72	1	20.620,72				20.620,72	
	* di cui n.1 assunzione 2025 ex L.68/1999										
	n.1 progressione verticale da Istruttore a Funzionario										
										1.978,42	
<b>TOTALE COSTO</b>										<b>371.745,57</b>	
<b>ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE (i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)</b>											
	Indennità di comparto a carico del bilancio										
	Eventuali spese fisse e continuative non prelevate dal fondo (Indennità polizia locale, insegnanti, ecc.)										
	Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno										
	Personale in comando in entrata										
	Personale in convenzione in entrata										
	Assunzioni a tempo determinato										
	Incarichi ex art. 110 comma 1										
	Incarichi ex art. 110 comma 2										
	Incarichi ex art. 90										
	Segretario Comunale									spesa netta	38.667,00
	Assunzioni con contratti di somministrazione										
	Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile										
	Fondo del trattamento accessorio										30.150,00
	Retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni										76.250,00
	Fondo del lavoro straordinario										3.806,00
	Altre spese di personale										59.765,84
	.....										
	.....										
	Oneri previdenziali										154.291,84
	Irap										48.353,17
<b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>										<b>783.029,42</b>	
<b>RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE</b>											
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006											<b>135.956,69</b>
<b>COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI</b>											
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013</b>										<b>647.072,73</b>	

Tabella 3

<b>TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018</b>										
<b>LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006</b>										<b>707.558,99</b>
<b>DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE</b>										<b>ANNO 2027</b>
	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA</b>	<b>TEMPO DEL LAVORO</b>	<b>COSTO TABELLARE</b>	<b>N. POSTI ATTUALI</b>	<b>Stipendio tabellare personale in servizio</b>	<b>PREV. CESS.</b>	<b>PREV. ASS.</b>	<b>Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese</b>	<b>Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)</b>
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Funzionari	FUNZIONARI	100%	25.146,71	5	125.733,56				125.733,56
	Istruttori amm.vi	ISTRUTTORI	100%	23.175,61	5	115.878,05		*		115.878,05
	Istruttori amm.vo	ISTRUTTORI	64%	23.175,61	1	14.832,39				14.832,39
	Istruttori tecnici	ISTRUTTORI	100%	23.175,61	4	92.702,44				92.702,44
	Operatore esperto	OPERATORI ESP.	100%	20.620,72	1	20.620,72				20.620,72
	* di cui n.1 assunzione 2025 ex L.68/1999									
	n.1 progressione verticale da Istruttore a Funzionario									
										1.978,42
<b>TOTALE COSTO</b>										<b>371.745,57</b>
<b>ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE (i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)</b>										
	Indennità di comparto a carico del bilancio									
	Eventuali spese fisse e continuative non prelevate dal fondo (Indennità polizia locale, insegnanti, ecc.)									
	Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno									
	Personale in comando in entrata									
	Personale in convenzione in entrata									
	Assunzioni a tempo determinato									
	Incarichi ex art. 110 comma 1									
	Incarichi ex art. 110 comma 2									
	Incarichi ex art. 90									
	Segretario Comunale spesa netta									
	Assunzioni con contratti di somministrazione									
	Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile									
	Fondo del trattamento accessorio									
	Retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni									
	Fondo del lavoro straordinario									
	Altre spese di personale									
	.....									
	.....									
	Oneri previdenziali									
	Irap									
	<b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>									
										<b>783.029,42</b>
<b>RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE</b>										
	Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006									
										<b>135.956,69</b>
<b>COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI</b>										
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013</b>										<b>647.072,73</b>

conseguentemente in relazione alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027 si stabilisce

**per l'anno 2025 di:**

- assumere un dipendente dell'area professionale degli "istruttori", avente profilo di "istruttore amministrativo" del CCNL comparto "funzioni locali", a tempo indeterminato e tempo pieno, da assegnare all'Area affari generali, amministrativa e servizi alla persona;
- accogliere la richiesta di mobilità presentata da personale dell'Area affari generali, amministrativa e servizi alla persona verso l'Area finanziaria e personale in relazione ad un posto a tempo pieno ed indeterminato, per un dipendente dell'area professionale degli "istruttori" con profilo di "istruttore amministrativo" a seguito del perfezionamento dell'assunzione del nuovo dipendente da assegnare all'Area affari generali, amministrativa e servizi alla persona, per sostituire un dipendente

dimissionario di ex cat. C CCNL 31.03.1999 cessato nel 2022, senza diritto alla conservazione del posto, da inserire nella medesima area;

c) adempiere all'obbligo in materia di collocamento obbligatorio, a seguito del raggiungimento di n. 15 dipendenti, prevedendo l'assunzione di un dipendente a tempo indeterminato e full time appartenente all'area professionale degli istruttori con profilo di "istruttore amministrativo" da assegnare all'area affari generali, amministrativa e servizi alla persona;

demandando l'attuazione delle assunzioni di cui sopra, al responsabile dell'Area affari generali, amministrativa e servizi alla persona responsabile per la gestione giuridica del personale, mediante procedure di mobilità, cessione di graduatoria o concorso pubblico nei limiti delle normative in materia di spesa del personale;

d) procedere a bandire un avviso per n. 1 (una) progressione da istruttore tecnico a funzionario tecnico a tempo pieno da assegnare all'area tecnica e tecnico-manutenitiva – edilizia pubblica ai sensi delle previsioni contrattuali relative al passaggio tra le aree di cui all'art. 13 del CCNL 16.11.2022 nei limiti delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge 234 del 30.12.2021 (legge di bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL 16.11.2022 per la somma pari ad € 1.978,42 a valere dei quali andranno considerati anche gli oneri a carico dell'ente e l'IRAP;

e) attivare forme di lavoro flessibili, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, nel limite della spesa per lavoro flessibile dell'annualità 2009 e nel limite della spesa media 2011/2013, attraverso il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04 per l'area vigilanza al fine di aumentare la presenza sul territorio dell'ente;

e) attivare forme di lavoro flessibili, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, nel limite della spesa per lavoro flessibile dell'annualità 2009, e dei limiti di spesa 2011/2013, onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, quali (a titolo non esaustivo):

- il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04, ovvero in convenzione ai sensi dell'art. 14, c. 1 del CCNL 22.01.2004 - ex art.1 comma 124 della legge 145/2018;

- assunzioni a tempo determinato mediante concorso o utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;

- somministrazione di lavoro a tempo determinato;

- tirocini formativi e di inserimento lavorativo;

- attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001;

- prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.;

- comando;

f) confermare, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, le possibilità di utilizzo dell'istituto dei cantieri di lavoro per soggetti disoccupati in cantieri di lavoro ovvero di altri istituti finalizzati al sostegno dell'inclusione sociale;

g) demandare ad un successivo atto l'eventuale individuazione delle risorse economiche da impiegare per le attività di cui all'art. 31 bis del decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233;

h) valutare l'eventuale attivazione di borse lavoro e/o tirocini formativi con il Consorzio dei Servizi Socio-Assistenziali del Chierese C.S.S.A. Chieri o con altri soggetti privati, nel rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale (attualmente art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e s.m.i. e art. 9, comma 28, del D.L. 31.05.2010, n. 78, conv. in legge 30.07.2010, n. 122 e s.m.i.);

i) ricorrere al reclutamento di personale prevista per la realizzazione del PNRR sia a tempo determinato (art. 1, comma 4 e 14, decreto legge 80/2021), sia a tempo determinato di personale in possesso di "alta specializzazione", sia per il tramite contratti di collaborazione ex art. 1 decreto legge

80/2021 nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del/degli eventuali progetto/i di attuazione del PNRR di titolarità dell'ente.

**per l'anno 2026 di:**

- a) provvedere alle assunzioni a tempo indeterminato per sostituzione del personale di ruolo eventualmente cessato, mediante procedure di mobilità o cessione di graduatoria o concorso pubblico previa verifica degli obiettivi sopra fissati in materia di riduzione del rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti;
- b) attivare forme di lavoro flessibili, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, nel limite della spesa per lavoro flessibile dell'annualità 2009 e dei limiti di spesa 2011/2013 onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, quali (a titolo non esaustivo):
- il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04, ovvero in convenzione ai sensi dell'art. 14, c. 1 del CCNL 22.01.2004 - ex art.1 comma 124 della legge 145/2018;
  - assunzioni a tempo determinato mediante concorso o utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;
  - somministrazione di lavoro a tempo determinato;
  - tirocini formativi e di inserimento lavorativo;
  - attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001;
  - prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.;
  - comando;
- c) confermare, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, le possibilità di utilizzo dell'istituto dei cantieri di lavoro per soggetti disoccupati in cantieri di lavoro ovvero di altri istituti finalizzati al sostegno dell'inclusione sociale;
- d) demandare ad un successivo atto l'eventuale individuazione delle risorse economiche da impiegare per le attività di cui all'art. 31 bis del decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233;
- e) valutare l'eventuale attivazione di borse lavoro e/o tirocini formativi con il Consorzio dei Servizi Socio-Assistenziali del Chierese C.S.S.A. Chieri o con altri soggetti privati, nel rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale (attualmente art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e s.m.i. e art. 9, comma 28, del D.L. 31.05.2010, n. 78, conv. in legge 30.07.2010, n. 122 e s.m.i.);
- f) ricorrere al reclutamento di personale prevista per la realizzazione del PNRR sia a tempo determinato (art. 1, comma 4 e 14, decreto legge 80/2021), sia a tempo determinato di personale in possesso di "*alta specializzazione*", sia per il tramite contratti di collaborazione ex art. 1 decreto legge 80/2021 nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del/degli eventuali progetto/i di attuazione del PNRR di titolarità dell'ente.

**per l'anno 2027 di:**

- a) provvedere alle assunzioni a tempo indeterminato per sostituzione del personale di ruolo eventualmente cessato, mediante procedure di mobilità o cessione di graduatoria o concorso pubblico previa verifica degli obiettivi sopra fissati in materia di riduzione del rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti;
- b) attivare forme di lavoro flessibili, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, nel limite della spesa per lavoro flessibile dell'annualità 2009 e dei limiti di spesa 2011/2013 onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, quali (a titolo non esaustivo):
- il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04, ovvero in convenzione ai sensi dell'art. 14, c. 1 del CCNL 22.01.2004 - ex art.1 comma 124 della legge 145/2018;
  - assunzioni a tempo determinato mediante concorso o utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;

- somministrazione di lavoro a tempo determinato;
- tirocini formativi e di inserimento lavorativo;
- attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001;
- prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.;
- comando;

c) confermare, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, le possibilità di utilizzo dell'istituto dei cantieri di lavoro per soggetti disoccupati in cantieri di lavoro ovvero di altri istituti finalizzati al sostegno dell'inclusione sociale;

d) demandare ad un successivo atto l'eventuale individuazione delle risorse economiche da impiegare per le attività di cui all'art. 31 bis del decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233;

e) valutare l'eventuale attivazione di borse lavoro e/o tirocini formativi con il Consorzio dei Servizi Socio-Assistenziali del Chierese C.S.S.A. Chieri o con altri soggetti privati, nel rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale (attualmente art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e s.m.i. e art. 9, comma 28, del D.L. 31.05.2010, n. 78, conv. in legge 30.07.2010, n. 122 e s.m.i.);

f) ricorrere al reclutamento di personale prevista per la realizzazione del PNRR sia a tempo determinato (art. 1, comma 4 e 14, decreto legge 80/2021), sia a tempo determinato di personale in possesso di "alta specializzazione", sia per il tramite contratti di collaborazione ex art. 1 decreto legge 80/2021 nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del/degli eventuali progetto/i di attuazione del PNRR di titolarità dell'ente.

**A fronte di tali previsioni programmatiche la dotazione organica dell'ente prevista dalla presente programmazione 2025/2027 diviene la seguente**

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	AREA PROFESSIONALE	TEMPO DEL LAVORO	N. POSTI COPERTI	N. POSTI VACANTI	NUMERO POSTI Dotazione organica a seguito di programmazione
<b>AREA AFFARI GENERALI, AMMINISTRATIVA E SERVIZI ALLA PERSONA</b>	Funzionario amministrativo	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	100%	1	0	1
	Istruttore amministrativo	ISTRUTTORI	100%	2*	2**	3**
<b>AREA FINANZIARIA E PERSONALE</b>	Funzionario amministrativo-contabile	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	100%	1	0	1
	Istruttore amministrativo	ISTRUTTORI	100%	0	1***	1***
<b>AREA TECNICA E TECNICO MANUTENTIVA – EDILIZIA PUBBLICA</b>	Funzionario tecnico	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	100%	1****	0	2****
	Istruttore tecnico	ISTRUTTORI	100%	2****	0	1****
	Operatore tecnico esperto	OPERATORI ESPERTI	100%	1	0	1
<b>AREA TECNICA,</b>	Funzionario tecnico	FUNZIONARI ED ELEVATA	100%	1	0	1

<b>EDILIZIA PRIVATA - URBANISTICA E TRIBUTI</b>		QUALIFICAZIONE				
	Istruttore amministrativo	ISTRUTTORI	63,90%	1	0	1
	Istruttore tecnico	ISTRUTTORI	100%	2	0	2
<b>VIGILANZA SORVEGLIANZA - POLIZIA MUNICIPALE</b>	Funzionario di vigilanza	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	100%	1	0	1
	Istruttore di vigilanza	ISTRUTTORE	100%	1	0	1
<b>TOTALE</b>				<b>14*</b>	<b>3***</b>	<b>16**</b>

\* n. 1 posto che a seguito delle previste assunzioni sarà oggetto di soppressione per trasferimento per mobilità interna presso l'area finanziaria e personale

\*\* di cui n. 1 posto da riservare per adempimento dell'obbligo di collocamento obbligatorio a seguito di raggiungimento soglia obbligo;

\*\*\* il posto vacante presso l'Area finanziaria e personale sarà oggetto di copertura a mezzo di mobilità interna di dipendente proveniente dall'Area affari generali, amministrativa e servizi alla persona.

\*\*\*\* n. 1 posto da coprirsi a mezzo di progressione tra le aree di cui all'art. 13 del CCNL 16.11.2022, in tal modo all'aumento di una figura con profilo di "funzionario tecnico" si avrà la diminuzione di n. 1 figura di "istruttore tecnico"

#### d) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

La spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale a tempo indeterminato risulta compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 707.558,99
Spesa di personale ai sensi del comma 557 prevista per l'anno 2025: Euro 647.072,83

#### e) certificazioni del Revisore dei conti:

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone asseverazione positiva registrata al prot. 6876 del 24.07.2025.

### 3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

A fronte del piano del fabbisogno di personale 2025/2027 l'ente alla data odierna rispetto

#### a) alla modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

- prevede una modifica alla distribuzione interna del personale fra servizi/settori/aree ed in particolare tra l'area affari generali, amministrativa e servizi alla persona e l'area finanziaria e personale a seguito di assunzione della nuova risorsa da assegnarsi all'area affari generali;
- prevede di procedere all'assunzione relativa all'"istruttore amministrativo" fatta salva l'applicazione dell'art. 3, comma 101, della legge 244/2007;

**b) alle assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:**

prevede di procedere alle assunzioni previste all'interno della programmazione del personale mediante procedure di mobilità o mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti di altri enti o procedure concorsuali pubbliche, demandando l'attuazione dei predetti istituti al responsabile dell'area affari generali, amministrativa e servizi alla persona;

**c) alle progressioni verticali di carriera:**

prevede di effettuare nel triennio 2025-2027 una progressione verticali di carriera come indicata nella programmazione di cui sopra;

**d) alle assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**

prevede:

I) l'attivazione di forme di lavoro flessibili, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, nel limite della spesa per lavoro flessibile dell'annualità 2009 e dei limiti di spesa 2011/2013 onde garantire il funzionamento dei servizi dell'ente, per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità, quali (a titolo non esaustivo):

- il ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente, al di fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'art 1 comma 557 della legge 311/04, ovvero in convenzione ai sensi dell'art. 14, c. 1 del CCNL 22.01.2004 - ex art.1 comma 124 della legge 145/2018 in particolare in relazione all'area vigilanza al fine di aumentare la presenza dell'ente sul territorio;

- assunzioni a tempo determinato mediante concorso o utilizzo di graduatorie vigenti ex art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;

- somministrazione di lavoro a tempo determinato;

- tirocini formativi e di inserimento lavorativo;

- attivazione di incarichi di collaborazione, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001;

- prestazioni d'opera intellettuale ai sensi dell'art. 2222 e ss. cod. civ.;

- comando;

II) nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, le possibilità di utilizzo dell'istituto dei cantieri di lavoro per soggetti disoccupati in cantieri di lavoro ovvero di altri istituti finalizzati al sostegno dell'inclusione sociale;

III) di demandare ad un successivo atto l'eventuale individuazione delle risorse economiche da impiegare per le attività di cui all'art. 31 bis del decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233;

IV) di ricorrere al reclutamento di personale prevista per la realizzazione del PNRR sia a tempo determinato (art. 1, comma 4 e 14, decreto legge 80/2021), sia a tempo determinato di personale in possesso di "alta specializzazione", sia per il tramite contratti di collaborazione ex art. 1 decreto legge 80/2021 nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del/degli eventuali progetto/i di attuazione del PNRR di titolarità dell'ente.

**e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:**

non prevede di effettuare nel triennio 2025-2027 assunzioni mediante stabilizzazioni di personale.