

COMUNE DI RIVA PRESSO CHIERI
CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
PIAO 2026 – 2028

(Modifica allegato A Sez. 2.2 Performance e Modifica Sez. 3 Organizzazione e capitale umano a seguito di rendiconto 2025)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 28.05.2026

Indice

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	3
SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	3
SEZIONE 3.3 FABBISOGNI DI PERSONALE -	6
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale.....	6
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	7
a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:	7
a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato	7
a.2) verifica degli spazi spesa per lavoro flessibile	9
a.3) verifica dell'assenza di eccedenze di personale	9
a.4) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere	11
b) stima del trend delle cessazioni:	11
c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:	11
d) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale	22
e) certificazioni del Revisore dei conti:	22
3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno	22

ALLEGATO	
B	OBIETTIVI DI PERFORMANCE

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La presente sezione del PIAO è finalizzata a programmare i presupposti per l'attivazione delle leve finalizzate a creare e proteggere il *Valore Pubblico*, puntando sia sulla salute organizzativa che sulla salute professionale, per garantire l'efficiente utilizzo delle risorse disponibili. Partendo dalla presentazione del modello organizzativo e dei livelli di responsabilità, la sottosezione ha come contenuti imprescindibili l'individuazione della strategia e degli obiettivi legati a modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, per il raggiungimento degli obiettivi di performance, la programmazione strategica del fabbisogno di risorse umane, da attuare anche attraverso lo sviluppo nonché la valorizzazione delle risorse interne e l'individuazione dei fabbisogni e degli obiettivi formativi nell'ottica di raggiungimento dei livelli di *Valore Pubblico* programmati.

SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Comune di Riva Presso Chieri, come previsto nel Regolamento Comunale per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 23.06.2025, è strutturato in settori, servizi e attività.

In particolare, il modello organizzativo è basato su n. 5 strutture di massima dimensione, denominate settori, che corrispondono agli uffici con rilevanza esterna identificati quali: Settore affari generali e servizi alla persona, Settore Finanziario, Settore tecnico, tecnico manutentivo, edilizia pubblica, Settore edilizia privata, urbanistica e tributi, Settore polizia locale e commercio. L'Ente non ha dirigenti.

Nello specifico la macrostruttura dell'ente è attualmente organizzata attraverso l'individuazione delle seguenti settori:

	SETTORE	SERVIZI	ATTIVITA'
1	AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA	Servizio amministrativo	<i>segreteria- ufficio anagrafe, stato civile, leva - ufficio elettorale- U.R.P.- archivio - gestione cimiteriale ordinaria - gestione personale (gestione giuridica quale responsabile del personale);</i>
		Servizi al cittadino e alla persona	<i>servizi sociali - servizi culturali - biblioteca - servizi scolastici- eventi-fiere-manifestazioni - associazionismo – volontariato;</i>
2	FINANZIARIO	Servizio finanziario	<i>ragioneria contabilità e bilancio - servizi fiscali (Iva – 770 – IRAP) - gestione rapporti con la tesoreria - ufficio personale (gestione economica) –</i>
		Servizio economale	<i>economato</i>
3	TECNICO, TECNICO MANUTENTIVO, EDILIZIA PUBBLICA	Servizio lavori e edilizia pubblica	<i>attività tecniche delle opere pubbliche concernenti la progettazione e l'esecuzione di lavori, servizi e forniture riguardanti il patrimonio immobiliare dell'ente (edifici, aree verdi, strade comunali e vicinali, fossi e bealere) -progettazione interna opere pubbliche - gestione procedimenti per la realizzazione di opere e lavori pubblici– espropri – gestione impiantistica sportiva</i>

		Servizio manutenzioni	<i>manutenzione del patrimonio comunale, disponibile/indisponibile/demaniale – gestione impiantistica sportiva – viabilità – infrastrutture – coordinamento forniture reti e servizi –verde pubblico – illuminazione pubblica -servizio idrico integrato -</i>
4	EDILIZIA PRIVATA, URBANISTICA E TRIBUTI	Servizio edilizia privata e gestione patrimonio comunale	<i>sportello unico per l'Edilizia finalizzato alla gestione dei procedimenti amministrativi relativi a titoli edilizi -, Autorizzazioni amministrative e paesaggistiche – Segnalazione certificate di agibilità – Gestione della Commissione Edilizia e della Commissione Locale per il Paesaggio - Gestione archivio edilizio – Ricongiungimenti familiari – Attribuzione numerazione civica – Vigilanza edilizia – Procedimenti relativi alle bonifiche ambientali ed alle messe in sicurezza permanenti – Gestione del patrimonio immobiliare (disponibile, indisponibile, demaniale) in particolare, in relazione alla gestione delle utenze ed alle procedure di utilizzo da parte di terzi non di competenza degli altri settori</i>
		Servizio urbanistica	<i>gestione strumenti urbanistici generali di iniziativa dell'amministrazione comunale – Predisposizione di regolamenti in materia edilizia - Gestione strumenti urbanistici esecutivi di iniziativa privata -Gestione e realizzazione opere di urbanizzazione a scomputo degli strumenti urbanistici e relativi collaudi – Rilascio certificati di destinazione urbanistica –</i>
		Servizio tributi	<i>gestione diretta dei tributi comunali relativi all'IMU ed alla TARI con attività di contrasto all'elusione e all'evasione tributaria – Gestione del Canone unico Patrimoniale – Predisposizione di regolamenti in materia tributaria – Studio e definizione piani economici-finanziari per la determinazione delle tariffe e aliquote tributarie a copertura delle esigenze di bilancio –</i>
		Transizione digitale	<i>gestione sistema informatico comunale mediante l'acquisto e il rinnovo periodico delle dotazioni hardware e software - Coordinamento verso la trasformazione digitale dell'amministrazione mediante lo sviluppo dei servizi pubblici digitali e l'adozione di nuovi modelli di relazione trasparenti e aperti con i cittadini</i>
5	POLIZIA LOCALE E COMMERCIO	Servizi di polizia locale Servizio commercio	<i>protezione civile - vigilanza del territorio – commercio - Sportello Unico Attività Produttive - Infortunistica stradale e peso pubblico - igiene pubblica - pulizia strade - polizia locale e amministrativa - attività di notificazione (inclusa quella giudiziaria, richiesta da altre amministrazioni) – agricoltura.</i>

Al vertice dei settori aree è posto un dipendente appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione aventi incarico di elevata qualificazione ai sensi del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022; i responsabili di settore sono titolari dei poteri gestionali di attuazione dell'indirizzo

politico, titolari del budget di spesa e risk owner ai fini del modello di prevenzione della corruzione. Fatti salvi i poteri delle posizioni organizzative ovvero elevate qualificazioni rispetto ai dipendenti assegnati, la qualifica di datore di lavoro è in capo al Sindaco.

Il Segretario comunale nel corso del 2025 è stato presente presso l'ente per 14 ore settimanali in forza di convenzione di segreteria comunale associata con altri 2 enti, a partire dal 14.04.2026 la nuova convenzione di segreteria comunale associata, con la medesima previsione oraria di presenza del segretario è composta dai comuni di Riva presso Chieri, Frossasco e Villarbasce.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) del Comune di Riva Presso Chieri è il Geom. Mazzei Maurizio.

L'ente non è articolato in sedi centrali e periferiche, pertanto non è necessario prevedere, per l'attuazione del presente Piano, attività di coordinamento tra sedi diverse.

In generale, rispetto al Comune di Riva Presso Chieri, si evidenzia l'inesistenza di procedimenti per responsabilità amministrativo/contabile presso la Corte dei Conti e l'inesistenza di ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.

Nel corso del 2025 e nei primi mesi dell'anno 2026 non sono stati attivati procedimenti disciplinari relativi alla commissione di eventi corruttivi o di fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti.

L'articolazione organizzativa del Comune di Riva Presso Chieri persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

In relazione agli obiettivi innovativi e strategici individuati nel DUPS ed al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere pertanto revisionata/modificata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità.

Il coordinamento e la sovrintendenza sono assegnati al Segretario Generale, che esercita anche le funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, ed è responsabile del sistema dei controlli interni.

Il modello organizzativo, al cui vertice è posto il Sindaco, Capo dell'Amministrazione, è rappresentato nella seguente figura:

SEZIONE 3.3 FABBISOGNI DI PERSONALE -

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale

A fronte della struttura organizzativa indicata nella sottosezione 3.1 **la 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, approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 47 del 28.07.2025, anche indicata nel PIAO 2026/2028 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 23.03.2026, tenendo conto dell'attuale macro organizzazione dell'ente, di cui all'art. 7 del Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, è la seguente

SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	AREA PROFESSIONALE	TEMPO DEL LAVORO	N. POSTI COPERTI	N. POSTI VACANTI	NUMERO POSTI Dotazione organica a seguito di programmazione
SETTORE AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA	Funzionario amministrativo	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	100%	1	0	1
	Istruttore amministrativo	ISTRUTTORI	100%	2*	2**	3**
SETTORE FINANZIARIO	Funzionario amministrativo-contabile	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	100%	1	0	1
	Istruttore amministrativo	ISTRUTTORI	100%	0	1***	1***
SETTORE TECNICO, TECNICO MANUTENTIVO, EDILIZIA PUBBLICA	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
SETTORE EDILIZIA PRIVATA, URBANISTICA E TRIBUTI	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

SETTORE POLIZIA LOCALE E COMMERCIO	Funzionario di vigilanza	di	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	100%	1	0	1
	Istruttore di vigilanza	di	ISTRUTTORE	100%	1	0	1
TOTALE					14*	3***	16**

* n. 1 posto che a seguito delle previste assunzioni sarà oggetto di soppressione per trasferimento per mobilità interna presso il settore finanziario;

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

*** il posto vacante presso il settore finanziario sarà oggetto di copertura a mezzo di mobilità interna di dipendente proveniente dal Settore affari generali 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"

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 2023, 2024 e 2025 per le entrate, al netto del FCDE assestato dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2025 per la spesa di personale è il seguente:

- il valore medio delle entrate correnti dell'ultimo triennio 2023/2024/2025 al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2025, come predisposto dalla responsabile del settore finanziario nella nota prot. n. 4664 del 21.05.2025 **è pari ad € 3.667.453,33** come individuato nella tabella sottostante;

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2023	2024	2025
Dati da consuntivi approvati	€ 3.607.172,01	€ 3.891.406,65	€ 4.067.533,53
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2025	€ 187.917,40	€ 187.917,40	€ 187.917,40
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	€ 3.667.453,33		

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

Spese di personale 2025 € **703.744,04**

= **19,20%**

Media entrate netto FCDE € **3.667.453,33**

Il Comune, avente popolazione pari a 4759 abitanti al 31.12.2025, evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 19,20 %.

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. 4759 abitanti al 31.12.2025.

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%
d	3000-4999	27,20%		31,20%
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 19,20%, 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

$(€ 3.667.453,33 * 27,20\% = 997.547,30) - (€ 703.744,04) = € 293.803,26$ (Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – [meno] (Spese di personale 2025) = € 293.803,26

A seguito delle suddette operazioni di calcolo **il Comune può pertanto procedere a maggiori assunzioni entro il valore pari ad € 293.803,26**. Nell'ambito di tale limite sono però da considerare i maggiori costi connessi agli aumenti contrattuali di cui al prossimo CCNL comparto funzioni locali (oltre oneri) in considerazione dei quali si stima, a titolo precauzionale una somma pari ad € 35.000,00 (al lordo degli oneri per l'ente), di poter considerare una nuova spesa per maggiori assunzioni solamente per la somma di **€ 258.803,26**.

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 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 dei settori ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. 165/2001 conservate ai protocolli: n. 2710, 2720, 2723, 2728 e 2729 del 16.03.2026, dalle quali emerge che anche per l'annualità 2026 come già nell'annualità 2025, **non emergono situazioni di eccedenza di personale** mentre emergono situazioni di carenza di personale generalizzata ed, in particolare, emerge la necessità:

1. presso il settore affari generali e servizi alla persona di procedere in relazione al medesimo settore:

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

b) alla sostituzione del dipendente cessato nel 2023 con personale appartenente alla quota d'obbligo di cui alla legge 68/1999;

c) allo spostamento per mobilità interna di dipendente attualmente assegnata al settore a seguito dell'assunzione del nuovo addetto di cui alla lett. a);

2. presso il settore finanziario di procedere in relazione al medesimo settore:

a) all'aumento dell'organico assegnato allo stesso in relazione ad un posto di istruttore amministrativo anche tramite mobilità interna;

3. presso il settore polizia locale e commercio di procedere in relazione al medesimo settore:

a) 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;

4. presso il settore edilizia privata, urbanistica e tributi di procedere in relazione al medesimo settore:

a) all'aumento del personale addetto allo stesso in considerazione dell'aumento di competenze poste in capo al settore dal mese di agosto 2025 in relazione alla cura del patrimonio comunale;

A seguito poi della conferenza di organizzazione tenutasi in data 19.03.2026, come da nota prot. 3042 del 26.03.2026, alla luce delle indicazioni di cui sopra emerge inoltre che:

- il responsabile del settore polizia locale e commercio, in attesa del potenziamento del personale addetto, rappresenta di aver la necessità di prevedere un possibile utilizzo di personale di altro ente in straordinario per la cura delle competenze del settore, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge 311/2004, prevedendo a tal fine un'incidenza di spesa complessiva annua per l'anno 2026 pari ad € 10.000;

- il responsabile del settore tecnico, tecnico manutentivo ed edilizia pubblica, sebbene non rilevi eccedenze di personale, rappresenta di aver necessità di utilizzare personale di altro ente in straordinario, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge 311/2004, prevedendo a tal fine un'incidenza di spesa complessiva annua pari ad € 4.900,00 per attività di supporto al RUP con riferimento ad una concessione di servizi da affidarsi nell'anno 2026;

- la responsabile del settore affari generali e servizi alla persona rappresenta che, a fronte dell'approssimarsi del probabile collocamento a riposo di 2/3 del personale attualmente addetto al settore, sarebbe opportuno prevedere, valorizzando il personale interno tramite l'utilizzo dell'istituto contrattuale della progressione tra le aree, una progressione tra l'area degli istruttori e l'area dei funzionari e dell'elevate qualificazioni, per un dipendente a tempo pieno, al fine di permettere un'efficiente passaggio di consegne in linea alle previsioni di cui all'art. 15 comma 3, del CCNL 23.02.2026.

Riguardo a tale ultimo aspetto tutti i responsabili concordano infine sull'opportunità di aumentare l'organico del settore affari generali, valorizzando il personale interno, tramite l'utilizzo dell'istituto delle progressioni in deroga di cui al CCNL 16.11.2022 e 23.02.2026 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 € 2.125,32, a valere delle quali andranno considerati in aggiunta anche gli oneri a carico dell'ente e l'IRAP, in sostituzione della precedente progressione verticale prevista nella programmazione 2025/2027 in relazione ad un posto di funzionario ed elevata qualificazione con profilo tecnico alla quale non si darebbe più seguito nonché procedendo successivamente alla sostituzione del dipendente progredito professionalmente.

In ultimo, nell'ambito della revisione della presente Sezione del P.I.A.O. 2026/2028, alla luce dei dati risultanti dal rendiconto della gestione dell'esercizio 2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 29.04.2026, i responsabili dei settori dell'Ente, in occasione della conferenza di organizzazione di cui al verbale conservato al prot. n. 4754 del 25.05.2026, concordano sull'attualità delle richieste effettuate con le note protocollo del 16.03.2026 e sulla necessità di attivazione della programmazione della presente sezione in linea alle determinazioni già assunte in sede di approvazione del PIAO 2026/2028 avvenuta con la deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 26.3.2026.

a.4) 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 2026/2028;
- all'interno del PIAO 2026/2028 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;
- l'ente rispetta il valore medio delle spese di personale 2011/2013, precisando che le assunzioni previste della programmazione del fabbisogno di personale 2026/2028 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 2026/2028 ed il rendiconto 2025 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) in forza del quale, a seguito della riorganizzazione interna dell’anno 2025 ed all’incremento ex art. 17, comma 6, del CCNL 16.11.2022 previsto dal CCI di ente 2025 per la somma di 2.000,00, lo stanziamento attualmente a regime risulta pari ad € 75.675,00;**

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 rispetto al segretario comunale, mentre per l’anno 2026 si prevede una spesa pari ad € 51.278,75 (considerata la presenza del segretario comunale al 100% per i primi 3 mesi dell’anno a seguito di cessazione di precedente convenzione di segreteria comunale associata e stipula di una nuova convenzione a partire dal 14.04.2026), a regime per le annualità 2027 e 2028 si prevede un **pro quota annuo di circa € 46.500,00 (oneri ed irap inclusi), per un ammontare orario settimanale di 14 ore**, 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) dell’incremento della parte stabile del Fondo per le risorse decentrate del personale dipendente per un importo aggiuntivo pari ad euro 4.000,00 a partire dal 2025, ai sensi dell’art. 14, comma 1-bis, del decreto legge 25/2025, convertito in legge 69/2025 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 14.11.2025 avente ad oggetto “*Linee guida per la costituzione del fondo di produttività relativo al salario accessorio del personale dipendente di qualifica non dirigenziale del comparto Funzioni Locali per l’anno 2025 ed indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa di ente per l’annualità 2025*”;

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. 4759 abitanti al 31.12.2025, 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,

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 2026/2028, 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 2026/2028 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 48 del 22.12.2025;

h) dell'intervenuta sottoscrizione del CCNL 23.02.2026 comparto funzioni locali e CCNL 23.02.2026 area funzioni locali;

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

1. proseguire e terminare la procedura assunzionale avviata nell'ambito del PIAO 2025/2027 e confermata nel PIAO 2026/2028 approvato con deliberazione di giunta comunale n. 18 del 26.03.2026, relativa al bando di concorso pubblico per soli esami per la copertura di due posti a tempo pieno ed indeterminato di "istruttore amministrativo" - area degli istruttori C.C.N.L. comparto funzioni locali 16.11.2022, di cui un posto riservato esclusivamente alle persone disabili di cui all'art 1 della legge 12/03/1999 n. 68 procedendo all'assunzione di 1 dipendente in linea alla determinazione n. 539 del 16.12.2025;

2. 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 al settore affari generali e servizi alla persona;

3. prevedere la copertura presso il settore finanziario 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 al settore affari generali e servizi alla persona di cui al precedente punto 1);

4. non accogliere al momento le richieste del settore polizia locale e commercio di procedere all'assunzione di un ulteriore dipendente in attesa dell'esito delle previsioni di cui sopra ed in vista dell'evoluzione della contrattazione collettiva nazionale come da dichiarazione congiunta n. 5 al CCNL 23.02.2026, demandando a successivi atti eventuali nuove valutazioni sul punto;

5. 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 per un ammontare massimo pari ad € 10.000,00 (oltre oneri);

5. prevedere per il potenziamento del settore tecnico, tecnico manutentivo, edilizia pubblica la possibilità di sostenere la spesa ex art. 1, comma 557, legge 311/2004 per attività di supporto al RUP con riferimento ad una concessione di servizi da affidarsi nell'anno 2026 nei limiti del limite delle spese in materia di lavoro flessibile e della media delle spese 2011/2023 per un ammontare massimo pari ad € 4.900,00 (oltre oneri);

6. prevedere n. 1 (una) progressione di carriera (c.d. progressione verticale) riservata al personale dipendente per n. 1 (uno) posto di funzionario ed elevata qualificazione (ex cat. D, posizione economica D1) per il profilo di Funzionario amministrativo a tempo pieno e indeterminato presso il settore affari generali e servizi alla persona da effettuarsi ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16.11.2022

come modificato dall'art. 12 del CCNL 23.02.2026 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 € 2.125,32 a valere dei quali ai fini della sostenibilità della spesa complessiva 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 PUBBLICATE 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	2026	
	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/distacco	Funzionari	FUNZIONARI	100%	27.206,95	5	136.034,76				136.034,76	
	Istruttori amm.vi	ISTRUTTORI	100%	25.066,98	3	75.200,94				75.200,94	
	Istruttori amm.vi*	ISTRUTTORI	100%	25.066,98		-		2*		50.133,96	
	Istruttori amm.vo	ISTRUTTORI	64%	25.066,98	1	16.042,87				16.042,87	
	Istruttori tecnici	ISTRUTTORI	100%	25.066,98	4	100.267,92				100.267,92	
	Operatore esperto	OPERATORI ESP.	100%	22.298,50	1	22.298,50				22.298,50	
* nuove assunzioni previste di cui n.1 ex L.68/1999 si prevede n.1 progressione verticale da Istruttore a Funzionario										2.125,32	
TOTALE COSTO										402.104,26	
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)											
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											51.278,75
Assunzioni con contratti di somministrazione											
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile											
Fondo del trattamento accessorio											34.000,00
Retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni											75.675,00
Fondo del lavoro straordinario											3.806,00
Altre spese di personale											89.870,74
.....											
.....											
Oneri previdenziali											159.379,00
Irap											50.865,00
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA										866.978,75	
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE											
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006										168.279,90	
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											
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013										698.698,85	

Tabella 2

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	2027	
	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%	27.206,95	5	136.034,76				136.034,76	
	Istruttori amm.vi	ISTRUTTORI	100%	25.066,98	5	125.334,90		*		125.334,90	
	Istruttori amm.vo	ISTRUTTORI	64%	25.066,98	1	16.042,87				16.042,87	
	Istruttori tecnici	ISTRUTTORI	100%	25.066,98	4	100.267,92				100.267,92	
	Operatore esperto	OPERATORI ESP.	100%	22.298,50	1	22.298,50				22.298,50	
* di cui n.1 assunzione 2025 ex L.68/1999											
n.1 progressione verticale da Istruttore a Funzionario										2.125,32	
TOTALE COSTO										402.104,26	
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)											
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											46.500,00
Assunzioni con contratti di somministrazione											
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile											
Fondo del trattamento accessorio											34.000,00
Retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni											75.675,00
Fondo del lavoro straordinario											3.806,00
Altre spese di personale											77.870,74
.....											
.....											
Oneri previdenziali											155.879,00
Irap											49.365,00
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA										845.200,00	
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE											
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006										168.279,90	
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											
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013										676.920,10	

Tabella 3

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											
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 2028	
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/distacco	Funzionari	FUNZIONARI	100%	27.206,95	5	136.034,76			136.034,76		
	Istruttori amm.vi	ISTRUTTORI	100%	25.066,98	5	125.334,90		*	125.334,90		
	Istruttori amm.vo	ISTRUTTORI	64%	25.066,98	1	16.042,87			16.042,87		
	Istruttori tecnici	ISTRUTTORI	100%	25.066,98	4	100.267,92			100.267,92		
	Operatore esperto	OPERATORI ESP.	100%	22.298,50	1	22.298,50			22.298,50		
* di cui n.1 assunzione 2025 ex L.68/1999 n.1 progressione verticale da Istruttore a Funzionario										2.125,32	
TOTALE COSTO										402.104,26	
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)											
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											46.500,00
Assunzioni con contratti di somministrazione											
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile											
Fondo del trattamento accessorio											34.000,00
Retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni											75.675,00
Fondo del lavoro straordinario											3.806,00
Altre spese di personale											77.870,74
.....											
.....											
Oneri previdenziali											155.879,00
Irap											49.365,00
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA										845.200,00	
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE											
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006										168.279,90	
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											
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013										676.920,10	

Conseguentemente in relazione alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2026/2028, si stabilisce

per l'anno 2026 di:

a) proseguire e terminare la procedura assunzionale avviata nell'ambito del PIAO 2025/2027 relativa al bando di concorso pubblico per soli esami per la copertura di due posti a tempo pieno ed indeterminato di "istruttore amministrativo" - area degli istruttori C.C.N.L. comparto funzioni locali 16.11.2022, di cui un posto riservato esclusivamente alle persone disabili di cui all'art 1 della legge 12/03/1999 n. 68 procedendo all'assunzione di 1 dipendente in linea alla determinazione n. 539 del 16.12.2025;

b) 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) con l'assunzione di un dipendente full time appartenente all'area professionale degli istruttori con profilo di "istruttore amministrativo" da assegnare al settore affari generali e servizi alla persona;

demandando l'attuazione delle previsioni di cui sopra al responsabile del settore affari generali e servizi alla persona competente alla gestione giuridica del personale;

c) accogliere la richiesta di mobilità presentata da personale del Settore Affari generali e servizi alla persona verso il settore finanziario 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 al medesimo affari generale e servizi alla persona di cui al precedente punto 1;

d) potenziare l'attività di vigilanza sul territorio prevedendo una spesa annuale pari ad € 10.000,00 (al netto di oneri e IRAP) da potersi utilizzare 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;

e) potenziare il Settore Tecnico, Tecnico Manutentivo, Edilizia PUBBLICA prevedendo una spesa annuale pari ad € 4.900,00 (al netto di oneri e IRAP) da poter utilizzare ex art. 1, comma 557, legge 311/2004 per attività di supporto al RUP con riferimento ad una concessione da affidarsi nell'anno 2026 nei limiti del limite delle spese in materia di lavoro flessibile e della media delle spese 2011/2023;

f) procedere a bandire un avviso per n. 1 (una) progressione di carriera (c.d. progressione verticale) riservata al personale dipendente per n. 1 (uno) posto di funzionario ed elevata qualificazione (ex cat. D, posizione economica D1) per il profilo di Funzionario amministrativo a tempo pieno e indeterminato presso il Settore Affari Generali e Servizi alla Persona da effettuarsi ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16.11.2022 come modificato dall'art. 12 del CCNL 23.02.2026 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 € 2.125,32 a valere dei quali ai fini della sostenibilità della spesa complessiva andranno considerati anche gli oneri a carico dell'ente e l'IRAP;

g) attivare forme di lavoro flessibili, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile di cui al limite della spesa per lavoro flessibile dell'annualità 2009, e dei limiti di spesa 2011/2013 o del DM 34/2019, 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;

h) 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;

i) 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.);

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 a parità di spesa;
- b) attivare forme di lavoro flessibili, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile di cui al limite della spesa per lavoro flessibile dell'annualità 2009, e dei limiti di spesa 2011/2013 o del DM 34/2019, 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) 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.);

per l'anno 2028 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 a parità di spesa;
- b) attivare forme di lavoro flessibili, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile di cui al limite della spesa per lavoro flessibile dell'annualità 2009, e dei limiti di spesa 2011/2013 o del DM 34/2019, 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) 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.);

A fronte di tali previsioni programmatiche la dotazione organica dell'ente prevista dalla presente programmazione 2026/2028 diviene la seguente

SETTORE	PROFILO PROFESSIONALE	AREA PROFESSIONALE	TEMPO DEL LAVORO	N. POSTI COPERTI	N. POSTI VACANTI	NUMERO POSTI Dotazione organica a seguito di programmazione
AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA	Funzionario amministrativo	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	100%	1	1	2*
	Istruttore amministrativo	ISTRUTTORI	100%	2**	2***	3***
FINANZIARIO	Funzionario amministrativo-contabile	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	100%	1	0	1
	Istruttore amministrativo	ISTRUTTORI	100%	0	1****	1****
TECNICO, TECNICO MANUTENTIVO, EDILIZIA PUBBLICA	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
EDILIZIA PRIVATA, URBANISTICA E TRIBUTI	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
POLIZIA LOCALE E COMMERCIO	Funzionario di vigilanza	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	100%	1	0	1
	Istruttore di vigilanza	ISTRUTTORE	100%	1	0	1
TOTALE				14		16*****

* n. 1 posto da coprirsi a mezzo di progressione tra le aree di cui all'art. 13 del CCNL 16.11.2022 ed art. 12 CCNL 23.02.2026, in tal modo all'aumento di una figura con profilo di "funzionario amministrativo" si avrà la riduzione di un posto con profilo di istruttore

** n. 1 posto che a seguito delle previste assunzioni sarà oggetto di soppressione per trasferimento per mobilità interna presso il settore finanziario

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

**** il posto vacante presso il settore finanziario sarà oggetto di copertura a mezzo di mobilità interna di dipendente proveniente dal Settore affari generali e servizi alla persona.

***** il conto totale considera l'intervenuta progressione di carriera considerando la conseguente diminuzione di un posto di istruttore.

d) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

La spesa di personale per l'anno 2026, 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 2026: Euro 698.698,850

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. n. 4869 del 28.05.2026.

3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

A fronte del piano del fabbisogno di personale 2026/2028 l'ente rispetto

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

prevede una modifica alla distribuzione interna del personale fra i settori ed in particolare tra il settore affari generali e servizi alla persona e il settore finanziario a seguito di assunzione della nuova risorsa da assegnarsi al settore area affari generali e servizi alla persona;

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

prevede di procedere alle assunzioni previste demandando la scelta tra l'individuazione dei vari istituti previsti per il reclutamento dall'esterno al responsabile del settore affari generali e servizi alla persona;

c) alle progressioni verticali di carriera:

prevede di effettuare nel triennio 2026-2028 una progressione verticale di carriera come indicata nella programmazione di cui sopra;

d) alle assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

da svolgersi secondo le indicazioni sopra riportate;

e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

non prevede di effettuare nel triennio 2026-2028 assunzioni mediante stabilizzazioni di personale.