

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 17 aprile 2025 il Comune di Cherasco ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027, comprendente al proprio interno la sottosezione 3.3 di programmazione "Programmazione dei fabbisogni di personale" per il triennio 2025/2027;

Considerato che:

- si intende procedere all'assunzione di nuovo personale a seguito delle dimissioni avvenute nel corso dell'anno corrente da parte del personale assegnato all'Area del Territorio;

- Si prevede l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n.1 Funzionario Elevata Qualificazione da assegnare all'Area del Territorio – Servizio Lavori Pubblici, mediante utilizzo di graduatorie di altri enti in corso di validità e/o procedura concorsuale bandita direttamente;

- Si prevede l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n.1 Istruttore Tecnico da assegnare all'Area del Territorio – Servizio Lavori Pubblici, mediante utilizzo di graduatorie di altri enti in corso di validità e/o procedura concorsuale bandita direttamente;

- Si prevede di procedere con n.1 Funzionario Elevata Qualificazione a tempo parziale e determinato con contratto ex. art. 110 del D.Lgs. 267/2000 da assegnare ad un nuovo Servizio da costituirsi all'interno dell'Area del Territorio dedicato al patrimonio dell'Ente e alla sua manutenzione;

- Si prevede di procedere con l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Operatore Esperto da assegnare all'Area del Territorio mediante utilizzo di graduatorie di altri enti in corso di validità e/o procedura concorsuale bandita direttamente.

- Le assunzioni a tempo determinato avvengono nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, dagli artt. 60 e 61 del C.C.N.L. del 16/11/2022 per il personale del comparto Funzioni Locali, dal D. Lgs. 15/6/2015, n. 81 e sono consentite per sopperire ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, per il tempo necessario a soddisfare l'esigenza stessa

Ritenuto pertanto di integrare, per le motivazioni esposte in premessa, che qui si intendono integralmente richiamate, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, la sottosezione 3.3 denominata "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del PIAO 2025/2027, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 17/04/2025, al paragrafo "Programma delle assunzioni 2025/2027", come di seguito specificato:

Area	N° assunti nel 2025	Profilo professionale	Modalità assunzione	Note	Decorrenza	Costo annuo (€)
Funzionari elevata qualificazione	1	Funzionario Area Tecnica	Concorso / utilizzo graduatorie concorsuali altri enti.	Tempo pieno e indeterminato	01/12/2025	36.708,79
Funzionari elevata qualificazione	1	Funzionario Area Tecnica	Art. 110 del D.Lgs. 267/2000	Tempo parziale 50% e determinato	01/12/2025	18.571,66
Istruttori	1	Istruttore Area Tecnica	Concorso / utilizzo graduatorie concorsuali altri enti.	Tempo pieno e indeterminato	01/12/2025	33.798,86

Area	N° assunti nel 2025	Profilo professionale	Modalità assunzione	Note	Decorrenza	Costo annuo (€)
Operatori esperti	1	Operatore Area Tecnica	Concorso / utilizzo graduatorie concorsuali altri enti	Tempo pieno e indeterminato	09/12/2025	32.113,35
					TOTALE	121.192,66

Vista dunque la presente variazione della Sottosezione di programmazione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" della Sezione 3. "Organizzazione e Capitale umano" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027, predisposto dalla competente Area del Personale, ai sensi dei precitati articoli 6 e 6-ter del D.Lgs. n. 165 e s.m.i., nonché delle Linee Guida ministeriali più sopra menzionate, allegato alla presente deliberazione e costituito, a sua volta, da una parte testuale e dagli allegati che ne costituiscono parte integrante ed essenziale.

Ritenuto che essa applichi correttamente le Linee di indirizzo per la predisposizione da parte delle amministrazioni pubbliche dei piani dei fabbisogni di personale di cui agli articoli 6 e 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, adottate col D.M. 08/05/2018, e ritenuto di approvarla.

Rilevato, inoltre, che continuano ad essere rispettate da questo Comune tutte le altre disposizioni normative che condizionano l'effettuazione di assunzioni o comunque acquisizione di personale.

Dato atto che prima della sua approvazione:

- Il presente provvedimento andrà preventivamente sottoposto, per l'accertamento di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e s.m.i., al Revisore dei conti;
- Ai sensi del vigente CCNL del personale del comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, occorrerà dare informazione sindacale preventiva di esso alla RSU aziendale ed agli altri soggetti sindacali aventi titolo.

Preso atto che l'approvazione del provvedimento rientra nella competenza deliberativa della Giunta, ai sensi dell'articolo 60 dello Statuto comunale.

Viste:

- La deliberazione del Consiglio comunale n. 49 del 30/12/2024, esecutiva ai sensi di legge, che ha approvato il Bilancio di Previsione Finanziario (BPF) per gli esercizi 2025/2027.
- La deliberazione della Giunta comunale n. 25 del 21/01/2025, esecutiva ai sensi di legge, che ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) finanziario per l'esercizio 2025.

Visto il parere in ordine alla sola regolarità tecnica della proposta di deliberazione, rilasciato ai sensi dell'articolo 49 del D. Lgs. 18/8/2000, n.267 e s.m.i., attestando nel contempo, ai sensi dell'articolo 147/bis, 1° comma, del medesimo D. Lgs., la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto, dal Responsabile dell'Area del Personale.

Visto il parere in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione, rilasciato ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 e s.m.i., dal responsabile dell'Area Finanziaria.

Acquisito il parere favorevole sulla presente proposta di deliberazione, da parte del Revisore dei Conti con verbale n. 39 del 21.11.2025.

Con voti favorevoli unanimi, resi in forma palese

DELIBERA

1. Ai sensi degli articoli 6 e 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., di approvare la variazione alla Sottosezione di programmazione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" della Sezione 3. "Organizzazione e Capitale umano" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025/2027, che si allega a far parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
2. Di dare atto che
 - 2.1. La variazione alla Sottosezione di programmazione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" della Sezione 3. "Organizzazione e Capitale umano" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025/2027, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale, applica le Linee di indirizzo per la predisposizione da parte delle amministrazioni pubbliche dei piani dei fabbisogni di personale di cui agli articoli 6 e 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., adottate con D.M. 08/05/2018.
 - 2.2. Per l'anno 2025, l'approvazione della presente seconda variazione alla Sottosezione di programmazione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" della Sezione 3. "Organizzazione e Capitale umano" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025/2027 autorizza l'avvio delle procedure assuntive e di ampliamento della spesa di personale previste dalla data del 1/9/2025, a condizione che, prima di qualsiasi nuova applicazione a partire da tale data e successive annualità.
3. Di provvedere alla trasmissione della presente variazione al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027, come approvato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, comma 4, del citato D.L. n.80/2021.

Con separata ed unanime votazione, resa nei modi di legge, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, 4° comma D. Lgs. n. 267/2000 al fine di procedere con le procedure assuntive.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
Dott. BOGETTI Claudio

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
BAUDINO Dott.ssa Laura

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Gli elementi della sottosezione sono:

- rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente;
- programmazione strategica delle risorse umane;
- strategia di copertura del fabbisogno;
- formazione del personale.

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

Alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

SETTORE	AREA CONTRATTUALE	CONSISTENZA	PROFILO PROFESSIONALE
AREA AMMINISTRATIVA E DEL PERSONALE	Istruttori	7	Istruttore Amministrativo
	Operatori esperti	2	Collaboratore Amministrativo
AREA FINANZIARIA E TRIBUTI	Funzionari EQ	1	Funzionario Contabile
	Istruttori	5	Istruttore Amministrativo Contabile
	Operatori esperti	1	Collaboratore Amministrativo
AREA DEL TERRITORIO	Funzionari EQ	1	Funzionario Tecnico
	Istruttori	6	Istruttore Amministrativo
	Operatori esperti	6	Collaboratore tecnico manutentivo
AREA SPORTELLO UNICO EDILIZIO	Funzionari EQ	1	Funzionario Tecnico
	Istruttori	4	Istruttore Tecnico/Amministrativo
AREA VIGILANZA	Funzionari EQ	1	Comandante Polizia Locale
	Istruttori	5	Agenti Polizia Locale
	Operatori esperti	1	Collaboratore Amministrativo
AREA COMMERCIO E POLIZIA AMMINISTRATIVA	Funzionari EQ	2	Funzionario Amministrativo
STAFF DEL SINDACO (ex. Art. 90 Dlgs 267/2000)	Funzionari EQ	1	Funzionario Amministrativo
Comando presso il Comune di Bra per Gestione associata dei Servizi Sociali	Funzionari EQ	2	Assistenti Sociali
	Istruttori	1	Educatori Professionali
	Istruttori	1	Istruttore Amministrativo
	Operatori esperti	2	O.S.S.
TOTALE*		50	

*Considerati i lavoratori a tempo parziale il conteggio del personale in servizio al 31/12/2024 è pari a 48 unità (modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto annuale)

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

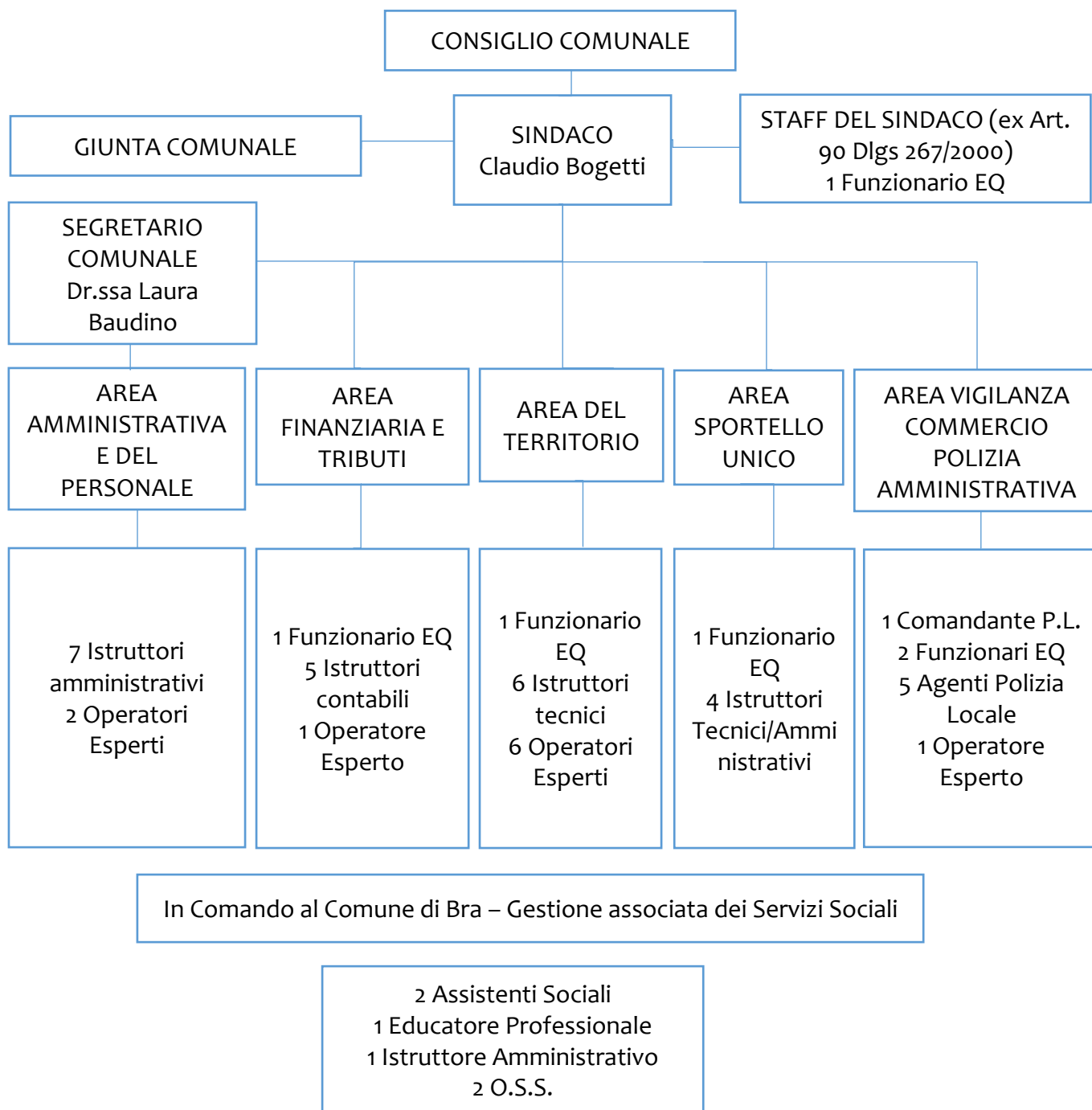
Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'Amministrazione si mira a ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere in

termini di prodotti e servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche, considerando i seguenti fattori:

- vincoli di spesa;
- stima del *trend* delle cessazioni;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate:
 - alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - alle esternalizzazioni / internalizzazioni o potenziamento / dismissione di servizi, attività o funzioni;
 - ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In data 16/11/2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2019 – 2021. Sulla base delle previsioni dettate dall'art. 13, comma 2, il personale in servizio al 1° aprile 2023 è stato inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data.

SUDDIVISIONE IN AREE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE



CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31/12/2024

TOTALE N. 50 DIPENDENTI

Considerati i lavoratori a tempo parziale il conteggio del personale in servizio al 31/12/2024 è pari a 48 unità (modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto annuale)

Di cui:

n. 38 a tempo pieno e indeterminato

n. 4 a tempo parziale e indeterminato

n. 1 a tempo pieno e determinato

n. 1 a tempo pieno e determinato ex. Art. 90 D.lgs. 267/2000

Di cui in comando al Comune di Bra per la gestione associata dei Servizi Sociali:

n. 2 Assistenti Sociali

n.1 Educatore Professionale

n. 1 Istruttore Amministrativo

n. 2 O.S.S.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE/AREE DI INQUADRAMENTO

CATEGORIA DI INQUADRAMENTO	N. DIPENDENTI DONNE	N. DIPENDENTI UOMINI	TOTALE
AREA DEI FUNZIONARI DI ELEVATE QUALIFICAZIONI	5	4	9
AREA DEGLI ISTRUTTORI	14	15	29
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	5	7	12
TOTALE	24	26	50

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE

Riferimenti normativi

L'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il legislatore ha inteso modificare le regole per le assunzioni di personale superando il vincolo del turnover, basando la capacità assunzionale dei Comuni sul rapporto tra spesa del personale ed

entrate correnti, in modo da far scaturire un ampliamento delle capacità assunzionali degli enti in linea con il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Per le p.a. che superano tale rapporto, non si produce un effetto automatico di blocco delle assunzioni, ma tali enti dovranno darsi un percorso per rientrare, entro il 2025, all'interno di tale rapporto.

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del residente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020 determinando le fasce demografiche e i valori soglia.

Il suddetto Decreto attuativo, come enunciato nell'art. 1 individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, in base al rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione così come successivamente assestato, oltre che le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

La circolare del ministero della pubblica amministrazione di concerto con il ministero dell'economia e finanza e dell'interno, sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, del 13.5.2020, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n.226 del 11/9/2020 da indicazioni operative sulla modalità di calcolo.

Pertanto a decorrere dal 2021 i comuni che sulla base dei dati del 2020, si collocano, anche a seguito della maggior spesa, fra le due soglie, assumono come parametro a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale, il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggior spesa.

Per gli enti che invece si trovino al di sotto dei valori soglia più bassi è possibile incrementare le proprie spese di personale, che saranno in deroga, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 per nuove assunzioni con una percentuale crescente dal 2020 al 2024 determinata per fascia demografica.

A decorrere dall'01/01/2025 i Comuni virtuosi potranno espandere la spesa di personale fino al valore "soglia" individuato dall'art. 4 del D.M. 17/03/2020 e dalla relativa Tabella 1.

Verificato che la logica della norma si basa sul concetto di variabilità e il rispetto dei valori di riferimento va garantito sia in sede di bilancio di previsione che di consuntivo dovendo adeguare i valori all'ultimo rendiconto approvato.

Rilevato inoltre che il conteggio della percentuale di riferimento è variabile e che, pertanto, aumentando o diminuendo le proprie entrate, è possibile da un anno all'altro modificare la propria percentuale cambiando il regime di riferimento.

Fascia di riferimento

Comune di Cherasco	
Popolazione al 31/12/2024	9565
Fascia	E
Valore soglia	26,90%

Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4				
Popolazione	9647			
Fascia di riferimento	E			
Valore 1° soglia	26,90%			
Valore 2° soglia	30,90%			
Step 2 - CALCOLO RAPPORTO				
SPESE DI PERSONALE		Cod. Piano dei conti integrato		ENTRATE CORRENTI
Redditi da lavoro dipendente	1.886.503,74	U.1.01.00.00.000		Entrate rendiconto 2024
meno voci in detrazione*	236.847,95			Entrate rendiconto 2023
Somministrazione		U.1.03.02.12.001		Entrate rendiconto 2022
Quota LSU in carico all'ente		U.1.03.02.12.002		Media
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03.02.12.003		meno FCDE
Altre forme di lavoro flessibile		U.1.03.02.12.999		ENTRATE per calcolo
	1.649.655,79			6.361.644,81
Rapporto	25,93%			
Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA				
Limite teorico	1.711.282,45			
Margine	61.626,66			

*Segretario in convenzione, funzioni tecniche, somme eterofinanziate, ecc.

Spesa del Personale							
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;							
Entrate Correnti							
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.							
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Si prevede nell'anno 2025, la sostituzione di n.2 unità di personale (1 Operaio esperto e 1 Istruttore Tecnico) per colmare i posti resi vacanti a seguito delle dimissioni o quiescenza del personale.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Premessa

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, viene predisposta la programmazione del

fabbisogno di personale 2025/2027.

VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2025/2027 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009);
- e. **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché** i trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato f. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3- bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006).

PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2025

E' stata espletata la procedura relativa alla trasformazione di n. 2 posti di Operaio esperto in Istruttore tecnico a tempo pieno, destinati all'Area del Territorio, con attivazione della procedura della progressione verticale tra le aree, sulla base delle previsioni di cui all'art 13, c. 6, 7 e 8 del CCNL 16/11/2022 e regolata dalle disposizioni di cui ai Titoli II e III del Regolamento per la disciplina delle progressioni tra le aree approvato con deliberazione della Giunta Comunale del Comune di Cherasco n. 285 del 07/12/2023.

Si prevede di procedere all'assunzione dei seguenti profili professionali:

Area	N° assunti nel 2025	Profilo professionale	Modalità assunzione	Note	Decorrenza	Costo annuo (€)
Funzionari elevata qualificazione	1	Funzionario Area Tecnica	Concorso / utilizzo graduatorie concorsuali altri enti.	Tempo pieno e indeterminato	01/12/2025	36.708,79
Funzionari elevata qualificazione	1	Funzionario Area Tecnica	Art. 110 del D.Lgs. 267/2000	Tempo parziale 50% e determinato	01/12/2025	18.571,66
Istruttori	1	Istruttore Area Tecnica	Concorso / utilizzo graduatorie concorsuali altri enti.	Tempo pieno e indeterminato	01/12/2025	33.798,86
Operatori esperti	1	Operatore Area Tecnica	Concorso / utilizzo graduatorie concorsuali altri enti	Tempo pieno e indeterminato	09/12/2025	32.113,35
					TOTALE	121.192,66

La struttura organizzativa esistente risulterà, a conclusione del procedimento, così modificata:

SETTORE	AREA CONTRATTUALE	CONSISTENZA	PROFILO PROFESSIONALE
AREA AMMINISTRATIVA E DEL PERSONALE	Istruttori	7	Istruttore Amministrativo
	Operatori esperti	2	Collaboratore Amministrativo
AREA FINANZIARIA E TRIBUTI	Funzionari EQ	1	Funzionario Contabile
	Istruttori	5	Istruttore Amministrativo Contabile
	Operatori esperti	1	Collaboratore Amministrativo
AREA DEL TERRITORIO	Funzionari EQ	3	Funzionario Tecnico
	Istruttori	2	Istruttore Amministrativo
	Istruttori	3	Istruttori Tecnici
	Operatori esperti	3	Collaboratore tecnico manutentivo
AREA SPORTELLO UNICO EDILIZIO	Funzionari EQ	1	Funzionario Tecnico
	Istruttori	4	Istruttore Tecnico/Amministrativo
AREA VIGILANZA	Funzionari EQ	1	Comandante Polizia Locale
	Istruttori	5	Agenti Polizia Locale
	Operatori esperti	1	Collaboratore Amministrativo
AREA COMMERCIO E POLIZIA AMMINISTRATIVA	Funzionari EQ	2	Funzionario Amministrativo
STAFF DEL SINDACO (ex. Art. 90 Dlgs 267/2000)	Funzionari EQ	1	Funzionario Amministrativo
Comando presso il Comune di Bra per Gestione associata dei Servizi Sociali	Funzionari EQ	2	Assistenti Sociali
	Istruttori	1	Educatori Professionali
	Istruttori	1	Istruttore Amministrativo
	Operatori esperti	2	O.S.S.
TOTALE*		49	

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2026

Nessuno - Mantenimento struttura organizzativa esistente

PIANO ASSUNZIONI 2027

Nessuno - Mantenimento struttura organizzativa esistente

* * *

L'aggiornamento delle previsioni di fabbisogno di personale non comporta per il 2025 un aumento della dotazione organica, trattandosi di assunzioni a copertura di cessazioni e di trasformazioni. La spesa totale del personale ammonta a € 1.210.220,65 ed è contenuta nel limite 2011/2013 pari a € 1.259.482,52.

Le cessazioni che dovessero verificarsi nel corso del triennio, verranno automaticamente ricoperte, senza la necessità di ulteriori modifiche del presente piano.

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2025/2027 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti o lavori occasionali nel rispetto dei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del DL 78/2010;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

L'art. 6, comma 2 del D.Lgs 165/2001, prevede che "Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente".

Le linee di indirizzo di cui al DM 8/5/2018, più volte citato raccomandano di: "Predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione pertanto deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa di personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica".

A livello locale ne deriva che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, che per questo Comune corrisponde alla media della spesa del personale sostenuta nel periodo 2011-2013.

A differenza della spesa del personale teorica della dotazione organica, le disposizioni introducono la spesa del personale effettiva sostenuta dall'ente al momento della definizione del fabbisogno triennale del personale sulla base del personale in servizio, cui si aggiunge il limite della spesa sostenibile nel triennio sia per il personale a tempo determinato e flessibile (non superiore alla spesa sostenuta nell'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010) che per il personale a tempo indeterminato.

FORME FLESSIBILI DI ASSUNZIONE

Le assunzioni a tempo determinato avvengono nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, dagli artt. 60 e 61 del C.C.N.L. del 16/11/2022 per il personale del comparto Funzioni Locali, dal D. Lgs. 15/6/2015, n. 81.

Le assunzioni a tempo determinato nell'Ente sono consentite per sopperire ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, per il tempo necessario a soddisfare l'esigenza stessa, con le seguenti priorità:

- sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto;
- sostituzione di personale addetto al servizio asilo nido assente o cessato dal servizio ai sensi dell'art. 31, comma 9 del CCNL 14/9/2000; nella fattispecie, in vigenza di graduatorie appositamente costituite, trovano applicazione le speciali disposizioni contenute nel vigente Regolamento delle supplenze del personale educativo degli asili nido;
- sostituzione di personale a tempo indeterminato assente con diritto alla conservazione del posto.