



COMUNE DI BORGO SAN DALMAZZO

Provincia di Cuneo

Medaglia d'Oro al Merito Civile

Programmazione triennale assunzionale 2026-2028

Approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. ____ del ____/____/2026

Allegato al PIAO 2026 - 2028

L'art. 91 del D. Lgs 267/2000 prevede che “gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

In attuazione anche degli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. il Comune di Borgo San Dalmazzo procede a dotarsi del piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2026-2028, da allegare al PIAO 2026/2028.

Rispetto ai piani assunzionali passati, occorre innanzitutto segnalare che l'articolo 33 del “Decreto crescita” d.l. 34/2019, **modifica in modo rilevante** il sistema di computo della capacità di spesa delle regioni e dei comuni, passando dal calcolo di una determinata percentuale del costo della cessazione del personale dell'anno precedente, più i resti assunzionali del quinquennio precedente, ad una **verifica della sostenibilità finanziaria**: infatti si potrà assumere liberamente se la spesa complessiva per tutto il personale dipendente risulti non superiore a dei valori soglia distinti per fasce demografiche riferiti al rapporto tra la spesa del personale e i primi tre titoli dell'entrata del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione;

In particolare, l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 recante: “*Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria*”, successivamente oggetto di modifiche ed integrazioni, dispone: “*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie*

locali, entro la data in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale...”;

in data 17 marzo 2020 è stato emanato il relativo D.M. attuativo che ha introdotto, con decorrenza dal 20 aprile 2020, le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni (G.U. Serie Generale n. 108 del 27/04/2020);

in data 13 maggio 2020 è stata emanata la Circolare ministeriale sul decreto sopra citato, pubblicata in Gazzetta Ufficiale 11 settembre 2020;

Nel predisporre il nuovo piano triennale di fabbisogno assunzionale si deve osservare la nuova disciplina normativa, anche nell’ottica di continuazione del piano assunzionale in itinere, in relazione alle assunzioni programmate ma non ancora avviate, da verificare in ordine alla compatibilità con le nuove regole;

Come accennato, le regole introdotte dal Decreto citato innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie di virtuosità, di incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restante il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione. Il sopra richiamato D.L. 34/20019 ha introdotto una ulteriore significativa modifica del sistema di calcolo della capacità assunzionale delle amministrazioni comunali, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l’introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e, a decorrere dal 20 aprile 2020, la capacità assunzionale non è più collegata alle cessazioni ma è rappresentata da una percentuale di incidenza della spesa del personale rispetto alle entrate correnti variabile a seconda della dimensione dell’Ente;

L’art. 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, fornisce le seguenti definizioni:

- la spesa per il personale deve essere quindi conteggiata considerando gli impegni di competenza 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 D.Lgs. n. 267/2000, 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;
- le entrate correnti corrispondono alla media degli accertamenti relativi ai primi tre titoli relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata;

In data 13.05.2020, con Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e il Ministro dell’Interno, in attuazione dell’art. 33, comma 2, del citato D.L. 34/2019, sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, definendo con chiarezza ed uniformità di indirizzo gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare nel calcolo (con espressa indicazione degli aggregati e dei codici di spesa BDAP rilevanti), nonché gli estremi BDAP delle entrate correnti e il FCDE stanziato, eventualmente assestato, di parte corrente da includere nel calcolo.

A) LIMITE AI SENSI DEGLI ARTICOLI 3 e 4

Alla luce degli artt. 3 e 4, per la fascia demografica f) relativa ai comuni da 10.000 a 59.999 abitanti, cui appartiene il Comune di Borgo San Dalmazzo, il DM prevede che il valore soglia nel rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del **27%** (art. 4, comma 1 – Tabella 1);

Il DM aveva previsto un meccanismo di “gradualità”, non più vigente, che regolamentava il percorso di eventuale incremento della spesa di personale entro il limite generale di cui al punto precedente: il comma 1 dell'art. 5 del DM citato prevede infatti che i Comuni di cui all'art. 4 comma 2 (“virtuosi”) possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore (per il nostro Comune) al valore di cui di seguito:

- 2020: 9%
- 2021: 16%
- 2022: 19%
- 2023: 21%
- 2024: 22%

Infine il comma 2 dell'art. 5 prevede inoltre che per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali di cui sopra, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica;

Come si vede dalla tabella (si ricorda che per il periodo 2020-2024 i comuni potevano utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali di cui sopra) il meccanismo di gradualità operava per gli anni dal 2020 al 2024 e nessuna norma ha previsto meccanismi analoghi per gli anni dal 2025 in poi; ne consegue che per il 2025 l'unico limite alla spesa di personale è quello previsto dall'art. 4 del D.M. 17.3.2020, di seguito analizzato.

A) IN RELAZIONE AL LIMITE EX ARTICOLI 3 e 4:

L'Amministrazione non dispone ancora dei dati del rendiconto 2025; si procederà quindi al calcolo effettuato in base ai dati dell'ultimo rendiconto disponibile al momento dell'Approvazione del PIAO (dati rendiconto 2024) e si provvederà alla revisione della capacità assunzionale con i nuovi dati appena sarà approvato il rendiconto di gestione 2025.

Abitanti: 12.550: limite massimo fascia ente “virtuoso”: 27,00 %

- 2022: 10.303.907,48;
- 2023: 10.417.258,53
- 2024: 10.598.161,18
- Media entrate: 10.439.775,73 (A)

Fondo crediti Dubbia Esigibilità: 263.438,76 (B)

Differenza A-B: 10.176.336,97

Spese del personale: 2.248.717,18 (C)

Rapporto Spese del personale / entrate correnti: **22,10 %**;

Spesa per assunzioni sostenibile fino al limite massimo (27%): € 2.747.610,98 (D)

Incremento possibile ai sensi degli artt. 3 e 4 (D-C): 498.893,80 (E).

Si prende atto che con la variazione di Bilancio effettuata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 59 in data 27 novembre 2025, ad oggetto: “BILANCIO DI PREVISIONE 2025-2027: VARIAZIONE EX ART.175 COMMA 2” sono stati stanziati € 34.000,00 di oneri diretti e complessivamente € 45.000,00 tenuto conto anche degli oneri riflessi (INPDAP-ex CPDEL e IRAP ai sensi di legge), al fine di incrementare il fondo del salario accessorio nella sua PARTE STABILE, in deroga al limite di cui all’art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, avvalendosi della possibilità prevista dall’art. 14, comma 1-bis, del D.L. n. 25/2025;

Si ricorda, inoltre, che con deliberazione della Giunta Comunale n. 62 in data 23.2.2023 il Comune ha ceduto all’Unione Montana Valle Stura, ai sensi dell’art. 32, comma 5, ultimo periodo, del TUEL, una quota parte della propria capacità assunzionale residua in misura pari ad € 45.000,00; ne risulta, pertanto, una capacità assunzionale finale di € **453.893,80** (E – 45.000).

B) IN RELAZIONE AL LIMITE EX ART. 5 COMMA 2 NON PIU’ VIGENTE

I dati di cui sopra evidenziano, pertanto, che questo Comune rientra tra gli Enti virtuosi che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in relazione al suddetto limite.

SITUAZIONE DIPENDENTI – POSTI COPERTI / VACANTI

QUALIFICA/AREA	TEMPO PIENO	PART TIME	TOTALE POSTI PREVISTI	DI CUI IN COMANDO	DI CUI POSTI VACANTI
Funzionari ed E.Q.	15		15	1	
Istruttori	34	1	35	1	
Operatori esperti	6		6		1
Totale	55	1	56	2	1

Ciò premesso e presi in considerazione:

- la struttura organizzativa del Comune;
- la ricognizione contenuta nell’organigramma del personale in servizio a qualsiasi titolo;
- le risorse finanziarie disponibili nello schema di bilancio di previsione 2026 - 2028, recante le necessarie coperture correlate al presente aggiornamento;
- i limiti e vincoli finanziari in termini di reclutamento di nuovo personale;
- la verifica dei servizi attualmente erogati dal Comune sia in termini di spesa che di qualità;
- le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare a cura di questa Amministrazione risultata eletta in esito alle elezioni del 12.06.2022 nel corso del mandato amministrativo 2022-2027, approvate dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 29 in data 22.06.2022.

- gli obblighi assunzionali derivanti dalla Legge 68/1999;
- le richieste di collocamento in pensione pervenute;

Ricordato che l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce, *ex ceteris*, che Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente;

Preso atto che:

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.
- il Comune di Borgo San Dalmazzo, alla data del 31/12/2025 ha 55,16 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;
- è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2026-2028, con deliberazione di Giunta Comunale n° 145 del 26.06.2025 e successiva Deliberazione Consiliare n° 37 in data 30.07.2025, nonché la relativa nota di aggiornamento approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n° 229 del 13/11/2025 e dal Consiglio Comunale con deliberazione n° 67 in data 16.12.2025.
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 68 in data 16.12.2025 è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2026-2028;

SI FORMULA IL PIANO DELLE ASSUNZIONI PER IL TRIENNIO 2026 - 2028

ASSUNZIONI ANNO 2026

- N. 1 posto nel profilo di “Operaio tecnico-manutentivo”, inquadrato nell'area degli Operatori Esperti (ex categoria B), da assegnare all'Area Tecnica – Servizio Opere Pubbliche - Settore Squadra Tecnica, **in sostituzione** di una unità dimissionaria a far data dal 1° ottobre 2025; il dipendente dimissionario era stato assunto con qualifica di “Operaio tecnico manutentivo – Elettricista – Conduttore di automezzi” e l'Amministrazione Comunale, considerate le figure già presenti nella squadra operai, ritiene più opportuno procedere all'assunzione di un operaio tecnico manutentivo.

Modalità di reclutamento prevista: Concorso pubblico o, se disponibili, utilizzo di graduatorie di altri Enti (Regolamento approvato con deliberazione GC n. 127 in data 27.06.2017);

- N. 1 posto nel profilo di “Operaio tecnico-manutentivo”, inquadrato nell’area degli Operatori Esperti (ex categoria B), da assegnare all’Area Tecnica – Servizio Opere Pubbliche - Settore Squadra Tecnica, **in sostituzione** di una unità che sarà collocata in pensione **a decorrere dal 1° luglio 2026**.

L’unità che verrà collocata in pensione appartiene all’area degli Istruttori (ex cat. C); tuttavia l’amministrazione intende procedere all’assunzione di un Operatore esperto (ex cat. B) in quanto ha già proceduto a ricoprire il posto di Istruttore che si renderà vacante mediante procedura di progressione tra le aree, con la conseguenza che si è reso vacante il posto di Operatore esperto.

Modalità di reclutamento prevista: Concorso pubblico o, se disponibili, utilizzo di graduatorie di altri Enti (Regolamento approvato con deliberazione GC n. 127 in data 27.06.2017);

Si intendono autorizzate le assunzioni che si renderanno necessarie per la sostituzione, senza spesa aggiuntiva, di personale che cesserà durante l’anno (pensionamenti, trasferimenti, dimissioni in genere, etc.)

ASSUNZIONI ANNO 2027 E 2028

Al momento non vi sono esigenze assunzionali.

RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE CONDIZIONI DI SOPRANNUMERO E DI ECCEDENZA DEL PERSONALE - ART. 33 DEL D. LGS 165/2000

Si dà atto che:

- E’ stata effettuata la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale di cui all’art. 33 del D. Lgs 165/2000 dalla quale risulta che nell’ente non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza e che l’ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti.
- verrà acquisito il prescritto parere del Revisore dei conti, come previsto dall’art. 19, comma 8, L. 28.12.2001, n. 448 (L. Finanziaria 2002) e dall’art. 3, comma 69, della L. 24.12.2003, n. 350 (L. Finanziaria 2004).
- Il Comune ha assolto l’obbligo assunzionale in relazione alle categorie protette ex L. 68/1999.
- il presente provvedimento verrà trasmesso:
 - alle Organizzazioni Sindacali.
 - alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “Piano dei Fabbisogni” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste dalla Circolare RGS n. 18/2018.
 - al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell’art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.