

**COMUNE DI BORGO SAN DALMAZZO**

Provincia di Cuneo

*Medaglia d'Oro al Merito Civile***Programmazione triennale assunzionale 2025-2027 – Variante 1**  
**Approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_**  
**Allegato al PIAO**

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 Dalmaso ha proceduto a dotarsi del piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2025-2027, allegato al PIAO 2025/2027 approvato con DGC n. 76 del 27.3.2025.

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 di entrata 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;

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 restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Il sopra richiamato D.L. 34/2019 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.

#### LIMITE AI SENSI DEGLI ARTICOLI 3 e 4 D.M. 17.3.2020

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.

Abitanti: 12.516: limite massimo fascia ente “virtuoso”: 27,00 %

Entrate correnti:

- 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)

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

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 ai suddetti limiti;

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 2025 - 2027, 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;

Tenute presenti le cessazioni e le assunzioni degli esercizi trascorsi nonché le assunzioni attualmente in itinere;

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.

Dato atto che:

- il Comune di Borgo San Dalmazzo, alla data del 31/12/2024 ha 51,15 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 2025-2027, con

deliberazione di Giunta Comunale n. n° 139 del 27.06.2024 e successiva Deliberazione Consiliare n° 26 in data 23.07.2024, nonché con la relativa nota di aggiornamento approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n° 258 del 14/11/2024 e dal Consiglio Comunale con deliberazione n° 44 in data 12.12.2024;

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 in data 12.12.2024 è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2025-2027;

## **SI FORMULA LA VARIAZIONE AL PIANO DELLE ASSUNZIONI PER IL TRIENNIO 2025 - 2027**

### **ASSUNZIONI ANNO 2025**

- N. 1 posto nel profilo di SPECIALISTA DI VIGILANZA, inquadrato nell'area dei Funzionari E.Q., da assegnare all'Area di Vigilanza - Servizio Polizia Locale.  
**Concorso in itinere**, assunzione già stabilita con la Variante n. 1 al PIAO – parte Piano delle assunzioni – DGC 170/2025
- N. 1 posto nel profilo di ISTRUTTORE SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI, inquadrato nell'area dei Funzionari E.Q., da assegnare all'Area Finanziaria – Servizio Tributi Attività produttive.

Con tale assunzione si intende assegnare al Servizio Tributi una unità caratterizzata da funzioni di responsabilità e a elevato contenuto professionale e specialistico, in particolare in relazione:

- agli adempimenti connessi al contenzioso tributario in quanto il Comune di Borgo San Dalmazzo abitualmente evita, nei giudizi tributari, di ricorrere a incarichi legali esterni, conferendo la rappresentanza in giudizio alla titolare della posizione organizzativa del servizio, di provata esperienza, sebbene priva di diploma di laurea;

- all'aumento dell'attivazione di procedure da crisi da sovraindebitamento delle persone fisiche oltre alle abituali procedure previste dal Codice della Crisi di Impresa e dell'Insolvenza (C.C.I.I.) quali liquidazioni giudiziali, concordati etc che necessitano di specifiche competenze giuridiche. Posto che presso l'ufficio è costituita un'articolazione organizzativa che cura tutte le attività e incombenze connesse ai procedimenti di cui sopra, si rende necessario prevedere a supporto dell'articolazione stessa una figura che sia in possesso di un'adeguata preparazione giuridico tributaria.

Modalità di reclutamento prevista: Procedura di progressione tra aree ex art. 52 comma 1 bis D. Lgs. 165/2001, in conseguenza della programmazione della copertura di un posto di cui all'area dei Funzionari – E.Q. di cui al punto precedente.

A progressione tra aree completata, il posto di provenienza è automaticamente eliminato.

- N. 1 posto nel profilo di "Istruttore Capo Squadra Tecnica", inquadrato nell'area degli Istruttori, da assegnare all'Area Tecnica Servizio Opere Pubbliche Settore squadra tecnica.

Con tale assunzione si intende sostituire la figura di Istruttore Capo Squadra Tecnica per il quale si prevede la collocazione in pensione nei primi mesi dell'anno 2026.

Modalità di reclutamento prevista: Procedura di progressione tra aree ex art. 13 CCNL 16.11.2022. Secondo quanto dal parere ARAN n. Id35345 pubblicato l'11.9.2025, in relazione all'art. 13 comma 6 del CCNL 16.11.2022, la procedura deve essere avviata entro la fine dell'anno 2025.

Si rinvia alla modalità di calcolo del monte salari anno 2018 di cui all'art. 1, c. 612 della L. 234/2021, richiamata dall'art. 13 CCNL 16.11.2022 e, al fine di un eventuale cofinanziamento con risorse proprie, si fa riferimento alle assunzioni dall'esterno nell'area degli Istruttori effettuate nel corso del 2025.

### **ASSUNZIONI PREVISTE PER GLI ANNI 2026 e 2027**

Al momento non vi sono esigenze assunzionali.

Si intendono inoltre autorizzate le assunzioni conseguenti a mera sostituzione di personale cessato.

\*\*\*\*\*

Si dà atto che:

- ognuno dei posti di cui sopra potrà essere altresì ricoperto con eventuale mobilità interna, nel rispetto dei requisiti richiesti.
- la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, determinata come da allegato, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima), tenendo conto della spesa in deroga per le assunzioni secondo il nuovo assetto istituito dall'art. 33 del D. L. 34/2019 e provvedimenti attuativi (art. 7, comma 1, Decreto 17 marzo 2020).
- 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 presente provvedimento verrà trasmesso alle Organizzazioni Sindacali.
- il presente piano triennale dei fabbisogni del personale verrà trasmesso 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.
- La presente modifica al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 verrà trasmessa 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.

- 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.