

## PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024 – 2026

### VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

La presente relazione illustra i vincoli di finanza pubblica che operano sulla programmazione del fabbisogno del personale.

#### **Contenimento della spesa di personale e facoltà assunzionali a tempo indeterminato**

In ossequio all'art. 6 del D.lgs. 165/2001 e alle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni" definite con il Decreto 8.5.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, è necessario per l'ente impostare la programmazione delle nuove assunzioni tenendo conto del limite di spesa potenziale massima, nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale. Per le regioni e gli enti territoriali tale limite è definito dall'art. 1 comma 557 l. 296/2006 nella spesa media del triennio 2011/2013 tale limite.

Nel prospetto allegato alla presente relazione (**allegato 1**) si evidenzia che il fabbisogno del personale definito per il triennio 2024 – 2026 risulta coerente con la spesa potenziale massima imposta dalla norma sopra evidenziata.

L'attuazione del PTFP deve poi essere valutata in rapporto alle capacità di assunzione a tempo indeterminato che l'ente ha a disposizione.

L'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 58/2019, e s.m.i., ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e introducendo un sistema flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. La nuova norma contempla una sostenibilità da individuarsi in primis nel rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti dubbia esigibilità.

Il Dm 17 marzo 2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 ha specificato gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto, individuando le fasce demografiche e i relativi valori-soglia e determinando le percentuali massime di incremento annuale. Nello specifico si assume al numeratore del rapporto il dato della spesa di personale dell'ultimo rendiconto, mentre al denominatore le entrate correnti accertate negli ultimi tre rendiconti approvati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE). Per il FCDE si deve assumere il dato assestato del bilancio di previsione dell'ultimo anno considerato.

I prospetti allegati alla presente relazione (**allegato 2 e allegato 3**) evidenziano la condizione in cui si trova il comune di Rivalta sulla base dei dati di pre consuntivo 2023. Gli spazi finanziari da destinare a nuove assunzioni secondo il DM 17 marzo 2020, sulla base dell'ultimo rendiconto in corso di approvazione (2023), sono pari a € 308.474,37, mentre la copertura del fabbisogno di personale comporta, allo stato attuale, una maggiore spesa, rispetto al 2023, pari a € -154.044,15. Il calcolo della maggiore spesa è effettuato considerando le assunzioni programmate e detraendo le cessazioni previste nel 2024 in quanto la copertura di tali cessazioni non determina maggiore spesa di personale rispetto al 2023.

La maggiore spesa rispetto al 2023 risulta stanziata nel bilancio di previsione 2024/2026.

### Vincoli finanziari sul lavoro flessibile

Con riferimento ai vincoli finanziari, l'art. 9, comma 28, del Decreto-legge 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, prevede, per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, L. 296/2006, quale limite massimo la spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

Nell'anno 2009, senza imputare nel calcolo le spese sostenute per l'assunzione dell'allora direttore generale, il Comune di Rivalta ha sostenuto una spesa di **€ 144.272,19** che rappresenta il limite di spesa di cui alla normativa sopra richiamata.

Il DECRETO-LEGGE 6 novembre 2021, n. 152, all'art. 31 bis ha previsto che le assunzioni straordinarie a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità da parte dei Comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai progetti finanziati dal PNRR, possono essere effettuate in deroga ai vincoli esistenti di spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009, per un budget pari al 1% della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Il budget disponibile per il comune di Rivalta è il seguente:

Media triennio 2020/2022 entrate al netto del FCDE  $16.918.680,96 \times 1\% = 169.186,80$ .

Tale budget è utilizzato, in base alla programmazione del precedente e del presente fabbisogno per un importo complessivo pari ad € 125.596,80

La programmazione del fabbisogno di personale determina una previsione di spesa per forme di lavoro flessibile rispettosa del limite posto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, come risulta dal prospetto di seguito riportato

	Anno 2009	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Tempo determinato - art. 110 c. 2	96.683,32				
Tempo determinato – esigenze temporanee			27.036,00	27.036,00	27.036,00
Tempo determinato - esigenze straordinarie		14.391,30	62.798,40	-48.407,11	
<b>Tempo determinato - esigenze straordinarie PNRR (*)</b>		<b>-14.391,30</b>	<b>-62.798,40</b>	<b>--48.407,11</b>	
Cantieri di lavoro	47.588,87	4.676,99	6.600,00	6.600,00	6.600,00
<b>Totale</b>	<b>144.272,19</b>	<b>4.676,99</b>	<b>33.636,00</b>	<b>33.636,00</b>	<b>33.636,00</b>

## Vincoli finanziari al trattamento accessorio del personale

L'art 23 c. 2 D. Lgs 75/2017 stabilisce che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

La destinazione delle risorse per il trattamento accessorio di tutto il personale dipendente, dal Segretario ai Dirigenti, fino al personale non dirigente, deve rispettare tale limitazione. Le componenti soggette sono:

- per il Segretario Comunale la retribuzione di posizione, l'indennità di convenzione e la retribuzione di risultato
- per i dirigenti il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
- Per i dipendenti il fondo salario accessorio e il fondo per la retribuzione del lavoro straordinario, la retribuzione di posizione e risultato per gli incarichi di elevate qualificazioni

Il prospetto seguente evidenzia il limite operante per il comune di Rivalta e le risorse destinate alla retribuzione accessoria determinate anche in considerazione della presente programmazione e della riorganizzazione deliberata con deliberazione della Giunta Comunale

	2016	2024
<b>Fondo lavoro accessorio dipendenti</b>	<b>358.765,66</b>	<b>522.538,74</b>
Componenti non rilevanti: CCNL 21/05/2018		15.800,93
Componenti non rilevanti: CCNL 16/11/2022		36.672,28
Componenti non rilevanti: Misure per il rafforzamento attuazione PNRR		10.991,34
Componenti non rilevanti: risorse da economie fondo esercizio precedente	26.473,92	26.389,67
Componenti non rilevanti: risorse previste da disposizioni di legge per incentivi		100.499,95
<b>Totale Fondo lavoro accessorio dipendenti</b>	<b>332.291,74</b>	<b>332.184,57</b>
<b>Fondo lavoro straordinario</b>	<b>32.835,50</b>	<b>25.835,50</b>
<b>Retribuzione posizione e risultato Elevate Qualificazioni</b>	<b>64.687,50</b>	<b>51.820,40</b>
Componenti non rilevanti: Misure per il rafforzamento attuazione PNRR		2.587,50
<b>Totale Retribuzione posizione e risultato Elevate Qualificazioni</b>		<b>49.232,90</b>
<b>Salario accessorio incarichi di staff</b>	-	-
<b>Fondo retribuzione accessoria dirigenti</b>	<b>141.312,13</b>	<b>190.869,14</b>
Incremento limite aumento dotazione organica	47.104,04	
Componenti non rilevanti: misure per il rafforzamento attuazione PNRR		-5.950,00
Componenti non rilevanti: CCNL 17/12/2020		- 4.995,21
<b>Totale Fondo retribuzione accessoria dirigenti</b>	<b>188.416,17</b>	<b>179.923,93</b>
<b>Retribuzione accessoria Segretario</b>	<b>72.207,66</b>	<b>72.954,64</b>
Componenti non rilevanti: misure per il rafforzamento attuazione PNRR		- 1.670,00
Componenti non rilevanti: CCNL 17/12/2020		- 409,53
<b>Totale Retribuzione accessoria Segretario</b>	<b>72.207,66</b>	<b>70.875,11</b>

<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>690.438,57</b>	<b>658.052,02</b>

La riorganizzazione, che ha previsto l'istituzione di due settori in ambito tecnico richiedendo la presenza di due figure dirigenziali, comporta il ricalcolo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per la dirigenza. La stessa riorganizzazione ha definito inoltre la soppressione dei due incarichi di elevata qualificazione di Responsabile del Servizio Manutenzione Opere Pubbliche e Servizio Patrimonio e di Responsabile del Servizio Lavori Pubblici e Servizio Tutela Ambientale, determinando, per altri versi, la riduzione della quota destinata al lavoro accessorio per gli incarichi di Elevata Qualificazione.

Le risorse destinate al salario accessorio dei dirigenti si incrementano di circa 38.600,00, tuttavia il decreto crescita (con l'articolo 33, comma 2, ultimo periodo DL 34/2019), ampliando la capacità assunzionale degli enti considerati virtuosi, ha consentito anche l'adeguamento del limite del salario accessorio a seguito dell'incremento della dotazione organica, al fine di garantire l'invarianza del valore medio *pro-capite* del fondo per la contrattazione integrativa riferito all'anno 2018.

### **Condizioni per progressioni tra le aree (progressioni verticali)**

Le progressioni di carriera sono disciplinate dall'art. 52 comma 1 bis del D.lgs. 165/2001. Tale norma prevede che, *“fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti.*

Con il nuovo CCNL 2019/2021, siglato in data 16 novembre 2022, è inoltre stata prevista una procedura “speciale”, temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla procedura ordinaria, ma con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Le progressioni disciplinate dal CCNL oltre ad essere attuabili per un periodo limitato sono finanziate in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018. Lo stanziamento di risorse finalizzate a progressioni finalizzate a valorizzare il personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, consente di derogare al principio della riserva dell'accesso dall'esterno, previsto per le progressioni ordinarie.

Per il Comune di Rivalta l'importo stanziabile per finanziare tale tipologia di progressione è pari ad € 14.422,70 calcolato sul monte salari 2018 del personale dipendente pari ad € 2.622.309,00.

Con il precedente programma del fabbisogno è stato utilizzato il budget sopra evidenziato per un importo pari ad € 10.849,42 consentendo la progressione verticale di tre figure di istruttori e di una di collaboratore amministrativo. Le procedure sono state concluse tutte nel 2023

Rivalta di Torino, 11 marzo 2024

F.to Il Dirigente settore Politiche Finanziarie

T. Salerno