

## PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023 – 2025

### VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

La presente relazione illustra i vincoli di finanza pubblica che agiscono 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 2023 – 2025 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, oltre ad aver stabilito la decorrenza delle nuove regole dal 20 aprile 2020, 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 tratta di dati consuntivi, occorre infatti assumere 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 2a-2b) evidenziano la situazione in cui si trova il comune di Rivalta sulla base del rendiconto 2022. Gli spazi finanziari da destinare a nuove assunzioni secondo il DM 17 marzo 2020, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato (2022), sono pari a € 289.703,57, mentre la copertura del fabbisogno di personale, allo stato attuale, comporta una maggiore spesa rispetto al 2022 pari a € 256.536,05. Il calcolo della maggiore spesa è effettuato considerando le assunzioni programmate e detraendo le cessazioni previste nel 2023 in quanto la copertura di tali cessazioni non determina maggiore spesa di personale rispetto al 2022.

La maggiore spesa rispetto al 2022 risulta stanziata nel bilancio di previsione 2023/2025.

### 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  $16.933.906,27 \times 1\% = 169.339,06$ .

Tale budget è utilizzato, in base alla programmazione 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
Tempo determinato - art. 110 c. 2	96.683,32			
Tempo determinato – esigenze temporanee		31.399,20	31.399,20	31.399,20
Tempo determinato - art. 90 staff				
Tempo determinato - stages				
Tempo determinato - esigenze straordinarie		31.399,20	62.798,40	31.399,20
Tempo determinato - esigenze straordinarie PNRR (*)		-31.399,20	-62.798,40	-31.399,20
Cantieri di lavoro	47.588,87	6.600,00	6.600,00	6.600,00
<b>Totale</b>	<b>144.272,19</b>	<b>37.999,20</b>	<b>37.999,20</b>	<b>37.999,20</b>

### 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.*

Lo stato attuale della consistenza del personale e l'attuazione del fabbisogno di personale programmato in questa sede consentono la progressione di carriera prevista con il presente piano. Infatti, è prevista una figura di specialista attività tecniche nel servizio *manutenzione opere pubbliche* la cui copertura sarà da attuare con la progressione verticale ai sensi del suddetto art. 52 comma 1 bis del D.lgs. 165/2001; nell'ambito dell'attuale consistenza della dotazione organica rispetto al fabbisogno programmato con il presente piano risultano da coprire 5 figure dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D), quindi risulta rispettato la riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

Con il nuovo CCNL 2019/2021, siglato in data 16 novembre 2022, è inoltre stata prevista una procedura "speciale", temporalmente limitata 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.

La previsione del presente programma del fabbisogno prevede l'utilizzo del budget sopra evidenziato per un importo pari ad € 10.849,42 derivante dalla progressione verticale per la copertura dei seguenti posti:

Profilo professionale	Servizio	Costo progressione
Specialista attività informatiche	segreteria, archivio, protocollo, legale, segreteria Sindaco coordinamento servizi informativi	2.526,00
Specialista in attività amministrative	Servizio comunicazione	2.526,00
Specialista in attività contabili	Servizio tributi	2.526,00
Esperto Amministrativo	polizia municipale	3.271,43
<b>Totale</b>		<b>10.849,42</b>

Rivalta di Torino, 21 maggio 2023

F.to Il Dirigente settore Politiche Finanziarie

T. Salerno

