



## COMUNE DI ROCCA DI PAPA

CITTA' METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE – COPIA

N. 33 del registro	Programmazione del fabbisogno del personale – triennio 2022/2024
Data 22 aprile 2022	

L'anno duemilaventidue, il giorno ventidue del mese di aprile alle ore 13,30 e seguenti si è riunita nella sala delle adunanze del Comune suddetto, la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

		Presenti	Assenti
Cimino Veronica	Sindaco	X	
Paolo Gatta	Vice Sindaco	X	
Romei Danilo	Assessore		X
Francesco De Santis	Assessore	X	
Lorena Gatta	Assessore	X	
Simona Caricasulo	Assessore	X	

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione (art.97, c.4.a, del T.U. n. 267/2000), il Segretario reggente Walter Gaudio

Il Sindaco, dopo aver constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione e invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione;

VISTI i pareri resi dai competenti Responsabili dei Settori ai sensi dell'art. 49 TUEL, come in essa espressi;

Visto il PEG provvisorio approvato con deliberazione di Giunta Comunale numero 3 del 19.01.2022;

Visto il DUP approvato con Deliberazione di Consiglio numero 5 del 28 aprile 2021;

Visto il BILANCIO di previsione 2021/2023 approvato con Deliberazione di Consiglio numero 6 del 28 aprile 2021

Visto il D.Lgs 267/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

Dopo ampia discussione in merito,

Con unanime favorevole votazione resa nei modi e nelle forme di legge

### DELIBERA

Di Approvare l'allegata proposta di deliberazione.

Successivamente, stante l'urgenza, con separata unanime favorevole, votazione resa nei modi e nelle forme di legge,

### DELIBERA

l'immediata eseguibilità della delibera ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL



## COMUNE DI ROCCA DI PAPA

(Città Metropolitana di Roma Capitale)

### Proposta di Deliberazione della Giunta comunale

ORGANO POLITICO PROPONENTE	DATA	SERVIZIO INTERESSATO
SINDACO E GIUNTA COMUNALE		PERSONALE
<b>OGGETTO:</b> PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - TRIENNIO 2022/2024		
Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), decreto legge n. 174/2012, che testualmente recita:  <ol style="list-style-type: none"><li>1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta ed al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere in ordine alla sola regolarità tecnica del responsabile del servizio interessato e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile. I pareri sono inseriti nella deliberazione.</li><li>2. Nel caso in cui l'ente non abbia i responsabili dei servizi, il parere è espresso dal Segretario dell'Ente, in relazione alle sue competenze</li><li>3. I soggetti di cui al comma 1 rispondono in via amministrativa e contabile dei pareri espressi.</li><li>4. Ove la Giunta o il Consiglio non intendono conformarsi ai pareri di cui al presente articolo, devono darne adeguata motivazione nel testo della deliberazione</li></ol>		
Il Responsabile Settore Risorse Umane	Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere:  Firma  Data	
Il Responsabile del Settore Economico Finanziario	Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere:  Firma  Data	
<b>MEMBRI DELLA GIUNTA</b> <span style="float: right;"><b>DETERMINAZIONE DELLA GIUNTA</b></span>		
Presenti Assenti		
1. CIMINO VERONICA - SINDACO		
2. GATTA PAOLO - VICESINDACO		
3. GATTA LORENA		
4. ROMEI DANILO		
5. CARICASULO SIMONA		
6. DE SANTIS FRANCESCO		
DATA <u>22.4.2022</u>	ORDINE DEL GIORNO N. <u>2</u>	

IL SEGRETARIO GENERALE



## LA GIUNTA COMUNALE

### Premesso che:

-con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 28/04/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario 2021 - 2023;

-con deliberazione Consiglio Comunale n. 5 del 28/04/2021 è stato approvato il Documento unico di programmazione (DUP) - periodo 2021/2023;

- sono in corso di approvazione il Documento unico di programmazione (DUP) - periodo 2022/2024 ed il Bilancio di Previsione finanziario 2022 – 2024;

**Preso atto** che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

**Visto** l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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 commesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

*4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;*

**Visto** inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

*“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

*2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni”;

#### Visti:

– l’art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

*1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*

– l’art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

*1. 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 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*

*2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

*3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

*4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo;*

– l’art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

**Richiamato** inoltre l’art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

*1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinò comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*

*2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;  
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione delle capacità assunzionali;

Atteso dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- ✓ pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- ✓ prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Visto l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali" (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle "sostemite per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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" (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*);

Visto l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e ss.mm.ii. che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

Visto il comma 2 del predetto articolo, il quale prevede: *“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 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 sessanta giorni dalla 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 servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia”*;

Visto il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 2020 recante Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, che a decorrere dal 20 aprile 2020 ha introdotto un nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali dei comuni, come meglio spiegato dalla Circolare Interministeriale 8/6/2020, innovando un modello basato sulla spesa per il turn over che ormai era in uso da molti anni., suddividendo tutti i comuni in tre grandi aggregati:

A. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti inferiore alla soglia di massima spesa del personale individuata dalla tabella 1 dell'art.4 del DM;

B. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti superiore alla soglia di rientro della maggior spesa del personale individuata dalla tabella 3 dell'art.6 del DM;

C. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti compreso tra i valori del gruppo a) e i valori del gruppo b);

Visto l'articolo 6 del DPCM che specifica: *“la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296”*;

Visto l'articolo 57, comma 3 septies, della legge di conversione del d.l. n. 104/2020, in base al quale le assunzioni finanziate da altri soggetti ed effettuate a partire dal giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione, quindi dal 14 ottobre 2020, siano “neutralizzate” ai fini della determinazione delle capacità assunzionali di cui all'articolo 33 del d.l. n. 34/2019. A tal fine la spesa deve essere esclusa da quella per il personale e le entrate devono essere escluse da quelle correnti che servono a determinare tale rapporto;

Visto che il nuovo meccanismo per il calcolo delle capacità assunzionali dei comuni chiede agli enti di avere come riferimento il rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti e si basa sulla sostenibilità finanziaria della spesa; pertanto, indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale per gli enti locali, al fine di assicurare un turn over compatibile con l'adempimento della *mission* istituzionale, è la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti. Ciò al fine di garantire gli equilibri di bilancio presenti e futuri (Corte Conti se. Reg. Veneto 15/2021);

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

*“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime*

*amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...) Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”;*

**Visti** i commi 797–800 art. 1 Legge di Bilancio 2021, in base ai quali: “*Al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali, gestiti in forma singola o associata, per portare gli enti a raggiungere il rapporto tra assistenti sociali e residenti di 1 a 5000 e poi di 1 a 4000 vengono previsti:* a) un contributo di 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000; b) un contributo di 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000”;

**Richiamato** inoltre il testo del comma 1-quinquies dell’art. 9 del D.L. n. 113/2016 che dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l’approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

**Considerato** ai fini dell’impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida che:

- si rileva la necessità di perseguire l’ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell’art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all’interno della quota d’obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell’art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

**Considerato** inoltre quanto introdotto in tema di turn-over dalla L.26/2019 a modifica del D.L. 90/2014 art. 3 co.5, che dispone “*A decorrere dall'anno 2014 e' consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile*” e che quindi sono ampliate le capacità assunzionali a



tempo indeterminato con l'estensione a 5 anni precedenti gli anni precedenti in cui possono essere utilizzati i risparmi derivanti da cessazioni;

Viste le cessazioni previste riportate nella tabella seguente:

<b>anno 2022</b>	
n. 1 dipendente categoria C6 dal 01/07/2022	34.333,57 €
n. 1 dipendente categoria C3 dal 17/01/2022	31.547,87 €
<b>anno 2023</b>	
n. 1 dipendente categoria C3 (data da definire)	31.547,87 €
n. 1 dipendente categoria B8 (data da definire)	31.288,58 €
<b>TOTALE RISPARMIO</b>	<b>128.717,88 €</b>

Preso atto che ai sensi del DPCM, il Comune di Rocca di Papa si colloca nella fascia demografica 10.000 – 59.999 e, pertanto, la percentuale da applicare al calcolo del “valore soglia” è pari al 26,90%, pari ad una spesa massima del personale teorica calcolata in base fascia demografica di € 3.075.579,01;

Rilevato pertanto che, secondo la riclassificazione della spesa dettata dal Decreto e dalla Circolare Interministeriale, la Spesa del Personale (Macroaggregato I), al netto di IRAP, risultante dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato (2020) è pari a € 1.951.772,54, mentre la spesa 2018 è pari ad € 2.059.095,73;

Preso atto quindi che in base alla normativa sopra richiamata l'incidenza spesa del personale/entrate correnti è determinata secondo quanto riportato nella tabella, come di seguito riportata:

Calcolo delle entrate correnti				
Entrate correnti	2018	2019	2020	Media del triennio
Titolo 1				
Titolo 2				
Titolo 3				
<b>Totale entrate correnti</b>	13.325.348,24	13.708.340,58	12.739.138,53	€ 13.257.609,12
FCDE ultima annualità			1.866.575,74	
<b>Entrate correnti nette</b>				€ 11.391.033,38

Spesa del personale	
Spesa del personale 2020 al netto di irap (dato provvisorio in attesa del rendiconto)	1.951.772,54

Incidenza spesa del personale/entrate correnti	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	17,13%

Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali		
Fascia demografica	Valore soglia	Soglia di rientro
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	31,00%

Esito del test di verifica	
<b>SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE</b>	<b>SI</b>

SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE	NO
--------------------------------	----

Spesa massima del personale teorica	
Spesa massima del personale teorica calcolata in base fascia demografica	€ 3.075.579,01
Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa 2020	€ 1.123.806,47

**Verificato**, pertanto, che la Spesa del Personale come risultante dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato (anno 2020) è inferiore al "valore soglia" con un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti pari al 17,13%;

**Preso atto** che in base alle verifiche effettuate con gli uffici finanziari la Spesa di personale 2021, calcolata secondo le modalità sopradette, è pari ad € 2.253.874,56, che pertanto il rapporto di incidenza spese del personale/entrate correnti è pari al 21,94%, fermo restando che i dati definitivi verranno attestati con il prossimo Rendiconto di gestione da approvare entro il 30 aprile 2022, come da tabella seguente:

Calcolo delle entrate correnti				
Entrate correnti	2019	2020	2021	Media del triennio
Titolo 1				
Titolo 2				
Titolo 3				
Totale entrate correnti	13.708.340,58	12.739.138,53	12.653.650,21	€ 13.033.709,77
FCDE ultima annualità			2.763.102,25	
Entrate correnti nette				€ 10.270.607,52

Spesa del personale	
Spesa del personale 2021 al netto di irap (dati provvisori)	2.253.874,56

Incidenza spesa del personale/entrate correnti	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	21,94%

Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali		
Fascia demografica	Valore soglia	Soglia di rientro
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	31,00%

Esito del test di verifica	
SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE	SI
SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE	NO

Spesa massima del personale teorica	
Spesa massima del personale teorica calcolata in base fascia demografica	€ 2.773.064,03
Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa ultimo rendiconto	€ 519.189,47

**Evidenziato** che il richiamato DM 17 marzo 2020 prevede inoltre, per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia, una disciplina transitoria in base alla quale, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, essi possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo

indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore ad ulteriori valori percentuali indicati nella Tabella 2 del medesimo DM.

Attestato che il limite di incremento di Spesa del Personale per le assunzioni a tempo indeterminato e l'incremento annuali massimo rispetto alla spesa del personale 2018 per il triennio 2022-2024 è così definito:

<b>Calcolo incrementi della spesa 2020 - 2024</b>	
Spesa del personale 2018	2.059.095,73

<b>Fascia demografica dell'ente</b>
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti

<b>Calcolo incrementi annuali massimi rispetto alla spesa 2018</b>					
Periodi	Anno	% incremento	Incremento Rispetto al 2018	Resti assunzionali 2015 - 2019	Incremento spesa annuale (limite massimo spesa di personale)
Periodo transitorio	2020	9,0%	€ 185.318,62		€ 2.244.414,35
	2021	16,0%	€ 329.455,32		€ 2.388.551,05
	2022	19,0%	€ 391.228,19		€ 2.450.323,92
	2023	21,0%	€ 432.410,10		€ 2.491.505,83
	2024	22,0%	€ 453.001,06		€ 2.512.096,79

**Rilevato** che rispetto a tali percentuali massime di incremento occorre evidenziare che:

- i valori riportati in tabella hanno come base la spesa di personale sostenuta nel 2018 (art. 5, comma 1);
- i valori sono incrementali, nel senso che ciascun valore percentuale assorbe quello individuato per le annualità precedenti;
- l'utilizzo di eventuali resti assunzionali consente il superamento delle percentuali massime di crescita (art. 5, comma 2);
- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (art. 7, comma 1).

**Ribadito** pertanto che l'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di turn-over, non portano alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa: pertanto le percentuali di crescita annuale individuate dalla Tabella 2 consentono la quantificazione di una spesa aggiuntiva che si somma al valore della spesa di personale registrata nel 2018, e da tale sommatoria si ricava il limite complessivo della spesa di personale nell'anno di riferimento.

**Rilevato** che il costo stimato per i rinnovi contrattuali è di 68.384,96 (3,5% del monte salari 2018);

**Evidenziato** altresì che, come sopra richiamato, indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale, al fine di assicurare un turn over compatibile con

l'adempimento della missione istituzionale, è la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti e pertanto è necessario ponderare attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica (Corte conti Veneto 15/2021);

**Rilevato** che, con riferimento a tutto quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge, relativi a:

- a) facoltà assunzionali a tempo indeterminato
- b) contenimento della spesa di personale
- c) dotazione organica
- d) procedure di stabilizzazione
- e) progressioni verticali e di carriera
- f) lavoro flessibile
- g) programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale
- h) trattamento accessorio del personale dipendente;

Inoltre questo programma di fabbisogno tiene conto:

- di tutti i vincoli di finanza pubblica;
- del bilancio di previsione 2021/2023, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 06 del 28/04/2021, esecutiva ai sensi di legge;
- del limite di cui all'articolo 1, comma 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- della ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 che tiene conto:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione, come meglio descritti nel DUP approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 28/04/2021 e nel Piano Performance/piano obiettivi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 99 del 11/08/2021;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- d) delle capacità assunzionali per il personale a tempo indeterminato, ai sensi del Decreto del 17 marzo 2020;

**Ritenuto necessario predisporre il piano occupazionale 2022/24, prevedendo quanto segue:**

ASSUNZIONI INDETERMINATO 2022	TEMPO				
Prof. professionale	CTG	N.		Spesa unitaria annuale (compresi oneri esclusa IRAP)	Spesa totale annuale (compresi oneri) esclusa IRAP
Istruttore tecnico	C	2		€ 30.044,71	€ 60.089,42
Istruttore Direttivo (progressione verticale)	D	3		€ 2.553,02	€ 7.659,06
Istruttore di Vigilanza	C	1		€ 30.044,71	€ 30.044,71

Istruttore amministrativo	C	2	€ 30.044,71	€ 60.089,42
Istruttore Direttivo	D	1	€ 32.597,73	€ 32.597,73
<b>TOTALE</b>		<b>9</b>		<b>€ 190.480,32</b>
<b>TOTALE LIMITE INCREMENTO SPESA PERSONALE</b>				

Per gli anni 2023 e 2024 non sono previste assunzioni.

**Visto** il nuovo piano occupazionale 2022-2024, predisposto sulla base della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle nuove esigenze dell'Ente, che si riporta in allegato alla presente deliberazione;

**Dato atto** che il presente programma tiene conto:

- degli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 689/1999;
- che questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- che il piano occupazionale 2022-2024 di cui all'allegato 2 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- della nuova disciplina relativa ai limiti della capacità per le assunzioni a tempo indeterminato determinata ai sensi del DM del 17 marzo 2020, le spese previste per il lavoro flessibile e l'andamento della spesa di personale in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006, salvo le deroghe previste dal DPCM 17 marzo 2020 per le assunzioni a tempo indeterminato, come evidenziato nell'allegato 1;

**Evidenziato** che sul presente provvedimento non è necessaria la procedura di informazione così come previsto dagli art 4 e 7 del CCNL Funzioni Locali 2016-18;

Visto il parere rilasciato dall'organo di revisione economico-finanziaria, verbale n. \_\_\_\_\_;

**Ritenuto** di provvedere in merito;

**Visto** il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

**Visto** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

**Visto** il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Con votazione unanime favorevole legalmente resa

#### **DELIBERA**

1. di richiamare le premesse e le motivazioni in esse contenute quali parti integranti e sostanziali del presente deliberato;
2. di **approvare**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia, il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022-2024 (allegato 2), redatto ai sensi dell'articolo 91, comma 1 del d.Lgs. n. 267/2000;
3. di dare atto che le assunzioni a tempo indeterminato annualità 2022 comportano una spesa complessiva annua, al netto di Irap, pari ad € € 190.480,32;
4. di dare atto che per gli anni 2023 e 2024 non sono previste assunzioni.
5. di pubblicare la presente modifica al Piano Triennale di fabbisogno in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

6. di trasmettere la presente il piano triennale di fabbisogno 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 nella circolare RGS n. 18/2018;

7. di demandare ai Responsabili del Servizio, ciascuno per quanto di competenza, gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento, compresa l'informativa alle organizzazioni sindacali;

8. di dichiarare, il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Prot 12848  
del 21/04/2022



## COMUNE DI ROCCA DI PAPA

(Città Metropolitana di Roma Capitale)

### COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Parere n. 106 del 20 aprile 2022

**PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE IN DATA 12 APRILE 2022  
AVENTE AD OGGETTO: "PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2022-  
2024"**

L'anno duemilaventidue il giorno venti del mese di aprile, il Collegio dei Revisori del Comune di Rocca di Papa, nominato con deliberazione di C.C. n. 22 del 18 aprile 2019, si è riunito in conferenza telematica, nelle persone di:

- Dott. Eugenio Colacicco – presidente;
- Prof. Fabio Giulio Grandis – componente;
- Prof. Fabio Bruni – componente;

è presente la Dott.ssa Clara Grandis, coadiutrice del Revisore Fabio Giulio Grandis,

per rilasciare il parere sulla programmazione delle spese di personale e pertanto esamina la proposta di deliberazione della Giunta Comunale del 12 aprile 2022 avente ad oggetto: "Programmazione del fabbisogno del personale – triennio 2022-2024" ed allegati, ricevuta a mezzo mail in data 12/04/2022.

#### I REVISORI

**ESAMINATA** la proposta di delibera in oggetto ed il relativo piano triennale delle assunzioni di personale 2022 - 2024 ed esaminati i relativi allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale;

**VISTO** l'articolo 239 c. 1 lettera b) n. 1) del D. Lgs. n. 267/2000 il quale prevede che l'organo di revisione esprima parere in ordine agli strumenti di programmazione economico finanziaria;

**VISTO** l'articolo 91 del D. Lgs. n. 267/2000 il quale 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 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";

**VISTO** l'articolo 19 comma 8 della legge n. 448 del 28.12.2001 il quale prevede che l'organo di revisione accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati

al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'articolo 39 della legge n. 449/1997;

**DATO ATTO** che il Comune di Rocca di Papa, alla data del 31/12/2020, aveva un numero di **abitanti pari a 17.578** e presentava un numero di **dipendenti in servizio pari a 48**;

**VISTO** che nell'anno 2022 possono essere utilizzate anche le capacità assunzionali del quinquennio precedente per le quote non utilizzate (2016-2020), così come previsto dalla legge n. 26/2019 di conversione del D.L. 28 gennaio 2019 n. 4;

**VISTE** le capacità assunzionali dell'Ente a tempo indeterminato così come riportate nella proposta deliberativa in oggetto e relativi allegati, che qui si intendono integralmente trascritte, debitamente aggiornate con i dati contabili del Rendiconto di gestione 2020;

**VISTO** che vengono rispettati gli ulteriori vincoli per le assunzioni di personale a tempo determinato ex art. 9 c. 28 D.L. 78/2010 che dispone che le limitazioni in materia di assunzioni per il lavoro flessibile non si applicano agli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;

**VISTO** che è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50 comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;

**VERIFICATO** che questo Comune:

- non si trova in condizioni di dissesto finanziario ex artt. 244 e seguenti del D. Lgs. 267/2000;
- non si trova in condizioni di tendenziale squilibrio finanziario, ai sensi e per gli effetti degli artt. 228 e 242 del D. Lgs. 267/2000;
- ha rispettato nel 2020 i limiti di spesa di cui all'art. 1, comma 557 della Legge 27.12.2006, n. 296, così come modificato e integrato con l'introduzione del comma 557-quater dall'art. 3 comma 5-bis del D.L. n. 90 del 24/06/2014, convertito in legge n. 114 dell'11/08/2014;
- non ha dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero, come risulta da attestazioni da parte dei Dirigenti dei Settori, conservate agli atti: l'art.33 D. Lgs. 165/01, come modificato con la L.183/11, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica (le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato art. 33 ne rispondono in via disciplinare);
- non risulta inadempiente all'obbligo della certificazione dei crediti certi, liquidi ed esigibili di cui all'art. 9, comma 3-bis del D.L. 29 novembre 2008 n. 185, convertito dalla legge 28 gennaio 2009 n. 2;



- non ha scoperture al fine delle assunzioni delle categorie protette di cui alla legge n. 68/1999;
- ha adottato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48 comma 1 d.lgs. 198/2006) con delibera di Giunta Comunale n. 36 del 11/04/2021 ed il Piano delle Performance di cui all'art.10 L.150/2009 con delibera di Giunta Comunale n. 133 del 16/12/2020;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci e MOP;
- rispetta i limiti di legge, così come dimostrato nelle tabelle allegate alla proposta deliberativa e di essa parte integrante;
- rispetta le capacità assunzionali a tempo indeterminato in base a quanto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019 rispetto al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche di cui al DPCM 17 marzo 2020 sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE del bilancio di previsione), come di seguito meglio specificato;
- ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2021-2023 con deliberazione di Consiglio comunale n. 5 in data 28/04/2021;
- ha approvato il Bilancio di Previsione 2021-2023 con deliberazione di Consiglio comunale n. 6 in data 28/04/2021;
- ha approvato il Rendiconto di gestione 2020 con deliberazione di Consiglio comunale n. 14 in data 31/05/2021;

**VISTO** l'art. 33 c. 2 del D.L. 34/2019 che 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 dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*;

**VERIFICATA** l'applicazione delle disposizioni del Decreto attuativo dell'art. 33 c. 2 del decreto-legge n.34 del 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla legge n.58 del 28 giugno 2019, ovvero del D.P.C.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (GU n.108 del 27-4-2020) come segue;

- fascia demografica dell'Ente: **fascia f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;**
- valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti Tabella 1 del DPCM, per la **fascia f) è 27,0%**;
- valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti Tabella 3 del DPCM, per la **fascia f) è 31,0%**;

- spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato esercizio 2020 €. **1.951.772,54**;
- media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (esercizi 2018, 2019, 2020), al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata esercizio 2020 €. **11.391.033,38**;
- rapporto tra la voce "Spesa di personale /Entrate correnti" è pari a **17,13%**;
- l'**incremento teorico** massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato è pari ad **euro 1.123.806,47** (dato dalla differenza tra il 27% della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati ovvero euro 3.075.579,01 e la spesa complessiva di tutto il personale di cui al rendiconto 2020 di euro 1.951.772,54);

**CONSIDERATA** l'applicazione delle disposizioni dell'art. 5 del richiamato D.P.C.M. 17 marzo 2020 "Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio": In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la **spesa del personale registrata nel 2018**, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

- valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti Tabella 2 del DPCM, per la **fascia f)**:

ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
16%	19%	21%	22%

- spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'IRAP, come rilevati nel rendiconto della gestione approvato esercizio 2018 **euro 2.059.095,73**;
- incremento teorico del 16% per l'anno **2021 euro 329.455,32**;
- incremento teorico del 19% per l'anno **2022 euro 391.228,19**;
- incremento teorico del 21% per l'anno **2023 euro 432.410,10**;
- incremento teorico del 22% per l'anno **2024 euro 453.001,06**;
- percentuale massima annuale di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per il Comune che si colloca al di sotto del predetto **valore soglia del 27 %**;

**CONSIDERATO**, 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 individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto

pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione (comma 2 del richiamato art. 5 del DPCM 17 marzo 2020). I resti assunzionali disponibili per il Comune di Rocca di Papa sono di euro 253.529,79;

**PRESO ATTO** che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DPCM del 17.03.2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 c. 557-quater e 562 della L. 27 dicembre 2006 n. 296;

**ACCERTATO** che la spesa di personale per il Comune di Rocca di Papa negli anni 2021-2023 non può superare l'importo di cui alla tabella di seguito riportata:

<b>SPESA DI PERSONALE SOSTENUTA NEL 2018 EURO 2.059.095,73</b>			
	<b>ANNO 2022</b>	<b>ANNO 2023</b>	<b>ANNO 2024</b>
Percentuale di incremento di spesa di personale a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 5 del DPCM 17/03/2020	19%	21%	22%
<b>Incremento</b>	<b>391.228,19</b>	<b>432.410,10</b>	<b>453.001,06</b>
<b>Totale</b>	<b>2.450.323,92</b>	<b>2.491.505,83</b>	<b>2.512.096,79</b>
Resti assunzionali disponibili 2015/2019	253.529,79	0,00	0,00
Incremento di spesa di personale prevista nel bilancio di previsione per il 2022	€ 190.480,32	0,00	0,00
Rispetto limite di spesa	<b>SI</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>

**ACCERTATO** inoltre, che la spesa complessiva espressa in termini finanziari del personale in servizio e di quella connessa alle unità di assumere a tempo indeterminato è compatibile con i limiti di cui al DPCM del 17 marzo 2020;

**VISTA** la relazione del Responsabile del Servizio Finanziario, allegata alla proposta di deliberazione di G.C., nella quale viene evidenziata la spesa di personale relativa alle assunzioni previste nel piano del fabbisogno del personale 2022/2024 rispetto agli equilibri di bilancio;

**VISTO** il parere favorevole tecnico rilasciato dal Responsabile del Settore Risorse Umane Dott. Gabriele Di Bella;

**VISTO** il parere favorevole contabile rilasciato dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario Dott.ssa Silvia Scaramella;

**ASSEVERANDO** il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio

**ESPRIMONO PARERE FAVOREVOLE**

sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale del 12 aprile 2022 avente ad oggetto:  
"Programmazione del fabbisogno del personale – triennio 2022-2024".

**L'organo di revisione economico-finanziaria**

Presidente: Dott. Eugenio Colacicco F.to \_\_\_\_\_

Componente: Prof. Fabio Giulio Grandis F.to \_\_\_\_\_

Componente: Prof. Fabio Bruni F.to \_\_\_\_\_

*Copia del presente verbale viene trasmesso al Presidente del Consiglio, al Segretario Generale, al Sindaco, al Responsabile del Settore Finanziario, nonché rimane agli atti del Collegio dei Revisori.*

**Documento sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.**



## GoSign - Esito verifica firma digitale

Verifica effettuata in data 26/04/2022 14:07:29 UTC

File verificato: C:\Users\mastronardo.eugenio\Downloads\2022\_106\_Parere\_Fabbisogno\_del\_personale.pdf.p7m

Esito verifica: **Verifica completata con successo**

### Dati di dettaglio della verifica effettuata

Firmatario 1 : FABIO BRUNI  
Firma verificata: OK (Verifica effettuata alla data: 26/04/2022 14:07:27 UTC)  
Verifica di validità online: Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 26/04/2022 13:30:00 UTC

### Dati del certificato del firmatario FABIO BRUNI

Nome, Cognome: FABIO BRUNI  
Organizzazione: non presente  
Numero identificativo: 20167113901888  
Data di scadenza: 13/06/2022 00:00:00 UTC  
Autorità di certificazione: InfoCert Firma Qualificata 2 , INFOCERT SPA ,  
Certificatore Accreditato ,  
IT ,  
07945211006 ,  
Documentazione del certificato (CPS): <http://www.firma.infocert.it/documentazione/manuali.php>  
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.36.1.1.1  
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.24.1.1.2  
Identificativo del CPS: OID 0.4.0.194112.1.2

Firmatario 2 : EUGENIO COLACICCO  
Firma verificata: OK (Verifica effettuata alla data: 26/04/2022 14:07:27 UTC)  
Verifica di validità online: Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 26/04/2022 13:30:00 UTC

### Dati del certificato del firmatario EUGENIO COLACICCO

Nome, Cognome: EUGENIO COLACICCO  
Titolo: Dottore Commercialista  
Organizzazione: ODCEC CASSINO/90024230600  
Numero identificativo: 202250356071  
Data di scadenza: 18/01/2025 00:00:00 UTC  
Autorità di certificazione: InfoCert Firma Qualificata 2 , INFOCERT SPA ,  
Certificatore Accreditato ,  
IT ,  
07945211006 ,  
Documentazione del certificato (CPS): <http://www.firma.infocert.it/documentazione/manuali.php>  
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.36.1.1.1  
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.24.1.1.2  
Identificativo del CPS: OID 0.4.0.194112.1.2

Firmatario 3 : FABIO GIULIO GRANDIS



GoSign - Esito verifica firma digitale

Dati del certificato del firmatario **FABIO GIULIO GRANDIS**

Nome, Cognome:	FABIO GIULIO GRANDIS
Numero identificativo:	WSREF-17208914148810
Data di scadenza:	08/04/2025 14:07:41 UTC
Autorità di certificazione:	ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1 , ArubaPEC S.p.A. , Qualified Trust Service Provider , VATIT-01879020517 , IT ,
Documentazione del certificato (CPS):	<a href="https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-cps.pdf">https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-cps.pdf</a>
Identificativo del CPS:	OID 0.4.0.194112.1.2
Identificativo del CPS:	OID 1.3.6.1.4.1.29741.1.7.1
Identificativo del CPS:	OID 1.3.76.16.6

Fine rapporto di verifica



Il futuro digitale è adesso

InfoCert S.p.A. (<https://www.infocert.it/>) 2022 |  
P.IVA 07945211006

Il presente verbale viene così sottoscritto:

IL Sindaco  
f.to Veronica Cimino

Il Segretario reggente  
f.to Walter Gaudio

---

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario reggente, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

In data odierna di aver inviato la presente deliberazione per la relativa pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune

Rocca di Papa, li 28/04/2022

Il Segretario reggente  
f.to Walter Gaudio

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

La sottoscritta Sig.ra Francesca Fondi incaricata per la pubblicazione certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo Comune dal giorno 28/04/2022 per rimanervi quindici giorni consecutivi.

Rocca di Papa, li 28/04/2022

L'Impiegato Incaricato  
f.to Francesca Fondi

---

E S E C U T I V I T A'

Il sottoscritto Segretario reggente, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 22/04/2022

○ La presente deliberazione, trascorsi 10 giorni dalla su indicata data di inizio pubblicazione, è divenuta esecutiva non essendo pervenute richieste di invio al controllo.

Ovvero

• La presente deliberazione, è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del c. 4 dell'art. 134 T.U.O.E.L. 267/2000

Rocca di Papa, li

Il Segretario reggente  
Walter Gaudio

---

Copia