



## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.171 del registro	<b>AGGIORNAMENTO PIAO 2024-2026: SEZIONE 3. - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - 3.3 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE FABBISOGNI PERSONALE 2024 - 2026.</b>
Data 20/12/2024	

L'anno duemilaventiquattro, il giorno venti del mese di Dicembre alle ore 11.10 e seguenti si è riunita in modalità telematica ai sensi dell'apposito regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 04/08/2022, la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

		Presenti	Assenti
Massimiliano Calcagni	Sindaco	V	
Atripaldi Ottavio	Vice Sindaco	P	
Carbone Luisa	Assessore	V	
Bottini Fabrizio	Assessore	V	
Colantonio Ivan	Assessore	V	
Bianchini Manuela	Assessore	V	

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 Comunale Moreschini Marco.

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

**Premesso** che l'organizzazione dell'Ente costituisce lo strumento per il conseguimento degli obiettivi di programma dell'Amministrazione e che, pertanto, ogni Amministrazione, ispirandosi ai criteri di cui all'art. 2, commi 1 e 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001, deve garantire la costante verifica e la dinamica revisione degli assetti organizzativi, al fine di dotarsi di un assetto organizzativo funzionale alla produzione dei servizi che intende erogare, al raggiungimento degli obiettivi dalla stessa programmati e, più in generale, degli obiettivi istituzionali;

## **Vista:**

- la propria deliberazione n. 65 del 16/05/2024 con la quale è stato approvato, ai sensi dell'art. 6 del DL 80/2021, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (PIAO)
- la determinazione del responsabile dell'Area Finanziaria e Risorse Umane RG n. 668 del 18/07/2024 avente ad oggetto "Compatibilità del piano dei fabbisogni di personale al DPCM 17 marzo 2020 e al limite di spesa per il lavoro flessibile";
- la deliberazione della Giunta comunale n. 35 del 21 Marzo 2024 "Riorganizzazione uffici e servizi. Approvazione organigramma/macrostruttura, funzionigramma e assegnazione risorse umane e successive modifiche approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 49/2024;

**Richiamata** la propria deliberazione n. 65 del 16/05/2024 con la quale è stato approvato, ai sensi dell'art. 6 del DL 80/2021, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (PIAO), strumento che assorbe i seguenti atti di pianificazione e programmazione generale:

- a) Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026;
- b) Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026;
- c) Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance 2024-2026;
- d) Piano delle azioni positive 2024-2026;
- e) Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2024-2026;
- f) Piano triennale della Formazione del Personale 2024-2026;

**Considerato** che in riferimento al Piano triennale del fabbisogno di personale rappresentato nella sezione 3.3 del richiamato piano integrato si rende opportuno e necessario procedere ad una modifica ed integrazione poiché:

- si è reso necessario procedere una redistribuzione del personale esistente, riassegnando il personale tra aree, a seguito della riorganizzazione degli uffici, utilizzando anche le assegnazioni temporanee per coprire situazioni di carenza in determinati uffici al fine di garantire così un servizio più efficiente ai cittadini e una razionalizzazione dei carichi di lavoro;
- la cessazione di ulteriori unità di personale, oltre a quelle già individuate con la precedente programmazione, prospetta un concreto rischio di compromissione della regolare erogazione di alcuni servizi nonché della manifestazione di volontà da parte dei dipendenti interessati all'assegnazione definitiva e di cambio di profilo;
- sono state svolte nuove considerazioni e valutazioni riguardo all'assetto del personale amministrativo ed alla necessità di garantire la massima continuità delle attività specialistiche di carattere tecnico;
- è necessario potenziare temporaneamente specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica;
- necessità di dare piena copertura alla sostituzione di personale temporaneamente assente e non con diritto alla conservazione del posto e/o di lunga durata;

**Dato atto** che la spesa relativa alla modifica di cui sopra, così come riportata nel prospetto allegato al presente provvedimento (Allegato A), trova copertura nelle risorse stanziare nel bilancio di previsione 2024/2026 per far fronte alla spesa relativa alle assunzioni;

**Ricordato che:**

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- nel Piano del Fabbisogno del Personale, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs.165/2001, devono essere indicate 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 connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

**Ribadito che:**

- per effetto della riforma attuata con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il piano triennale di fabbisogni del personale ha acquisito un ruolo centrale divenendo, per come recentemente affermato dalla giurisprudenza amministrativa e contabile, uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale;
- con l'adozione di tale piano, infatti, la PA non si limita ad operare una asettica ricognizione numerica del fabbisogno organico, dovendo piuttosto prevedere le specifiche modalità di reperimento del personale, allo scopo di garantire, tenuto conto delle risorse finanziarie necessarie e del rispetto degli equilibri di bilancio, il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, che devono complessivamente ispirare l'organizzazione degli uffici, secondo quanto previsto dall'art. 2 comma 1, del d.lgs. n.165/2001;
- le nuove assunzioni da programmare sono da intendersi in termini di dotazione di spesa potenziale;
- in base alle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” approvate con il citato DM 8/5/2018, gli enti sono obbligati a determinare non più la dotazione organica, ma una dotazione di spesa potenziale che, ovviamente deve essere contenuta entro i limiti di spesa previsti dalla legge;
- gli enti, pertanto, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri di bilancio in chiave dinamica, dovranno necessariamente verificare la possibilità di rimodulare la dotazione attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale, nel rispetto del limite finanziario massimo della dotazione di spesa potenziale;
- il sistema della programmazione dei fabbisogni previsto dal d.lgs. n.75/2017 muove da presupposti diversi in quanto non si considera più la dotazione organica “di diritto” e si parte da due ordini di grandezza: la dotazione organica “di fatto”, quindi il ruolo dei posti coperti più le facoltà assunzionali; i fabbisogni di personale, da rilevare ex novo e da aggiornare anno per anno o all’occorrenza;

**Considerato** che l'Ente può in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;

**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:

*“2.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 DPCM del 17 Marzo 2020;**

**Preso atto** che ai sensi del DPCM il Comune di Rocca di Papa si colloca nella fascia demografica 10.000 – 59.999 abitanti e, pertanto, la percentuale da applicare al calcolo del “valore soglia” è pari al 27% (ventisette per cento) pari ad una spesa massima del personale teorica calcolata in base fascia demografica di € **2.608.879,39**;

**Preso atto** pertanto che, secondo la riclassificazione della spesa dettata dal D.M. in argomento secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 1, lett. A), la Spesa del Personale risultante dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato è pari a € **2.412.966,33** 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:

<b>Calcolo delle entrate correnti</b>				
<b>Entrate correnti</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Media del triennio</b>
Totale entrate correnti	12.770.430,73	13.507.684,77	12.302.890,78	€ 12.860.335,43
FCDE ultima annualità			3.039.566,33	
<b>Entrate correnti nette</b>				<b>€ 9.820.769,10</b>

<b>Spesa del personale</b>	
Spesa del personale 2023 al netto di IRAP	2.412.966,33

<b>Incidenza spesa del personale/entrate correnti</b>	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	<b>24,57%</b>

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

<b>Esito del test di verifica</b>	
<b>SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE</b>	<b>SI</b>
<b>SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE</b>	<b>NO</b>

<b>Spesa massima del personale teorica</b>	
Spesa massima del personale teorica calcolata in base fascia demografica	€ 2.608.879,39
Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa ultimo rendiconto	€ 195.913,06

**Verificato**, pertanto, che la Spesa del Personale come risultante dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato (anno 2023) è inferiore al "valore soglia" con un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti pari al **24,57%**;

**Preso atto** che ai sensi dell'art. 6, comma 3 del DM in argomento, come interpretato dalla Circolare Interministeriale, 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, secondo le modalità chiarite dal parere MEF- RGS - Prot. 12454 del 15/01/2021, 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, che per il Comune ammonta ad € **2.608.879,39**;

**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.

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);

**Attestato** quindi che il limite di incremento di Spesa del Personale per le assunzioni a tempo indeterminato e l'incremento annuale massimo rispetto alla spesa del personale 2018 per il triennio 2024-2026 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	Ann o	% 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

pertanto per l'anno 2024 l'incremento di spesa di personale non potrà superare il valore di € 2.512.096,79;

**Evidenziato**, tuttavia, che il limite di spesa teorica è di € **2.608.879,39**, e che pertanto l'incremento di spesa di personale nel triennio 2024 -2026 non potrà in ogni caso superare tale valore soglia;

**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).

Pertanto è necessaria, da parte dell'ente, una costante e puntuale consapevolezza, sia in fase di programmazione che di sviluppo del piano assunzionale, di tutti i fattori, anche potenzialmente, perturbanti l'equilibrio di bilancio, al manifestarsi dei quali l'ente deve sospendere il perfezionamento delle procedure assunzionali in corso e rivalutare la sostenibilità finanziaria riferita completamente del piano assunzionale, in considerazione del fatto che se il rapporto tra spesa del personale e le entrate correnti risultasse al valore soglia per fascia demografica individuata nella tabella 3 del DPCM, si applicherà un turn over pari al 30% ovvero un percorso di riduzione del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100% (art. 6, commi 1 e 2, DPCM);

**Rilevato** che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 - 2026 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17 marzo 2020, come su ricostruiti;

**Dato atto** che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili relativi al rendiconto 2024, con il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato;
- la sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate è sì condizionata dalla spesa di personale, ma lo è anche da tutte le altre programmazioni contenute nel DUP e conseguentemente previste nel bilancio (Corte Conti Sez. Reg Toscana n. 82/2023);

**Visto** il Regolamento dell'Ordinamento degli Uffici e Servizi che attribuisce all'Amministrazione il compito di definizione della macchina amministrativa attraverso l'individuazione degli uffici e dei servizi;

**Considerato** che condizione necessaria per il miglioramento delle performance che strategie, obiettivi, risorse e servizi siano allineati all'organizzazione generale dell'Ente al fine di garantire il funzionamento e l'organizzazione degli uffici comunali, nonché nell'attività amministrativa da essi svolta, per il perseguimento dei principi di efficienza, efficacia, economicità, integrità, trasparenza e semplificazione amministrativa;

**Ritenuto** quindi necessario ed opportuno, in conseguenza di quanto sopra esposto, prevedere alle assunzioni dettagliate nell'allegato a), al fine far fronte alle mutate esigenze organizzative dell'Ente, dando atto che la spesa trova copertura negli stanziamenti previsti nel Bilancio di previsione 2024/2026;

**Considerato che** la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art.39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n.449, art.6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art. 91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267);
- abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art.33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
- abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art.1, comma 723, lett. E), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- abbiano rispettato l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche art.9 comma 1 quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- abbiano adottato il Piano della Performance (art.10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art.169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;

**Verificato**, quindi, il rispetto di tutti i vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

**Ritenuto**, pertanto, di dover programmare per il triennio 2024/2026 - esercizio 2024 assunzioni come meglio dettagliate nell'allegato a);

**Di dare atto che** la spesa è già prevista nel Bilancio Pluriennale 2024/2026;

**Dato atto altresì:**

- del parere dell'organo di revisori, Verbale n.95, prot. n 37082 del 20/12/2024. in quanto modifica il piano del fabbisogno del personale;
- che riguardo alla predetta proposta è stata trasmessa informativa alle OO.SS. con mail del 19/12/2024;

**Visti:**

Il Decreto Legislativo n. 267/2000 – TUEL;

Il vigente regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi;

**Acquisiti** i pareri di regolarità tecnica e contabile di cui all'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000 rilasciati dal Responsabile dell'Area Finanziaria- Risorse Umane;

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

**DELIBERA**

1. **di approvare** le premesse che formano parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. **di approvare**, per i motivi espressi in premessa che qui si intendono integralmente richiamati, le modifiche alla sezione 3.3 “Piano triennale del fabbisogno di personale” del PIAO 2024 – 2026, approvato con deliberazione G.C. n. 65 del 16/05/2024, per come indicato nel prospetto allegato al presente atto;
3. **di dare atto** che, in conseguenza delle predette modifiche, il testo del PIAO 2024-2026 risulta aggiornato per come schematizzato nell'allegato “a)” al presente atto;
4. **di dare atto**, altresì, che la spesa già stanziata nel bilancio di previsione 2024/2026 rimane invariata;
5. **di dare** mandato al Segretario Comunale di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, come approvato dalla presente deliberazione, 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;
6. **di dare** mandato al Segretario Comunale di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione aggiornato e ai suoi allegati, all'interno della sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione “Altri contenuti”, sotto sezione “Prevenzione della corruzione”;

Successivamente con separata unanime votazione favorevole espressa nelle forme di legge,

**DELIBERA**

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del TUEL approvato con D. Lgs. 267 del 18/08/2000 stante l'urgenza di dare adempimento agli atti consequenziali



## Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2024 / 243**

Ufficio Proponente: **Risorse Umane**

Oggetto: **AGGIORNAMENTO PIAO 2024-2026: SEZIONE 3. - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - 3.3 - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE FABBISOGNI PERSONALE 2024 - 2026.**

## Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Risorse Umane)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data 19/12/2024

Il Responsabile di Settore

Patrizia Lucarini

## Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data 19/12/2024

Responsabile del Servizio Finanziario

Patrizia Lucarini

Il presente verbale viene così sottoscritto:

**IL SINDACO  
MASSIMILIANO CALCAGNI**

**IL SEGRETARIO COMUNALE  
MORESCHINI MARCO**

---

**PUBBLICAZIONE ALL'ALBO**

La presente deliberazione è pubblicata all'Albo per 15 giorni, ai sensi degli Artt. 124 e 134 del D.Lgs n. 267/2000 e dell'Art. 32 della Legge n. 69 del 18/06/2009

**ESECUTIVITA'**

Il Segretario attesta che la presente deliberazione è esecutiva

- è immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 267/2000
- È trasmessa ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000

Rocca di Papa, lì 07/01/25

**IL SEGRETARIO COMUNALE  
MORESCHINI MARCO**

---

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale - ai sensi degli art. 23, 25 DPR 445/2000 e art. 20 e 21 D.Lgs 82/2005 da:

Moreschini Marco in data 07/01/2025  
Massimiliano Calcagni in data 07/01/2025

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE ALL'ALBO

La presente deliberazione è pubblicata all'Albo per 15 giorni dal 07/01/2025 al 22/01/2025, ai sensi degli Artt. 124 e 134 del D.Lgs n.267/2000 e dell' Art. 32 della Legge n. 69 del 18/06/2009

Rocca di Papa, li 07/01/2025

Il Responsabile della Pubblicazione  
Francesca Fondi

---

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale - ai sensi degli art. 23, 25 DPR 445/2000 e art. 20 e 21 D.Lgs 82/2005 da:

FRANCESCA FONDI in data 07/01/2025