



## COMUNE DI ROCCA DI PAPA

*(Città Metropolitana di Roma Capitale)*

### COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

**Verbale n. 25 del 19 gennaio 2023**

#### **PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON I POTERI DI GIUNTA COMUNALE N. 6 DEL 19 GENNAIO 2023 AVENTE AD OGGETTO: "PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025"**

L'anno duemilaventitré il giorno giovedì 19 del mese di gennaio, il Collegio dei Revisori del Comune di Rocca di Papa, nominato con deliberazione di C.C. n. 11 del 26 maggio 2022, si è riunito in conferenza telematica nelle persone di:

- Dott. Eugenio Colacicco – presidente;
- Dott. Roberto Folletti – componente;
- Dott. Loreto Di Pucchio – componente;

per rilasciare il parere sulla programmazione delle spese di personale e pertanto esamina la proposta di deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri di Giunta Comunale n. 6 del 19 gennaio 2023 avente ad oggetto: "Piano del Fabbisogno del personale 2023/2025" ed allegati, ricevuta a mezzo mail in data 19/01/2023.

#### **I REVISORI**

**ESAMINATA** la proposta di delibera in oggetto ed il relativo piano triennale delle assunzioni di personale 2023-2025 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 31/12/2021, aveva un numero di **abitanti pari a 17.851** e presentava un numero di **dipendenti in servizio pari a 48**;

**VISTO** che nell'anno 2023 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 2021;

**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 ovvero **euro 100.212,52**;

**CONSIDERATO** che è prevista la spesa complessiva di personale a tempo determinato prevista nel bilancio di previsione per gli anni 2023, 2024 e 2025, al netto della spesa non soggetta al limite di cui all'art. 1, comma 557, legge 296/2006, rientra nel limite della spesa sostenuta nell'anno 2009;

**VERIFICATO** che la possibilità di assumere "vigili urbani" per esigenze stagionali rinverrebbe il suo fondamento in diverse previsioni contrattuali e normative, tra cui l'art. 208, comma 5-*bis*, del D. Lgs. n. 285/1992; inoltre, i limiti finanziari previsti dall'art. 1, commi 557 e ss. della legge n. 296/2006, non si applicano alle assunzioni di personale stagionale assunto con forme di contratto a tempo determinato, che sono strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socioeconomiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti;

**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) ed il Piano delle Performance di cui all'art.10 L.150/2009;
- 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. 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;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

**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 2021 €. **1.995.266,02;**
- media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (esercizi 2019, 2020, 2021), al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata esercizio 2021 €. **10.309.534,36;**
- rapporto tra la voce "Spesa di personale /Entrate correnti" è pari a **19,35%;**

l'**incremento teorico** massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato è pari ad € **788.308,25** (dato dalla differenza tra il 27% della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del fcd e ovvero euro 2.783.574,27 e la spesa complessiva di tutto il personale di cui al rendiconto 2021 di euro 1.995.266,02);

**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 2022-2024 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 2023</b>		<b>ANNO 2024</b>
<b>Percentuale di incremento di spesa di personale a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 5 del DPCM 17/03/2020</b>	<b>21%</b>		<b>22%</b>
<b>Incremento</b>	<b>391.228,19</b>		<b>432.410,10</b>
<b>Totale</b>	<b>2.491.505,83</b>		<b>2.512.096,79</b>
<b>Resti assunzionali disponibili 2015/2019</b>	253.529,79		0,00
<b>Incremento di spesa di personale prevista nel bilancio di previsione per il 2023</b>	<b>€ 125.000,12</b>	<b>Incremento di spesa di personale prevista nel bilancio di previsione per il 2024</b>	<b>€ 57.313,44</b>
<b>Rispetto limite di spesa</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 2023/2025 rispetto agli equilibri di bilancio;

**VISTO** il parere favorevole tecnico rilasciato dal Responsabile del Settore Risorse Umane Dott. Sergio Ierace in data 18 gennaio 2023;

**VISTO** il parere favorevole contabile rilasciato dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario Dott.ssa Silvia Scaramella in data 19 gennaio 2023;

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

### **ESPRIMONO PARERE FAVOREVOLE**

sulla proposta di deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri di Giunta Comunale del 19 gennaio 2023 avente ad oggetto: "Piano del Fabbisogno del personale 2023/2025".

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

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

Componente: Dott. Roberto Folletti F.to \_\_\_\_\_

Componente: Dott. Loreto Di Pucchio 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.**