

GIUNTA COMUNALE DEL: 29/03/2022
DELIBERAZIONE N. 19

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL SINDACO

BARTOLI SERGIO

IL SEGRETARIO COMUNALE

BOSICA DR. CARLO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione nr. 19 è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune

per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 12 MAG 2022 al 27 MAG 2022

come prescritto dall'art. 124 1° comma, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 e s.m.i.

Ozegna, li 12 MAG 2022

Il Responsabile della Pubblicazione

BOVENZI DR. UMBERTO

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

Diventa esecutiva in data 29 MAR 2022

Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs. 18/08/2000 n. 267)

Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134, 3° comma, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267).

Ozegna, li 29 MAR 2022

IL SEGRETARIO COMUNALE

BOSICA DR. CARLO



Verso il futuro

ORIGINALE

COMUNE DI OZEGNA
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 19

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 - RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE - ART. 33 D. LGS. 165/2001 E S.M.I.

L'anno duemilaventidue addi ventinove del mese di marzo alle ore 14.30 nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale. All'appello risultano:

BARTOLI SERGIO	SINDACO	Presente
POZZO FEDERICO	VICE SINDACO	Presente
GRAZIANO GIOVANNI AGOSTINO	ASSESSORE	Presente

Totale presenti 3

Totale assenti 0

Partecipa alla adunanza il Segretario Comunale Sig. BOSICA DR. CARLO il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. BARTOLI SERGIO nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 - RICOGNIZIONE DELLE ECCEGENZE DI PERSONALE - ART. 33 D. LGS. 165/2001 E S.M.I.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che uno dei principi e delle finalità della normativa generale sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, come si desumono nel D.Lgs. 165/2001 (norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) è costituito "dalla migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni";

Visto che, sia l'art. 39 - comma 1 della Legge 449/1997 (Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica) che l'art. 91 c.1 del D.Lgs. 267/2000 (Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali), prevedono lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno del personale come strumento di ottimizzazione delle risorse;

Considerato che la normativa di cui sopra codifica la programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli Enti Locali, prevedendo l'obbligo di correlare le decisioni in ordine alla dotazione organica alle effettive esigenze produttive, alle scelte strategiche complessive dell'Ente ed alle disponibilità finanziarie, con lo scopo di effettuare la previsione dei posti vacanti che si intendono ricoprire indicando le modalità di reperimento delle risorse umane;

Visto il decreto legislativo del 30 marzo 2001 n. 165 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, così come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;

Visto in particolare l'art 4 del D.Lgs 75/2017, che modifica l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

Visto, in particolare, l'art. 30 del citato decreto legislativo 165/2001, recante norme sul passaggio diretto di personale tra le amministrazioni diverse;

Visti gli artt. 35 e 36 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e successive modificazioni;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con la deliberazione G.C. n. 18 del 22/02/2011, così come modificato con deliberazione G.C. n. 41 del 31/05/2011 e n. 101 del 08/10/2018;

Dato atto che l'attuale dotazione organica vigente:

3. Di dare atto che nel triennio 2022 - 2024, in relazione alle necessità per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale ed in relazione agli atti di programmazione economico finanziaria in corso di predisposizione, non si prevedono assunzioni, salvo la copertura di posti che si dovessero rendere vacanti, nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa.

4. Di modificare in qualsiasi momento il piano triennale del fabbisogno di personale ed anche la relativa dotazione organica, approvati con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni, anche legislative, del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione.

5. Di dare altresì atto che il Comune di Ozegna:

- presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione pari a 1/198, inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno 10 aprile 2017 (triennio 2017-2019) per gli enti con popolazione da 1000 a 1999 ab (1 dipendente per 128 abitanti), avendo il Comune di Ozegna una popolazione di 1188 ab. e n. 6 dipendenti al 31.12.2020;

- presenta un saldo di bilancio non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2020;

- non è ente strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D.Lgs. 267/2000 (come da rendiconto 2020 approvato);

- la previsione della spesa di personale rispetta la media, sempre per la stessa tipologia di spesa, riferita al triennio 2011/2013, come previsto dal comma 557 quater della legge 27/12/2006, n. 296 (finanziaria 2007), come inserito dalla legge n. 114 del 11/8/2014 di conversione del D.L. n. 90/2014;

- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);

- ha certificato i crediti ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008;

- effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, con la presente deliberazione, dando atto che non vi sono situazioni di esubero od eccedenza di personale;

- viene assicurata, in sede di bilancio di previsione annuale e pluriennale, la compatibilità finanziaria della spesa derivante dal presente atto;

6. Di dare atto che risultano rispettate le disposizioni normative dettate in materia di assunzioni e contenimento delle spese di personale, ragione per cui si potrà procedere in caso di necessità alle relative assunzioni.

7. Di dare altresì atto che l'ente potrà a termini dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, ricorrere a stipulare contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..." ed in tale caso per la spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali (delibera Corte dei Conti - sezioni autonomie 1/2017) e/o per esercizio di funzioni fondamentali di cui all'art. 21 comma 3, lett. b), della legge 5 maggio 2009, n. 42, nel limite di spesa delle risorse già disponibili nel bilancio ed a tal fine destinate.

8. Di comunicare la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali di categoria ed alla rappresentanza sindacale dell'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali.

9. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Inoltre qualora si dovesse ricorrere alle procedure concorsuali si rende necessaria anche la variazione dei posti in dotazione organica in funzione dei limiti legislativi in materia di assunzioni;

Dato atto che l'ente potrà a termini dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, ricorrere a stipulare contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..." ed in tale caso per la spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali (delibera Corte dei Conti – sezioni autonomie 1/2017) e/o per esercizio di funzioni fondamentali di cui all'art. 21 comma 3, lett. b), della legge 5 maggio 2009, n. 42, nel limite di spesa delle risorse già disponibili nel bilancio ed a tal fine destinate;

Dato atto che della presente proposta di piano triennale del fabbisogno del personale viene data informazione ai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria firmatarie del CCNL del Comparto "Regioni – Autonomie Locali" nonché alle RR.SS.UU.; come previsto dagli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto "Regioni – Autonomie Locali" e dall'art. 6 del Dlgs 30.03.2001 n. 165;

Visti il D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e il D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 e s.m.i.;

Dato atto che non è stato richiesto il parere da parte dell'Organo di revisione in quanto il presente atto non comporta modifica alla dotazione organica;

Dato atto che con deliberazione G.C. n. 27 del 29/03/2021 è stato adottato il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P.T.P.C.T) aggiornato per triennio 2021-2023;

Dato atto che in capo al responsabile del procedimento e ai titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale non sussiste conflitto di interessi, neppure potenziale;

Preso atto che sulla proposta relativa alla presente deliberazione sono stati acquisiti i prescritti pareri tecnico e contabile, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000, dal Responsabile dell'Area Amministrativo Contabile, nonché della correttezza amministrativa dell'atto;

Con voti favorevoli unanimi espressi in forma palese;

D E L I B E R A

1. Di dare atto che, sulla base delle risultanze della ricognizione di cui all'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, l'attuale struttura dell'Ente non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale e, conseguentemente, non trovano applicazione, per questo Ente, i vincoli posti dall'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183;

2. Di confermare l'attuale dotazione organica, intesa come personale in servizio:

DESCRIZIONE	CATEGORIE
Posti a tempo pieno	Categoria B2 n. 1
Posti a tempo pieno	Categoria C1 n. 1
Posti a tempo pieno	Categoria C2 n. 1
Posti a tempo pieno	Categoria C4 n. 1
Posti a tempo pieno	Categoria D3 n. 1
Posti a tempo pieno	Categoria D3 n. 1 - VACANTE
Totale posti di organico	n. 6

DESCRIZIONE	CATEGORIE
Posti a tempo pieno	Categoria B2 n. 1
Posti a tempo pieno	Categoria C1 n. 1
Posti a tempo pieno	Categoria C2 n. 1
Posti a tempo pieno	Categoria C4 n. 1
Posti a tempo pieno	Categoria D3 n. 1
Posto a tempo pieno	Categoria D3 n. 1 - VACANTE

Considerato che risultano in servizio n. 5 dipendenti, in quanto n. 1 posto Cat. D3 è stato collocato a riposo dal 24/10/2021 e non è ancora stato ricoperto;

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale, di procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, è intesa come personale in servizio, e che, in tale ambito, non si rilevano situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art. 3 c.5 del D.L. 90 del 24/6/2014 conv. in L. 114 del 11/08/2014, art. 1 c. 228 della L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016 n.160 (decreto Enti locali); art. 1, c. 479, legge n. 232/2016; art. 22, c. 2 e 3, D.L. n. 50/2017;

Rilevato che alla luce della suddetta normativa vi è un regime di maggior favore per i Comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti con rapporto dip/pop. inferiore art. 263, c. 2, Tuel (rapporto stabilito con con D.M. 10 aprile 2017 per classe demografica, calcolato al 31 dicembre esercizio precedente) e virtuosi (Rispetto saldo di bilancio con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 % degli accertamenti delle entrate finali, come risultanti dal Rendiconto dell'esercizio precedente):

- prevedendo la possibilità di utilizzare il 90% della spesa del personale cessato nell'anno precedente in luogo della ordinaria percentuale del 25% introdotta dalla legge 208/2015 (legge di Stabilità 2016);

- abrogando la lettera a) dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ove si prevedeva che: "1.557. "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno 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";

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del D.L. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Visti altresì:

- l'art. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006 che dispone il divieto di assunzione a qualsiasi titolo in caso di mancata adozione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità,
- l'art. 1 comma 439 della Legge 24 dicembre 2012, n. 228 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2013)" che sostituisce il comma 26 dell'articolo 31 della legge 12 novembre 2011, n. 183 che testualmente recita: «26. In caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno, l'ente locale inadempiente, nell'anno successivo a quello dell'inadempienza:..... omississ.....,
- d) non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione;
- omississ.....

Dato atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il piano occupazionale sono elaborati sulla base delle richieste formulate dai responsabili dell'ente, previa verifica delle possibilità assunzionali consentite e delle disponibilità di spesa previste nel bilancio pluriennale 2022/2024,
- come ribadito nella relazione accompagnatoria al D.L. 90-2014, "prima di procedere a nuove assunzioni le pubbliche amministrazioni" sono "comunque tenute a verificare l'impossibilità di coprire posti vacanti facendo ricorso alla mobilità (art. 39 comma 3 della legge 449 del 1997" e pertanto il Comune di Ozegna è tenuto a privilegiare l'istituto della mobilità quale strumento di reclutamento del nuovo personale;

Richiamati pertanto, per quanto attiene le modalità di copertura con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dei posti vacanti in dotazione organica:

- l'art. 36, comma 1, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, che dispone: "Per esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'art. 35.",
- le norme vigenti in materia di mobilità di personale, ed in particolare gli artt. 30 e 34-bis del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165,
- il comma 2-bis del citato art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, a mente del quale "...le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. ...omississ... il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria";

Ricordato che in caso di mobilità è possibile derogare alla capacità assunzionale e quindi si può procedere alla copertura dei posti nella misura del 100% dei cessati, sempre a condizione che il Comune:

- a) rispetti il limite della spesa complessiva del personale;
- b) risulti in linea con le regole dettate dal patto di stabilità interno (abrogato dal 1/1/2019);

Atteso che il comma 5 ter dell'art. 3 del Decreto Legge n. 90/2014 convertito nella L. n. 114/2014 estende anche agli enti locali i principi contenuti nel D.L. n. 101/2013 convertito nella L.

n. 125/2013, all'art. 4, comma 3, in ordine alla subordinazione dell'avvio di nuove procedure concorsuali alla verifica di vincitori collocati in graduatorie di selezione pubblica ancora vigenti;

Visto l'art. 9 della Legge 16/01/2003 n. 3 che prevede che gli Enti pubblici non economici possono ricoprire i posti disponibili utilizzando graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre Amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione con le modalità indicate nel regolamento;

Visto l'art. 3, comma 61 della Legge 24/12/2003 n. 350 il quale prevede che, nelle more dell'adozione del predetto regolamento, gli Enti possano utilizzare le graduatorie di pubblici concorsi in corso di validità approvate da altre Amministrazioni, previo accordo tra le stesse;

Preso atto che il Comune di Ozegna:

- presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione pari a 1/198, inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno 10 aprile 2017 (triennio 2017-2019) per gli enti con popolazione da 1000 a 1999 ab (1 dipendente per 128 abitanti), avendo il Comune di Ozegna una popolazione di 1188 ab. e n. 6 dipendenti al 31.12.2020;
- presenta un saldo di bilancio non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2020;
- non è ente strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D.Lgs. 267/2000 (come da rendiconto 2020 approvato);
- la previsione della spesa di personale rispetta la media, sempre per la stessa tipologia di spesa, riferita al triennio 2011/2013, come previsto dal comma 557 quater della legge 27/12/2006, n. 296 (finanziaria 2007), come inserito dalla legge n. 114 del 11/8/2014 di conversione del D.L. n. 90/2014;
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);
- ha certificato i crediti ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008;
- effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, con la presente deliberazione, dando atto che non vi sono situazioni di esubero od eccedenza di personale;
- viene assicurata, in sede di bilancio di previsione annuale e pluriennale, la compatibilità finanziaria della spesa derivante dal presente atto;

Ritenuto di dover provvedere all'approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, previa verifica delle possibilità assunzionali consentite e delle disponibilità di spesa previste nel bilancio pluriennale 2022/2024, in modo da assicurare un efficiente ed efficace funzionamento dei servizi ed una ottimale realizzazione dei compiti istituzionali e dei programmi dell'Amministrazione Comunale;

Considerati i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Ritenuto per quanto sopra esposto di procedere, nel rispetto della legge e dei vincoli attualmente dalla stessa posti in materia di assunzioni e di spesa di personale stabilendo che:
-nel 2022, 2023 e 2024 non si prevedono assunzioni, salvo la copertura di posti che si dovessero rendere vacanti, nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa;

Considerata altresì la possibilità di modificare in qualsiasi momento il piano triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni, anche legislative, del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;