

### Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

COMUNE DI SOMMACAMPAGNA Provincia di Verona						
<b>CONSISTENZA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2023</b> (intesa come personale in servizio al 31/12/2022 e personale da assumere)						
Categoria di accesso	Profilo professionale		PERSONALE IN SERVIZIO 31/12/2022 **	CESSAZIONI PREVISTE 2023/2025	PERSONALE DA ASSUMERE 2023/2025	CONSISTENZA DOTAZIONE 2023
<b>B1</b>	Esecutore Amministrativo	Tempo pieno	1			1
		part-time	1			1
	Esecutore tecnico	Tempo pieno	4			4
	Commesso di Farmacia	Tempo pieno	1			1
	<b>TOTALE</b>			<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>B3</b>	Collaboratore amministrativo	Tempo pieno	2			2
	Collaboratore tecnico	Tempo pieno	1			1
	<b>TOTALE</b>			<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>C1</b>	Istruttore servizi amministrativi/contabili	Tempo pieno	25	2	2	25
	Istruttore servizi tecnici	Tempo pieno	2			2
	Istruttore organizzatore servizi	Tempo pieno	0			0
	Agente polizia municipale	Tempo pieno	6			6
	<b>TOTALE</b>			<b>33</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>D1</b>	Istruttore direttivo amministrativo	Tempo pieno	10	1	1	10
	Istruttore direttivo tecnico**	Tempo pieno	8	1		7
	Istruttore direttivo polizia municipale	Tempo pieno	1			1
	Farmacista	Tempo pieno	1			1
	<b>TOTALE</b>			<b>20</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>D3</b>	Funzionario amministrativo	Tempo pieno	1			1
	Funzionario tecnico	Tempo pieno	1			1
	Comandante polizia municipale	Tempo pieno	1			1
	Funzionario Farmacista	Tempo pieno	2			2
	<b>TOTALE</b>			<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOT.</b>			<b>68</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>67</b>
** Nel personale "in servizio al 31/12/2022" vengono conteggiate anche le unità le cui procedure di assunzione sono previste nel PTFP 2022 e perfezionate nel 2023						

(omissis)

- **Programmazione strategica delle risorse umane**

**a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:**

**a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato**

L'art. 33 del D.L. n. 34 del 30.04.2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 28.06.2019, e in sua applicazione il D.M. 17 marzo 2020, ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente basato sulla regola della "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale, secondo cui la facoltà assunzionale dell'ente viene calcolata sulla base di un valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, corrispondente al rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE);

La circolare ministeriale del 13 maggio 2020, pubblicata in G.U. 226 del 11.09.2020, reca le indicazioni operative sull'applicazione del citato art. 33 DL 34/2019 e DM 17.03.2020

Il Decreto del Ministro dell'Interno del 21.10.2020, pubblicato in G.U. n. 297 del 30.11.2020 all'art. 3 comma 2 stabilisce che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 58/2019, per le spese relative al servizio di segretario titolare di sede convenzionata, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

L'art. 3 comma 4-ter del D.L. 36/2022, convertito con modificazioni dalla Legge 79/2022 stabilisce che *"A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58"*;

Si prende atto che in applicazione del DM 17.03.2020 il Comune di Sommacampagna rientra nella fascia demografica **f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti** e quindi le due percentuali di riferimento sono le seguenti:

- valore soglia più basso      27%
- valore soglia più alto        31%;

I conteggi effettuati in applicazione della citata norma per l'anno 2023 in base all'ultimo rendiconto della gestione dell'ente approvato nella seduta di Consiglio Comunale del 27.04.2023 e relativo all'esercizio 2022 vengono riportati nel prospetto che segue:

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO terminato programma assunzioni 2019	SPESA RENDICONTO 2018	SPESA MEDIA 2011- 2013
DATI GENERALI ENTE	14742	f	12.396,75	2.546.446,28	2.660.233,65
<b>FASE 2</b>	<b>SPESA RENDICONTO 2022</b>			<b>2.590.897,48</b>	
VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2020			11.779.928,48	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2021			11.570.463,52	11.962.286,39
	ENTRATE RENDICONTO 2022			12.536.467,16	
	FCDE ASSESTATO 2022			414.532,56	
	<b>ENTRATE MEDIE TRIENNIO AL NETTO FCDE</b>			<b>11.547.753,83</b>	
<b>FASE 3</b>	<b>CALCOLO % COMUNE SOMMACAMPGNA</b>				
	<b>22,44%</b>				
<b>FASE 4</b>	FASCIA	POPOLAZIONE		Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	f	10000-59999		27,00%	31,00%
Media entrate netto FCDE	11.547.753,83	27,00%	<b>3.117.893,53</b>	Valore soglia spesa complessiva TABELLA 1 DM 17/03/2020	
	3.117.893,53	-2.590.897,48	<b>526.996,05</b>	Incremento spesa personale su rendiconto 2022 in applicazione tab 1 DM 17/03/2020	
<b>FASE 5</b>	<b>INCREMENTO MASSIMO TEORICO PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - TABELLA 1 DM 17/03/2020</b>				
	<b>(11.547.753,83X 27%)-2.590.897,48</b>		<b>526.996,05</b>	27%	
<b>FASE 6</b>	SPESA RENDICONTO 2018	% Tabella 2 anno 2023			
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO TABELLA 2 DM 17/03/2020	2.546.446,28	21,00%	<b>534.753,72</b>	Incremento spesa personale su spesa 2018 in applicazione tab 2 DM 17/03/2020	
			<b>3.081.200,00</b>	Valore soglia spesa complessiva TABELLA 21 DM 17/03/2020	
				Inferiore a tab 1	
<b>FASE 7</b>		SPESA MASSIMA DI PERSONALE ANNO 2023	Somma potenziale da destinate ad assunzioni a tempo indeterminato		
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	Spesa 2018 + incremento Tab. 2 DM 17/03/2020	<b>3.081.200,00</b>	<b>534.753,72</b>		

Viene accertato che:

- il rapporto percentuale tra la spesa di personale rilevata nell'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti (2020-2021-2022), ridotte dell'importo del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione assestato relativo all'ultima annualità considerata (anno 2022) risulta essere allo stato attuale per l'anno 2023 pari al 22,44% e precisamente:

Spese di personale rendiconto 2022 =	€ 2.590.897,48	
	-----	= <b>22,44%</b>
Media entrate correnti 2020/2022 al netto FCDE	€ 11.547.753,83	
Valore massimo teorico da non eccedere	€ 3.117.893,53 (11.547.753,83x 27%)	

- il Comune di Sommacampagna si conferma al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dall'art. 4 comma 1 del DM 17.03.2020, avendo un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia del 27% previsto in Tabella 1 per i Comuni in fascia f) da 10.000 a 59.999 abitanti;
- il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 526.996,05, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 3.117.893,53;
- ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa parti a Euro 3.081.200,00 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 2.546.446,28 un incremento, pari al 21%, per Euro 534.753,72);

Si evidenzia pertanto, come dettagliato dal succitato prospetto di calcolo, che la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023 ammonta conclusivamente a Euro 534.753,72, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 3.081.200,00.

Precisato che, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.M. 17.03.2020 la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato effettuate in applicazione degli artt. 4 e 5 del decreto in parola, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa derivante dall'art. 1, c. 557-quater, della L. 296/2006 (Legge finanziaria 2007);

Si rileva altresì 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 2023 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, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 2.546.446,28 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 534.753,72 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 3.081.200,00 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 2.657.895,00
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Pertanto viene dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- 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.

#### **a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Si richiamano i vincoli posti dalla normativa vigente in tema di contenimento della spesa ai quali attenersi nella programmazione del fabbisogno di personale;

Si considera che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Si rileva che per il Comune di Sommacampagna il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 2.660.233,65, definito come parametro fisso ed immodificabile di comparazione per la dimostrazione del contenimento della spesa;

Si dà atto che, dalla verifica effettuata dal servizio ragioneria, la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo): anno 2022 somma utilizzata per nuove assunzioni € 62.610,00 come da Determinazione n. 523 del 01.08.2022;

#### **a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Si considera che per l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o con tutte le altre forme di lavoro flessibile, si fa riferimento all'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 il quale dispone che le limitazioni contenute nell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 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, fermo restando che il limite massimo della spesa complessiva non può essere superiore a quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Si prende atto che il limite per lavoro flessibile di cui al precedente paragrafo, riferibile all'anno 2009, per il Comune di Sommacampagna ammonta ad € 126.776,78 comprensivo di oneri ed IRAP, e precisato che tale limite verrà rispettato negli anni 2023, 2024 e 2025;

Si richiama l'art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 75/2017, e precisato al riguardo che eventuali assunzioni a tempo determinato verranno effettuate esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, e comunque nei limiti della capacità finanziaria dell'ente;

#### **a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Sono stati sentiti i Responsabili di Area ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 165/2001 relativamente alle risorse e ai profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti ed alla segnalazione di eventuali situazioni di eccedenza di personale con esito negativo;

Si considera quindi la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

#### **a.5) verifica di eventuali scoperture di quote d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999**

Viene dato atto che, qualora dall'ultimo prospetto informativo inviato/che si invierà telematicamente al Centro per l'Impiego entro i termini di legge, dovessero risultare eventuali scoperture delle quote d'obbligo relative al collocamento obbligatorio dei disabili, l'Ente provvederà ad attivarsi per le conseguenti assunzioni secondo le modalità previste dalla normativa vigente, tra cui anche eventuale convenzione con il CPI competente per territorio, con opportuna modifica del presente PTFP.

#### **a.6) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Si dà atto che il Comune di Sommacampagna:

- ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della legge n. 196/2009, secondo le modalità di cui al D.M. 12.05.2016;
- è risultato in equilibrio per l'anno 2022 ai sensi dell'art. 1 c. 821 della L. 145/2018, così come risulta dall'allegato 10 del rendiconto 2022 approvato dal C.C. nella seduta del 27.04.2023;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità per il triennio 2022-2024 con deliberazione di G.C. n. 9 del 27.01.2022 che viene aggiornato per il triennio 2023-2025 con il presente Piano;
- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'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), da cui non risulta la presenza di personale in esubero;
- non ha dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Rendiconto di Gestione esercizio 2022, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale nella seduta del 27.04.2023, non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- ha attivato la piattaforma telematica di certificazione dei crediti;

Si ritiene per quanto tutto sopra esposto di dimensionare il fabbisogno del personale del Comune di Sommacampagna secondo l'attuale consistenza della dotazione organica, intesa come numero dei dipendenti in servizio e del personale che si prevede di assumere con la programmazione 2023-2025, come dettagliato nel prospetto della consistenza di personale al 31 dicembre 2022, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

#### **b) stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, nell'anno 2023 si prevedono le seguenti cessazioni di personale:

- un dipendente a tempo indeterminato Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D dell'Area Ragioneria/Personale (Area Funzionari ed EQ)
- un dipendente a tempo indeterminato Istruttore Direttivo Tecnico cat. D dell'Area Lavori Pubblici/Manutenzione (Area Funzionari ed EQ)
- due dipendenti a tempo indeterminato Istruttore Amministrativo – Area Istruttori (ex cat. C)

#### **c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

##### **FABBISOGNO ANNO 2023**

##### **TEMPO INDETERMINATO**

- N. 1 Funzionario Amministrativo (Area Funzionari ed EQ)
- N. 2 Istruttori Amministrativi (Area Istruttori)

Inoltre si stabilisce il mantenimento della dotazione organica approvata con il presente provvedimento, con sostituzione delle cessazioni attualmente non previste, anche mediante ricorso alla mobilità tra enti, e anche per profili professionali diversi rispetto al personale cessato; precisando che alle cessazioni già programmate di cui al precedente punto b), si potrà fare fronte con risorse interne.

#### **TEMPO DETERMINATO – RAPPORTI FLESSIBILI**

Si conferma il ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, e a rapporti di lavoro flessibile quali LSU - nei limiti previsti dalla normativa vigente e condizionatamente alle disponibilità del bilancio; in tale ambito:

- potranno essere effettuate assunzioni di lavoro flessibile per sostituire dipendenti che si assentassero dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto mediante assunzioni a tempo determinato e **mediante l'attivazione del comma 1 dell'art. 557 della L. 311/2004, come modificato con L. 21 giugno 2023, n. 74;**
- verranno utilizzati lavoratori di utilità sociale (pensionati), a titolo esemplificativo e non esaustivo, per sorveglianza attraversamenti pedonali nei pressi delle scuole;
- potranno essere attivate convenzioni con altri comuni per l'utilizzo a tempo parziale di personale ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004 così come previsto anche dall'art. 1 comma 124 della legge 145/2018;

#### **FABBISOGNO ANNI 2024-2025**

#### **TEMPO INDETERMINATO**

Mantenimento della dotazione organica approvata con il presente provvedimento, con sostituzione del personale che dovesse cessare dal servizio, anche mediante ricorso alla mobilità tra enti, e anche per profili professionali diversi rispetto al personale cessato;

#### **TEMPO DETERMINATO – RAPPORTI FLESSIBILI**

Si conferma il ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, e a rapporti di lavoro flessibile quali LSU - nei limiti previsti dalla normativa vigente e condizionatamente alle disponibilità del bilancio; in tale ambito:

- potranno essere effettuate assunzioni di lavoro flessibile per sostituire dipendenti che si assentassero dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto mediante assunzioni a tempo determinato e **mediante l'attivazione del comma 1 dell'art. 557 della L. 311/2004, come modificato con L. 21 giugno 2023, n. 74;**
- verranno utilizzati lavoratori di utilità sociale (pensionati), a titolo esemplificativo e non esaustivo, per sorveglianza attraversamenti pedonali nei pressi delle scuole;
- potranno essere attivate convenzioni con altri comuni per l'utilizzo a tempo parziale di personale ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004 così come previsto anche dall'art. 1 comma 124 della legge 145/2018;

Si dà atto altresì che il piano occupazionale di cui al presente documento è compatibile con la programmazione finanziaria triennale dell'ente;

Si ritiene altresì, in linea di massima, per la copertura di eventuali posizioni che rendessero vacanti, di avvalersi della facoltà, prevista fino al 31.12.2024, introdotta dall'art. 3 comma 8 della Legge 19.06.2019 n. 56, come modificato dall'art. 1 comma 14-ter del D.L. 80/2021, di non ricorrere alle procedure previste dall'art. 30 D.Lgs. 165/2001 (mobilità volontaria), in quanto, sulla scorta dell'esito negativo di precedenti procedure attivate da questo ente, si è riscontrato esservi un esiguo numero di interessati per i profili professionali da coprire e risulta in ogni caso estremamente difficoltoso acquisire il parere favorevole al passaggio da parte dell'ente di appartenenza, fatta salva la facoltà di valutare di volta in volta l'opportunità di attivare tale procedura da parte del Responsabile Area Personale, sentito il Responsabile dell'Area interessata;

Si dà atto che l'Ente può modificare in qualsiasi momento il Piano in parola, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

Si stabilisce che per la copertura dei posti già in dotazione organica che si dovessero rendere vacanti successivamente al presente provvedimento per cessazione dal servizio di dipendenti e per i quali si rendesse necessaria la sostituzione, non necessita di modifica del presente PTFP, nel rispetto dei vincoli di spesa e delle regole assunzionali vigenti in materia;

**d) certificazioni del Revisore dei conti:**

Il Revisore Unico ha espresso il proprio parere favorevole sul presente PTFP con proprio verbale n. 19 del 22.05.2023, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 448/2001;

• **Strategia di copertura del fabbisogno**

Le modalità di copertura del fabbisogno, come definito nei precedenti punti, qualora si rendesse necessario, saranno valutate di volta in volta in base al posto da ricoprire, attivando le seguenti procedure a titolo esemplificativo e non esaustivo e non necessariamente nel seguente ordine:

- precedenza allo scorrimento di graduatorie concorsuali vigenti che fossero in possesso dell'Ente per la figura professionale ricercata;
- utilizzo di graduatorie vigenti presso altri Enti, secondo il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Sommacampagna;
- indizione di nuovo concorso pubblico;

ricorso alla procedura di mobilità volontaria, salvo quanto già riportato poco sopra.

...(omissis) .....