



3.9. Programmazione Pluriennale del fabbisogno di personale 2023-2025.

Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025

Dotazione organica.

Formazione dei dipendenti

Aggiornamento del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 parte del Documento unico di programmazione approvato con la deliberazione del Consiglio comunale n. 5 del 13 marzo 2023.

PREMESSA AI CONTENUTI DEL PIANO

Lo Statuto di Autonomia della Regione Trentino Alto Adige, contenuto nel Testo Unico delle leggi costituzionali concernenti lo statuto speciale per il Trentino-Alto Adige, approvato con Decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1972, n. 670, nell'art. 4, comma 1, punto 3, attribuisce alla Regione Trentino Alto Adige la competenza di emanare norme legislative in materia di ordinamento di Enti locali (in armonia con la Costituzione e i principi dell'ordinamento giuridico della Repubblica e con il rispetto degli obblighi internazionali e degli interessi nazionali, nonché delle norme fondamentali delle riforme economico-sociali della Repubblica).

Tale competenza è oggi principalmente attuata attraverso il Codice degli Enti Locali dei Comuni della Regione Autonoma Trentino Alto Adige, introdotto con L.R. 3 maggio 2018, n. 2, che esprime così una potestà legislativa primaria.

In esso la materia della programmazione dei fabbisogni del personale, trova limitatissimi accenni, relativi a situazioni specifiche, in particolare,

- nell'art 96, dove trattando la tematica della mobilità verticale, il comma 4, recita "4. L'ente, nell'ambito della programmazione pluriennale del fabbisogno di personale, garantisce il rispetto dei principi stabiliti dall'articolo 97 della costituzione, prevedendo che l'accesso ai nuovi posti sia riservato in misura non inferiore al 50 per cento all'ingresso dall'esterno."

e nell'art. 100, dove trattando delle modalità di instaurazione del rapporto di lavoro il comma 3-bis (inserito dall'art. 2, comma 1 della L.R. 22 febbraio 2022, n. 2.) recita. "Al fine di garantire maggiore flessibilità di adeguamento alle esigenze di organizzazione del lavoro, le graduatorie possono essere utilizzate anche per la copertura dei posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione delle procedure concorsuali, con specifico riferimento alle previsioni del piano triennale del fabbisogno di personale o a situazioni oggettive legate alla funzionalità dei servizi."

Nell'ambito regionale e provinciale, la necessità di un Piano triennale in materia di fabbisogni del personale, con una elaborazione specifica nell'ambito degli atti di programmazione, è stata dubbia per molto tempo. Tuttavia il Comune di Sella Giudicarie da anni ha introdotto attraverso il Documento unico di programmazione un Piano specifico nel quale illustra e programma i fabbisogni del personale, e le ragioni delle proprie decisioni rapportandole con le capacità economico finanziarie del Comune, e con le capacità assunzionali collegate, che vengono individuate e delimitate con disposizioni della Provincia Autonoma di Trento, nell'ambito, quest'ultima, della propria competenza legislativa in materia di finanza locale, definita dall'art. 80 del sopra citato statuto di Autonomia, come oggi vigente.

Risulterebbe insomma che la scarna disciplina regionale di rango primario, senza particolari prescrizioni, lasci ai Comuni trentini una certa libertà di azione nell'atteggiare la programmazione in materia di personale.

Peraltro qualche indicazione in più circa la necessità di una specifica programmazione e sulle sue caratteristiche deriva dal recepimento graduale a livello regionale del Piano integrato di attività ed organizzazione, come regolato dall'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, in seguito all'introduzione dell'art. 3 della legge regionale del 19 dicembre 2022, n. 7, "legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2023," dove al comma 1 si prevede, tra l'altro, che a decorrere dal 2023, la Regione e gli enti pubblici a ordinamento regionale, ai sensi dell'articolo 18-bis del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, concernente «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia», convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicano le disposizioni recate dall'articolo 6 del Decreto stesso citato compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30 ottobre 2021 per gli enti stessi o con quelli eventualmente previsti in data successiva dalla disciplina regionale o provinciale per i rispettivi ambiti di competenza.

Giova anche ricordare che il comma 2 dell'articolo 3 della legge regionale 19 dicembre 2022, n. 7, stabilisce espressamente che "2. Il PIAO è adottato entro il termine previsto a livello statale. Per gli enti locali, in caso di differimento del termine di approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'adozione del PIAO è differito, ai sensi dell'articolo 8, comma 2, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 (Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione), di trenta giorni dal termine di approvazione dei bilanci fissato a livello statale."

A sua volta i contenuti del Piano integrato di attività ed organizzazione sono stati definiti con Regolamento del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, del 30 giugno 2022, n. 132, che prevede per i Comuni con

popolazione inferiore a 50 dipendenti un Piano integrato semplificato, nel quale comunque va compreso il Piano triennale dei fabbisogni del personale, del quale individua alcuni contenuti (sovrapponendosi, per gli enti pubblici non soggetti a particolari ordinamenti autonomi speciali, a contenuti del Piano già definiti dall'art. 6, del D.Lgs 165/2001, e alle Linee di indirizzo in materia, emanate con D.M. 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e pubblica amministrazione).

Una problematica aperta dal Regolamento del 30 giugno 2022, è il fatto che esso, nell'art. 11, per gli Enti locali attribuisce alla Giunta comunale la competenza dell'approvazione del Piano integrato, prevedendo come sua parte il Piano Triennale dei fabbisogni del personale, quando invece si riteneva che esso fosse materia di competenza del Consiglio comunale, in quanto parte del Documento unico di programmazione di competenza Consiliare.

Sul tema è intervenuta l'Autorevole Commissione Arconet, istituita con dall'articolo 3-bis del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, corretto e integrato dal decreto legislativo 10 agosto 2014, n. 126, presso il Ministero dell'economia e delle finanze, quale Commissione per l'armonizzazione degli enti territoriali con il compito di promuovere l'armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio degli enti territoriali e dei loro organismi e enti strumentali, e di aggiornare gli allegati al titolo primo del decreto legislativo n. 118 del 2011 in relazione al processo evolutivo delle fonti normative che concorrono a costituirne il presupposto e alle esigenze del monitoraggio e del consolidamento dei conti pubblici, nonché del miglioramento della raccordabilità dei conti delle amministrazioni pubbliche con il Sistema europeo dei conti nazionali.

Particolarmente rilevante è l'approfondimento fatto dalla Commissione in una riunione del 14 dicembre 2022, del quale si riporta il testo, come si può leggere nel sito della Ragioneria generale dello Stato, alla pagina

https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/e-GOVERNMENT/ARCONET/CommissioneArconet/2022/Resoconto-riunione-Commissione-ARCONET-del-14-dicembre-2022.pdf

“1) Approfondimenti riguardanti il piano triennale dei fabbisogni di personale ai fini dell'adeguamento dell'allegato 4/1 alla disciplina del PIAO

Il Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato dal DM 30 giugno 2022, n. 132, dedica un apposito articolo al rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazione, stabilendo che “il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto” (art. 8, comma 1).

L'art. 7 del medesimo decreto prevede che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il successivo art. 8 comma 2, precisa che “in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per

l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”.

Al fine di quantificare le risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei programmi dell'ente, il DUP deve fare necessariamente riferimento alle risorse umane disponibili con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente necessaria per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, e alla sua evoluzione nel tempo.

Risulta pertanto evidente che, in occasione dell'approvazione del DUP e del bilancio di previsione, gli enti non possono fare riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale definito nell'ultimo PIAO adottato che riguarda il triennio che decorre dall'esercizio in corso.

Per consentire la determinazione delle risorse finanziarie relative alla spesa di personale del triennio successivo è necessario che nel DUP sia inserita la programmazione triennale del personale (aggiornata rispetto all'ultimo PIAO adottato), eventualmente rinviando le indicazioni analitiche non necessarie per la quantificazione delle risorse finanziarie al successivo PIAO.

Ciò premesso, al pari di quanto previsto dall'art. 3, comma 2, del DM 30 giugno 2022 per la sottosezione a) sul valore pubblico della Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione che, per gli enti locali, fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione, anche per la sottosezione della Sezione Organizzazione e Capitale umano del PIAO riguardante il piano triennale del fabbisogno del personale, gli enti locali devono fare riferimento alle indicazioni del DUP riguardanti la programmazione triennale dei fabbisogni di personale.

Al riguardo, il rappresentante della Presidenza del Consiglio dei ministri, invitato in qualità di esperto, condivide la necessità di definire un collegamento tra il PIAO e i documenti di programmazione degli enti territoriali, che ad oggi manca, e segnala che, a tal fine, è in atto una raccolta delle proposte correttive per favorire l'allineamento e l'aggiornamento del PIAO anche con riferimento alla verifica dei fabbisogni. Anche per tali motivazioni solo dal prossimo anno è previsto il funzionamento del portale e l'allineamento dinamico della documentazione inviata.

I rappresentanti del Consiglio Nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili rappresentano la necessità di un chiarimento a beneficio sia degli enti, sia degli organi di revisione, con particolare riguardo al rischio che la programmazione riguardante la spesa di personale intervenga successivamente all'approvazione del bilancio.

Al riguardo, ricordano che l'organo di revisione è chiamato anche ad esprimersi sul fabbisogno di personale, sulla sostenibilità in itinere e sull'equilibrio pluriennale senza il fabbisogno di personale. La rappresentante dell'Assosoftware richiama l'attenzione anche sulla necessità di coinvolgere le società informatiche sull'avvio del portale.

Dal dibattito emerge la necessità di adeguare l'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011 alla disciplina del PIAO, precisando che il DUP deve continuare a comprendere la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale e, nelle more dell'aggiornamento, di fornire tempestivamente una prima indicazione agli enti e agli organi di revisione.

Al riguardo si rappresenta che i rappresentanti dell'UPI, nel comunicare l'impossibilità a partecipare alla riunione odierna, hanno segnalato di condividere le proposte di adeguamento del DUP anticipate in occasione della convocazione della riunione.

Tale impostazione trova d'accordo i rappresentanti della Presidenza del Consiglio dei ministri e i rappresentanti dell'ANCI che comunque ritengono necessario individuare puntualmente le informazioni da inserire nei documenti di programmazione. Il rappresentante del Consiglio Nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili ribadisce la necessità di fornire regole chiare agli enti, anche per consentire agli organi di revisione di assolvere alla prevista asseverazione che può avvenire solo con riferimento a documenti definitivamente approvati. Pertanto, in conclusione, si concorda sulla necessità di proseguire con ulteriori riflessioni e approfondimenti al fine di formulare la proposta di aggiornamento del principio contabile applicato e, in vista dell'approvazione dei bilanci di previsione 2023-2025, si concorda altresì sulla necessità di pubblicare una apposita FAQ sul sito ARCONET della Ragioneria Generale dello Stato."

Dato quanto sopra, si è ritenuto di dare particolare attenzione al passaggio dove la Commissione evidenzia che per consentire la determinazione delle risorse finanziarie relative alla spesa di personale del triennio successivo è necessario che nel DUP sia inserita la programmazione triennale del personale (aggiornata rispetto all'ultimo PIAO adottato), eventualmente rinviando le indicazioni analitiche non necessarie per la quantificazione delle risorse finanziarie al successivo PIAO.

A tal fine il Consiglio comunale (ritenuta tra l'altro la propria competenza ai sensi dell'art. 49, c. 3, del Codice degli Enti locali della Regione Autonoma Trentino Alto Adige, L.R. 3 maggio 2018, n. 2) con la deliberazione n. 5 del 13 marzo 2023 ha continuato, come per il passato ad esprimere il Piano triennale dei fabbisogni del personale nell'ambito del Documento unico di programmazione aggiornato con tale stessa deliberazione, pur rinviando alla competenza della Giunta per eventuali indicazioni più analitiche non necessarie per la quantificazione delle risorse finanziarie al successivo PIAO, considerando che la Giunta poi avrebbe potuto riprendere il Piano e aggiungere considerazioni integrative più analitiche che avesse voluto.

Nella sostanza con l'introduzione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025, nell'ambito dell'ultima versione aggiornata del Documento Unico di programmazione il Consiglio ha proseguito come per il passato ad aggiornare la Programmazione dei fabbisogni del personale man mano aggiornata nell'anno 2022, alla quale ha fatto riferimento anche il PIAO adottato con la deliberazione della Giunta comunale n. 192 del 13 dicembre 2022.

Una competenza consiliare nella formazione del Piano Triennale dei fabbisogni del personale, si ritrova confermata nelle Linee di indirizzo per l'attuazione del Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) emanate nel febbraio 2023 dall'AnCi, Associazione Nazionale Comuni d'Italia, che indicano di formare il Piano integrato includendovi il Piano triennale dei fabbisogni del personale inserito nel Documento unico di programmazione approvato dal Consiglio comunale, indirizzo poi con riferimento alla realtà locale, con Circolare del Consorzio dei Comuni Trentini del 7 aprile 2023, ove si ritiene necessario che in materia di Pianificazione triennale dei fabbisogni

del personale, occorra riprendere i contenuti in materia inseriti nel Documento unico di programmazione nella formazione della parte del PIAO Denominata “Sezione organizzazione e Capitale Umano”.

Si ritiene peraltro ora di aggiornare il Piano triennale già introdotto con la deliberazione del Consiglio comunale n. 5 del 13 marzo 2023 per due fatti.

Per il fatto che il Piano è stato espresso verificando la compatibilità con i limiti finanziari espressi dalla Provincia Autonoma di Trento nell’ambito delle proprie competenze in materia di finanza locale con la Deliberazione della Giunta provinciale n. 1978 del 7 ottobre 2022, ma nel frattempo la Giunta provinciale ha ridefinito i limiti con la deliberazione n. 726 del 28 aprile 2023, rispetto ai quali occorre rinnovare la verifica di compatibilità.

Inoltre, dopo approfondimenti circa i contenuti obbligatori del PIAO, si ritiene di riformulare il Piano triennale del fabbisogno del personale in modo che esso possa meglio esprimere alcuni aspetti dell’assetto di personale che si intende realizzare, e l’evoluzione di alcune idee in proposito, perché possa essere recepito nel Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO), con alcuni contenuti che possano essere più comodamente contestualizzati in quest’ultimo senza ulteriori particolari sforzi di coordinamento.

Si sviluppa quindi il piano come di seguito riportato, peraltro riprendendo e confermando ampiamente gran parte dei contenuti della versione inserita nell’Aggiornamento al Documento unico di programmazione approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 5 del 13 marzo 2023.

1. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE

Il Comune di Sella Giudicarie è nato a far data del 1° gennaio 2016, dalla fusione dei Comuni di Lardaro, Bondo, Breguzzo e Roncone, estinti, ai sensi della legge istitutiva, L.R. 24 luglio 2015, n. 17.

In base alla legge istitutiva l’Organizzazione amministrativa del Comune di Sella Giudicarie, era stata delineata nel documento “Comune di Sella Giudicarie – La struttura organizzativa” approvata con “intesa” sottoscritta il 31 dicembre 2015, dai Sindaci dei Comuni di Roncone, Bondo e Lardaro, e dal Commissario straordinario del Comune di Breguzzo, ed ad oggi è sostanzialmente rimasta la stessa, pur con qualche piccola modifica e precisazione introdotte, a seguito di apposita concertazione sindacale, dal Commissario straordinario del Comune di Sella Giudicarie, con la deliberazione 19 dell’8 marzo 2016, che ne aveva disposto l’attuazione.

In essa sono configurate le seguenti strutture.

E’ stata individuata l’Area 1, segreteria generale, struttura di primo livello, assegnata alla responsabilità del segretario comunale,

- ed in essa erano state individuate le seguenti strutture di secondo livello, denominate “Servizio”:
--- Servizio segreteria contratti

--- Servizio demografico

--- Servizio biblioteca

--- Servizio finanziario/entrate

--- Servizi elettrici

--- Servizio polizia locale, gestito peraltro non all'interno, ma attraverso la gestione associata della polizia locale della valle del Chiese

--- "Scuole materne", che più appropriatamente con detta deliberazione è stata ridenominata "Servizio asilo nido"

-- tale area è caratterizzata dalle seguenti macrocompetenze:

- Funzionamento organi istituzionali
- Gestione dei flussi documentali
- Gestione giuridica del personale (segretario)
- Finanziario/entrate/gestione economica del personale
- Polizia locale
- Biblioteche
- Asilo nido
- Demografico, che comprende l'esercizio delle funzioni rientranti nella competenza del Sindaco quale ufficiale di governo
- Informatizzazione

alle quali con la deliberazione del Commissario sono state aggiunte formalmente le competenze proprie della segreteria nella gestione delle funzioni rogatorie poste in capo alla figura del segretario comunale, e competenze generali in materia di contratti e relative procedure per l'acquisizione di beni e servizi per l'esercizio e la gestione delle funzioni proprie, nonché tutte le funzioni attribuite dal Regolamento di organizzazione alle strutture di primo livello e di secondo livello ed ai relativi responsabili per la cura degli interessi e finalità gestiti da tale area e le sue articolazioni.

E' stata inoltre individuata l'Area 2, tecnico patrimonio attività produttive, struttura di primo livello, assegnata alla responsabilità del Vicesegretario comunale, della quale costituiscono strutture di secondo livello, alle quali si attribuisce la denominazione di "Servizio .." le seguenti articolazioni

-- Servizio Patrimonio-contratti/commercio/pubblici esercizi/usi civici

-- Servizio Tecnico/cantiere

tale area è caratterizzata dalle seguenti macrocompetenze:

- Manutenzione/gestione patrimonio immobiliare
- Gestione beni uso civico
- Acquisizione, cessione, affitto e concessioni
- Rapporti con le associazioni
- Predisposizione regolamenti di utilizzo dei beni
- Attività relativa ai pubblici esercizi
- Attività relativa al commercio
- Attività relativa a fiere e mercati

- Coperture assicurative in generale
- Lavori pubblici
- Edilizia
- Urbanistica
- Cantiere
- Segreteria area 2/sportello

alle quali con la Deliberazione del Commissario straordinario n. 19 dell'8 marzo 2016 si sono, a chiarimento, aggiunte le competenze generali in materia di contratti e relative procedure per l'acquisizione di lavori beni e servizi per la gestione e l'esercizio delle funzioni proprie, oltre a tutte le funzioni attribuite dal regolamento di organizzazione alle strutture di primo livello e di secondo livello ed ai relativi responsabili per la cura degli interessi e finalità gestiti da tale area e le sue articolazioni.

La stessa deliberazione del Commissario aveva previsto che:

- nell'ambito delle strutture sopra delineate potessero essere individuati ulteriori uffici e servizi, previsti dall'ordinamento vigente con finalità specifiche, per il funzionamento e l'organizzazione secondo disposizioni speciali che li riguardassero, e (fatto salvo ciò) il Segretario comunale era incaricato dell'attribuzione delle risorse umane presenti a servizio delle strutture identificate;
- entrambe le aree avrebbero dovuto coordinarsi per prestare collaborazione l'una all'altra con il proprio personale nel caso in cui particolari esigenze lo richiedessero;
- nell'ambito delle rispettive competenze, e nel rispetto delle disposizioni regolatrici ogni singola fattispecie Segretario, Vicesegretario, Sindaco avrebbero provveduto a delegare, attribuire, funzioni, servizi, uffici, a dipendenti idonei.

Attribuite alle responsabilità del segretario comunale e del vicesegretario comunale le Aree, con decreto del Commissario straordinario del 5 gennaio 2016, il segretario aveva disposto, dopo una iniziale distribuzione provvisoria, la distribuzione dei dipendenti al servizio delle aree organizzative e dei servizi in esse ricompresi con determinazione n. 57 del 18 luglio 2016.

Si aveva quindi la prima dotazione organica effettiva del Comune e la pianta organica individuabili nei seguenti 25 posti, tutti occupati:

Categoria e livello professionale	Profilo professionale	Area	Servizio di assegnazione	Sede di riferimento, dislocazione
Segretario Comunale	Segretario di precedente Comune collocato in Funzione di segretario	Area 1		Sede legale nell'abitato di Roncone
Vicesegretario Comunale	Segretario di precedente comune collocato in funzioni di vicesegretario	Area 2		Sede dell'abitato di Bondo
Categoria D Livello Base	Funzionario amministrativo	Area 1	Segreteria	Sede legale nell'abitato di Roncone

Categoria C Livello Base	Assistente amministrativo	Area 1	Segreteria	Sede legale nell'abitato di Roncone
Categoria B Liv. Evoluto.	Coadiutrice amministrativa	Area 1	Segreteria	Sede legale nell'abitato di Roncone
Categoria C Liv. Evoluto	Collaboratrice amministrativo contabile	Area 1	Servizi elettrici	Sede legale nell'abitato di Roncone
Categoria B Liv. Evoluto	Elettricista	Area 1	Servizi elettrici	Sede legale nell'abitato di Roncone
Categoria C Liv. Evoluto	Collaboratrice contabile	Area 1	Servizio finanziario/entrate	Sede legale nell'abitato di Roncone
Categoria C Liv. Evoluto	Collaboratore amm. Contabile	Area 1	Servizio finanziario/entrate	Sede legale nell'abitato di Roncone
Categoria B Liv. Evoluto	Coadiutrice amm.contabile	Area 1	Servizio finanziario/entrate	Sede legale nell'abitato di Roncone
Categoria C Liv. Base	Assistente contabile (per errore in precedenza indicato come assistente amministrativo)	Area 1	Servizio finanziario/entrate (entrate tributi e tariffe)	Sede nell'abitato di Breguzzo
Categoria B Liv. Evoluto.	Coadiutrice amministrativa	Area 1	Servizio finanziario/entrate (entrate tributi e tariffe)	Sede nell'abitato di Breguzzo
Categoria C Liv. Evoluto	Collaboratore amministrativo	Area 1	Servizio Biblioteca	Sede della Biblioteca nell'Abitato di Roncone
Categoria C Liv. Evoluto	Collaboratore amministrativo	Area 1	Servizio demografico	Sede nell'abitato di Lardaro
Categoria C Liv. Base	Assistente amministrativo	Area 1	Servizio demografico	Sede nell'abitato di Lardaro
Categoria Liv. Evoluto	Collaboratore amm.contabile	Area 1	Servizio demografico Per 12 ore settimanali	Sede dell'abitato di Bondo
		Area 2	Servizio patrimonio ed attività produttive Per 24 ore settimanali	Sede dell'abitato di Bondo

Categoria C Livello Base	Assistente tecnico amministrativo	Area 2	Servizio patrimonio ed attività produttive	Sede legale nell'abitato di Roncone
Categoria C Liv. Evoluto	Collaboratrice amm. contabile	Area 2	Servizio patrimonio ed attività produttive	Sede dell'abitato di Bondo
Categoria C Liv. Evoluto	Collaboratore tecnico amministrativo	Area 2	Servizio tecnico / cantiere	Sede dell'abitato di Bondo
Categoria C Livello Base	Assistente tecnico	Area 2	Servizio tecnico / cantiere	Sede dell'abitato di Bondo
Categoria C Livello Base	Assistente tecnico	Area 2	Servizio tecnico / cantiere	Sede dell'abitato di Bondo
Categoria B Livello Base	Operaio qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere	Sede dell'abitato di Bondo
Categoria B Livello Base	Operaio qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere	Sede dell'abitato di Bondo
Categoria B Livello Base	Operaio qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere	Sede dell'abitato di Bondo
Categoria B Livello Base	Operaio qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere	Sede dell'abitato di Bondo

2. MODIFICAZIONI ALLA DOTAZIONE ORGANICA INTRODOTTE SUCCESSIVAMENTE

Successivamente si sono avute numerose modificazioni alla dotazione organica.

Dapprima percependo la necessità di rafforzare il Servizio tecnico e per assumere un soggetto delle categorie protette, e per formalizzare la dotazione complessiva, con la deliberazione del Consiglio comunale n. 38 dell'8 giugno 2017, la dotazione è stata definita come segue:

Categorie	Posti
Segretario Comunale	1(uno)
Vicesegretario comunale	1 (uno)
D	1 (uno)
C	15 (quindici)
B	9 (nove) dei quali uno per un soggetto delle categorie protette ai sensi della L. 68/99
Totale	27

Poi con la deliberazione del Consiglio comunale n. 27 del 5 giugno 2018, si è aggiunto un posto per un'assunzione di una persona, a tempo determinato, di Categoria D o C, dotata di professionalità

adeguata, per un ufficio a supporto del Sindaco, che potesse rafforzare la compagine comunale principalmente con funzione di appoggio operativo all'ufficio tecnico comunale. Così è stato portato a 28 il numero dei posti della dotazione organica, ma poi l'ipotesi non è stata attuata.

Poi ancora con la deliberazione del Consiglio comunale n. 29 del 30 luglio 2019 la dotazione è stata ridefinita aggiungendo un posto di Categoria D e togliendo un posto di Categoria C, sempre relativamente al servizio tecnico per disporre di personale maggiormente qualificato di fronte alla complessità dello stesso ufficio tecnico. E la dotazione è rimasta di 28 posti.

Poi il Consiglio comunale ha introdotto e poi sviluppato nell'ambito del Documento unico di programmazione e dei suoi aggiornamenti una programmazione triennale dei fabbisogni del personale sempre più attenta e dettagliata per rafforzare la compagine operativa del Comune, e per far fronte a varie dimissioni di personale, e ciò è avvenuto in particolare con la Programmazione dei fabbisogni del personale inserita nella nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione 2019- 2021 introdotta con la deliberazione del Consiglio comunale n. 5 del 26 febbraio 2019, e con le successive deliberazioni del Consiglio comunale n. 22 del 17 giugno 2019, n. 30 del 30 luglio 2019, n. 59 del 23 dicembre 2019, di approvazione del Documento unico di programmazione 2020-2022 comprendente la nota di aggiornamento e con la deliberazione di approvazione della nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione n. 11 del 1° aprile 2021, quando nella ricognizione complessiva del personale effettivamente in servizio si poteva osservare già un consistente calo del personale dimessosi.

In tutti questi provvedimenti il Consiglio comunale si è cimentato nel rivedere continuamente i fabbisogni del personale, anche nella consapevolezza che numerosi dipendenti sarebbero cessati dal Servizio, per lo più per pensionamento, e sempre cercando di riconfigurare l'assetto programmato e ridefinendo i profili professionali delle persone da assumere in relazione alle esigenze che man mano si prospettavano; ma a lungo il Consiglio è stato costretto a misurarsi con incerti limiti alle assunzioni via via aggiornati nell'ambito delle disposizioni finanziarie valevoli per i Comuni della Provincia Autonoma di Trento definiti nell'ambito dell'art. 8 della L.P. 27 dicembre 2010, n. 27, modificati più volte e più recentemente precisati, ma non sempre con assoluta chiarezza, attraverso le disposizioni attuative demandate alla Giunta provinciale della Provincia Autonoma di Trento, introdotte con la deliberazione della Giunta provinciale n. 592 del 16 aprile 2021 e n. 1503 di data 10 settembre 2021, e compendiate con deliberazione della Giunta provinciale n. 1798 del 7 ottobre 2022, e come si è detto sopra recentemente riprese ed aggiornate con deliberazione della Giunta Provinciale n. 726 del 28 aprile 2023.

Quindi date le incertezze dei limiti finanziari la Dotazione è sempre stata espressa e modificata, come quadro complessivo e ideale dei posti da coprire per la funzionalità dell'apparato comunale, ma definendo via via secondo le circostanze quali posti da coprire, per quanto appariva compatibile con i limiti finanziari, rispetto ad altri lasciati come eventualità.

Poi la Dotazione organica è stata modificata con la nuova programmazione del fabbisogno del personale introdotta con la deliberazione del Consiglio comunale n. 32 del 5 agosto 2021 quando si è deciso di sostituire il posto dell'ufficio a disposizione del Sindaco aggiungendo un posto alla dotazione stabile di Categoria D.

Allora la Dotazione è stata trasformata, ma sempre comprendendo 28 posti, come segue;

Categorie	Posti	
Segretario Comunale	1	Uno
Vicesegretario comunale	1	Uno
D	3	Tre
C	14	Quattordici
B	9	Nove
Totale	28	

La programmazione aggiornata con la deliberazione del Consiglio comunale n. 32 del 5 agosto 2021 è stata sostanzialmente confermata con la deliberazione del Consiglio comunale n. 37 del 21 ottobre 2021 con la quale è stato approvato il Documento unico di programmazione per gli anni 2022 - 2024, ed stata poi ripresa con precisazioni con la deliberazione del Consiglio comunale n. 8 del 10 febbraio 2022, di approvazione della nota di aggiornamento del Documento unico di programmazione, e poi ha subito più consistenti modificazioni con la deliberazione del Consiglio comunale n. 14 del 25 marzo 2022 (alla quale è stata portata una piccola rettifica, con la deliberazione del Consiglio comunale n. 25 del 17 maggio 2022), che ha cercato di valorizzare nell'ambito della propria programmazione modificazioni di un certo rilievo agli articoli 91 e 100 del Codice degli Enti locali della Regione Autonoma Trentino Alto Adige, L.R. 3 maggio 2018, n. 2, introdotte con la Legge Regionale 2 del 22 febbraio 2022, che hanno ampliato la possibilità di assumere ricorrendo a graduatorie altrui e permettendo anche assunzioni con breve sovrapposizione di personale in via di cessazione dal servizio con quello destinato a cessare. Poi con programmazione introdotta con la deliberazione del Consiglio comunale n. 41 del 29 luglio 2022, è stato nuovamente ampliato il numero dei posti della dotazione organica arrivando a 29 posti.

Nel frattempo le dimissioni di personale avevano raggiunto un numero del tutto imprevisto, perché alcune di esse avevano riguardato personale non prossimo all'età della pensione per il quale è più facile intravedere la cessazione, e non era stato bilanciato da assunzioni in numero sufficiente, anche perché alcune procedure per le assunzioni non hanno avuto gli esiti sperati, per mancanza di candidati idonei o disponibili all'assunzione, con il risultato che il numero dei dipendenti cessati ha superato ampiamente il numero dei dipendenti che si è riusciti ad assumere, tantoché alla data del 14 marzo 2022 il numero dei dipendenti in servizio di ruolo ha toccato i 20 dipendenti ai quali si aggiungeva temporaneamente un Funzionario tecnico di CATEGORIA D, livello Base che è rimasto in servizio tra i mesi di marzo e dicembre 2022 con contratto a tempo determinato.

3. LE PREVISIONI DEI FABBISOGNI INTRODOTTE CON LA DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE N. 41 DEL 29 LUGLIO 2022

Nel Piano triennale introdotto nel documento unico di programmazione aggiornato con la deliberazione del Consiglio comunale n. 5 del 13 marzo 2023, al fine della programmazione del fabbisogno del personale per l'anno 2023 e successivi, si è ritenuto opportuno partire dall'ultima

programmazione precedente introdotta con la deliberazione del Consiglio comunale n. 41 del 29 luglio 2022, quando è stato nuovamente ampliato il numero dei posti della dotazione organica, e la distribuzione dei posti in ruolo effettivamente occupati era la seguente:

	Servizio Tempo pieno			Part – time			
	Maschi	Femmine	Totale parziale	Maschi	Femmine	Totale generale	
Cat. B - Liv. Base	4 (operai)		4				4
Cat. B - Liv. Evoluto	2	1	3	2		5	
Cat. C - Liv. Base	2	0	2	2		4	
Cat. C - Liv. Evoluto	2	3	5			5	
Cat. D - Liv. Base					1		1
Vicesegretario (già segretario IV classe)	1		1				1
Segretario (già IV classe)	1		1				1
Totale							21

Ad essi si aggiungeva la presenza a tempo determinato e con servizio a tempo parziale di un Funzionario tecnico di Categoria C, livello Base, destinato a cessare nel mese di dicembre 2022.

Come si è detto fino a quel momento la dotazione organica comprendeva 28 posti. Nel definire tale dotazione non vi era stato lo scopo di dare copertura a tutti i posti in essa compresi ma vi era stato l'intento di configurare nel suo ambito numerico un quadro che comprendesse la Pianta organica complessiva dei posti coperti e un certo numero di posti non coperti ulteriori, distinguendo i posti che si mirava a coprire comunque, ed altri posti disponibili per eventuali scelte aggiuntive o alternative da valutarsi progressivamente.

Insomma si trattava di una dotazione che configurava la possibilità di addivenire a vari tipi di assunzioni ove le circostanze lo avessero consigliato o permesso in futuro, purchè poi nella sostanza la Giunta comunale attraverso i propri indirizzi stabilisse man mano quali posti coprire e come, verificando di volta in volta di rimanere entro i limiti finanziari consentiti dalle disposizioni provinciali in materia sopra citate.

Con la deliberazione n. 41 del 29 luglio 2022, si è portato a 29 il numero dei posti, per aggiungere la possibilità di un'assunzione di una persona tempo determinato e parziale per affrontare le esigenze della digitalizzazione del Comune, e la dotazione è stata configurata come segue:

Per Categorie	Posti	
Segretario Comunale	1	Uno
Vicesegretario comunale	1	Uno

D	4	Quattro: di detti posti uno, destinato alle esigenze della digitalizzazione, coperto soltanto con contratti di lavoro a tempo determinato e con orario di servizio a tempo parziale non superiore alle 18 ore settimanali
C	14	Quattordici
B	9	Nove
Totale	29	Ventinove

Per la verità nell’ambito di tale dotazione erano compresi due posti dedicati al Servizio elettrico comunale, uno di assistente amministrativo, vacante, ed un altro di elettricista, prossimo a rimanere vacante, come poi è stato nel mese di agosto 2022, sui quali si nutrivano dei dubbi a mantenerli: ciò in quanto la gestione delle attività elettriche del Comune (che già aveva cessato l’attività di vendita dell’energia agli utenti finali) e cioè l’attività di trasporto attraverso i propri impianti di distribuzione dell’energia a favore dei gestori delle attività di vendita dell’energia e la gestione di una centrale elettrica (che non alimenta i propri impianti) la cui vendita dell’energia è fonte di ragguardevoli entrate correnti del Comune, richiedono ormai per essere gestite direttamente una struttura di personale tecnico e attrezzature tecniche vasta e complessa che potrebbe avere costi esorbitanti ed inappropriati senza avere la sicurezza di adeguata efficienza e senza poter realizzare economie di scala, e richiedono un nucleo operativo di personale con numerosi dipendenti difficilmente gestibile e sproporzionato, e con elevatissimi costi, dato anche il fatto che la struttura comunale è diversamente strutturata in funzione di ben altre attività.

Ma come si era precisato nel programma, nella prospettiva di approfondire altre forme gestionali si è ritenuto di mantenere intanto tali posti, ma senza disporre la loro copertura, apparendo che gli approfondimenti avrebbero probabilmente condotto all’idea definitiva di abbandonarli.

Ai fini del Servizio tecnico, nel medesimo aggiornamento al Piano del fabbisogni del personale si era considerato il fatto che la forte spinta verso investimenti di notevole rilevanza, tra i quali quelli derivanti dalle concessioni di finanziamenti a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, e soprattutto il fatto che la gestione del territorio e delle opere pubbliche costituiscono fatti sempre più complessi per l’aspetto normativo e tecnico, rendevano necessaria la presenza nella dotazione del Comune di più Funzionari tecnici di alto livello.

Già in precedenza nell’aggiornamento al Programma Triennale dei Fabbisogni introdotto con deliberazione del Consiglio comunale del 25 marzo 2022, si era previsto man mano di aspirare a raggiungere una dotazione del personale che comprendesse due posti di Funzionario tecnico Categoria D, livello Base, per l’Area 2, Servizio tecnico cantiere, ma considerando il numero di assunzioni programmate ed i limiti finanziari provinciali (che erano tali da non permettere l’attuazione di tutta la dotazione) si era ritenuto di non procedere subito alla copertura di tali due posti.

Con le modificazioni introdotte il con la deliberazione Consiliare n. 41 del 29 luglio 2022, considerando il sempre maggiore impegno del Servizio tecnico e in vista di pratiche riguardanti il finanziamento di interventi a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza si sono mantenute

le previsioni finalizzate a prospettare la possibilità dell'assunzione di due funzionari tecnici, seppure non ve ne era pieno finanziamento nell'estensione pluriennale del bilancio.

Questo anche perché sapendo che di lì a breve sarebbe cessato dalle funzioni il Vicesegretario comunale si era ritenuto di consentire così una certa ampiezza di azione mantenendo a disposizione dell'Area 2 sia la figura di un Vicesegretario, e sia quelle di due funzionari tecnici, in modo che le disponibilità finanziarie complessivamente disponibili per due dipendenti di queste figure potessero essere utilizzate eventualmente poi per assumere due funzionari tecnici, magari tralasciando la figura del vicesegretario, oppure per poter assumere comunque un nuovo Vicesegretario accanto ad un Funzionario tecnico.

Il complesso delle esigenze del Comune, e le preferenze circa i profili professionali con la programmazione inserita con la deliberazione n. 41 del 29 luglio 2022, in corrispondenza della dotazione organica di 29 posti, erano stati quindi compendiati in un quadro che rappresentava l'assetto di personale potenziale che si riteneva potesse corrispondere ad un ottimale situazione organizzativa, che rappresentava la situazione reale della distribuzione dei posti coperti, e cioè nella sostanza la pianta organica, e che configurava un assetto di posti vacanti, e distinguendo quelli per i quali era in corso una procedura di assunzione, e quelli vacanti per i quali procedere alla copertura e quelli per i quali non procedere per non uscire dai limiti delle assunzioni derivanti dalla normativa finanziaria.

Tale assetto è stato rappresentato in un quadro come segue:

	Situazione del posto coperto/vacante/ e prospettive)	Cat. nella dotazione - Livello Professionale (livello preferenziale per i posti non coperti quando fossero stati coperti transitoriamente a tempo determinato)	Figura professionale (preferenziale per i posti non coperti)	Area	Servizio di assegnazione
1	Coperto	Segretario	Segretario	Area 1	
2	Coperto	Vicesegretario	Vicesegretario	Area 1	
3	Coperto (dipendente a tempo parziale.)	Cat. D Livello Base	Funzionario amm.	Area 1	Segreteria
4	Coperto	Cat. C Livello Base	Assistente amm.	Area 1	Segreteria
5	Coperto (dipendente a tempo parziale.)	Cat. B Liv. Evoluto.	Coadiutrice amm.	Area 1	Segreteria
6	Coperto	Cat. B Liv. Evoluto	Coadiut. Amm.	Area 1	Segreteria
7	Vacante Posto per il quale non si intendeva dare nuova copertura.	Cat. C Livello Base	Assistente amm.	Area 1	Servizi elettrici
8	Coperto (scoperto dal 7 agosto 2022). Posto per il	Cat. B Liv. Evoluto	(operaio specializzato) Elettricista	Area 1	Servizi elettrici

	quale non si intendeva dare nuova copertura.				
9	Coperto	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratrice contabile	Area 1	Servizio finanziario/entrate
10	Coperto	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratore amm. Contabile	Area 1	Servizio finanziario/entrate
11	Coperto	Cat. B Liv. Evoluto	Coadiutrice amm. Contabile	Area 1	Servizio finanziario/entrate
12	Coperto (con dipendente a tempo parziale.) (posto per il quale si era destinare a dipendente del prevista la possibilità di comune con passaggio dal attivare una procedura di livello base a quello copertura progressione al livello superiore)	Cat. C Liv. Base (eventualmente da (eventuale nuova qualificazione come Collaboratore amministrativo) (vedasi precisazione in calce alla presente tabella))	Assistente amministrativo	Area 1	Servizio finanziario/entrate (entrate tributi e tariffe)
13	Coperto (con dipendente a tempo parziale.) (con possibile trasformazione a tempo pieno)	Cat. B Liv. Evoluto.	Coadiutrice amm.	Area 1	Servizio finanziario/entrate (entrate tributi e tariffe)
14	Coperto	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratore bibliotecario.	Area 1	Servizio Biblioteca
15	Vacante con previsione che fosse comunque da coprire.	Cat. C Liv. Base	Assistente amm.	Area 1	Servizio demografico
16	Vacante con procedura allora in corso per l'assunzione, e considerato comunque da coprire	Cat. C Liv. Base	Assistente amm.	Area 1	Servizio demografico
17	Vacante	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratore amm., negli	Area 1	Servizio demografico,

	Posto per il quale non si intendeva dare nuova copertura.		indirizzi ritenuti opportuni "		sportello di Bondo. Servizio
				Area 2	Servizio patrimonio ed attività produttive
18	Coperto	Cat. C Livello Base	Assistente tecnico	Area 2	Servizio patrimonio ed attività produttive
19	Coperto	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratrice contabile	Area 2	Servizio patrimonio ed attività produttive
22	Coperto	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratore tecnico amm.	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
21	Transitoriamente coperto con dipendente a tempo parziale fino a metà dicembre 2022 che si prevedeva di coprire poi a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno od a tempo parziale, nell'ambito di quanto lo consentissero gli stanziamenti di bilancio correlati.	Cat. D Livello Base	Funzionario tecnico	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
22	Vacante: prospettandosi di andare verso la copertura stabile	Cat. D Livello Base	Funzionario tecnico	Area 2	Servizio tecnico / Cantiere
23	Vacante, da coprire stabilmente.	Cat. C Livello Base	Assistente tecnico	Area 2	Servizio tecnico / Cantiere
24	Coperto (con dipendente a tempo parziale.)	Cat. C Livello Base	Assistente tecnico	Area 2	Servizio tecnico / Cantiere
25	Coperto	Cat. B Livello Base	Operaio Qualificato	Area 2	Servizio tecnico /

					Cantiere
26	Coperto	Cat. B Livello Base	Operaio Qualificato	Area 2	Servizio tecnico / Cantiere
27	Coperto	Cat. B Livello Base	Operaio Qualificato	Area 2	Servizio tecnico / Cantiere
28	Coperto	Cat. B Livello Base	Operaio Qualificato	Area 2	Servizio tecnico / Cantiere
29	Vacante NUOVO Posto con natura transitoria, da coprire, destinato ad affrontare la materia della digitalizzazione e gli aspetti connessi da coprire a tempo parziale massimo 18 ore settimanali, per quanto i relativi stanziamenti lo consentissero	Cat. D Livello Base	Funzionario amministrativo	Area 1	Segreteria

In ordine alla tabella riportata si precisa che l'indicazione contenuta relativamente al punto 12, va rettificata in "Assistente contabile" in luogo di "Assistente amministrativo", e in "Collaboratore contabile" in luogo di "Collaboratore amministrativo", in quanto nell'organizzazione amministrativa del Comune configurata originariamente era stata inserita in via indicativa presuntivamente ricognitiva, una figura professionale di assistente amministrativo ma in realtà a seguito di un assunzione all'ultimo momento del Comune di Breguzzo il posto è stato attivato presso il Comune di Sella Giudicarie con una figura qualificata come Assistente contabile, e a tale qualificazione di contabile avrebbe poi dovuto riferirsi il Piano triennale introdotto con la deliberazione del Consiglio comunale n. 41 del 29 luglio 2022, anche nel prevedere la riqualificazione del posto, e così negli atti successivi. Rilevata ora la configurazione errata inserita in precedenza si introduce ora la rettifica nel senso che come detto, e quindi al punto 12, va inteso "Assistente contabile" in luogo di "Assistente amministrativo", e "Collaboratore contabile" in luogo di "Collaboratore amministrativo".

Come risulta da appositi allegati alla programmazione espressa con deliberazione del Consiglio comunale n. 41 del 29 luglio 2022, erano stati anche definiti le categorie ed il livello economico e retributivo cui corrispondevano i posti già muniti di apposito stanziamento comprensivi anche delle somme attribuibili per indennità di particolari, ed indennità di area direttiva, così da dare

adeguato spazio nel riconoscere e corrispondere queste indennità in relazione alle specifiche mansioni attribuibili.

Si era anche considerato che l'applicazione dei limiti posti in materia di finanza locale non era priva di difficoltà nel determinarli esattamente; vi erano stati contatti tra il Segretario comunale e la Responsabile del servizio finanziario con il Servizio Autonomie Locali della Provincia Autonoma di Trento per inquadrare le modalità per definire il limite di spesa entro il quale debba mantenersi il Comune in considerazione di tanti tipi di spesa che il Comune affronta per il personale diretti ed indiretti che concorrono a formare i parametri di riferimento e non sempre vi è stata piena chiarezza su cosa includere per raffrontare la spesa di riferimento dell'anno 2019 e la spesa annuale nell'anno 2022 e seguenti.

Si prevedeva che sarebbe stato compito della Giunta comunale stabilire la progressione con la quale procedere alla copertura di posti e verificare man mano la compatibilità finanziaria, ed anche in via organizzativa, sarebbe spettato alla Giunta stabilire quando e come procedere alle assunzioni che riguardassero i posti vacanti sopra considerati e alle assunzioni a copertura dei posti già allora coperti nel caso di cessazioni dal Servizio, ed era stata riconosciuta alla Giunta ampia facoltà nell'ambito del quadro delineato di decidere numerosi aspetti relativi alle assunzioni.

Tale assetto costituiva la quantità dei posti che l'amministrazione riteneva potenzialmente confacente alle proprie possibili esigenze organizzative. Di fatto però l'amministrazione aveva stanziato le risorse necessarie a coprire la spesa dei posti coperti e le risorse per la copertura di solo di alcuni posti non coperti, e cioè quelli ai quali allora si attribuiva natura prioritaria rispetto ad altri, in misura tale da approssimarsi ai limiti finanziari e numerici posti in particolare dell'art. 8 della L.P. 27 dicembre 2010, n. 27 e s.m.i. e dalle disposizioni attuative introdotte con la deliberazione della Giunta provinciale n. 592 del 16 aprile 2021: da tale contesto normativo risultava che esisteva, come esiste ancor oggi, un limite finanziario collegato alla spesa del personale dell'anno 2019, reso però elastico con la possibilità di spesa per nuovo personale per un'unità lavorativa e mezzo circa, e per spese per assunzioni per la sostituzione di personale cessato dal Servizio per l'assolvimento di adempimenti obbligatori previsti da disposizioni statali o provinciali, e per assicurare lo svolgimento di un servizio pubblico essenziale, così come previsto al comma 3.2.2 del citato art. 8.

Rimaneva peraltro salva la possibilità di attribuire posti in situazioni particolari che fossero consentite in deroga ai limiti finanziari e numerici sopra richiamati, secondo la normativa citata.

4. EVOLUZIONE DELLA SITUAZIONE FINO AL 31 DICEMBRE 2022

La situazione del personale nella seconda parte dell'anno 2022 ha avuto la seguente evoluzione:

- sono rimasti scoperti due posti già coperti a tempo indeterminato perché

---- è cessato dal rapporto di lavoro l'elettricista del Servizio elettrico (Area 1), come già previsto,

---- è cessato dal rapporto di lavoro il Vicesegretario comunale (Area) 2, come già previsto,

---- è stato assunto nel mese di dicembre per la copertura a tempo indeterminato del posto di Funzionario tecnico di CATEGORIA D, livello base, della tabella sopra indicata sub 21, un Architetto abilitato,

---- è cessato nel mese di dicembre dalle funzioni di Funzionario tecnico di Categoria D, livello base, comune già previsto, un ingegnere abilitato già assunto a tempo determinato per la copertura del posto sub 21 della tabella sopra indicata, avvicendatosi così nella sostanza al funzionario tecnico neoassunto a tempo indeterminato.

Non ha avuto esito, per mancanza di idonei, un concorso per l'assunzione di un Assistente amministrativo di Categoria C, livello base per il Servizio demografico a copertura di un posto vacante.

Conseguentemente per sopperire alle esigenze del Servizio demografico, secondo le indicazioni della Giunta comunale con deliberazione n. 147 del 4 ottobre 2022, un dipendente di Categoria C livello base, assegnato alla segreteria, ma da tempo messo a disposizione del Servizio demografico scoperto di dipendenti, è stato formalmente assegnato al medesimo Servizio per assicurarne una certa continuità funzionale.

Non sono pervenute candidature a seguito della pubblicazione di un Bando di concorso per l'Assunzione a tempo determinato di un funzionario di Categoria D, per affrontare le esigenze della digitalizzazione.

Pertanto il personale in servizio in ruolo a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2022 era il seguente

	Servizio Tempo pieno		Part – time			Totale Generale
	Maschi	Femmine	Totale Parziale	Maschi	Femmine	
Cat. B - Liv. Base	4		4			4
Cat. B - Liv. Evoluto	1	1	2		2	4
Cat. C - Liv. Base	2	0	2		2	4
Cat. C - Liv. Evoluto	2	3	5			5
Cat. D - Liv. Base	1	0	1		1	2
Segretario (già IV classe)	1		1			1
Totale						20

Alla stessa data non vi era in servizio personale a tempo determinato.

Il personale in Servizio effettivo occupava i seguenti posti

posto	Cat. nella dotazione - Livello Professionale	Figura professionale (preferenziale per i posti non coperti)	Area	Servizio di assegnazione
1 Coperto (a tempo pieno)	Segretario	Segretario	Area 1	

2	Coperto con dipendente a tempo parziale per 27 ore settimanali	Cat. D Livello Base	Funzionario amm.	Area 1	Segreteria
3	Coperto con dipendente (a tempo parziale per 24 ore settimanali	Cat. B Liv. Evoluto.	Coadiutrice amm.	Area 1	Segreteria
4	Coperto (a tempo pieno)	Cat. B Liv. Evoluto	Coadiut. Amm.	Area 1	Segreteria
5	Coperto (a tempo pieno)	Cat. C Livello Base	Assistente amm.	Area 1	Servizio demografico
6	Coperto a tempo pieno	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratrice contabile	Area 1	Servizio finanziario/ entrate
7	Coperto a tempo pieno	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratore amm. Contabile	Area 1	Servizio finanziario/ entrate
8	Coperto a tempo pieno	Cat. B Liv. Evoluto	Coadiutrice amm. Contabile	Area 1	Servizio finanziario/ entrate
9	Coperto con dipendente a tempo parziale per 28 ore settimanali	Cat. C Liv. Base	Assistente contabile	Area 1	Servizio finanziario/ entrate (ufficio dedicato a entrate tributi e tariffe)
10	Coperto con dipendente a tempo parziale per 23 ore settimanali	Cat. B Liv. Evoluto.	Coadiutrice amm.	Area 1	Servizio finanziario/ entrate (ufficio dedicato a entrate tributi e tariffe)
11	Coperto a tempo pieno	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratore bibliotecario.	Area 1	Servizio Biblioteca
12	Coperto a tempo pieno	Cat. C Livello Base	Assistente tecnico	Area 2	Servizio patrimonio ed

					attività produttive
13	Coperto a tempo pieno	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratrice contabile	Area 2	Servizio patrimonio ed attività produttive
14	Coperto a tempo pieno	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratore tecnico amm.	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
15	Coperto a tempo pieno	Cat. D Livello Base	Funzionario tecnico	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
16	Coperto con dipendente a tempo parziale per 18 ore settimanali	Cat. C Livello Base	Assistente tecnico	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
17	Coperto	Cat. B Livello Base	Operaio Qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
18	Coperto	Cat. B Livello Base	Operaio Qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
19	Coperto	Cat. B Livello Base	Operaio Qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
20	Coperto	Cat. B Livello Base	Operaio Qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere

5. EVOLUZIONE E PROGRAMMAZIONE DAL 1° GENNAIO 2023. DEFINIZIONE DI UNA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA E DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023-2025 CON LA DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE N. 5 DEL 13 MARZO 2023.

Successivamente al 1° gennaio 2023 sono cessati dalle funzioni due dipendenti assegnati all'Area 2, Servizio tecnico/cantiere, e cioè

- una dipendente, Assistente tecnico che copriva il posto a tempo parziale dell'Area 2
- un dipendente, operaio qualificato, che copriva uno dei quattro posti di tale profilo (compresi tra gli ultimi di quanto sopra indicato).

Data tale situazione complessiva la programmazione dei fabbisogni del personale è stata rivista per essere introdotta nell'aggiornamento del Documento unico di programmazione poi effettivamente introdotto con la deliberazione del Consiglio comunale n. 5 del 13 marzo 2023, ed è stata predisposta con l'intendimento di concentrare l'attenzione sulla necessità di dedicarsi a ricostruire per il momento una dotazione del Comune più limitata rispetto a quella configurata in passato, e dirigere gli sforzi a realizzarla.

Si è ritenuto di rinunciare nella struttura organizzativa del Comune, ad alcune figure, già previste nell'ultima programmazione dell'anno 2022, come segue:

- vista anche la situazione organizzativa creatasi dopo la cessazione dal Servizio del Vicesegretario comunale, e in vista della prospettiva che in un arco temporale di poco più di due anni o prima, possa cessare dalle funzioni il Segretario comunale, si è ritenuto di mirare all'assunzione di un Vicesegretario, piuttosto che di un secondo funzionario tecnico di Categoria D, considerando il fatto che comunque, ai fini degli investimenti in materia di opere pubbliche ci si può avvalere di supporto, in maniera proporzionata a quanto si ritenga, attraverso incarichi esterni a professionisti del settore o di servizi;
- per quanto riguarda il Servizio elettrico comunale si è inteso abbandonare definitivamente l'idea di avere una struttura di personale interno, e quindi si sono eliminate dalle previsioni di fabbisogno di personale una figura impiegatizia ed una di elettricista, considerando che ormai la gestione diretta delle attività elettriche richiederebbe l'assunzione di un maggior numero di dipendenti, tra i quali soggetti di alta specializzazione e numerosi addetti alla sorveglianza e manutenzione, 24 ore su 24, ed inoltre occorrerebbe disporre costantemente di attrezzature tecniche variegate, creando una struttura comunque costosa, difficile da gestire. Ciò essendosi ormai consolidata l'idea di dover preferire forme di gestione esternalizzata direttamente a soggetti capaci di fornire servizi ad alta specializzazione, e senza escludere l'ipotesi in futuro della cessione dell'attività di distribuzione dell'energia elettrica;
- inoltre ancora si è inteso rinunciare alla figura specializzata in materia di digitalizzazione dal momento che come si è detto la pubblicazione di un bando non era bastata ad addivenire all'interessamento di qualcuno;
- inoltre ancora si è rinunciato a mantenere un posto di Collaboratore amministrativo, già in precedenza destinato in parte all'attività dell'Area 1 per i Servizi demografici presso la sede di Bondo ed in parte destinata all'attività dell'Area 2, al Servizio patrimonio ed attività produttive, in quanto figura "ibrida" già mancante da tempo, a suo tempo creata anche per valorizzare un dipendente già proveniente da uno dei Comuni preesistenti e dimessosi dal servizio, ma che risultava opportuno abbandonare in vista di poter programmare, anche in futuro, la presenza di figure distinte destinate ai compiti di tali Servizi, compatibilmente con i limiti finanziari.

Si è ritenuto invece di modificare l'assetto, del servizio demografico.

L'esperienza maturata nei tempi più recenti consigliava di non mantenere presso il Servizio demografico due posti di pari livello di Assistente amministrativo di Categoria C, livello Base (assetto preceduto dalla suddivisione dei ruoli tra un Collaboratore amministrativo di Categoria C livello evoluto, ed un Assistente amministrativo di Categoria C, livello base) che era stato costituito

sperando, tra l'altro, di valorizzare le stessa procedura di assunzione in corso con concorso nata per l'assunzione di un assistente, per addivenire a coprire entrambi i posti. Pertanto si è ritenuto di trasformare uno dei due posti di Assistente amministrativo, per i servizi demografici, in un posto di Collaboratore amministrativo, più consono a dotare l'ufficio che opera principalmente a supporto del Sindaco, di una persona dotata di buon grado di professionalità.

Inoltre dal momento che come si è detto un Assistente amministrativo di Categoria C, livello Base, a suo tempo assunto per occupare un posto della segreteria, è stato assegnato al servizio demografico per far fronte al problema che tale servizio non aveva altro personale, venendo così ad occupare uno dei due posti di Categoria C, livello Base del servizio demografico, si è preso atto che con la modifica della programmazione esso rimaneva a copertura del posto che rimaneva in vita di Categoria C, livello base, del Servizio demografico, ma si è voluto comunque prevedere un assunzione dall'esterno di nuovo personale per la copertura di tale posto, in modo che l'impiegato che lo ha coperto proveniente dal servizio di segreteria possa tornare a coprire analogo posto ora scoperto della segreteria, o eventualmente ad altri posti per quali ciò sia opportuno di per Categoria e livello.

Si è ritenuto ancora di modificare alcune previsioni per l'Area 2 dell'organizzazione amministrativa del Comune, eliminando la figura di un Funzionario tecnico di Categoria D, ma lasciando aperte le prospettive di rafforzamento di personale in posizione intermedia, prevedendo, che rimanga la possibilità di avere due figure di Assistente, lasciando aperta la scelta dell'indirizzo specifico, in quanto anche nell'Area 2 non necessariamente le figure più appropriate potrebbero essere di tipo tecnico/edilizio (ciò anche dal momento che tra il Personale del Comune figurano in servizio un Funzionario tecnico, Categoria D, architetto abilitato, e due geometri, l'uno di Categoria C, livello evoluto e l'altro di Categoria C, livello base)-

Quindi nell'aggiornare il Documento unico di Programmazione, inserendovi il Piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2023-2025 con la deliberazione del Consiglio comunale n. 5 del 13 marzo 2023 si è introdotta la seguente nuova Dotazione organica:

Per Categorie	Posti	
Segretario Comunale	1	Uno
Vicesegretario comunale	1	Uno
D	2	Due
C	12	Dodici
B	8	Otto
Totale	24	Ventiquattro

Con riferimento ai posti sopra indicati della dotazione, come per il passato, si è stabilito che essi si intendono tali da poter essere occupati con dipendenti a tempo pieno di 36 ore settimanali per ciascun posto. Quindi, ove tali posti siano liberi, o lo divengano, in presenza in futuro di adeguati correlativi stanziamenti ognuno di essi potrà essere coperto con personale a tempo pieno di 36 ore settimanali, anche ove essi attualmente sono coperti da personale a tempo parziale.

Contestualmente si è introdotto il quadro che segue che rappresenta il fabbisogno complessivo di personale contemplato per realizzare un sistema di personale ritenuto utile per il funzionamento di base del Comune di Sella Giudicarie per il triennio di riferimento.

Tale quadro rappresenta la combinazione della Dotazione organica, con il numero dei posti suddivisi per categorie ammissibili, la Pianta organica dei posti occupati, e l'elenco dei posti non occupati che si intendono coprire e non, con alcune indicazioni utili arrivare all'assetto di personale che si intende attuare nel tempo.

	Situazione del posto coperto/vacante/ e prospettive)	Cat. nella dotazione - Livello Professionale (livello preferenziale per i posti non coperti quando fossero coperti transitoriamente a tempo determinato e nei casi illustrati più avanti)	Figura professionale (preferenziale per i posti non coperti di Categoria B,C, D)	Area	Servizio di assegnazione
1	Coperto	Segretario	Segretario	Area 1	
2	Vacante, da coprire	Vicesegretario	Vicesegretario	Area 2	
3	Coperto (ora con dipendente a tempo parziale di 27 ore settimanali)	Cat. D Livello Base	Funzionario amm.	Area 1	Segreteria
4	Non Coperto. Da coprire con trasferimento di un assistente amministrativo attualmente assegnato al Servizio demografico, quando si possa avere l'assunzione di un dipendente per il corrispondente posto del Servizio demografico stesso	Cat. C Livello Base	Assistente amm.	Area 1	Segreteria
5	Coperto (ora dipendente a tempo parziale di 24 ore settimanali)	Cat. B Liv. Evoluto.	Coadiutrice amm.	Area 1	Segreteria
6	Coperto (ora a tempo pieno)	Cat. B Liv. Evoluto	Coadiut. Amm.	Area 1	Segreteria
7	Coperto (ora a tempo pieno)	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratrice contabile	Area 1	Servizio finanziario/entrate

8	Coperto (ora a tempo pieno)	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratore amm. Contabile	Area 1	Servizio finanziario/entra te
9	Coperto (ora a tempo pieno)	Cat. B Liv. Evoluto	Coadiutrice amm. Contabile	Area 1	Servizio finanziario/entra te
10	Coperto (ora con dipendente a tempo parziale di 28 ore settimanali) (eventualmente da (posto per il quale si può attivare destinare a dipendente una procedura di copertura con del comune con progressione al livello superiore)	Cat. C Liv. Base (eventualmente da passaggio dal livello base a quello evoluto) Si possono applicare in tal caso le disposizioni di regolamento organico in materia di riorganizzazione	Assistente amministrativo (eventuale nuova qualificazione come Collaboratore amministrativo) <u>vedasi precisazione di rettifica in fine della tabella)</u>	Area 1	Servizio finanziario/entra te (entrate tributi e tariffe)
11	Coperto (con dipendente a tempo parziale di 32 ore settimanali) (con possibile trasformazione a tempo pieno)	Cat. B Liv. Evoluto.	Coadiutrice amm.	Area 1	Servizio finanziario/entra te (entrate tributi e tariffe)
12	Coperto (ora con dipendente a tempo pieno)	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratore bibliotecario.	Area 1	Servizio Biblioteca
13	Vacante, comunque da coprire	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratore amm.	Area 1	Servizio demografico
14	Da coprire con ingresso di nuovo dipendente dall'esterno Attualmente coperto da Assistente Amministrativo, che una volta individuato il nuovo dipendente al quale assegnarlo dovrà essere spostato nel posto non coperto di Assistente amministrativo della Segreteria, o altro posto della corrispondente della dotazione	Cat. C Liv. Base	Assistente amm.	Area 1	Servizio demografico
15	Coperto (ora con dipendente a tempo pieno)	Cat. C Livello Base	Assistente tecnico	Area 2	Servizio patrimonio ed

					attività produttive
16	Coperto (ora con dipendente a tempo pieno)	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratrice contabile	Area 2	Servizio patrimonio ed attività produttive
17	Coperto (ora con dipendente a tempo pieno)	Cat. C Liv. Evoluto	Collaboratore tecnico amm.	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
18	Coperto (ora con dipendente a tempo pieno)	Cat. D Livello Base	Funzionario tecnico	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
19	Vacante, da coprire stabilmente	Cat. C Livello Base	Assistente tecnico, o amministrativo, od altri indirizzi secondo l'opportunità	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
20	Vacante, attualmente privo di finanziamento, da coprire nel caso sia finanziato e previa nuova verifica del rispetto dei limiti finanziari	Cat. C Livello Base	Assistente tecnico o amministrativo od altri indirizzi secondo l'opportunità	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
21	Coperto (ora con dipendente a tempo pieno)	Cat. B Livello Base	Operaio Qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
22	Coperto (ora con dipendente a tempo pieno)	Cat. B Livello Base	Operaio Qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
23	Coperto (ora con dipendente a tempo pieno)	Cat. B Livello Base	Operaio Qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere
24	Vacante da coprire	Cat. B Livello Base	Operaio Qualificato	Area 2	Servizio tecnico / cantiere

Precisazione in rettifica: in ordine alla tabella riportata si precisa che l'indicazione contenuta relativamente al punto 10, va rettificata in "Assistente contabile" in luogo di "Assistente amministrativo", e in "Collaboratore contabile" in luogo di "Collaboratore amministrativo", in quanto nell'organizzazione amministrativa del Comune configurata originariamente era stata inserita in via indicativa presuntivamente ricognitiva, una figura professionale di assistente amministrativo ma in realtà a seguito di un assunzione all'ultimo momento del Comune di Breguzzo il posto è stato attivato presso il Comune di Sella Giudicarie con una figura qualificata come Assistente contabile, e a tale qualificazione di contabile avrebbe poi dovuto riferirsi il Piano triennale, e aggiornamenti successivi introdotto con la deliberazione del Consiglio comunale n. 41

del 29 luglio 2022, anche nel prevedere la riqualificazione del posto, e così negli atti successivi. Rilevata quindi la configurazione errata inserita in precedenza si introduce ora la rettifica nel senso che come detto, nell'indicazione contenuta relativamente al punto 10, va inteso "Assistente contabile" in luogo di "Assistente amministrativo", e "Collaboratore contabile" in luogo di "Collaboratore amministrativo".

Tornando a quanto si è stabilito nel Piano introdotto con la deliberazione del Consiglio comunale n. 5 del 13 marzo 2023, l'elemento principale che emerge è che in esso si è stabilito che (a parte il secondo posto di Assistente tecnico o amministrativo od altri indirizzi, Area 2, Servizio tecnico cantiere, per il quale non era stato predisposto finanziamento) **occorre coprire tutti i posti sopra indicati non ancora coperti, e coprire quelli che si renderanno liberi.**

Inoltre con riferimento ai posti sopra indicati della dotazione si è nuovamente precisato che in presenza in futuro di adeguati correlativi stanziamenti ciascuno di essi potrà essere coperto con personale a tempo pieno di 36 ore settimanali, anche ove esso attualmente sia coperto da personale a tempo parziale o la previsione attuale sia limitata ad assunzioni a tempo parziale. Avendo in primo luogo la programmazione triennale del personale inserita nel Documento unico di programmazione la funzione di dare indicazioni per la determinazione delle risorse finanziarie relative alla spesa di personale per il triennio successivo, il Piano triennale inserito nel Documento unico di programmazione aggiornato come approvato con la deliberazione del Consiglio comunale n. 5 del 13 marzo 2023 ha inserito i prospetti di quantificazione della spesa, dove sono state enumerate le risorse complessivamente disponibili sia per il trattamento economico obbligatorio e sia per il trattamento eventuale per il riconoscimento di indennità per particolari mansioni, indennità di Area direttiva o indennità posizione organizzativa.

In questo modo le informazioni finanziarie sono state formulate in modo da permettere di definire lo spazio di manovra consentito alla Giunta comunale per disporre in concreto le assunzioni via via da effettuare.

In base alle previsioni del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, e quindi anche di siffatte previsioni del Piano triennale dei fabbisogni del personale, con deliberazione del Consiglio comunale n. 9 del 15 marzo 2023 è stato poi approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2023 – 2025, e quindi le risorse destinate al personale, al trattamento economico, all'attribuzione di responsabilità remunerabili con trattamento economico aggiuntivo hanno conseguito sostanziale effettività e ciò consente alla Giunta comunale di perseguire scelte di assunzioni e di attribuzioni di funzioni possibili grazie a tale quadro finanziario definito ed autorizzato con il bilancio stesso.

6. CONSIDERAZIONI SULL'INTRODUZIONE DI SPESE PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023 – 2025 e il Bilancio 2023- 2025 approvati con le deliberazioni Consiliari sopra citate, hanno previsto stanziamenti di spesa di ammontare utile a mantenere e potenziare il sistema delle indennità riconoscibili ai dipendenti ed in particolare quelle collegate all'assunzione di particolari compiti e responsabilità quali

- quelle regolate dall'art. 13 dell'Accordo di settore dell'Area non dirigenziale del Comparto delle Autonomie locali su indennità e produttività di Comuni e loro Forme associative, Comprensori, Comunità, Unioni di Comuni dell'8 febbraio 2011, riconosciute ai dipendenti comunali di Categoria B e di Categoria C base, per l'esercizio di mansioni rilevanti, che in un piccolo comune inevitabilmente ricadono su poche persone così inquadrate e chiamate a svolgere tanti tipi di pratiche, con un particolare carico di responsabilità, di attenzione, di doverosa maggiore disponibilità e elasticità;
- l'indennità di area direttiva di cui all'art. 127 del CCPL 2016-2018 di data 01.10.2018, spettante alle posizioni di lavoro appartenenti al livello evoluto della Categoria C e al livello base ed evoluto della Categoria D, individuate quali particolarmente rilevanti per l'Amministrazione, e che il Comune riconosce a tutte le posizioni lavorative di tale livello, essendosi realizzato in base a molteplici indirizzi della Giunta comunale un sistema di attribuzione di compiti, a coloro che rivestono tali posizioni, in particolari attività specializzate, gestionali, anche con potere di impegnare l'amministrazione verso l'esterno, per assicurare una buona articolazione di uffici cui i cittadini possano rivolgersi e fare riferimento per i vari tipi di attività e provvedimenti di proprie aspettative, e per consentire agli amministratori ai fini delle loro decisioni e per l'attuazione degli indirizzi politici perseguiti di avere dei punti di riferimento specializzati per facilitare il confronto, le decisioni, e comunque per valorizzare le potenziali professionalità nel perseguitamento delle finalità istituzionali;
- inoltre, diversamente che per il passato, si sono anche stanziate somme utili alla corresponsione delle indennità per gli incaricati di posizioni organizzative ai sensi degli artt. 150 e 151 del C.C.P.L. CCPL 2016-2018 di data 01.10.2018, ritenendo di individuare due particolari posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e comunque a titoli abilitativi particolari.

Si ritiene ora, dopo recenti approfondimenti, di soffermarsi sulle ragioni dell'intento di individuare "posizioni organizzative", cui è correlata l'avvenuta predisposizione di adeguati stanziamenti per la corresponsione della relativa indennità agli incaricati.

Appare necessario attribuire compiti di particolare responsabilità, proprie della posizione organizzativa

- sia al funzionario tecnico di Categoria D, livello base, già in servizio a tempo pieno assegnato all'Area 2, ora presso il Servizio tecnico – cantiere,
- sia alla persona da assumere come vicesegretario comunale, destinata a rilevanti compiti gestionali dell'Area 2, oltreché alle funzioni sostitutive del segretario, posto per il quale, nel Piano Triennale, e precisamente negli allegati A e B la figura è stata finanziata così da poter assumere un funzionario di Categoria D, livello evoluto, nella figura, appunto, di vicesegretario.

La soluzione risponde all'esigenza di rafforzare l'operatività dell'Area 2, attribuendo particolari poteri organizzativi ad entrambe le figure senza alterare per il momento la struttura organizzativa del Comune (improntata in origine all'esigenza di giustapporre l'inserimento nel Comune di Sella Giudicarie di due segretari comunali preesistenti provenienti da alcuni dei Comuni estinti dalla cui fusione è nato il Comune di Sella Giudicarie).

Si è valutato se modificare la struttura passando dalle due Aree preesistenti a tre Aree, una corrispondente all'attuale Area inerente la segreteria generale, una seconda corrispondente all'attuale Servizio tecnico/cantiere dell'Area 2, da porre nelle responsabilità principalmente di un tecnico, ed una terza dedicata ad ogni altro compito dell'Area 2, nella sostanza i compiti del Servizio Patrimonio-contratti/commercio/pubblici esercizi/usi civici, cui preporre un responsabile, che sarebbe il Vicesegretario comunale da assumere, ed in coerenza con la previsione che l'assunzione di un Vicesegretario comporta l'attribuzione ad esso, di norma, della direzione di una delle strutture organizzative del comune, come stabilisce espressamente l'art. 139, comma 2, del Codice degli Enti locali, L.R. 3 maggio 2018, n. 2: funzione per la quale l'attribuzione di tali compiti come espressione di posizione organizzativa è l'impostazione più coerente.

Si ritiene peraltro, per il momento di non modificare la struttura organizzativa e di mantenere la suddivisione in due Aree, per passare eventualmente ad una riorganizzazione, ed eventualmente a tre Aree soltanto se ciò risultasse soluzione preferibile se dopo entrato il Servizio un Vicesegretario, l'esperienza operativa concreta dovesse fare emergere una particolare opportunità di simile riorganizzazione in tal senso.

Si rileva infatti che la stessa attuale suddivisione dell'Area 2 in due Servizi, il Servizio tecnico – cantiere, ed il Servizio Patrimonio-contratti/commercio/pubblici esercizi/usi civici, ben si presta a preporre a detti Servizi distinte posizioni cui attribuire funzioni di direzione con elevata responsabilità di prodotto, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e comunque a titoli abilitativi particolari.

Pertanto si intende che si debba ora operare in tale modo istituendo due posizioni organizzative relative alle situazioni sopra indicate.

Questa scelta oggi come oggi, quantomeno nell'arco del triennio del Piano ha un particolare senso perché

- il Servizio tecnico cantiere (che comprende le competenze in materia di Lavori pubblici, Edilizia, urbanistica, Cantiere Comunale, e quindi anche le attività tecnico manutentive di una certa rilevanza, e tutte quelle che vanno espresse direttamente dal Cantiere Comunale, attraverso gli operai comunali e con la loro collaborazione), deve occuparsi ora di un'attività estremamente impegnativa e di peso eccezionale, per l'ingente programmazione del Comune in materia di opere pubbliche, aggravata dal peso notevole per le attività implicate da due opere, che vanno a riguardare l'edificio scolastico e la palestra dell'abitato di Roncone (e anche la temporanea

realizzazione di una struttura scolastica sostitutiva) nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, cui deve poter corrispondere la presenza di un responsabile dotato di particolare professionalità tecnica, dal quale si possa avere anche flessibilità operativa, per tempo, disponibilità ed ampiezza di funzioni, e ciò è possibile valorizzando la posizione del Funzionario del Servizio, di Categoria D, livello base, architetto, dotato di abilitazione professionale, con competenza tecnica e culturale unica nella della compagine comunale, con risvolti specialistici che consentono di esercitare funzioni in materie del servizio, e di responsabile, che non potrebbero essere attribuite con altrettanta appropriatezza ad altri dipendenti dell'Area, dei quali nessun funzionario, ma neppure alla persona che dovesse essere assunta come vicesegretario, figura alla quale è attribuita una particolare competenza specialistica elevata ma non altrettanto appropriata normativamente e funzionalmente a molte attività del Servizio tecnico- cantiere;

- il Servizio Patrimonio-contratti/commercio/ esercizi/usi civici, deve curare materia variegate, da tempo non curate compiutamente, nonostante a volte il supporto istruttorio di dipendenti dell'Area 1 e a volte anche del Servizio tecnico cantiere, e ancora dalla nascita del Comune rimangono arretrate molte attività del Servizio, tra le quali soprattutto quelle di regolamentazione dell'uso di beni e loro gestione, per questo si ritiene che occorre imprimere a tale stesso Servizio più spiccata operatività, ponendolo sotto la distinta direzione di un soggetto particolarmente qualificato, rinvenibile con l'assunzione di un Vicesegretario, connotato dalla Categoria più elevata consentita, di Funzionario di Categoria D, livello evoluto, e istituendo ed attribuendogli una Posizione organizzativa delle attività di detto servizio, che si accompagni comunque all'attribuzione, consona a tale figura, di un attività di coordinamento funzionale dei due Servizi dell'Area 2, e che possa anche riguardare aspetti gestionali del personale di detta Area, ferme restando comunque anche le funzioni sostitutive del segretario connaturate alla Funzione di Vicesegretario.

7. CONFERMA DELLE ASSUNZIONI ALLE QUALI PROCEDERE ED ALTRE INDICAZIONI CIRCA LA COPERTURA DEI POSTI DELLA DOTAZIONE ORGANICA SECONDO LE INDICAZIONI ESPRESSE NEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025 INTRODOTTO CON DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE N. 5 DEL 13 MARZO 2023.

Precisato quanto sopra rimane comunque ferma la volontà alla base delle scelte già effettuate in precedenza. Quindi in primo luogo, si deve procedere pertanto alle assunzioni

- di un Collaboratore amministrativo di Categoria C, livello Evoluto, per il Servizio demografico dell'Area 1;
- di un Assistente amministrativo di Categoria C, livello Base, per il Servizio demografico dell'Area 1, consentendo all'amministrazione di distogliervi altro Assistente da destinare ad altro Servizio;
- di un Vicesegretario comunale, attraverso l'assunzione di un Funzionario amministrativo di Categoria D, livello evoluto, dell'Area 2;

- di un operaio di Categoria B, livello Base, per l'Area 2;
- di un Assistente tecnico o amministrativo od altri indirizzi, Area 2, Servizio tecnico cantiere (posto per il quale è stato predisposto il finanziamento),

ed occorrerà procedere anche alle assunzioni necessarie a coprire tutti i posti che rimarranno liberi tra quelli attualmente coperti per cassazione del rapporto di servizio con il Comune dei dipendenti che li occupano.

Inoltre a discrezione della Giunta, eventualmente anche tenendo conto dell'esito delle restanti procedure di assunzione, e delle necessità organizzative, essa potrà stabilire

- se e quando disporre l'aumento dell'orario di lavoro, da tempo parziale a tempo pieno di una dipendente di Categoria B, livello evoluto assegnata al Servizio Finanziario - ufficio dedicato a riscossione tributi e tariffe dei tributi, con passaggio quindi da un contratto con servizio a tempo parziale ad un contratto di lavoro a tempo Pieno;
- se e quando attivare le procedure per la trasformazione e copertura con procedura di progressione verticale, di un posto del Servizio Finanziario - ufficio dedicato a riscossione tributi e tariffe dei tributi, attualmente relativo ad una posizione di Assistente contabile, di Categoria C, livello Base (già definito in precedenza per errore di Assistente amministrativo, come indicato nelle precisazioni alla tabella inserite nei paragrafi 3 e 5) perché ove possibile corrisponda ad una posizione lavorativa di sia coperto da un Collaboratore Contabile, di categoria C, livello evoluto.

Valgono come illustrato più avanti, anche con nuove indicazioni volte ad una semplificazione per affrontare le esigenze di copertura dei posti, le disposizioni relative alle procedure di assunzione ed altri aspetti di gestione del fabbisogno del personale già espresse nel Piano triennale 2023-2025, introdotto nel Documento unico di programmazione con la deliberazione del Consiglio comunale n. 5 del 13 marzo 2023.

Rimane comunque ferma la possibilità, al fine di assicurare la continuità dei servizi, di coprire i posti sopra indicati liberi o che divengano liberi e anche attraverso l'assunzione di personale a tempo determinato, comandi, somministrazione di lavoro temporaneo, o forme gestionali esternalizzate ove ciò risultasse opportuno o necessario come precisato più avanti.

Nelle tabelle allegate sub A e B al Documento unico di Programmazione, modificato con la deliberazione del Consiglio comunale 5 del 13 marzo 2023, ad illustrazione della spesa per il personale raggiungibile per il personale per gli anni 2023-2025, attuando il Piano triennale dei fabbisogni, comprensiva anche di quella conseguente alle assunzioni, ampliamenti di orario, progressioni, indennità, ecc., sono state indicate le previsioni di spesa e gli stanziamenti già predisposti che avrebbero consentito la piena attuazione del Piano introdotto.

Come si è detto tali tabelle corrispondono alle previsioni di spesa introdotte con il bilancio di previsione approvato con la deliberazione del Consiglio comunale n. 9 del 15 marzo 2023.

Per chiarezza tali tabelle vengono ora riallegate sub A e B al presente aggiornamento del Piano.

8. COMPATIBILITA' DEL PIANO CON I LIMITI DI SPESA PRECISATI CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE N. 726 DEL 28 APRILE 2023 "DISCIPLINA PER LE ASSUNZIONI DEL PERSONALE DEI COMUNI."

Nelle tabelle **allegate sub A e B** al Documento unico di Programmazione, modificato con la deliberazione del Consiglio comunale 5 del 13 marzo 2023, ad illustrazione della spesa per il personale raggiungibile per il personale per gli anni 2023-2025, attuando il Piano triennale dei fabbisogni (comprendente anche di quella conseguente alle assunzioni, ampliamenti di orario, progressioni, indennità, ecc.) sono state indicate le previsioni di spesa e gli stanziamenti già predisposti che avrebbero consentito la piena attuazione del Piano introdotto.

Come si è detto tali tabelle corrispondono alle previsioni di spesa poi introdotte con il bilancio di previsione approvato con la deliberazione del Consiglio comunale n. 9 del 15 marzo 2023, e quindi con effetto autorizzatorio ancor attualmente in vigore per i tipi ed ammontare di spesa in esse considerato.

Ora tali previsioni sono un poco sovrabbondanti dato il tempo trascorso senza che si sia dato ancora luogo ad alcune assunzioni ma comunque permettono di identificare il livello di spesa massimo raggiungibile, espresso analiticamente con riferimento a tutte le posizioni lavorative di cui si può ipotizzare la massima copertura, e la massima spesa per la spesa per il trattamento economico tabellare del personale e per ogni aspetto indennitario compreso quello dell'istituzione delle posizioni organizzative.

Per chiarezza tali tabelle vengono ora riallegate sub A e B al presente aggiornamento del Piano.

Per l'aspetto della compatibilità della spesa del personale con i limiti in materia di finanza locale, posti dalla Provincia Autonoma di Trento, i limiti di spesa da osservare sono stati definiti nell'articolo 8 della L.P. 27 dicembre 2010, n. 27, e s.m.i., riportato in calce alla presente, in base al quale operano e coesistono

--- un limite correlato alla spesa storica, posto come criterio di base, al comma 3.1, tale per cui i comuni possono assumere personale nei limiti della spesa sostenuta nel corso del 2019 e secondo quanto previsto da tale stesso articolo, temperato da alcune eccezioni, che indicano alcuni tipi di spese che non sottostanno però a tale stesso limite;

---- e un limite numerico, indicato al comma 3.2, posto a favore dei Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti la cui dotazione di personale non raggiunge lo standard di personale, definito d'intesa tra la Provincia e il Consiglio delle autonomie locali, che possono assumere personale secondo quanto previsto dalla medesima intesa.

Successivamente la Giunta provinciale è intervenuta ulteriormente in materia in base alle intese tra Provincia e Consiglio autonomie locali,

- dapprima con la deliberazione della Giunta provinciale n. 592 del 16 aprile 2021, "Disciplina per le assunzioni del personale dei comuni per l'anno 2021.", che introducendo per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti il criterio della "dotazione standard" (da definire con deliberazione della Giunta provinciale d'intesa con il Consiglio delle Autonomie locali) nell'allegato

A, Paragrafo 2, aveva precisato che “Ai Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti (facendo riferimento al dato relativo alla rilevazione della popolazione residente al 31.12.2019) è quindi consentito assumere personale aggiuntivo nel limite dell’assunzione teorica potenziale di cui alla colonna f della tabella A. Le assunzioni nei limiti della spesa sostenuta nel 2019 sono invece sempre consentite, indipendentemente dalla quantificazione della dotazione standard rispetto a quella effettiva.” e dove la colonna F della Tabella A, per il Comune di Sella Giudicarie, rispetto ad una dotazione (allora) effettiva di 22,7, e una dotazione standard di 26,2, risulta aver previsto ulteriori assunzioni teoriche potenziali di 1,5 unità;

- poi con le deliberazioni della Giunta provinciale n. 592 di data 16 aprile 2021 e n. 1503 di data 10 settembre 2021 e n. 1798 del 7 ottobre 2022, quest’ultima presa a riferimento nel Piano introdotto approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 5 del 13 marzo 2023, ritenendo la compatibilità di quanto in essa programmato con i limiti finanziari, seppure nella dichiarata consapevolezza di notevoli difficoltà interpretative.

Ora a fronte dell’introduzione di una aggiornata disciplina con deliberazione della Giunta provinciale n. 726 del 28 aprile 2023 “disciplina per le assunzioni del personale dei comuni.”, che ricalca ampiamente la precedente, ma introduce anche elementi di novità, la responsabile delegata del Servizio finanziario, ha effettuato un approfondimento alquanto dettagliato, confrontandosi anche ripetutamente con personale del competente Servizio provinciale per individuare le spese che concorrono a determinare la spesa di personale sostenuta nell’anno 2019 che serve da parametro per determinare il limite di spesa da osservare con nuove assunzioni, ed ha anche attentamente approfondito quali siano le spese per il personale che oggi rilevano sulla spesa a venire per fare tale confronto, considerando che lo stesso articolo 8 della L.P. 20 dicembre 2010, n. 17 e s.m.i., pone delle eccezioni da estromettersi dal raffronto, che vanno ulteriormente valutate in base alle indicazioni più circostanziate poste con le deliberazioni della Giunta provinciali.

Tale approfondimento assai complesso si è concluso con una certificazione della responsabile delegata del Servizio finanziario estremamente circostanziata depositata in atti il 9 giugno 2023, n. prot. 5556 del 9 giugno 2023 , che certifica che risultano rispettati i limiti di spesa previsti dalla normativa provinciale per la piena copertura dei posti indicati nel Programma pluriennale del fabbisogno del personale 2023-2025 (Piano Triennale dei fabbisogni di personale) allegato al Documento Unico di Programmazione 2023-2025, integrato con la nota di aggiornamento e nei prospetti di spesa ad esso allegati approvato con delibera del Consiglio comunale n. 5 del 13 marzo 2023.

La spesa rispetto alla quale si riferisce tale certificazione rilevando il rispetto dei limiti è quella di cui ai prospetti di spesa relativi A e B, ora riallegati in copia al presente atto, e che a sua volta rimane ancor ora come tetto di spesa con la programmazione riportata nel presente atto e confermata.

Si precisa comunque che a sua volta la spesa che deve sottostare ai limiti provinciali è una parte soltanto della spesa prevista per il personale risultante dalle tabelle, che comprendono anche spese ammesse in deroga.

Tuttavia la certificazione della responsabile delegata del servizio finanziario, così come dettagliata permette di rilevare la realizzabilità dell'intera attuale programmazione di spesa in materia di personale.

9. PROSPETTIVE CHE POSSONO INCIDERE SUI FABBISOGNI DI PERSONALE RELATIVE A DIMISSIONE DI PERSONALE ED ECCEDENZE.

CESSAZIONI PER RAGGIUNGIMENTO LIMITI DI ETA O PER ANZIANITA' DI SERVIZIO

Nel triennio di riferimento al Piano, ferma restando la disciplina vigente, è certa la cessazione dal Servizio del segretario comunale, a metà dell'anno 2025, trattasi peraltro di cessazione che comporta necessariamente la copertura del posto, essendo quella del segretario comunale posizione connaturata al Comune.

Nel periodo successivo, in un arco decennale, sono prevedibili tre cessazioni di servizio per raggiungimento dei limiti di età e sono prospettabili altre cinque possibilità di cessazioni dal servizio per anzianità.

PERSONALE DELLE CATEGORIE PROTETTE

La situazione del personale, anche per l'aspetto numerico, e l'aumento del personale che conseguirebbe alle previsioni formulate con il presente Piano risulta tale da non incidere sugli obblighi di assunzione di personale delle categorie protette, rispetto ai quali l'amministrazione è già adempiente.

SITUAZIONI DI ECCEDENZA

Per quanto riguarda il personale comunale certamente non è rilevabile né prospettabile alcuna situazione di eccedenza di personale rispetto al ben più ampio novero di personale che, ove non sussistessero i limiti alle assunzioni, sarebbe necessario per una copertura completa delle attività di competenza comunale.

Non mancano tuttavia potenziali (ma che si ritengono assolutamente remote) possibili situazioni di eccedenza derivanti da alcune forme collaborative comunali.

Ci si riferisce principalmente alla Gestione Associata del Servizio di polizia locale, che lega il Comune di Sella Giudicarie con gli altri Comuni della parte Trentina della Valle del Chiese e che ha durata fino al 30 dicembre 2030, in base ad una convenzione che prevede che se alla scadenza non viene rinnovata, oppure anticipatamente in caso di scioglimento, ovvero nel caso di recesso da parte di una o più amministrazioni, gli stessi si impegnano ad incardinare nella propria dotazione organica il personale assunto a tempo indeterminato (attualmente dal Capofila come Storo), e ciò comporterebbe per il Comune di Sella Giudicarie l'assunzione di n. 2 unità. Attualmente non si prospetta in alcun modo alcuna cessazione del rapporto di convenzione, e peraltro è difficilmente

pensabile una modifica di assetto del Servizio dati i considerevoli benefici della Gestione del Servizio in siffatto modo. Tuttavia non si può trascurare anche l'evenienza, seppure ipotetica, potenziale c'è.

Dall'istruttoria condotta in base alla Deliberazione della Giunta provinciale 726/2023, risulta che peraltro entro il contingente di due addetti di polizia locale il Comune di Sella Giudicarie può procedere in deroga ad assunzioni escludendole dal calcolo della spesa del personale a partire dall'anno 2021, trattandosi di dotazioni definite da appositi provvedimenti provinciali.

Similmente vale per il fatto che il Comune è parte di una Gestione associata del Servizio di custodia forestale prevista dall'art. 106 della Legge provinciale 23 maggio 2007, n. 11, che realizza, in forma associata in un ambito di Comuni definito con Regolamento provinciale il Servizio di custodia forestale. La relativa convenzione con durata decennale e scadenza al 31 dicembre 2025 prevede in via ipotetica anche lo scioglimento anticipato del rapporto tra i Comuni partecipanti, in vista del quale andrebbe regolata la destinazione del personale posto al Servizio da essa, appunto in caso di scioglimento. Gli attuali 4 dipendenti sono dipendenti del Comune Capofila di Tione di Trento, Il Comune di Sella Giudicarie non mette a disposizione della Gestione associata proprio personale, e nella sostanza non si hanno attualmente ipotesi di scioglimento con problematica di regolazione circa il personale con assorbimento del Comune di Sella Giudicarie, e anche se si è in vista della scadenza del rapporto, stanti gli obblighi derivanti dalla legislazione provinciale si può ritenere che il Servizio andrà a continuare attraverso rapporti in convenzione tendenti a ricalcare l'assetto attuale.

Peraltro anche in questo caso dall'istruttoria condotta in base alla Deliberazione della Giunta provinciale 726/2023, risulta che data la natura dell'attività svolta dai Custodi forestali il Comune di Sella Giudicarie può procedere in deroga ad assunzioni escludendole dal calcolo della spesa del personale.

10. INDICAZIONI PER L'ATTUAZIONE E LA FUNZIONALIZZAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.

Valgono comunque, per quanto non definito altrove, queste regole generali, utili ad evitare che eccessiva rigidità delle classificazioni possa condurre alla difficoltà di disporre di personale in misura adeguata rispetto alle esigenze:

- ciascuno dei posti si intende sempre suscettibile di copertura a tempo pieno, se in corrispondenza dello specifico posto siano stanziate risorse adeguate, ferma restando la facoltà di scegliere forme di copertura a tempo parziale, nei casi ove ciò risultasse obbligatorio, o comunque a discrezione della Giunta comunale, secondo valutazioni di opportunità;
- in base ai fabbisogni ed all'opportunità ed alle necessità gestionali, la Giunta può ricorrere alla copertura di posti sopra indicati e di quelli che si rendano vacanti, con assunzioni a tempo indeterminato con persone aventi i requisiti per figure professionali in indirizzi diversi da quelli sopra indicati, ma che comportino una professionalità che permetta prestazioni fungibili rispetto a quella relativa agli stessi indirizzi delle figure sopra indicate o prestazioni funzionali alle particolari esigenze che si ravvisino nell'evoluzione dell'attività amministrativa rispetto alle strutture relative ai posti. Questa disposizione, vale per tutte le assunzioni ma può essere

particolarmente utile laddove si intenda procedere ad assunzioni mediante graduatorie altrui riferite ad indirizzi professionali nominalmente diversi pur sulla base di requisiti culturali e di formazione adeguati alle esigenze del Comune;

- in base ai fabbisogni ed all'opportunità ed alle necessità gestionali, la Giunta, in presenza di adeguati stanziamenti può disporre la copertura di posti sopra indicati e vacanti, ed a quella che si rendano vacanti in futuro attraverso il ricorso temporaneo a personale a tempo determinato, con servizio a tempo pieno od a tempo parziale di livello e/o figura professionale non corrispondente a quello indicato nel quadro sopra riportato, purché permanendo nell'ambito della Categoria, e per l'esercizio di mansioni coerenti con le necessità del Servizio;
- inoltre si intende che rimane nelle facoltà della Giunta comunale o di altri soggetti con funzioni gestionali laddove ciò sia previsto dal Regolamento di organizzazione o da altre disposizioni speciali la facoltà di disporre in maniera elastica riassegnazioni del personale ai posti esistenti dell'organizzazione amministrativa a Servizio delle due aree, senza vincoli derivanti dalla Categorie e livello rispetto all'elenco dei posti sopra riportato

11. PROCEDURE DI ASSUNZIONE E ALTRE MODALITA AMMESSE PER LA COPERTURA DI POSTI VACANTI, PER LA SOSTITUZIONE DI PERSONALE ASSENTE, O PER LA GESTIONE DI ATTIVITA E SERVIZI IN APPoggIO O SOSTITUZIONE DI PERSONALE ASSENTE O PER PARTICOLARI NECESSITA'.

11. A1) ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

L'obiettivo di base è quello di coprire stabilmente tutti i posti della dotazione organica in presenza di adeguate risorse di bilancio. La Giunta comunale, in base alle circostanze, ha facoltà di valutare posto per posto le procedure che paiano preferibili, nessuna esclusa di quelle previste dall'ordinamento vigente, quali ad esempio il Concorso ordinario, l'utilizzazione di graduatorie altrui secondo quanto consente la Normativa Regionale od altre disposizioni speciali, le procedure di mobilità, o quant'altro possa essere utile.

Concorsi. Fermo restando che le procedure di concorso pubblico sono forme particolarmente adeguate e possibili per assunzioni a tempo indeterminato, (ed anche a tempo determinato, eventualmente con procedure selettive semplificate o attingendo a procedure di concorso ordinario), date le enormi difficoltà che comportano oggi i concorsi è comunque possibile, se del caso, agevolare ogni formula alternativa di procedura di assunzione ammessa dalla normativa vigente, in base a considerazioni di appropriatezza, e soprattutto economicità dell'azione amministrativa. La Giunta potrà valutare a tal proposito le soluzioni più opportune da adottare.

Utilizzazione graduatorie altrui. L'assunzione di personale attraverso l'utilizzazione delle graduatorie proprie e altrui è certamente una modalità di assunzione duttile e comoda, laddove l'amministrazione non abbia bisogno di personale del tutto peculiare non rinvenibile attraverso graduatorie esistenti, ed il recente ampliamento di questa modalità, già sopra citato, schiude la possibilità di procedere ad assunzioni con economicità dell'azione amministrativa notevole, rispetto al concorso pubblico dai tempi lunghi incerti e non sempre in grado, come dimostra l'esperienza ripetuta , a portare ad esiti certi.

Dato che la velocità di assunzione e la velocità di ricambio e sostituzione del personale sono elementi essenziali per la costanza e la regolarità dei servizi svolti dal Comune si stabilisce che certamente è ammesso per tutte le assunzioni da fare, a discrezione della Giunta, al fine di garantire maggiore flessibilità di adeguamento alle esigenze di organizzazione del lavoro, l'utilizzazione di graduatorie in ogni caso ammesso dalla normativa vigente.

Mobilità È possibile anche attivare procedure di mobilità per passaggio diretto o volontaria o altre forme ammesse, eventualmente anche a carattere selettivo per la copertura di posti vacanti o che si renderanno vacanti: sono procedure che possono permettere di assumere personale già formato e comunque dotato di esperienza con modalità semplificate.

Riammissioni in servizio – riserve di posti. Non si prevedono riammissioni in servizio, tuttavia ove vi fossero richieste potranno essere valutate come qualsiasi altra forma di assunzione in relazione alla pertinenza ed utilità per l'organizzazione dell'amministrazione.

Altre forme. Rimangono comunque sempre possibili e ammesse tutte le forme e modalità previste dall'ordinamento giuridico oltre a quelle sopra previste.

In tutti i casi si dà piena autorizzazione ad applicare ove ritenuto opportuno l'art. 100, comma 3 bis del Codice degli Enti locali della Regione Autonoma Trentino Alto Adige, L.R. 3 maggio 2018, n. 2 e s.m.i. ed ogni altra disposizione corrispondente per specifiche figure professionali, ove si consente la sovrapposizione in servizio di personale prossimo alla cessazione dal servizio con personale assunto per la copertura dello stesso posto.

11. A2) ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO – ALTRE FORME DI GESTIONE RICORRENDO A INCARICHI DI SERVIZI A SOGGETTI ESTERNI

Le assunzioni a tempo determinato possono essere utilizzate in modo da assicurare la copertura di posti vacanti ogni qualvolta la Giunta lo ritenga opportuno, o quando rimangano vacanti fino a che non abbia luogo la loro copertura con personale a tempo indeterminato, o comunque quando lo consiglino ragioni di opportunità operativa. Inoltre è data la possibilità di procedere ad assunzioni a tempo determinato per ragioni sostitutive in posti della dotazione organica.

Nei limiti stabiliti dalla normativa speciale in materia e dai contratti collettivi è anche possibile disporre di personale attraverso contratti di somministrazione di lavoro temporaneo.

Per la copertura temporanea di posti della dotazione organica è ferma la possibilità che la Giunta disponga di avvalersi di queste forme di assunzione nelle ipotesi ammesse dalla normativa provinciale e regionale vigente, ci si potrà avvalere quando si riterrà più opportuno di graduatorie altrui, così come si potrà procedere a procedure selettive proprie.

In situazioni particolari, laddove ritenuto opportuno è possibile svolgere attività con prestazioni normalmente svolte dai dipendenti esercitando funzioni di servizio attraverso incarichi esterni di servizio, supporto gestionale di assistenza e consulenza, ove si abbiano particolari difficoltà a provvedere con il proprio personale, ove si abbiano assenze, ove si abbiano posti scoperti di

personale ed avuto riguardo alla necessità di garantire adeguati servizi propri ai cittadini ed agli utenti.

11. A3) COMANDI

Ulteriormente rispetto a quanto sopra indicato la Giunta comunale può valutare eventuali comandi in entrata per ogni esigenza di servizio, anche con riferimento a prospettive di trasferimenti successivi dei dipendenti interessati al servizio del nostro Comune, posto che il comando può essere finalizzato al successivo trasferimento di un dipendente, evitando complesse situazioni procedurali.

Non si prevedono comandi in uscita. Tuttavia possono essere ammessi in un'ottica di stretta collaborazione con altri Enti, o quando si tratti di ottenere da essi comandi per altre figure professionali, in un'ottica di scambio e collaborativo.

11. B) FACOLTA DI SCELTA TRA RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PIENO PARZIALE

Come già previsto nel determinare la dotazione organica il numero dei posti si intende sempre a 36 ore ciascuno; la suddivisione e l'assegnazione dei posti all'interno della Categoria tra livello base ed evoluto e la trasformazione di posti da tempo pieno a tempo parziale e viceversa andrà operata con deliberazione della Giunta municipale secondo l'opportunità organizzativa, od ove doveroso in base ai contratti collettivi, alle disposizioni regolamentari, alle fonti di rango legislativo.

Se la trasformazione dei posti da tempo Pieno e tempo parziale dovrà avvenire nei casi doverosi ai sensi della normativa vigente e della contrattazione collettiva, è auspicabile, e ove possibile va fatto, se opportuno e compatibilmente con i vincoli finanziari, l'aumento di orario lavorativo di personale a tempo parziale, anche fino a raggiungere il tempo pieno, in quanto si tratta di rafforzare la compagine organizzativa con la maggiore presenza di persone già perfettamente inserite e di esperienza specifica, che permette un'attività lavorativa agevolmente funzionale alla sollecitudine dell'attività dell'amministrazione. Ciò è ammesso purché in presenza di adeguati stanziamenti di bilancio.

La Giunta comunale potrà disporre in proposito purché si tenga conto che la specifica modifica sia compatibile con i limiti finanziari esistenti nel momento in cui si va a deliberare. Sono ammessi altri aumenti di orario stabili compatibili appunto con gli stanziamenti attuali.

11. C) PROGRESSIONI INTERNE

L'Amministrazione può attivare progressioni verticali al fine di valorizzare le professionalità interne nei posti della Dotazione secondo le disposizioni del vigente ordinamento professionale provinciale ed in base ai fondi ed alla eventuale regolamentazione stabilita dalla normativa vigente e dai Contratti collettivi di lavoro.

In particolare per quanto riguarda la mobilità verticale occorrerà tenere conto di quanto dispone l'art. 96 della L.R. 3 maggio 2018, n. 2, ed in particolare che l'Ente, nell'ambito della programmazione pluriennale del fabbisogno di personale, garantisce il rispetto dei principi stabiliti dall'articolo 97 della costituzione, prevedendo che l'accesso ai nuovi posti sia riservato in misura

non inferiore al 50 per cento all'ingresso dall'esterno, o secondo quanto diversamente disposto da altre fonti.

12. PERSONALE IN ECCEDENZA

Per quanto ampiamente illustrato tutto il personale comunale è ritenuto necessario, ed anzi attualmente insufficiente a soddisfare tutte le necessità funzionali, fatto per il quale non vi è personale in eccedenza.

13. CONSIDERAZIONI GENERALI E CONCLUSIVE

Il Presente programma è stato steso in armonia con gli obiettivi generali del Documento Unico di Programmazione 2023 – 2025, e considerando anche i limiti alle assunzioni che trovano fonte provinciale, sia per gli aspetti che possono derivare dalle norme che riguardano le assunzioni in termini numerici di personale e finanziari.

La struttura del Comune formata con un intervento generale di redistribuzione del personale proveniente da 4 Comuni preesistenti al Comune di Sella Giudicarie, istituito a decorrere dal 1° gennaio 2016 è relativamente consolidata e la rappresentazione delle esigenze è chiara ed attendibile.

I dipendenti in servizio hanno tutti assunto ruoli specifici, e particolari mansioni e livelli di responsabilità, spesso elevata, ed adeguata per i profili professionali così come definiti dall'ordinamento professionale, tale che per molti di essi ha un assetto che si ritiene sperimentato:

- è quindi necessario tendere a dare copertura con nuove assunzioni a tutti i posti liberi esistenti e quelli che si renderanno liberi dopo la cessazione dalle funzioni di dipendenti che hanno lasciato o lasceranno il servizio, secondo la programmazione e secondo le priorità e gli indirizzi attuativi impartiti dalla Giunta comunale che potrà quindi fissare priorità e precedenze nelle assunzioni e nelle modificazioni ai posti già esistenti ma alla quale spetta anche verificare la compatibilità finanziaria della spesa;
- attualmente tutte le professionalità presenti assumono, pur con vari livelli di intensità, carattere di infungibilità, nell'espletamento e raggiungimento delle funzioni istituzionali;
- non si rilevano quindi situazioni di eccedenza;
- tuttavia forme di riconversione stabile del personale sono possibili se servono a facilitare la piena attuazione della programmazione dei fabbisogni, per permettere una migliore redistribuzione del personale in ragione delle esigenze di valorizzazione in attività e mansioni in relazione alle capacità ed attitudini personali, per esigenze di attuazione del programma politico;
- sono comunque sempre ammesse temporanee situazioni di riconversione o redistribuzione per fronteggiare situazioni transitorie, tra le quali il sopperire a carenze dovute a cessazioni dal servizio o assenze dal servizio di lunga durata.

Le assunzioni e così i provvedimenti di eventuale ampliamento dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale dovranno avvenire entro l'ambito della dotazione e della relativa spesa individuati, negli allegati prospetti al presente piano (già intesi come allegati A e B al DUP), o frutto di eventuali apposite variazioni di bilancio. Ciò nel rispetto dei limiti per le assunzioni, numerici e

finanziari posti dalla normativa vigente e sviluppi futuri. Ad economie di spesa su voci dei quadri di spesa allegati A e B , anche eventualmente modificati con variazioni di bilancio, possono corrispondere in via compensativa anche maggiori spese per personale, anche di Servizi ed Aree diverse da quelle ove si realizzano le minori spese, per varie finalità, come in via esemplificativa riqualificazioni con passaggi a livelli e categorie superiori, aumenti di orario di lavoro transitori o anche permanenti, anche oltre alle previsioni specifiche del presente programma.

14. SPESA ESPANDIBILE

La spesa complessiva va contenuta entro i limiti delle disposizioni in materia ed in particolare della disciplina provinciale in materia di finanza locale

Entro tale limite, su indicazione della Giunta comunale, può avversi un'espansione della spesa relativa ai posti già occupati, attraverso progressioni, riqualificazioni, attribuzioni i particolari responsabilità, modificazioni del Contratto di lavoro con ampliamento delle ore di servizio, anche passando da orario a tempo parziale ad orario a tempo pieno.

15. ULTERIORI FACOLTA' DELLA GIUNTA COMUNALE AD INTEGRAZIONE DELLE PREVISIONI CONSIGLIARI IN MATERIA DI PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

In Considerazione delle competenze della Giunta, nella Formazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel quale dovrebbe trovare sede anche il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, e anche delle difficoltà interpretative colte dalla Commissione Arconet, con l'approfondimento richiamato nell'introduzione del presente documento, nel quadro di quanto stabilito ora dal Consiglio comunale, peraltro lasciando ampie facoltà alla Giunta comunale, rimangono ferme le competenze della Giunta ivi delineate dalla Commissione, per quanto applicabili in base all'ordinamento Regionale in materia di Enti locali.

16. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per quanto riguarda la formazione del personale il Comune di Sella Giudicarie si trova a essere particolarmente supportato dal Consorzio dei Comuni Trentini Società Cooperativa, Società in house, che pone eccezionale rilevanza alla formazione dei dipendenti degli Enti Associati come leva strategica per lo sviluppo professionale del capitale umano e per la realizzazione di obiettivi di innovazione e cambiamento all'interno della Pubblica Amministrazione.

L'Area Formazione del Consorzio dei Comuni Trentini progetta ed organizza corsi, seminari e convegni per i Dipendenti e gli Amministratori degli Enti soci su numerosissime materie di competenza dell'Ente Locale, sia a livello territoriale che presso la propria sede.

Il Consorzio, quale soggetto che svolge attività di Servizio e supporto in ogni settore di attività dell'amministrazione, ed attività di sostanziale consulenza gestionale continua, è in grado di cogliere sempre e con adeguato anticipo le problematiche, le novità, gli aspetti normativi che richiedono costante approfondimento e formazione, e così grazie ad una struttura esperta e consolidata è in grado, molto meglio e ben più di quanto possa essere in grado il Comune con la propria struttura, di fare un'analisi dei fabbisogni per gli associati, e volendolo anche a specifico livello di Ente, e di progettare gli interventi **di formazione**, di erogare la formazione, direttamente

in aula o sfruttando la tecnologia della F.A.D., di monitorare e valutare i risultati, e di prestare poi ancora assistenza successiva di chiarimento ed approfondimento.

I Corsi del Consorzio, spesso sono organizzati in modi da essere accessibili senza alcun pagamento, in altri casi sono a pagamento.

Di fronte a siffatta organizzazione che si concretizza in un'offerta complessiva annuale di corsi innumerevoli, il Comune non sarebbe in grado, con proprie iniziative, di fare di meglio e per questo ci si affida quasi completamente alle proposte formative del Consorzio, che vengono ampiamente segnalate nel calendario dei corsi ma anche con apposite comunicazioni.

Spesso iniziative di formazione generale possono essere gratuite, o a costi contenuti. Per cogliere ogni possibilità di formazione, e facilitarne l'accesso, anche per iniziativa dei dipendenti interessati sono predisposti stanziamenti generali destinabili a spese di formazione cui principalmente il segretario comunale può attingere per concordare con il Consorzio previamente la copertura finanziaria per l'accesso ai corsi accessibili solo a pagamento, e consentire ai dipendenti di scegliere corsi ai quali partecipare, iscrivendosi, laddove ne ravvisino particolare utilità per i compiti affidati, o su indicazione dello Stesso segretario laddove ritenuti di particolare interesse o nei caso in cui siano ritenuti doverosi per le problematiche gestionali coinvolte.

Tale sistema dopo anni di esperienza pare il più duttile e quello che più si presta ad avvallare i dipendenti che colgono l'importanza di esigenze di formazione strettamente aderenti all'evoluzione delle problematiche da affrontare, ed al tempo stesso facilità i responsabili gestionali ad indicare ai dipendenti iniziative formative alle quali debbano partecipare.

Al fine della partecipazione ad iniziativa di formazione a pagamento (ad eccezione della formazione inerente la sicurezza dei lavoratori), il Piano esecutivo di gestione adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 25 del 28 marzo 2023, destina a tali iniziative risorse nell'ammontare che segue:

CAPITOLO	OGGETTO	IMPORTO STANZIATO NEL 2023, IN EURO	IMPORTO STANZIATO NEL 2024 IN EURO	IMPORTO STANZIATO NEL 2025 IN EURO
01101.03.0001	SPESE PER LA PARTECIPAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE E DEL PERSONALE DIPENDENTE A CORSI DI QUALIFICAZIONE, DI AGGIORNAMENTO E/O DI PERFEZIONAMENTO AREA 1	2.500,00	2.500,00	2.500,00
01101.03.1019	SPESE PER LA PARTECIPAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE A CORSI DI QUALIFICAZIONE,	6.500,00	6.500,00	6.500,00

Le somme stanziate non vanno necessariamente utilizzate per corsi del Consorzio dei Comuni Trentini, seppure per le ragioni sopra evidenziate è assolutamente preponderante l'uso in ricorso ad iniziative formative del Consorzio. Valutate dal segretario comunale, le risorse sono possibili comunque per l'utilizzazione per altre iniziative formative.

Eccezione a quanto sopra è costituita dalla formazione in materia di Sicurezza dei lavoratori. A tal fine il Comune ha affidato ad altra Società partecipata, Geas S.P.A. l'attività di supporto in materia di sicurezza dei lavoratori, e attività del responsabile del Servizio di prevenzione e protezione.

E' proprio nel settore della Formazione che il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, nell'ambito del rapporto di Servizio tra la Società, che organizza le iniziative formative necessarie all'assolvimento degli obblighi essenziali e vigila sul regolare assolvimento degli obblighi formativi, ed a ciò si aggiunge anche l'attenzione sull'introduzione di macchinari, o modalità operative, per introdurre le iniziative formative adeguate.

Quindi anche in questo caso il Comune si avvale della competenza della Società, ai fini dell'individuazione delle iniziative formative alle quali i dipendenti devono partecipare, e si limita ad assicurare che nell'ambito del rapporto di servizio con la Società vi siano risorse impegnate sufficienti

Dato quanto sopra il Comune non adotta alcun Piano Formativo, ma tuttavia mira a garantire che tutti i dipendenti possano accedere alle forme di formazione obbligatoria, o comunque di notevole rilevanza in materia di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione, ed antiriciclaggio, informatizzazione, trattamento dei dati personali, sicurezza sui loghi di lavoro, e in tutte le altre materie gestite dai dipendenti stessi, per un adeguato continuo aggiornamento.

Sinora si è sempre fatto in modo che i dipendenti non abbiano a subire limitazioni nell'attività formativa, che possano derivare dai limiti derivanti dagli stanziamenti predisposti, e si farà altresì in modo di assicurare anche maggiori risorse finanziarie, perché ciò non avvenga

Appendice normativa provinciale di riferimento:

si riporta l'art. 8 della Legge provinciale 27 dicembre 2010, n. 27 e s.m.i. come estratto da (testo da <https://www.consiglio.provincia.tn.it/leggi-e-archivi/codice-provinciale/Pages/legge.aspx?uid=22096>)

Legge provinciale 27 dicembre 2010, n. 27 (**Testo aggiornato al 30 dicembre 2022**)

Art. 8

Disposizioni per la partecipazione dei comuni e dei loro enti e organismi strumentali al conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica

1. A decorrere dall'esercizio finanziario 2016 cessano di applicarsi le disposizioni provinciali che disciplinano gli obblighi relativi al patto di stabilità interno con riferimento agli enti locali e ai loro enti e organismi strumentali. Gli enti locali assicurano il pareggio di bilancio secondo quanto preisto dalla normativa statale e provinciale in materia di equilibrio dei bilanci. Con successivo

provvedimento, adottato d'intesa tra la Giunta provinciale e il Consiglio delle autonomie locali, sono definite le modalità di monitoraggio e certificazione delle sue risultanze, nel rispetto degli obiettivi fissati per il sistema territoriale provinciale integrato. Con riferimento alle sanzioni previste per gli amministratori e per gli enti locali si applica quanto disposto dalla disciplina statale per le medesime fattispecie.

1 bis. La Giunta provinciale, con deliberazione assunta d'intesa con il Consiglio delle autonomie locali, individua gli obiettivi di finanza pubblica assicurati dagli enti locali secondo i principi definiti dal protocollo d'intesa in materia di finanza locale. La deliberazione determina anche le modalità e i termini del concorso degli enti locali a questi obiettivi.

1 ter. Le prestazioni straordinarie effettuate dal personale di polizia locale per il progetto sicurezza non concorrono alla riduzione delle spese di cui al comma 1 bis.

1 quater. Le prestazioni straordinarie relative ai servizi funerari, interamente coperte da tariffe, non concorrono alla riduzione delle spese di cui al comma 1 bis.

2. *omissis (abrogato)*

3. La Giunta provinciale, d'intesa con il Consiglio delle autonomie locali, definisce le seguenti azioni di contenimento della spesa, che devono essere attuate dai comuni e dalle comunità:

- a) *omissis (abrogata)*
- b) *omissis (abrogata)*
- c) *omissis (abrogata)*
- d) *omissis (abrogata)*

d bis) le ferie, i riposi e i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, dei comuni, delle comunità, degli enti e organismi pubblici da essi controllati sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. Questa disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età, tranne in caso di decesso o di dispensa dal servizio del dipendente oppure, previo accordo con l'interessato, in caso di indilazionabili esigenze di servizio esclusivamente per le ferie maturate nel corso dell'ultimo anno precedente alla cessazione dal servizio. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli non trovano più applicazione a decorrere dal 6 luglio 2012;

d ter) i comuni possono derogare all'applicazione della lettera d bis) per il personale educatore e per il personale con funzioni ausiliarie di collaborazione nei servizi educativo-didattici per l'infanzia con contratti a tempo determinato, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui al personale in questione è consentito di fruire delle ferie;

d quater) *omissis (abrogata)*

e) la previsione che gli enti locali che in qualità di soci controllano singolarmente o insieme ad altri enti locali società di capitali impegnino gli organi di queste società al rispetto delle misure di contenimento della spesa individuate dal Consiglio delle autonomie locali d'intesa con la Provincia; l'individuazione delle misure tiene conto delle disposizioni di contenimento della spesa previste dalle leggi provinciali e dai relativi provvedimenti attuativi rivolti alle società della Provincia indicate nell'articolo 33 della legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3; in caso di mancata intesa le

misure sono individuate dalla Provincia sulla base delle corrispondenti disposizioni previste per le società della Provincia;

e bis) l'individuazione di specifiche misure di contenimento della spesa riferite alle aziende speciali. Fino all'individuazione delle predette misure, alle istituzioni e alle aziende speciali si applicano le misure al cui rispetto sono tenute le società in house, definite secondo quanto previsto dalla lettera e);

e ter) *omissis (abrogata)*

3.1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 8 ter relativamente alle assunzioni di segretari comunali, a decorrere dal 2021, i comuni possono assumere personale nei limiti della spesa sostenuta nel corso del 2019 e secondo quanto previsto da questo articolo.

3.2. I comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti la cui dotazione di personale non raggiunge lo standard di personale, definito d'intesa tra la Provincia e il Consiglio delle autonomie locali, possono assumere personale secondo quanto previsto dalla medesima intesa.

3.2 bis. Nell'ambito dell'intesa tra la Provincia e il Consiglio delle autonomie locali sono stabiliti limiti, criteri e modalità in base ai quali i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono assumere ulteriore personale se continuano ad aderire volontariamente ad una gestione associata o costituiscono una gestione associata. Se a una o più delle gestioni associate previste da questo comma partecipa anche la comunità, quest'ultima può assumere un'ulteriore unità di personale, con oneri a carico dei comuni aderenti alla gestione associata.

3.2.1. I comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti possono assumere personale nei limiti e secondo i criteri e le modalità definiti nell'ambito dell'intesa prevista dal comma 3.2, quando ricorre una delle seguenti ipotesi:

- a) nell'anno 2019 il comune ha raggiunto un obiettivo di risparmio di spesa sulla missione 1 (Servizi istituzionali, generali e di gestione) del bilancio comunale superiore a quello assegnato ai sensi del comma 1 bis, nel limite di tale eccedenza;
- b) il comune continua ad aderire volontariamente a una gestione associata o ricostituisce una gestione associata.

3.2.2. Gli enti locali possono comunque assumere personale a tempo indeterminato e determinato a seguito di cessazione dal servizio di personale necessario per l'assolvimento di adempimenti obbligatori previsti da disposizioni statali o provinciali, o per assicurare lo svolgimento di un servizio pubblico essenziale o di un servizio i cui oneri sono completamente coperti dalle relative entrate tariffarie a condizione che ciò non determini aumenti di imposte, tasse e tributi, o se il relativo onere è interamente sostenuto attraverso finanziamenti provinciali, dello Stato o dell'Unione europea, nella misura consentita dal finanziamento. Sono sempre ammesse le assunzioni obbligatorie a tutela di categorie protette.

3.2.3. Gli enti locali possono assumere personale a tempo determinato per la sostituzione di personale assente che ha diritto alla conservazione del posto o per colmare le frazioni di orario non coperte da personale che ha ottenuto la riduzione dell'orario di servizio, o in caso di comando presso la Provincia o di comando da parte di un comune verso un altro ente con il quale non ha in essere una convenzione di gestione associata.

3.2.4. Con l'intesa di cui al comma 3.2 sono stabiliti i casi in cui i comuni associati per il servizio di polizia locale possono procedere all'assunzione di personale a tempo determinato e indeterminato addetto al predetto servizio.

3.3. In attesa dell'approvazione della riforma dell'assetto istituzionale degli enti intermedi le comunità possono sostituire il personale in servizio nei limiti della spesa sostenuta per lo stesso personale nel corso del 2019. È in ogni caso ammessa l'assunzione del personale necessario ad assicurare i livelli essenziali delle prestazioni previsti per l'ambito socio-assistenziale, compresa l'attività di pianificazione sociale, e l'assunzione di personale la cui spesa è oggetto di specifico finanziamento da parte di un soggetto diverso dalla comunità.

3.3.1. In considerazione delle peculiarità istituzionali del Comun general de Fascia, l'intesa prevista dal comma 3.2 stabilisce i criteri e le modalità per valutare la dotazione del personale dell'ente e la conseguente eventuale possibilità di assunzione di ulteriore personale. Fino all'approvazione dell'intesa prevista dal comma 3.2 si applica quanto disposto dal comma 3.3.

3.4. Sono ammesse le assunzioni di personale in esito a procedure concorsuali avviate nel rispetto della legge provinciale 23 dicembre 2019, n. 13 (legge di stabilità provinciale 2020), anche se, rispetto a quanto disposto dal comma 3.1, le assunzioni non hanno determinato spesa nell'anno 2019.

3.5. Con riferimento al personale di ruolo, nel caso di assunzioni o di cessazioni in corso d'anno la spesa è rapportata all'intero anno solare, ai fini della sostituzione.

3.6. Per gli anni 2021 e 2022, al fine di consentire ai comuni di fare fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi all'erogazione del beneficio di cui all'articolo 119 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19) convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, è autorizzata l'assunzione, a tempo determinato, anche a tempo parziale, e per la durata massima di un anno, non rinnovabile, di personale da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici preposti ai suddetti adempimenti, che i predetti comuni possono utilizzare anche in forma associata, in deroga ai limiti di spesa stabiliti dalla normativa vigente. Alla copertura dei relativi oneri provvedono i comuni con i loro bilanci nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente diverse da quelle previste dall'articolo 6, comma 4, lettera e quater), della legge provinciale 15 novembre 1993, n. 36 (legge provinciale sulla finanza locale 1993).

3.7. Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), gli enti locali che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, in conformità con quanto disposto dall'articolo 31 bis del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152 concernente "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose" convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233, in deroga ai limiti di spesa stabiliti dalla normativa provinciale vigente, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel

bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 del decreto-legge n. 152 del 2021. Entro il suddetto limite di spesa aggiuntiva gli enti locali possono, in alternativa all'assunzione di personale a tempo determinato, stipulare contratti di collaborazione e consulenza, anche ricorrendo a personale in stato di quiescenza secondo quanto disposto dall'articolo 10, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 concernente "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79. Le predette assunzioni e la stipula dei predetti contratti di collaborazione e consulenza sono subordinati all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

3 bis. *omissis (abrogato)*

3 ter. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 4 bis, comma 4, i comuni e le comunità individuano, nell'ambito dei piani di miglioramento previsti dal comma 2, misure idonee ad assicurare i risparmi derivanti dall'applicazione, a decorrere dal 1° gennaio 2015, dell'articolo 3, comma 4, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 (Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini, nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario), convertito, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della legge 7 agosto 2012, n. 135, anche prevedendo il ricorso alla riduzione dei canoni di locazione passiva aventi ad oggetto immobili a uso istituzionale. Ai fini del calcolo possono essere computati anche risparmi derivanti dall'applicazione di misure di contenimento dei costi sostenuti per le locazioni, già disposte dai comuni nei piani di miglioramento e ulteriori a quelle previste dall'articolo 4 bis, comma 4.

3 quater. Per perseguire gli obiettivi del patto di stabilità, per migliorare i risultati di bilancio e ottimizzare la gestione del loro patrimonio, i comuni e le comunità approvano dei programmi di alienazione di beni immobili inutilizzati o che non si prevede di utilizzare nel decennio successivo. In alternativa all'alienazione, per prevenire incidenti, per migliorare la qualità del tessuto urbanistico e per ridurre costi di manutenzione, i comuni e le comunità possono abbattere gli immobili inutilizzati. Per fini di pubblico interesse i beni immobili possono anche essere ceduti temporaneamente in uso a soggetti privati oppure concessi a privati o per attività finalizzate a concorrere al miglioramento dell'economia locale oppure per attività miste pubblico-private. Per i fini di questo comma la Provincia può autorizzare le predette operazioni immobiliari relative agli immobili acquisiti ai sensi degli articoli 38 e 38 bis della legge provinciale 19 luglio 1990, n. 23 (legge sui contratti e sui beni provinciali), in deroga a quanto previsto dal medesimo articolo 38.

4. *omissis (abrogato)*

5. *omissis (abrogato)*

5 bis. *omissis (abrogato)*

6. *omissis (abrogato)*

7. Per i titolari di cariche elettive di comuni con popolazione superiore a tremila abitanti, lo svolgimento in connessione con il mandato di qualsiasi incarico conferito da comuni, comunità, circoscrizioni, municipi, amministrazioni separate di uso civico, consorzi o altri enti locali comunque denominati, inclusa la partecipazione a organi collegiali, può dare luogo esclusivamente al rimborso delle spese e al riconoscimento di un gettone di presenza non superiore a trenta euro

per l'effettiva partecipazione. Per i fini di questo comma, per incarichi svolti in connessione con il mandato si intendono i soli incarichi per i quali l'ente locale ha effettuato la designazione o l'elezione.

8. *omissis (abrogato)*

8 bis. Ferma restando la disciplina in materia di appalti di servizi, a decorrere dal 1° gennaio 2015 ai comuni e alle comunità è vietato conferire incarichi di consulenza, di studio e di collaborazione organizzata dal committente, a titolo oneroso a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza, e conferire ad essi incarichi dirigenziali o direttivi. Resta inoltre ferma la possibilità di conferire incarichi di ricerca e di docenza nonché incarichi professionali in campo sanitario. Il divieto si applica anche per la nomina in commissioni, consigli, comitati e organismi collegiali dei comuni e degli enti locali, comunque denominati.

8 ter. La lettera b) del comma 3 e il comma 8 bis si applicano anche alle aziende pubbliche per i servizi alla persona, in quanto compatibili.

9. Le intese stipulate ai sensi di quest'articolo sono sottoscritte entro trenta giorni dalla proposta formulata dalla Giunta provinciale; decorso inutilmente tale termine la Provincia fissa un ulteriore termine di quindici giorni per la definizione dei contenuti dell'intesa. Decorsi inutilmente questi termini la Giunta provinciale può procedere prescindendo dall'intesa, tenendo conto delle posizioni emerse. Entro i predetti termini la Giunta provinciale valuta le osservazioni presentate dal Consiglio delle autonomie locali e attiva specifici momenti di confronto finalizzati al perfezionamento dell'intesa. Questo comma non si applica alle intese stipulate ai sensi dei commi 5 e 6.

9 bis. *omissis (abrogato)*

Note al testo

Articolo così modificato dall'art. 3 della I.p. 27 dicembre 2011, n. 18, dagli articoli 4 e 26 della I.p. 27 dicembre 2012, n. 25 (in particolare l'art. 26, comma 2 della I.p. n. 25 del 2012, abrogando la lettera c) del comma 3, ha fatto retroagire l'abrogazione all'entrata in vigore della presente legge; per una disposizione connessa vedi lo stesso art. 26, comma 3), dall'art. 6 della I.p. 22 aprile 2014, n. 1, dall'art. 39 della I.p. 13 novembre 2014, n. 12, dall'art. 24 della I.p. 30 dicembre 2014, n. 14, dall'art. 35 della I.p. 3 aprile 2015, n. 7, dall'art. 16 della I.p. 30 dicembre 2015, n. 21, dall'art. 72 della I.p. 9 marzo 2016, n. 2 (per una disposizione transitoria relativa a questa modifica vedi lo stesso art. 72, comma 2), dall'art. 10 della I.p. 29 dicembre 2016, n. 20, dall'art. 7 della I.p. 29 dicembre 2017, n. 18, dall'art. 11 della I.p. 3 agosto 2018, n. 15, dall'art. 17 della I.p. 6 agosto 2019, n. 5, dagli articoli 4 e 5 della I.p. 23 dicembre 2019, n. 13, dall'art. 12 della I.p. 28 dicembre 2020, n. 16, dall'art. 10 della I.p. 30 marzo 2021, n. 5, dall'art. 9 della I.p. 4 agosto 2021, n. 18, dall'art. 9 della I.p. 27 dicembre 2021, n. 22, dall'art. 5 della I.p. 4 agosto 2022, n. 10 e dall'art. 9 della I.p. 29 dicembre 2022, n. 20.

La deliberazione della Giunta Provinciale n. n. 726 del 28 aprile 2023, recante

“ Disciplina per le assunzioni del personale dei comuni “ e pubblicata nel Sito della Provincia Autonoma di Trento, raggiungibile con il link https://delibere.provincia.tn.it/ricerca_delibere.asp