

## *“Modifiche alla sezione 1.3 Programma triennale dei fabbisogni di personale” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione” 2024-2026 in sigla PIAO*

### **1.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

#### **1) PREMESSA**

Il Protocollo di finanza locale “ponte” per il 2019, sottoscritto in data 13.03.2019, conferma le regole per le assunzioni di personale negli enti locali in vigore per il 2018, come previste dalle leggi provinciali n. 27/2010 e n. 15/2018.

Il Protocollo d'intesa in materia di finanza locale per il 2019 dd. 3.7.2019 che, al punto 3.1.1 conferma “per tutto il 2019 le regole per le assunzioni di personale negli enti locali - comuni e comunità - già in vigore per il 2018, attualmente contenute nell'art. 8, comma 3, della L.P. 27.12.2010, n. 27, come da ultimo modificata dalla L.P. 3 agosto 2018, n. 15 (“Assestamento del bilancio di previsione della Provincia autonoma di Trento per gli esercizi finanziari 2018 – 2020”) e dall'art. 11, comma 6, della stessa L.P. 3 agosto 2018, n. 15. Si concorda di aggiornare il periodo di vigenza delle predette norme per assicurarne l'applicazione a tutto il 2019”.

Il Protocollo d'intesa in materia di finanza locale per il 2020 dd. 08.11.2019 prevede al punto 3.2 ASSUNZIONI NELLE COMUNITÀ che “ Per le comunità, nelle more della revisione della legge di riforma istituzionale, si prevede il superamento dell'attuale disciplina per le assunzioni contenuto nell'articolo 8, comma 3, lett. a), della L.P. 27 dicembre 2010 e nella deliberazione della Giunta provinciale n. 1735 del 2018 (obbligo di verifica della compatibilità dell'assunzione con le risorse assegnate e gli obiettivi di qualificazione della spesa assegnati all'ente), e l'applicazione del criterio della sostituzione del personale cessato nel limite della spesa sostenuta per il personale in servizio nel 2019. Per il personale cessato nel corso dell'anno, ma assunto per l'intero 2019, si considera la spesa rapportata all'intero anno. E' in ogni caso ammessa la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Il Protocollo d'intesa in materia di finanza locale per il 2021 dd. 16.11.2020 non prevede per le Comunità alcuna modifica sul personale.

I protocolli d'intesa in materia di Finanza Locale per l'anno 2022, 2023 e 2024 non aggiungono novità per l'assunzione di Personale nelle Comunità.

A seguito della legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3 “Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino”, e ss.mm. e ii. e della deliberazione del Consiglio dei Sindaci della Comunità della Valle dei Laghi n. 1 dd. 11.08.2022 è stato nominato, ai sensi dell'art. 17 comma 2 della L.P. n. 3/2006 e ss.mm. e ii., il Presidente della Comunità della Valle dei Laghi, il dott. Luca Sommadossi.

Restano in vigore le particolari deroghe di legge che consentono di assumere personale di ruolo o a tempo determinato in determinate casistiche.

#### **1.1. Quadro di riferimento**

Con il Protocollo d'intesa in materia di finanza locale per il 2018, la Giunta provinciale ed il Consiglio delle Autonomie locali hanno concordato di modificare i vincoli alle assunzioni di personale per gli enti locali; con il rispetto di questi vincoli i Comuni e le Comunità concorrono al contenimento della spesa corrente e al rispetto degli obiettivi di risparmio fissati dalla Giunta provinciale per gli enti del sistema territoriale integrato.

I limiti alle assunzioni di personale per gli enti locali sono definiti dall'articolo 8, comma 3, lett. a), della L.P. 27 dicembre 2010 e ss.mm. il quale prevede che “ *Le Comunità possono assumere unità di personale non addetto ai servizi socio-assistenziali previa autorizzazione da parte della Provincia, che verifica la compatibilità dell'assunzione con le risorse assegnate e gli obiettivi di qualificazione della spesa assegnati all'ente sulla base dei criteri formulati con deliberazione della Giunta provinciale.*”

In sintesi, pertanto, la legge:

- subordina all'autorizzazione da parte della Provincia le assunzioni di personale da parte delle Comunità, sia di ruolo che a tempo determinato, rinviando alla stessa Giunta provinciale la definizione dei criteri per autorizzare le assunzioni;
- consente di autorizzare esclusivamente le assunzioni indispensabili per assicurare il funzionamento dell'ente o l'erogazione di servizi a terzi (cittadini, utenza, altri enti) che siano anche finanziariamente compatibili con le risorse attribuite e gli obiettivi di riduzione della spesa assegnati alle Comunità;
- esclude l'autorizzazione per assumere a tempo indeterminato e determinato il personale addetto alle funzioni socio assistenziali necessario ad assicurare i livelli di servizio al cittadino in essere al 31.12.2015, i livelli essenziali di prestazione e l'attività di pianificazione sociale, come previsto dall'art. 8, comma 3, punto 2, della L.P. 27/2010, per il quale la copertura della spesa è assicurata agli enti gestori dai trasferimenti sul Fondo

socio assistenziale previsto dalla Legge provinciale sulle politiche sociali sulla base della quantificazione effettuata dal Servizio provinciale competente.

Con la deliberazione n. 1735 di data 28.09.2018, dopo aver determinato i criteri per il monitoraggio degli obiettivi di riduzione della spesa, strumentali alla verifica della compatibilità finanziaria delle nuove assunzioni, la Giunta provinciale ha definito le modalità per la verifica dei presupposti richiesti dalla legge, ha individuato una casistica di assunzioni che risultano escluse dalla procedura di verifica e ha configurato il rilascio dell'autorizzazione come "auto-verifica" da parte della singola Comunità, da effettuare nell'ambito della propria autonomia organizzativa e responsabilità di spesa. Con la deliberazione n. 1735 di data 28.09.2018 la Giunta provinciale ha, quindi, disposto di non adottare provvedimenti puntuali di autorizzazione, e che il provvedimento è sostituito dalle verifiche dei presupposti di legge accertati dalle stesse Comunità.

L'effettivo fabbisogno di personale per l'assolvimento delle funzioni istituzionali e l'erogazione di servizi a terzi deve essere attestato verificando la consistenza, composizione e distribuzione dell'organico, anche tenuto conto di eventuali ridimensionamenti di attività e delle conseguenti misure di riassetto organizzativo adottate.

Per le assunzioni non corrispondenti a casi esclusi dalla verifica dei presupposti previsti per le Comunità dall'art. 8, comma 3, punto 2, della L.P. 27/2010 e la cui spesa non risulta oggetto di monitoraggio ai fini della riduzione relativa alla Funzione 1/Missione 1, le Comunità possono procedere solo per la sostituzione di unità cessate dal servizio a decorrere dal 2016.

### **1.2. Assunzioni non soggette a verifica**

L'articolo 8, comma 3, della L.P. n. 27/2010 e ss.mm., esclude espressamente da autorizzazione l'assunzione del personale addetto al servizio socio-assistenziale;

oltre a questo personale, la norma prevede alcune tipologie di assunzioni che risultano esentate da vincoli specifici per le assunzioni previsti per i Comuni e per le Comunità; detti casi devono intendersi pertanto non soggetti alla procedura di verifica introdotta per le Comunità :

I casi sono i seguenti:

- l'assunzione di unità di personale a tempo determinato in esecuzione di disposizioni obbligatorie statali o provinciali;
- le assunzioni di unità a tempo determinato o indeterminato in osservanza della normativa a tutela delle categorie protette;
- le assunzioni di personale a tempo determinato per la sostituzione di dipendenti assenti che hanno diritto alla conservazione del posto o alla riduzione dell'orario di servizio;
- l'assunzione di personale stagionale, purché la spesa complessiva sostenuta dall'ente per il personale non superi quelle dell'anno 2014;
- le assunzioni il cui onere è interamente coperto da entrate tariffarie (senza aumenti delle relative tariffe), ovvero è interamente sostenuto da finanziamenti provinciali, statali, dell'Unione Europea. Si intendono escluse dalla verifica dei presupposti previsti dal punto 1, lettera a), del comma 3, dell'articolo 8 anche le assunzioni di personale per servizi o funzioni trasferiti o affidati dai Comuni e con rimborso della spesa a carico dei Comuni stessi.

## 2) SITUAZIONE DEL PERSONALE

### 2.1. Consistenza

La consistenza del personale al 31.12.2023 è di n. 28 dipendenti, di cui n. 26 a tempo indeterminato (n. 11 a tempo pieno e n. 15 a tempo parziale) e n. 2 unità a tempo determinato.

Il 31.12.2023 è scaduto il contratto del Segretario reggente temporaneo proveniente dalla Provincia Autonoma di Trento. Dal 01.01.2024 è stata attivata, fino al 10.05.2024, la convenzione con il Comune di Vallelaghi per la gestione associata del servizio di segreteria comunale, in attesa di completare le procedure relative al concorso per l'assunzione a tempo indeterminato di un segretario generale di II classe. Dal 11.05.2024 al 31.12.2024 è invece attiva la convenzione con il Comune di Lavis per la gestione associata del servizio di segreteria comunale

E' in essere la convenzione della gestione associata dei servizi legati alla funzione dell'assistenza scolastica che scade il 31 agosto 2029.

**Pianta organica al aggiornata con deliberazione del Consiglio dei Sindaci n. 27 dd. 25.07.2024.**

Cat.	Dotazione organica*	Livello	Figura prof.le	Posti previsti	Posti coperti al 31.12.2024		Posti vacanti da coprire da 01.01.2025	
				(**)	Tempo Pieno	Part Time	Tempo Pieno	Part Time
A	0	UNICO	Addetto ai servizi ausiliari	0	0	0	0	0
B	<del>13</del> (10) 3 in meno per passaggio a C base amministrativo /tecnico	BASE	Operatore socio-ass.le	1	0	0	1	0
		EVOLUTO	Operatore socio-sanitario	8	1	5	0	0
			Coadiutore amm.vo/Operatore Tecnico	4 (1)	2	2	0	0
C	<del>11-13</del> (12) (1 in meno per passaggio a D base amministrativo)	BASE	Assistente amm.vo/cont.le	4 (6)	2	0	3	0 - (+1 interno)
			Assistente tecnico	1 (2)	0	0	1 (+ 1 interno)	0
		EVOLUTO	Collaboratore amm.vo/cont.le	5 (3)	2	2	0	0
			Collaboratore tecnico	1	0	0	0	0
D	<del>11-12</del> (13) (1 in più per passaggio a D base amministrativo)	BASE	Funzionario amm.vo/contabile	5 (6)	2	1	2	0
			Assistente Sociale	4 (5)	0	4	0 - (+ 1 interno)	0
			Funzionario Tecnico	1	1	0	0	0
		EVOLUTO	Funzionario esp. Amm.vo	1	0	0	1	0
Vicesegretario				1	0	0	1	0
Segretario generale				1	0	0	1	0
TOT. POSTI				37 (37)	10	14	10(+2)	0 (+1)

\* Dotazione organica stabilita con provvedimento del Consiglio dei Sindaci n. 27 dd. 25.07.2024. (allegato A al vigente Regolamento Organico del Personale Dipendente)

(\*\*) La suddivisione dei posti all'interno della categoria tra livello base/evoluto e la trasformazione di posti da tempo pieno e tempo parziale e viceversa è attuata da parte del Presidente della Comunità.

I posti fra parentesi sono quelli a cui si giungerà dopo la trasformazione da B evoluto a C base e da C evoluto a D base.

**Quadro del personale in servizio al 30.10.2024**

SETTORE/FIGURA PROFESSIONALE	PERSONALE AL 30.10.2024				
	RUOLO		FUORI RUOLO		TOTALE
	Tempo pieno	Tempo parziale	Tempo pieno	Tempo parziale	
<b>Servizio Segreteria</b>					
Cat. B evoluto - Coadiutore contabile		1			
Cat. C evoluto – Collaboratore amm.vo/cont.le		1			
Cat. D base – Funzionario Amm/contabile		1			
<b>Totale</b>					<b>3</b>
<b>Servizio Finanziario</b>					
Cat. C base – Ass. Amm.vo/contabile	1				
Cat. C evoluto – Coll. Amm.vo/contabile	1	1			
<b>Totale</b>					<b>3</b>
<b>Servizio Gestione del Territorio</b>					
Cat. B evoluto – Operatore Tecnico	1				
Cat. C evoluto – Collaboratore tecnico					
Cat. D base – Funzionario Tecnico Abilitato	1				
Cat. D base – Funzionario Amm/contabile	1				
<b>Totale</b>					<b>3</b>
<b>Servizio Socio-Assistenziale e Istruzione</b>					
Cat. B evoluto – Operatore socio-sanitario	1	5			
Cat. B evoluto - Coadiutore amm.vo	1	1			
Cat. C base – Assistente amm.vo/cont.le	1		1		
Cat. C evoluto – Collaboratore amm.vo/cont.le	1				
Cat. D base – Assistente Sociale		4		1	
Cat. D base Funzionario Amm.vo	1				
<b>Totale</b>					<b>17</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>26</b>
<b>Segretario (a)</b>			1		

## 2.2. Previsione cessazioni 2024-2025-2026

Nel triennio 2024-2026 è prevista una cessazione per collocamento a riposo (cat. B livello evoluto).

Inoltre il 31.03.2024 si è dimesso un dipendente cat. C livello evoluto, la cui sostituzione non è ancora avvenuta in quanto le modalità sono in via di definizione.

Sul fronte delle cessazioni dal servizio per pensionamento si dovranno inoltre considerare altre cessazioni dal servizio al momento non prevedibili, tra cui:

- le cessazioni per trasferimento/mobilità;
- le cessazioni per altri motivi.

### 3) Disposizioni relative alle assunzioni

#### 3.1. Assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato

L'assunzione del Segretario generale, a seguito dell'esito del concorso e della convenzione con il Comune di Lavis, viene programmata con decorrenza 01.01.2025.

In relazione all'accertamento dei trasferimenti da parte della Provincia Autonoma di Trento dei fondi destinati al servizio "Spazio argento" si richiama quanto espressamente previsto dalla nota dell'Assessore provinciale alla Salute, Politiche sociali, disabilità e famiglia dd. 27.12.2022 che comunica quanto segue: *"In materia di assunzione di personale per lo svolgimento delle funzioni connesse a Spazio Argento, si precisa che la funzione, entrata a regime, è da considerarsi in termini strutturali e continuativi così come le risorse stabilite con la deliberazione sopra citata"*.

A tale scopo è stata assunta, con decorrenza 01.01.2025 un'assistente sociale a tempo indeterminato e parziale di 24 ore settimanali, mediante lo scorrimento della graduatoria predisposta dalla Comunità della Paganella, già utilizzata in precedenza per una sostituzione.

Emerge ora la necessità di portare a 30 ore settimanali l'orario dell'Assistente Sociale, prevedendolo come orario definitivo dal 01.02.2025, considerato il servizio denominato "Spazio Argento" un'articolazione strutturale del Servizio Sociale e che inoltre sono in via di attivazione nuove attività che saranno gestite internamente dallo stesso servizio.

Rimane fermo che per il posto di assistente amministrativo è necessario bandire un concorso pubblico.

In relazione al Servizio Istruzione, in merito alla gestione associata dei servizi legati alla fruizione dell'assistenza scolastica, sono stati chiariti con il Comune di Trento e la Comunità della Valle di Cembra, le condizioni per arrivare a pieno organico, adeguando il personale inoltre alle esigenze del servizio.

Per la sostituzione dell'addetta al servizio istruzione di cat. B evoluto che cesserà il 31 marzo 2025 si ritiene necessario adeguare il posto alle necessità del servizio richiedendo un livello C base, che permette di poter richiedere una migliore formazione professionale e che comunque nel profilo iniziale non costerà all'ente più di quanto viene speso attualmente.

Dato che il Comune di Trento non ha avuto la possibilità di mettere a disposizione un'unità di personale a tempo pieno, si è concordato di procedere ad un'assunzione a tempo pieno da parte della Comunità, per coprire tale posto.

Per entrambi i posti del servizio istruzione è quindi necessario inserire nel bando e poi nel contratto individuale di lavoro, l'indicazione che in caso di scioglimento della convenzione il personale potrà transitare al Comune di Trento o alla Comunità della Val di Cembra.

In questo modo si concretizza la possibilità di prevedere un unico concorso per la copertura dei due posti del servizio istruzione e del posto di "Spazio argento".

Per il servizio tecnico, si ritiene di procedere alla copertura del posto con un assistente tecnico a 18 ore settimanali. La scelta di tale monte ore è legata alla difficoltà di trovare la disponibilità di tecnici nell'assumere ruoli nell'ente pubblico e quindi alla necessità di permettere a queste figure di poter continuare una propria attività professionale esterna.

La previsione è quella di avere due figure, una dedicata alla manutenzione delle strutture della Comunità ed in particolare sede e teatro di valle. In una prima fase si procederà quindi all'assunzione della figura tecnica dedicata alle manutenzioni, per la seconda figura tecnica, dedicata alla verifica dei progetti dei Comuni, si valuterà in seguito, anche per la necessità di stipulare accordi con i Comuni, che prevederanno anche un contributo alla spesa da parte di detti enti.

ANNO	CAT.	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	N.	ORARIO SETT.LE	MODALITÀ
2025	II classe		Segretario comunale	1	36	Concorso

2025	C	Base	Assistente Amministrativo	3	36	Concorso
2025	C	Base	Assistente tecnico	1	18	Graduatoria di altri enti

### 3.2. Assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato

E' possibile procedere ad assunzioni con contratto a tempo determinato nei casi di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto o alla riduzione dell'orario e per garantire servizi socio assistenziali. Sono inoltre ammesse le assunzioni a tempo determinato coperte da altri trasferimenti.

### 3.3. Comandi

Non risultano in essere comandi presso altri enti.

Il Presidente si riserva di valutare, su proposta del Segretario Generale, ulteriori richieste di comando, sia in entrata che in uscita, tenendo conto della possibilità di sostituzione e delle esigenze di servizio.

Le assunzioni o i trasferimenti per mobilità potranno essere preceduti da un periodo di comando in entrata o in uscita.

### 3.4. Progressioni interne

In considerazione delle cessazioni previste e della necessità di adeguare i profili professionali alle esigenze dell'ente l'Amministrazione si riserva di attivare progressioni verticali al fine di valorizzare le professionalità interne secondo le disposizioni del vigente ordinamento professionale provinciale. In corrispondenza con i concorsi pubblici che permettono l'attivazione in pari numero di concorsi interni. In particolare l'obiettivo è quello di portare le figure B evoluto amministrative e tecniche al livello C base.