

COMUNE di ALDENO
(Provincia di Trento)

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026

PARAGRAFO 1
PREMESSE E QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO.

Premesse

Il presente documento rappresenta l'aggiornamento del Programma del Fabbisogno approvato con delibera di Giunta n. 87 del 10 ottobre 2023.

I riferimenti normativi richiamati nel citato precedente Programma sono invariati, ad eccezione di quanto previsto in tema di approvazione del Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, nel quale questo programma triennale del fabbisogno di personale confluisce. Il PIAO è stato introdotto dall'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113,

E dunque:

- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale,
- l'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì sancito dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, il quale precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- il D.Lgs. 165/2001 dispone, inoltre, che il documento di programmazione deve essere correlato alla dotazione organica dell'Ente, deve risultare coerente con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria (articolo 6, comma 4) e deve essere elaborato su proposta dei competenti dirigenti (il Segretario, nel caso del Comune di Aldeno), che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (articolo 6, comma 4 bis).

Rilevante è la disposizione dell'art. 35, comma 4, il quale prevede che la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento.

Tale programmazione, con riferimento alle conseguenti spese, deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica. La normativa vigente in materia, con le modifiche

apportate all'articolo 6 del D.lgs. n. 165/2000, ha comportato il superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno delle amministrazioni ancorata alla dotazione organica e l'introduzione di un piano riferito al fabbisogno effettivo di personale: in pratica, l'assetto organizzativo viene affidato non più ad uno strumento programmatico, necessariamente statico, ma ad un piano essenzialmente gestionale, di natura dinamica.

Inoltre, in base a quanto stabilito dal D.lgs. n. 118/ 2011, le Amministrazioni pubbliche territoriali sono tenute a conformare la propria gestione a regole contabili uniformi definite sotto forma di principi contabili generali e di principi contabili applicati. Il principio contabile sperimentale applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della **Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione** sia contenuta anche la programmazione del **fabbisogno di personale** a livello triennale e annuale.

Nel **vigente DUP** del Comune di Aldeno, approvato con **delibera consiliare n. 32 del 18.12.2023**, sono inseriti (tra gli "*Indirizzi Generali di programmazione*", punto F): "*Indirizzi in materia di personale*") alcune indicazioni relative a tale fabbisogno, rinviando a successive specificazioni da approvarsi con il **Piano del Fabbisogno del personale**, di competenza della Giunta. Il presente documento, pertanto dà attuazione a quanto sopra, **modificando le precedenti delibere di Giunta n. 64 del 13 settembre 2021, la delibera di Giunta n. 91 del 13 ottobre 2022 e, da ultimo, la delibera di Giunta n. 87 del 10 ottobre 2023**. Necessita rivedere, dunque, il suddetto Piano, per adeguarlo alle necessità organizzative sopravvenute tenendo conto delle disposizioni normative in materia di personale, anche di carattere finanziario sotto il profilo dei limiti di spesa, e dei **particolari contenuti della delibera della Giunta provinciale n. 726 del 28 aprile 2023** ("*Disciplina per le assunzioni del personale dei comuni*").

Negli anni scorsi, come noto, le assunzioni di personale nella Pubblica Amministrazione sono state limitate, in un'ottica di risparmio di risorse pubbliche e di revisione della spesa corrente. Peraltro, fin dall'esercizio 2018 i vincoli che caratterizzavano le assunzioni di personale sono stati allentati, rimuovendo il blocco delle assunzioni per i Comuni "*per consentire la sostituzione del personale cessato dal servizio fino al 100 per cento dei risparmi derivanti da cessazioni verificatesi nel corso del 2017*". Nella specifica materia, per i Comuni del trentino, il quadro normativo faceva anzitutto riferimento ad un Protocollo d'intesa annualmente da stipularsi tra la Provincia e il Consiglio delle Autonomie locali. Inizialmente dettava nuove disposizioni il **Protocollo d'intesa in materia di finanza locale, sottoscritto l'8 novembre 2019**, concernente l'esercizio 2020, i cui contenuti sono stati recepiti nella L.P. 23 dicembre 2019 n. 13 (legge di stabilità) che ha modificato la n. 27/2010. Tale quadro normativo definiva nuove regole in materia di assunzione di personale **a partire dall'anno 2020** e rinviava a successiva deliberazione della Giunta provinciale, assunta d'intesa con il Consiglio delle autonomie locali, l'individuazione degli obiettivi di finanza pubblica e le modalità e i termini di concorso a tali obiettivi da parte degli enti locali, distinguendo fra assunzioni di personale riferite alla Missione 1 di bilancio (Servizi istituzionali, generali e di gestione) e assunzioni riferite ad altre Missioni del bilancio. La norma prevedeva un'applicazione di tali facoltà di assunzione distinguendo una fase transitoria - fino alla data definita dalla sopraccitata deliberazione di Giunta provinciale, prima stabilito nel 30 giugno 2020 e poi prorogato fino al 31 dicembre 2021 in ragione dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 – e una fase a regime.

Va anche evidenziato che a valere dall'esercizio 2021 è mutata la disciplina in materia di **gestioni associate**. Infatti, la L.P. 23 dicembre 2019 n. 13 (Legge di stabilità provinciale 2020) all'articolo 6 ha previsto l'abrogazione dell'obbligo di gestione associata delle funzioni comunali - sancito dagli articoli 9bis e 9ter della L.P. n. 3 del 2006 - con l'obiettivo di recuperare il ruolo istituzionale dei singoli Comuni come soggetti di presidio territoriale e sociale e di valorizzarne l'autonomia decisionale e organizzativa nella scelta delle modalità di gestione dei servizi comunali. Il medesimo articolo prevedeva che a seguito dell'abrogazione dell'obbligo di gestione associata le convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 9bis avrebbero continuato ad operare, ferma restando la possibilità per i comuni di modificarle o di recedere dalle stesse, anche in deroga a quanto previsto dalle convenzioni stesse (comma 3).

L'Amministrazione del Comune di Aldeno, in carica dal mese di ottobre 2020, ha affrontato la problematica e si è risolta a revocare la convenzione con i Comuni di Cimone e Garniga Terme, vale a dire quella a suo tempo obbligatoria ai sensi di legge: in un'ottica di maggiore efficienza, per le motivazioni ampiamente evidenziate nella relativa **delibera consiliare del dicembre 2020, la gestione associata è stata pertanto "sciolta"**. Ne è seguito un periodo transitorio di sei mesi,

come disposto dalla legge per dar modo agli enti di effettuare nuove valutazioni e assumere i necessari atti organizzativi, dopo di che dal 1 luglio 2021 è venuto meno il rapporto convenzionale, fatti salvi specifici accordi concernenti il **servizio di asilo nido** e il **servizio interbibliotecario con il comune di Cimone**, confermati al fine di non disperdere un patrimonio acquisito di dati ed esperienza.

Da ciò è conseguita la necessità per l'Amministrazione comunale di effettuare opportune valutazioni in merito alla riorganizzazione degli uffici, di cui si dà conto nei successivi paragrafi, illustrando l'assetto organizzativo dell'ente, le modifiche intervenute alla **dotazione organica e alla pianta organica** del personale, le esigenze primarie di copertura di alcuni posti ed i fondi a disposizione per tali operazioni.

In secondo luogo, si rileva che le suddette valutazioni non potevano e non possono tener conto dei **limiti normativi e di spesa** stabiliti relativamente alla facoltà per i Comuni di assumere personale negli esercizi 2023 e 2024.

Con particolare riferimento a quest'ultimo aspetto, si osserva che il legislatore provinciale si è posto il tema, e l'obiettivo, di assicurare la funzione di presidio territoriale e l'erogazione dei servizi comunali da parte di tutti i Comuni, anche di minori dimensioni (e anche in relazione al suddetto venir meno dell'obbligo delle gestioni associate), consentendo l'adeguamento delle dotazioni organiche per quegli enti che, a causa dello scioglimento di convenzioni ovvero per effetto dei vincoli alle assunzioni applicati negli anni precedenti, si sarebbero trovati in grave difetto di organico. Già nel Protocollo d'intesa per il 2020 e con la legge di stabilità provinciale n. 13/2019 era stato previsto un sistema di spesa che superasse la regola della mera sostituzione del *turn-over* e consentisse ai comuni, facendo salvo il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, di potenziare gli organici ove effettivamente insufficienti rispetto a "dotazioni standard" da definirsi d'intesa fra la Provincia e il Consiglio delle Autonomie locali, in particolare per assolvere alle funzioni con spesa non a carico della Missione 1. L'emergenza sanitaria per COVID 19 ha peraltro reso necessario sospendere l'obiettivo di qualificazione della spesa per i comuni e si è ritenuto opportuno soprassedere, per l'esercizio 2020, nella definizione di organici standard.

Le vigenti disposizioni in materia di personale.

Il **16 novembre 2021** è stato sottoscritto il **Protocollo d'intesa in materia di finanza locale per l'esercizio 2022**. In materia di personale è stato confermato il quadro giuridico precedente, e dunque il riferimento per nuove assunzioni continua ad essere la **spesa sostenuta a tale titolo nell'esercizio 2019** e confermate le eventuali limitazioni derivanti dall'applicazione delle dotazioni standard sopra richiamate. Gli spazi, dunque, per procedere a potenziamento dell'organico sono assai stretti: nel senso che per un lato occorre controllare il limite finanziario suddetto e, per altro lato, non superare le unità di personale risultanti dalla citata tabella.

Con delibera della **Giunta provinciale n. 1798 del 7 ottobre 2022, recentemente confermata, con lievi modifiche per ciò che concerne le assunzioni in gestione associata, dalla delibera della Giunta provinciale n. 726 del 28 aprile 2023**, inoltre, sono state adottate disposizioni che hanno contribuito a chiarire e unificare il quadro normativo in materia, derivante dalle precedenti sostituite delibere n. 592/2021 e n. 1503 del 10 settembre 2021: si legge nelle premesse del provvedimento che *"il Protocollo d'intesa prevede un successivo adeguamento della disciplina"* introdotta con la delibera sulle dotazioni standard, *"introducendo da un lato la possibilità di assunzione di personale di polizia locale, nel rispetto dei limiti già prefissati per ogni gestione associata, non solo al Comune capofila della gestione associata, ma anche agli altri comuni aderenti e - con riferimento alla necessità delle Amministrazioni comunali di promuovere la celere realizzazione delle opere finanziate nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - la possibilità di effettuare, in piena aderenza a quanto disposto dall'articolo 31 bis, comma 1 del D.L. 152/2021, assunzioni in deroga ai limiti previsti dall'articolo 8 della L.P. 27/2010 e nel rispetto dei limiti finanziari riportati nella tabella 1 allegata al predetto D.L. 152/2021; o in alternativa di procedere all'assunzione a tempo determinato..... Tali previsioni sono, quindi, state puntualmente disciplinate dall'art. 5 della L.P. 4 agosto 2022 n. 10 ("Assestamento del bilancio di previsione della Provincia autonoma di Trento per gli esercizi*

finanziari 2022–2024”). Con la presente deliberazione quindi si provvede all’adeguamento della disciplina in materia di personale degli enti locali **unificando le deliberazioni n. 592 di data 16 aprile 2021 e n. 1503 di data 10 settembre 2021** in un unico provvedimento e regolamentando nell’allegato A alla presente deliberazione (unitamente ai suoi allegati: “Tabella A”, “Tabella B” e “Indicatore medio della capacità di autofinanziamento”), tutte le disposizioni in materia”.

Come anticipato, nel 2021 la Provincia con la citata delibera n. 592 del 16 aprile 2021 ha introdotto il concetto di **“dotazione standard”**: il legislatore ha disposto per un verso di mantenere invariata la disciplina transitoria introdotta per il 2020, permettendo ai comuni di assumere personale (con spesa a carico della Missione 1 o di altre Missioni del bilancio) nei limiti della spesa sostenuta per il personale nel corso dell’esercizio 2019; per altro verso, invece, è stato consentito di procedere a nuove assunzioni, potenziando gli organici, per quei comuni che rientrassero in determinati parametri. Il Protocollo d’Intesa in materia di finanza locale per il 2021, sottoscritto il 16 novembre 2020, ha infatti previsto per i comuni con popolazione fino ai 5.000 abitanti l’introduzione di criterio della “dotazione-standard”, che avrebbe consentito l’assunzione di nuove unità – pur nel rispetto delle risorse a disposizione - ai comuni che presentassero un organico inferiore alla dotazione standard definita con una deliberazione attuativa della Giunta provinciale, d’intesa con il Consiglio delle Autonomie locali.

Il Comune di Aldeno non ha però potuto avvalersi della facoltà testé illustrata, in quanto dalla Tabella A della delibera 592/2021 risulta che, a fronte di una dotazione effettiva di 16,7 unità, **ad Aldeno è assegnata una dotazione standard di 16,8** e dunque non è ammessa alcuna assunzione teorica potenziale, come risulta dalla colonna f) della medesima Tabella A.

Il **28 novembre 2022** è stato sottoscritto il **Protocollo di Intesa in materia di finanza locale per il 2023**, che – in materia di personale – ha **confermato la disciplina vigente**, sopra descritta, sia con riferimento alle modalità di assunzione, ai limiti del personale assumibile e **ai limiti di spesa, che continuano a far riferimento alla spesa 2019**. Per tale calcolo, dunque, valgono le indicazioni di cui alla sopra richiamata delibera della **Giunta provinciale n. 726 del 28 aprile 2023**.

Il 7 luglio 2023 le parti, senza nulla innovare in tema di assunzioni, hanno sottoscritto il Protocollo finalizzato a:

1. integrare il protocollo d’Intesa in materia di Finanza Locale per il 2023 alla luce delle dinamiche intervenute nel primo semestre;
2. approvare le linee programmatiche condivise a livello giuridico e finanziario formalizzando il Protocollo per l’esercizio finanziario 2024.

Appare opportuno comunque ricordare che la normativa vigente in materia **consente sempre di assumere personale:**

- anche a tempo indeterminato**, a seguito di **cessazione dal servizio di personale** per dimissioni o collocamento in quiescenza;
- nell’ambito delle **assunzioni obbligatorie** a tutela delle categorie protette;
- necessario *“per l’assolvimento di **adempimenti obbligatori** previsti da disposizioni statali o provinciali, o per assicurare lo svolgimento di **un servizio pubblico essenziale**”*;
- **a tempo determinato** per la **sostituzione** di personale assente che ha diritto alla conservazione del posto **o per colmare 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.

Infine, si rileva che con **L.R. 20 dicembre 2021 n. 7** (Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022) sono recepite le disposizioni in materia di **PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione)** previste dall’articolo 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80, prevedendo - per gli enti con meno di 50 dipendenti, quale il Comune di Aldeno - una forma semplificata del Piano. Tale nuovo documento è qui richiamato in quanto in esso sono assorbiti alcuni adempimenti di pianificazione settoriale attualmente previsti separatamente, quali il piano anticorruzione e della trasparenza, il piano delle performance, il piano organizzativo del lavoro agile, il Piano triennale del Fabbisogno del personale. Il Comune di Aldeno ha approvato il PIAO con delibera della **Giunta comunale n. 119 del 19 dicembre 2022, e n. 87 del 10 ottobre 2023** nei quali sono richiamati i suddetti provvedimenti, con allegato il POLA (Piano operativo sul Lavoro agile).

PARAGRAFO 2
ATTUALE ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Un progetto di ristrutturazione e riorganizzazione dei servizi deve partire da un organigramma, quale atto di macro-organizzazione, il cui dettaglio viene riservato alla Giunta comunale, che rappresenta la cornice di riferimento del quadro futuro, che deve dare risposta a determinate esigenze e raggiungere determinati obiettivi. Tali indicazioni sono contenute, *in primis*, nel **Regolamento di organizzazione**, approvato nel 2021, e dettagliate nel PEG o in altri atti organizzativi interni.

Il modello organizzativo che il Comune ha inteso darsi è delineato a seguito dell'adozione della **delibera consiliare n. 4 del 18 febbraio 2021**, con la quale è stata adeguata la **dotazione organica**, e della conseguente **delibera di Giunta n. 63 del 13 settembre 2021**, con la quale è stata modificata la **pianta organica** del personale.

La struttura comunale è suddivisa in **tre Servizi**, segnatamente:

- Servizio Affari Giuridico - amministrativi (all'interno del quale sono istituiti l'Ufficio Segreteria, l'Ufficio Anagrafe/Stato civile e la Biblioteca), di cui è responsabile il Segretario comunale;

- Servizio Contabilità e Bilancio (nel quale sono istituiti l'Ufficio Ragioneria e l'Ufficio Entrate), cui è preposto un collaboratore contabile, di Cat. C Evoluto, figura di coordinamento e responsabilità;

- Servizio Tecnico (nel quale sono istituiti l'Ufficio Lavori pubblici e patrimonio e l'Ufficio Edilizia e urbanistica), cui è preposto un funzionario tecnico, di Cat. D base, figura di coordinamento e responsabilità.

La **Polizia locale** risponde direttamente alla Sindaca e il relativo servizio è svolto in convenzione con il Comune di Trento.

La **Segreteria** si occupa anche di **contratti, commercio e industria, agricoltura e foreste, attività sociali, attività culturali, attività promozionali**: il personale ad esso assegnato deve, pertanto, essere adeguato alle molteplici competenze.

Tale organizzazione è stata predisposta in base alla necessità di articolare le suddette strutture complesse in settori operativi omogenei, organici e dotati di competenze tecniche specifiche, orientabili alla realizzazione di specifici progetti/obiettivo. Pertanto, in adeguamento al disegno organizzativo sopra descritto, la programmazione del fabbisogno del personale nel prossimo triennio dovrà tenere conto della necessità di assunzioni per il completamento dell'organico corrispondente alle necessità di riorganizzazione, compatibilmente – come sopra avvertito – con le risorse finanziarie a disposizione. Il rispetto di tali vincoli e limiti sono stati evidenziati chiaramente nella delibera consiliare con la quale è stata modificata la dotazione organica.

A seguito di tali valutazioni si è inteso, dunque definire un assetto organizzativo più efficiente e preciso, prevedere un incremento della capacità di risposta della macchina organizzativa alla domanda di servizi proveniente dai cittadini, in particolare con riferimento alla Segreteria e alla Ragioneria comunale e provvedere a riqualificare alcune figure professionali, anche per valorizzare le professionalità esistenti all'interno dell'ente.

In sintesi, dunque, con il citato provvedimento è stato disposto e approvato l'aumento da 18 a 21 posti, i quali ovviamente potranno essere coperti solo nel caso in cui gli attuali limiti, sia per le assunzioni sia sotto il profilo finanziario, verranno modificati. Nella nuova pianta organica sono stati previsti:

1. l'inserimento nell'organico di un Collaboratore amministrativo (C evoluto) nell'Ufficio Segreteria;
2. l'inserimento di un Collaboratore tecnico (C evoluto) nell'Ufficio Lavori pubblici;
3. l'inserimento di un Assistente tecnico (Cat. C base) presso l'Ufficio Edilizia privata e urbanistica.

Sono stati inoltre previsti:

- nell'Ufficio Anagrafe, la riqualificazione di un posto di Coadiutore amministrativo in Assistente amministrativo (C base), posto coperto, mediante utilizzo di graduatoria di concorso pubblico, da **settembre 2023** e successivamente **ricoperto dal 15 febbraio 2024** (causa dimissioni della prima unità);
- nell'Ufficio Lavori pubblici, la sostituzione della figura dell'Assistente amministrativo (previsto ad esaurimento e già collocata a riposo nel corso del marzo 2023) con la figura di Assistente tecnico (Cat. C base), **assunta il 16 gennaio 2023**, dopo aver coperto dal 1 aprile 2023 il citato posto del Collaboratore tecnico (C evoluto);
- la riqualificazione di un posto di operaio, da qualificato a specializzato (Cat. B evoluto), da **attuarsi nel corso del 2024**.

In attuazione del DUP approvato con delibera 8/2022, il potenziamento dell'Ufficio di Segreteria - per il coordinamento dell'ufficio e la collaborazione stretta con il Segretario -, è avvenuto con assunzione **dal 1 gennaio 2024**, mediante concorso pubblico, **del Collaboratore amministrativo (Cat. C evoluto)**.

Con deliberazione consiliare nr. 20 del 23 giugno 2022 si è approvata la modifica alla dotazione organica operando **la riqualificazione del posto di Assistente Contabile** – C base previsto nel Servizio Contabilità e Bilancio in un posto di Collaboratore Contabile (cat. C evoluto), prima non previsto. E' stata in ogni caso mantenuta la dotazione organica totale di 21 posti. A tale riguardo, con **delibera di Giunta n. 90 del 11 ottobre 2022** è stata modificata la pianta organica per l'inserimento appunto del nuovo posto di Collaboratore contabile (Cat. C evoluto) in luogo del posto di assistente (Cat. C base). Detta **nuova figura è stata assunta** (e inquadrata) con **deliberazione giuntale n. 111 del 28 novembre 2022**.

Con riferimento all'Ufficio Lavori pubblici:

- relativamente al personale tecnico–amministrativo, è stato inserito definitivamente in pianta un **Collaboratore tecnico (Cat. C, livello evoluto)**, posto coperto da personale **stabilizzato** ai sensi della L.P. 3 agosto 2018 n. 15, modificata dall'art. 33 della L.P. 17 maggio 2021 n. 7, e della delibera della Giunta provinciale n. 185 del 11 febbraio 2022, come previsto nel DUP;
- è stato modificato il profilo del posto di **Cat. C base**, da Assistente amministrativo a **Assistente tecnico**, che è stato necessario coprire a seguito del collocamento in quiescenza del primo; la nuova figura, come detto, è **già stata assunta** (determina segretariale nr 4 del 10 gennaio 2023);
- relativamente al personale operaio, a fronte di tre operai qualificati (di Cat. B base) previsti in pianta (di cui uno scoperto), la nuova pianta organica ne prevede la riduzione a due, con inserimento, invece, di un posto riqualificato (**operaio specializzato, Cat. B evoluto**)).

In relazione al **pensionamento anticipato** di una **unità operaia** a far data **dal 1 marzo 2023**, dovendo assolvere a compiti in tema di servizi pubblici essenziali (cimitero, acquedotto, fognatura, viabilità ecc.), si è proceduto alla sua temporanea sostituzione con un operaio a tempo determinato dal 1 marzo al 31 dicembre 2023. A seguito delle dimissioni anticipate anche di detto operario con ultimo giorno di lavoro al 4 agosto 2023, si è proceduto a bandire il concorso pubblico per l'assunzione di un **Operaio qualificato Cat. Bbase**. La Giunta comunale con deliberazione nr. 60 del 8 agosto 2023 ha approvato i verbali nominando il vincitore, che è entrato in servizio il **16 novembre 2023**.

Pertanto, in adeguamento al disegno organizzativo sopra descritto, la programmazione del fabbisogno del personale per il **triennio 2024–2026** terrà conto della

necessità di assunzioni per il completamento dell'organico corrispondente alle necessità di riorganizzazione: comprenderà, oltre alla (eventuale) spesa per la sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto, la spesa per la copertura di alcuni posti vacanti, nel rispetto del Protocollo d'intesa vigente e della legge di stabilità provinciale e compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione.

Attuale organizzazione.

La nuova pianta organica è stata approvata con la citata **delibera di Giunta n. 63 del 13 settembre 2021 e modificata con la citata delibera n. 90 del 11 ottobre 2022.**

Con **deliberazione n. 8 del 26 aprile 2023** il Consiglio, come previsto anche nel DUP, ha deciso di **riclassificare alcuni posti** - senza aumentare, dunque, il numero complessivo dei posti in organico che **rimane di 21 unità** - nel modo seguente:

- riqualificare il posto di *Coadiutore Amministrativo di cat. B evoluto (quindi ad esaurimento)*, previsto nel Servizio Contabilità e Bilancio – settore Tributi, in un posto di *Assistente Amministrativo - C base*, nel Servizio Contabilità e Bilancio – settore Ragioneria; **il posto è stato ricoperto con progressione verticale durante il mese di febbraio 2024**;
- riqualificare il posto di *Coadiutore Amministrativo, di cat. B evoluto (quindi ad esaurimento)*, previsto nel Servizio Affari Giuridico - amministrativi, in un posto di *Assistente Amministrativo - C base*; **il posto non è stato ancora ricoperto con progressione verticale, che si conta di porre in essere durante il 2024**, tenute presenti le norme nella specifica materia, segnatamente l'art. 16 dell'Ordinamento Professionale 20/04/2007.

E' prevista, inoltre, anche la **progressione verticale** del posto di operaio qualificato (Cat. B base) per la copertura del posto (vacante) di **operaio specializzato (Cat. B evoluto)**, di recente introduzione.

Nella categoria C evoluto è stata data inoltre copertura **dal 1 gennaio 2024** al posto di **Collaboratore Bibliotecario presso il Servizio Biblioteca**.

Allo stato attuale, il quadro organizzativo delle risorse umane è il seguente:

Categoria	Previsti in pianta	di cui part time definitivi	di cui part time temporanei	In servizio (di ruolo)	Posti vacanti	NOTE
Segretario comunale	1			1	/	
D base	2			1	1	Posti vacanti : Ragioneria
C evoluto	7		1	7	0	Posti coperti: Demografico, Ragioneria, Tributi, Lavori pubblici, Edilizia/Urbanistica, Biblioteca, Segreteria
C base	7	1	1	5	2	Posti coperti: Segreteria, Lavori pubblici, Biblioteca (l'assistente bibliotecaria è attualmente assegnata all'Ufficio Segreteria), Demografico, Ragioneria/personale. Posti vacanti : Edilizia/Urbanistica, Segreteria (quest'ultimo per riconversione di un posto di B evoluto ad esaurimento)
B evoluto	2	1		1 (*)	2(**)	Posti coperti: Segreteria (*), posto ad esaurimento, soggetto a progressione verticale.

				Ad esaurimento		Posti vacanti : coadiutore amministrativo per anagrafe; Operaio specializzato (**), soggetto a riqualificazione
B base	2			2 di cui 1 ad esaurimento (***)	1	Posti coperti: 2 Operai qualificati (***) di cui uno ad esaurimento, soggetto a riqualificazione Posti vacanti : Operaio qualificato
TOTALE	21	2	2	17	6 (****)	(****) 6 teorici: al netto delle progressioni (verticale e riqualificazione) risultano 4 posti vacanti

In relazione al disposto di cui all'art. 33, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 **non vi sono dunque eccedenze di personale**. Anzi, non solo risulta rispettato il parametro riferito al rapporto dipendenti/popolazione di cui al D.M. 22/04/2017, ma il personale in servizio risulta inferiore a quanto sarebbe consentito per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 3000 a 4999 abitanti, come è il caso del Comune di Aldeno, per i quali è previsto un rapporto dipendenti/abitanti pari a 1/150: tale rapporto è invece di 1/175 se ci si riferisce dotazione organica prevista: questo è il dato inserito già nel Programma del fabbisogno del personale 2019-21-22, approvato in data 5 agosto 2019, dal quale risulta pertanto che **il Comune poteva prevedere una dotazione organica fino a 21 dipendenti (3165 : 150 = 21,1)**.

Peraltro, come sopra avvertito, le attuali norme in materia hanno “fotografato” la situazione in corso nell’esercizio 2021 e, in attuazione del Protocollo d’intesa 2021, sono stati emanati i già citati provvedimento della Giunta provinciale sulle dotazioni standard, unificati e chiariti con la recente già citata delibera n. 726 del 28 aprile 2023, che conferma per il Comune di Aldeno la facoltà – e il limite – di assumere fino a 16,8 unità di personale (arrotondato a 17), rispettando peraltro i limiti di spesa 2019 come più volte evidenziato.

Posti vacanti.

In conclusione, alla luce delle ultime modifiche della pianta organica (si veda il successivo Paragrafo), i posti di ruolo vacanti sono dunque i seguenti:

1. nella categoria D base risulta vacante il posto di **Funzionario contabile presso l'Ufficio Ragioneria**;
2. nella categoria C base risulta vacante il posto di **Assistente tecnico presso l'Ufficio Edilizia privata e Urbanistica**;
3. nella categoria C base risulta vacante un posto di **Assistente amministrativo, da coprire con progressione, in segreteria**.
4. nella categoria B evoluto risulta vacante il posto di **Coadiutore amministrativo presso l'Ufficio demografico**;
5. nella categoria B evoluto risulta vacante un posto di **Operaio specializzato, da coprire con progressione**
6. nella categoria B base risulta vacante un posto di **Operaio qualificato**

Personale comandato

È in essere dal 1 gennaio 2024 e **sino al 30 giugno 2024** la concessione di un comando, di tre giorni su cinque della settimana lavorativa, di una unità C base

dell'ufficio Segreteria allo scopo di consentire lo svolgimento di funzioni segretarili presso altro comune che procede al rimborso al comune di Aldeno di quanto dovuto.

Rapporti di lavoro a tempo determinato.

Non vi sono in essere contratti a tempo determinato; con il risparmio dovuto per la concessione di personale comandato ad altro ente si può procedere ad una assunzione di una unità part time, sempre a tempo determinato allo scopo di dare supporto all'ufficio segreteria.

Rapporti di lavoro part time.

L'Amministrazione garantisce annualmente le trasformazioni temporanee del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nel rispetto del limite minimo del 15% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno, come previsto dalle norme vigenti in materia (**pertanto almeno 3 posti, come previsto nella pianta organica**).

In ogni caso possono essere accolte le domande di trasformazione definitiva da tempo pieno a tempo parziale presentate dai dipendenti **disabili** di cui all'articolo 1 della legge n. 68/99, in caso di idoneità parziale o temporanea alle mansioni riconosciuta dalle competenti autorità sanitarie e con riferimento a situazioni sanitarie debitamente certificate.

Di seguito è indicata la situazione attuale concernente i rapporti a *part time*, tra i quali non sono considerate le trasformazioni temporanee per esigenze transitorie, solitamente per esigenze familiari, richieste dal personale:

1 posto presso la Segreteria: cat. B evoluto (32/36)

1 posto in Biblioteca (attualmente operante in segreteria), cat. C base (28/36)

Pertanto i *part time* temporanei al momento sono due, come due sono quelli definitivi.

Personale della gestione associata.

Ricordato che il Comune con delibera consiliare n. 24/2020 ha disposto lo scioglimento/recesso dalla gestione associata obbligatoria, in atto con i Comuni di Cimone e Garniga Terme fino al 30 giugno 2021, sono stati recuperati alcuni spazi operativi per il proprio personale, consentendo di razionalizzare l'organico e l'organizzazione generale della struttura. Restano in gestione associata il servizio di biblioteca e quello relativo alla gestione dell'asilo nido.

PARAGRAFO 3

CESSAZIONI DAL SERVIZIO, PROGRAMMA NUOVE ASSUNZIONI E MODALITA' DI FINANZIAMENTO

Il presente Programma triennale del fabbisogno intende, pertanto, dare risposta alle esigenze prioritarie di cui sopra, che si verranno a dettagliare e motivare nel prosieguo (con specifico riferimento ai dati finanziari). Si rileva fin d'ora, comunque, che le previste assunzioni, oltre a rispondere a evidenti ragioni di riorganizzazione e potenziamento dei servizi, attualmente in sofferenza, si vengono a collocare perfettamente anche nel complessivo quadro economico-finanziario attualmente vigente. E, allo stesso modo, rispondono alle nuove competenze richieste al personale le previsioni di riclassificare alcuni posti (in particolare da B evoluto a C base).

La normativa vigente, come evidenziato nel Paragrafo 1, consente dunque di assumere personale, in via ordinaria, ai comuni che presentano un organico inferiore alla dotazione standard. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti con dotazione insufficiente **possono ora coprire posti previsti nei rispettivi organici nel rispetto degli organici *standard* e delle risorse a disposizione.**

Come risulta dalla tabella inserita nel precedente paragrafo, attualmente nell'ente operano **17 dipendenti di ruolo** - di cui 2 ad esaurimento -, e segnatamente:

-n. 1 **Segretario comunale**;

-n. 1 **Funzionario (Cat. D base)**, responsabile del Servizio Tecnico;

-n. 7 **Collaboratori (Cat. C evoluto)**: un amministrativo nell'Ufficio Anagrafe, un amministrativo nell'Ufficio Segreteria, un Bibliotecario presso la biblioteca, un contabile nell'Ufficio Ragioneria, un amministrativo nell'Ufficio Tributi, un tecnico nell'Ufficio Edilizia/Urbanistica, un tecnico nell'Ufficio Lavori pubblici;

-n. 5 **Assistenti (Cat. C base)**: un amministrativo nella Segreteria comunale, un tecnico nell'Ufficio lavori pubblici, un bibliotecario (temporaneamente operante presso la Segreteria); un amministrativo nell'Ufficio Demografico (Anagrafe, stato civile ed elettorale); un amministrativo/contabile nell'Ufficio Ragioneria;

-n. 1 **Coadiutore (Cat. B evoluto)**: un amministrativo presso l'Ufficio Segreteria;

-n. 2 **Operai qualificati (Cat. B base)**.

In considerazione del fatto che **le figure del Segretario e del Bibliotecario non vengono calcolate ai fini degli organici *standard*** – come specificato nella citata delibera della Giunta provinciale n. 726 del 28 aprile 2023 – che **non vengono conteggiate nemmeno le progressioni e le riqualificazioni**, secondo le indicazioni dei servizi provinciali, in quanto non si tratta tecnicamente di assunzioni, e che tra i 17 attuali dipendenti vi sono **4 part time di cui 2 definitivi**, il Comune di Aldeno può assumere ulteriori 2 soggetti (dato lo standard stabilito di 17 dipendenti, come sopra ricordato), fermi restando i limiti di spesa.

La Giunta ha ritenuto, pertanto, di procedere al limitato potenziamento dell'organico, in ragione delle risorse economiche, prevedendo:

1. di confermare la **riclassificazione di un posto di Cat. B evoluto** (coadiutore amministrativo) **nella categoria superiore C base** (assistente amministrativo), **nell'Ufficio Segreteria**, attivando (previo accordo sindacale) **la progressione verticale**;
2. di confermare la promozione anche della **riclassificazione del posto di operaio qualificato (Cat. B base)** per la copertura del posto (vacante) di **operaio specializzato (Cat. B evoluto)**.

COPERTURA FINANZIARIA E VALUTAZIONI SUI LIMITI DI SPESA.

Si rileva, anzitutto, che negli ultimi anni si sono verificate alcune cessazioni e altre ne sono previste nel **corso degli esercizi 2025 e 2026**.

Alla copertura dei posti resisi vacanti per collocamento a riposo, si è proceduto nei tempi indicati a fianco di ciascuna figura, e segnatamente:

1. collocamento in quiescenza di un **Funzionario tecnico (Cat. D base)**, a decorrere dal **1 giugno 2021**;
2. collocamento in quiescenza di un **Collaboratore contabile (Cat. C evoluto)**, a decorrere dal **1 dicembre 2021**;
3. collocamento in quiescenza di un **Assistente amministrativo (Cat. C base)** operante presso l'Ufficio tecnico, a decorrere dal **1 marzo 2023**;
4. collocamento in quiescenza di un **Funzionario contabile (Cat. D evoluto)**, a decorrere dal **1 dicembre 2023**.
5. collocamento in quiescenza di un **Operaio Qualificato (Cat. B base)**, a decorrere dal **1 marzo 2023**.
6. collocamento in quiescenza di un **Collaboratore tecnico (Cat. C evoluto)**, a decorrere dal **maggio 2025**;
7. collocamento in quiescenza di un **Operaio Qualificato (*) (Cat. B base o evoluto se attuata nel frattempo la riqualificazione)**, dal **settembre 2026**
8. collocamento in quiescenza di un **Collaboratore amministrativo (Cat. C evoluto)**, a decorrere dal **giugno 2026**.

Le cessazioni indicate hanno richiesto di programmare le conseguenti assunzioni a copertura e consentito di liberare parziali risorse finanziarie in relazione al fatto che i nuovi assunti sono collocati in classi economiche inferiori rispetto ai cessati con notevole anzianità di servizio e che le indennità possono essere rideterminate in diminuzione.

I **risparmi di spesa su base annua** derivanti dalle cessazioni previste per gli anni **2024, 2025, 2026** si possono quantificare nel modo sotto riportato (comprensivo di indennità ricorrenti, oneri riflessi e IRAP);

collocamento in quiescenza:

- ✓ (2024): nessuno;
- ✓ (2025): **Collaboratore tecnico (Categoria CEv.1)**, Ufficio Lavori Pubblici (costo Euro 44.500,00), sostituito da **Collaboratore tecnico** (costo Euro 44.500,00);
- ✓ (2026): **Operaio Specializzato (*) (Categoria. BEv)**, presso l'Ufficio tecnico (costo Euro 39.600,00, sostituito da **Operaio qualificato** (costo Euro 37.700,00);
- ✓ (2026): **Collaboratore amministrativo (Categoria CEv.5)**, presso Ufficio Demografico (costo Euro 55.700,00), sostituito da **Collaboratore amministrativo** (costo Euro 44.900,00);

Totale risparmi di spesa (su base annua) nel:

- anno 2024: Euro 0
- anno 2025: Euro 0
- anno 2026: Euro 12.700,00

Si evidenzia che i posti di cui sopra non incidono sugli standards stabiliti per il personale, trattandosi sostanzialmente di sostituire personale già in servizio e già calcolato nella dotazione effettiva, presa a riferimento dapprima dalla delibera della Giunta provinciale n. 592 del 16 aprile 2021, e da ultimo dalla delibera della Giunta provinciale n. 726 del 26 aprile 2023.

A fronte dei risparmi di spesa ottenuti prima del triennio qui considerato e di quelli che si prevede di ottenere nel medesimo **triennio 24-26**, si evidenzia che:

- presso l'Ufficio Anagrafe è stato assunto l'Assistente amministrativo (Cat. C base), con un costo su base annua di Euro 37.800,00;
- presso l'Ufficio Segreteria è stato assunto il Collaboratore amministrativo (Cat. C evoluto), con un costo ipotizzato pari ad Euro 44.900,00;

Si dà conto qui che nel corso del 2024 è stato anche assunto un Collaboratore bibliotecario (Cat. C evoluto), a tempo indeterminato, il cui costo è però escluso dal calcolo delle spesa finalizzato a valutare il rispetto dei limiti di spesa 2019 (delibera G.P. n. 726/2023 e Protocollo d'Intesa 2022).

Appare altrettanto necessaria per carichi di lavoro e funzionalità dell'ufficio, la copertura del posto di **Assistente tecnico (Cat. C base)** presso l'Ufficio Edilizia e Urbanistica, posto vacante che si ipotizza di coprire **nel corso dell'esercizio 2026** compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei limiti stabiliti dalle norme in materia (nel rispetto dei limiti di spesa sostenuti nell'esercizio 2019).

E' programmata, inoltre, l'attivazione delle restanti due procedure per le **progressioni verticali** per la copertura dei posti riclassificati sopra specificati: un posto di **Cat. C base (Ufficio di Segreteria)** e un posto di **Operaio specializzato (Cat. B evoluto)** i quali, con specifico riferimento ai costi, produrranno un limitato **maggior onere quantificato in circa € 1.265,00 su base annua (Euro 645,00 per il CB3 ed Euro 620,00 per il BE4)**.

I posti previsti in dotazione organica attualmente vacanti ipotizzano un **fabbisogno di risorse** stimato in euro:

FIGURA	CATEGORIA E LIVELLO	SPESA LORDA (STIPENDIO/INDENNITÀ RICORRENTI/ IRAP ECC.)
Operaio qualificato	Bb1	36.100
Assistente tecnico	Cb1	38.000
Coadiutore amministrativo	Be1	35.500
Funzionario contabile	Db1	68.600

Raffronto tra la spesa programmata e spesa sostenuta nell'esercizio 2019 (Protocollo d'intesa finanza locale 2022 e DGP n. 726/2023).

In data 10.07.2023, protocollo n. 5858, l'Ufficio Ragioneria ha trasmesso una nota (allegata al documento di cui alla delibera di Giunta n. 87 del 10 ottobre 2023) contenente il prospetto acclarante la spesa sostenuta per il personale nell'esercizio 2019:

<i>Esercizio 2019</i>	<i>Euro</i>
Stipendi lordi	612.054
CTR con IRAP	210.490
Laborfonds	9.400
INAIL	4.721
IRAP (da detrarre)	- 50.431
Totale	786.235
Missioni (da datrarre)	- 1.127
Restano	785.108
Lavoro straordinario (da detrarre)	- 5.205
Costo Segretario comunale	- 112.197
FOREG gestione associata	- 10.200
Spesa per gestione associata	- 71.000
Spesa limite	586.506

Vedi nota illustrativa

Pertanto:

- spesa complessiva Euro 586.506,00

- a detrarre spesa rimborsata da PAT (delib. G.P. n. 983/2019) Euro 46.716,74

Totale spesa ricalcolata: Euro 539.789,26.

In data 9.04.2024 l'Ufficio Ragioneria ha trasmesso una nota (allegata al presente documento quale sua parte integrante e sostanziale) contenente l'aggiornamento del prospetto evidenziante i costi per il personale relativi agli **esercizi 2024, 2025 e 2026 e ne risulta per l'esercizio:**

- A) **2024**, una spesa complessiva pari ad **Euro 536.193,12**, con un **minor costo rispetto alla spesa del 2019 di Euro 3.596,30**; non sussistono, pertanto, margini per ulteriori assunzioni nel corso dell'esercizio rispetto a quelle già assunte e di cui si è tenuto già conto nel calcolo della spesa per il personale. Risulta in ogni caso possibile l'attivazione delle **progressioni verticali** più volte sopra ricordate (maggiore spesa Euro 1.265,00 circa).
- B) **2025**, una spesa complessiva pari ad **Euro 537.457,93**, con un **minor costo rispetto alla spesa del 2019 di Euro 2.331,49**; non sussistono, pertanto, margini per ulteriori assunzioni nel corso dell'esercizio, **fatta salva la sostituzione dell'unità collocata a riposo**.
- C) **2026**, una spesa complessiva pari ad **Euro 524.717,96**, con un **minor costo rispetto alla spesa del 2019 di Euro 15.071,46**; non sussistono, pertanto, margini per ulteriori assunzioni a tempo pieno nel corso dell'esercizio, **fatta salva la sostituzione delle unità collocate a riposo ed eventualmente la**

possibilità di procedere ad assunzione **part time a sole 15 ore/settimana dell'Assistente tecnico (Cat. C base)** presso l'Ufficio Edilizia e Urbanistica.

In ogni caso ogni ulteriore decisione relativa **agli esercizi 2025 e 2026** è rinviata ad un eventuale adeguamento/aggiornamento del presente documento nel caso in cui vengano modificate le norme vigenti in materia e modificato il parametro di riferimento della spesa da sostenersi per il personale.

NOTE.

1. Detrazione costo della gestione associata.

La cessazione della gestione associata obbligatoria ha comportato minori entrate nel bilancio del Comune derivanti dai rimborsi a carico degli enti convenzionati. Nella trascorsa gestione associata il Comune di Cimone ha messo a disposizione un operatore presso l'Ufficio Demografico del Comune capofila di Aldeno, mentre quest'ultimo ha messo a disposizione degli altri due Comuni, pro quota:

- in Segreteria, il Segretario comunale e altro personale amministrativo (protocollo, pubblicazioni e simili);*
- ha anche messo a disposizione proprio personale per l'Ufficio Lavori pubblici e per l'Ufficio Edilizia e Urbanistica;*
- anche i tributi erano gestiti da personale del Comune di Aldeno.*

Sono ancora in atto la gestione associata del servizio di biblioteca e quella per il servizio di asilo nido con il comune di Cimone.

Sulla base di quanto sopra, evidentemente i Comuni associati rimborsavano pro quota i costi sostenuti dal Comune di Aldeno (e, viceversa, il Comune di Aldeno, rimborsava gli oneri per le prestazioni rese a suo favore del dipendente del Comune di Cimone, collocato nell'Ufficio Demografico), operando tra di loro le relative compensazioni. Il dato compensato è stato accertato nel 2019 nell'importo di circa Euro 190.000 (a favore del Comune capofila), comprendente non solo le spese per il personale.

*Dal quadro finanziario presentato dalla Ragioneria comunale risulta che il valore medio annuo dei rimborsi dovuti al Comune di Aldeno deriva, ovviamente, dalla spesa per il personale che il Comune convenzionato ha messo (e mette, per i due servizi ancora convenzionati, sopra indicati) a disposizione e quella che il medesimo deve rimborsare al Comune di Aldeno per le prestazioni del proprio personale. Al fine di "normalizzare" il dato, l'importo suddetto va depurato dalle poste di tipo straordinario come anche i costi di gestione (CG) e i costi amministrativi (CA) previsti dagli accordi tra i comuni (convenzione "madre", protocolli operativi, ecc.), come prestazione al capofila per il servizio reso. Dal rimborso delle quote del 2019, pari all'accertato di Euro 190.000, sono state dunque detratte le spese per: acquisto attrezzature (scanner) € 8.000, abbonamenti, Euro 5.000, Costi di Gestione e amministrativi € 50.000, quota 50% rimborso segretario Euro 56.000. Sommano pertanto rimborsi complessivi per **Euro 71.000 (da detrarre dalla spesa 2019).***

2. Costo per affiancamento.

*Si specifica che nell'esercizio 2023, per il personale dell'Ufficio Ragioneria, si è tenuto conto degli emolumenti da corrispondere – **fino al 30 novembre** - al **Funzionario contabile (Cat. D base)** che sarà collocato in quiescenza nonché degli emolumenti da corrispondere al **Collaboratore contabile (Cat. C evoluto)** che lo ha affiancato – per poi sostituirlo - nel corso dell'esercizio stesso. Si evidenzia che **la spesa da sostenersi per l'affiancamento di tale funzionario può essere detratta solo con riferimento a tre mensilità**, ai sensi del combinato disposto della delibera della Giunta provinciale n. 1798 dd. 7 ottobre 2022 (Allegato, punto 1) e dell'art. 91, comma 4 bis, del Codice degli Enti locali, approvato con L.P. 3 maggio 2018 n. 2 e successive modifiche e integrazioni.*

Categorie protette.

Tra le tipologie di assunzione fuori budget sono comprese le assunzioni riservate alle categorie protette. Il Comune attualmente non ne ha la necessità.

Selezioni interne.

Come preannunciato saranno prioritariamente attivate le procedure di selezione interne per la progressione dal livello evoluto della categoria B al livello base della categoria C per la figura di **Assistente amministrativo** presso l'Ufficio di Segreteria e per la progressione dal livello base al livello evoluto della categoria B per la figura di Operaio Specializzato. Detti casi sono già stati oggetto di concertazione sindacale.

Sintesi pensionamenti triennio ed oltre

2024: nessuno

2025: 1 Collaboratore tecnico (Ce) presso Ufficio Tecnico

2026: 1 Collaboratore amministrativo (Ce) presso Demografico; 1 Operaio qualificato (Bb) *(o specializzato (Be) se attuata la progressione)*.

2027: nessuno

2028: 1 Assistente amministrativo (Cb) presso Segreteria

Con l'approvazione del presente documento, il Segretario comunale è autorizzato ad attivare le necessarie procedure per la copertura dei posti indicati, secondo i tempi indicati.

Aldeno, 9 aprile 2024

Il Segretario comunale
f.to dott. Paolo Chiarenza



COMUNE DI ALDENO

Piazza C. Battisti n. 5

38060 ALDENO - Trento

Tel. 0461 – 842523 / 842711

www.comune.aldeno.tn.it

e-mail segreteria@comune.aldeno.tn.it

e-mail PEC: aldeno@postemailcertificata.it

P.I. 00379660228 - C.F. 80013230224



OGGETTO: CALCOLO UTILE AL FINE DELLA VERIFICA DELLA POSSIBILITA' DI ASSUNZIONE DI PERSONALE DIPENDENTE COME PREVISTO DALLA GP 726/2023.

Viste le seguenti deliberazioni della Giunta Provinciale in merito alla disciplina per le assunzioni del personale dei comuni:

- n. 592 di data 16.04.2021;
- n. 1503 di data 10.09.2021;
- n. 1798 di data 07.10.2022 (relativa all'adeguamento della disciplina in materia di personale degli enti locali e che ha unificando le due deliberazioni sopra indicate in un unico provvedimento);
- n. 726 di data 28.04.2023 (che sostituisce integralmente la deliberazione n. 1798/2022).

Richiamata la nota di data 10.07.2023, acquisita al prot. comunale sub n. 5858 medesima data, dalla quale si evince che la spesa del personale relativa all'anno 2019 è pari ad € 539.786,42.-.

Al fine di verificare la possibilità di assumere personale, nella tabella sotto riportata si espone il calcolo della spesa del personale anno 2024, 2025 e 2026 raffrontata con l'anno 2019.

	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
COSTO COMPLESSIVO PERSONALE	777.451,01	778.715,82	765.975,85
SPESE NON RICORRENTI (lavoro straordinario, indennità, ecc.)	10.354,84	10.354,84	10.354,84
SPESE RIMBORSATE DA PAT	104.003,84	104.003,84	104.003,84
CTR SU SPESE NON CONSIDERATE	2.914,69	2.914,69	2.914,69
SEGRETARIO COMUNALE	93.572,47	93.572,47	93.572,47
BIBLIOTECARIO	42.302,03	42.302,03	42.302,03
AFFIANCAMENTO	-	-	-
PART-TIME TEMPORANEO CALCOLATO A TEMPO PIENO	- 11.889,98	- 11.889,98	- 11.889,98
	536.193,12	537.457,93	524.717,96
SPESA COMPLESSIVA 2019 RICALCOLATA GP 983/2019	539.789,42	539.789,42	539.789,42
	3.596,30	2.331,49	15.071,46

Inoltre si specifica che:

- sono state escluse dal calcolo:
 - le voci di costo relative al Segretario Comunale;

- le voci di costo relative al bibliotecario;
 - le voci di costo aventi carattere straordinario e non ricorrente;
 - le quote di spesa oggetto di rimborso dal parte della Provincia;
 - il costo del servizio di polizia locale gestito dal Comune di Trento per i motivi già indicati nella nota sopra citata;
-
- è stato conteggiato per l'intera annualità a tempo pieno il personale a cui è stato concesso il part-time temporaneo (Fogolari Chiara e Chisté Morena);
 - è stato considerato il costo del nuovo Collaboratore Amministrativo assunto dal 01.01.2024;
 - è stato ricompreso l'importo complessivo stabilito con la deliberazione giunta n. 9 di data 06.02.2024 riguardante le indennità di Posizione Organizzativa.

Aldeno, li 09.04.2024



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
CONTABILITA' E BILANCIO
rag. Barbara Perghem