

COMUNE di DRENA
(Provincia di Trento)

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023 - 2025
AGGIORNATO GIUGNO 2023
Allegato alla delibera di giunta n. 45 di data 10 luglio 2023

PREMESSE E QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO.

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, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale.

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 dispone, inoltre, quanto segue relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale:

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

In base a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 118 del 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.

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.

A livello locale il programma triennale del fabbisogno di personale viene menzionato dall'art. 96 c. 4 della L.R. 03.05.2018 n. 2.

PARAGRAFO 1. ASSETTO ORGANIZZATIVO.

L'organigramma, quale atto di macro-organizzazione il cui dettaglio viene riservato alla Giunta comunale, 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 organico del personale approvato con Deliberazione del Consiglio comunale n. 33 di data 24.09.2009 e ss.mm.;
- nel progetto per la gestione obbligatoria delle attività e dei compiti di cui all'allegato B della L.P. 3/2006 e s.m. in forma associata con il comune di Dro, approvato con Deliberazione del Consiglio comunale n. 32 di data 29.12.2016;
- nella dotazione organica comunale da ultimo aggiornata con deliberazione della giunta comunale n. 25 di data 30.11.2017;
- nella pianta organica del Comune di Drena, da ultimo aggiornata con deliberazione della giunta comunale n. 77 di data 30.11.2017;
- nel Piano esecutivo di gestione approvato annualmente dopo l'approvazione del bilancio di previsione annuale.

A riguardo il Regolamento organico del personale di Drena, all'art.3 comma 2, prevede quanto segue: *“Nell'ambito della dotazione organica per ciascuna categoria la Giunta comunale individua il numero dei posti per le singole figure professionali e la pianta organica per ogni unità organizzativa nel rispetto degli indirizzi fissati dal Consiglio in sede di approvazione del bilancio previa informazione alle OO.SS. aziendali con modalità previste dal contratto collettivo”*.

Per quanto concerne il modello organizzativo, a partire dall'anno 2017, con l'approvazione del progetto di gestione associata, con il Comune di Dro, di tutte le attività e i compiti di cui all'allegato B della L.P. 3/2006 e s.m., l'Amministrazione comunale ha ritenuto di adottare il modello organizzativo del Comune di Dro (ente capofila), in parte già declinato sul Comune di Drena, in relazione alle gestioni associate già avviate in passato e soprattutto perché presentava una più funzionale ed articolata struttura burocratica.

Il personale di entrambi i Comuni è stato quindi messo a disposizione della gestione associata in modo che il Comune di Drena potesse garantire i propri servizi e le proprie funzioni attraverso il

personale inquadrato nei ruoli del Comune di Dro, allo scopo di ottimizzare l'utilizzo del personale, che soprattutto nei comuni piccoli si occupa di diversi servizi sacrificando l'aspetto della specializzazione, e al fine di migliorare i servizi rivolti ai cittadini, creando un polo di servizio presso una sola sede e lasciando uno sportello polifunzionale nel municipio di Drena, aperto la mattina.

Per ciascun settore di attività è stato stabilito di individuare un unico responsabile, coincidente con il responsabile del Servizio di riferimento inquadrato presso il Comune di Dro, avente quindi anche poteri autoritativi nei procedimenti relativi al Comune di Drena.

Sulla base di questo assetto organizzativo è stata approvata la dotazione organica con deliberazione del Consiglio comunale n. 25 del 30.11.2017, mentre il modello organizzativo è stato da ultimo approvato con deliberazione della giunta comunale n. 77 di data 30.11.2017.

Nell'anno 2020 la Giunta provinciale ha sancito la propria volontà di superare l'obbligo di esercizio in forma associata delle funzioni comunali previsto dagli articoli 9 bis e 9 ter della legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3, nel rispetto dell'autonomia decisionale e organizzativa dei comuni, quali enti autonomi che rappresentano le comunità locali, ne curano gli interessi e ne promuovono lo sviluppo. A seguito della soppressione dell'obbligo di gestione associata, le convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 9 bis continuavano ad operare, ferma restando la possibilità dei comuni di modificarle o di recedere dalle stesse.

Le Amministrazioni di Drena e di Dro hanno confermato la loro volontà di garantire tutte le funzioni in forma associata, convalidando il contenuto della convenzione sottoscritta e valida fino al 31.12.2026.

Tutto ciò premesso, si riporta di seguito la dotazione organica prevista dall'Allegato al regolamento organico del personale da ultimo approvata con deliberazione consiliare n. 25 di data 25.11.2017, esecutiva.

DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE

Categoria	Posti
B	1
C	4
Totale	5

Modello organizzativo.

Come meglio specificato nei paragrafi precedenti, in virtù della convenzione per la gestione associata dei servizi con il Comune di Dro in corso di validità, le figure apicali sono inquadrare nei ruoli del Comune di Dro, ma svolgono la loro funzione anche per conto del Comune di Drena; in particolare sono individuate le seguenti figure:

1 Segretario comunale a tempo pieno,

1 Responsabile del Servizio Segreteria, affari generali, a cui è stata riconosciuta la posizione organizzativa;

1 Responsabile del Servizio Ragioneria e Finanze, a cui è stata riconosciuta la posizione organizzativa;

1 Responsabile del Servizio Tecnico, a cui è stata riconosciuta la posizione organizzativa;

Il personale deve essere in grado di gestire le continue modifiche normative che investono tutti i settori, ed in particolare:

- contabilità (contabilità armonizzata, contabilità economica, nuovi procedimenti di fatturazione, splitpayment, siope +);
- lavori pubblici (continuo aggiornamento della normativa nazionale e provinciale, applicazione delle direttive ANAC, pagamenti, banche dati BDAP, sicopat, simog, gestione della nuova normativa in tema di anticorruzione, trasparenza, numero significativo di procedure di affido lavori, forniture);
- urbanistica (revisione piano regolatore generale);
- segreteria (gestione della nuova normativa AGID, adempimenti in tema di trasparenza e di conservazione degli atti, gestione del sito, privacy, anticorruzione)
- contratti (numero significativo di procedure di affido servizi con conseguenti contratti e convenzioni).

La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023 - 2025 comprenderà, oltre alla spesa per la sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto, eventuali assunzioni di posti che potrebbero rendersi vacanti nel corso del periodo, nel rispetto del Protocollo d'intesa per il 2023 e della legge di stabilità provinciale, e compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione.

PARAGRAFO 2. ATTUALE SITUAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Come già specificato sopra, la dotazione organica del personale dipendente del Comune di Drena è quella risultante dall'allegato approvato da ultimo con deliberazione consiliare n. 25 di data 30.11.2017.

Categoria	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI
B	1	1
C	4	4 (di cui n. 1 a tempo determinato)
Totale	5	5

PARAGRAFO 3. ATTUALE SITUAZIONE DELLA PIANTA ORGANICA

La successiva tabella riassume l'attuale situazione della pianta organica (situazione al 01.06.2023):

Categoria e posizione economica	PREVISTI IN PIANTA ORGANICA			IN SERVIZIO			Di cui NON DI RUOLO
	Tempo pieno	Part-time	Totale	Tempo pieno	Part-time	Totale	Totale
B base	1	0	1	1	0	1	0
C base	1	3	4	2	2	4	1
TOTALE	2	3	5	3	2	5	1

In ossequio a quanto stabilito nel progetto di gestione associata, il personale assunto dal Comune di Drena presta il suo servizio presso la sede del Comune capofila, ad eccezione dell'Assistente amministrativo/contabile, con rapporto di lavoro a tempo parziale di 18 ore settimanali, presso l'ufficio servizi demografici ed elettorale, che invece presta servizio presso la sede municipale di Drena.

Il personale con qualifica di Operaio qualificato presta servizio unitamente alla squadra di operai del Comune di Dro e pertanto il suo servizio è garantito sia presso la sede municipale di Dro che di Drena in base al programma settimanale di lavori.

Rapporti di lavoro a tempo parziale.

Per ragioni di servizio, dall'anno 2018, l'Amministrazione comunale autorizza la trasformazione temporanea dell'orario di lavoro della dipendente con qualifica professionale di Assistente amministrativo/contabile, presso l'ufficio servizi demografici ed elettorale, da 18 a 20 ore settimanali. Nel triennio 2023-2025 non sono previste trasformazioni temporanee del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, tuttavia, qualora dovessero pervenire istanze in tal senso da parte del personale dipendente, l'Amministrazione garantirà le trasformazioni temporanee nel rispetto del limite minimo del 15% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno.

Posti vacanti.

Attualmente il posto vacante di Assistente tecnico, con orario di lavoro a tempo parziale di 18 ore settimanali presso l'Ufficio Lavori pubblici, cantiere e ambiente in gestione associata con il Comune di Dro è coperto con assunzione a tempo determinato, con contratto di lavoro a tempo pieno, di cui 18 ore settimanali in applicazione del criterio della "dotazione standard" e 18 ore settimanali in attuazione del comma 3.7 dell'art. 8 della L.P. 27/2010 (attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)).

PARAGRAFO 4. CESSAZIONI DAL SERVIZIO, PROGRAMMA NUOVE ASSUNZIONI E MODALITÀ DI FINANZIAMENTO.

Per quanto riguarda il quadro giuridico di riferimento, si rileva che:

1. le modifiche apportate all'articolo 6 del D.lgs. n. 165/2001 hanno 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.
2. Il comma 3.2 dell'articolo 8 della L.P. 27/2010, come introdotto dall'articolo 12 della L.P. 16/2020, stabilisce che *"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"*.

In attuazione di tale disposizione normativa la deliberazione della Giunta Provinciale di Trento, n. 592 del 16/04/2021 individua la dotazione standard di unità di personale dei Comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti, definendo nel contempo l'assunzione teorica potenziale, nell'ambito della quale i Comuni possono procedere.

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.

Per il Comune di Drena l'assunzione teorica potenziale per l'anno 2022 è di 0,5 unità di personale oltre alla dotazione attuale di 4 unità.

Per quanto concerne le assunzioni a tempo determinato la L.P. 27/2010, aggiornata ad agosto 2022, ha introdotto importanti novità ed in particolare l'art. 8 prevede quanto segue:

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."

Alla luce del quadro giuridico soprarichiamato, si desume che è consentita da parte del Comune di Drena la copertura definitiva del posto vacante nella figura professionale di Assistente tecnico, con orario di lavoro a tempo parziale di 18 ore settimanali.

Assunzioni previste nel corso del triennio 2023-2025:

Nel corso del triennio 2023 - 2025 si prevede la copertura a tempo determinato del posto attualmente vacante di Assistente tecnico, cat. C, livello base e se possibile si procederà alla copertura definitiva dello stesso.

L'Amministrazione valuterà inoltre la possibilità di sostituire personale a tempo indeterminato assente con diritto alla conservazione del posto mediante assunzioni a tempo determinato, nel rispetto della normativa provinciale vigente.

Modalità di reclutamento personale:

2023/2025: concorso pubblico, mobilità, assunzione da graduatorie concorsuali di altri enti.

Procedure di selezione interne:

L'Amministrazione valuterà la possibilità di attivare progressioni verticali al fine di valorizzare le professionalità interne secondo le disposizioni del vigente ordinamento professionale provinciale ed in base ai fondi ed alla eventuale regolamentazione stabilita dalla Provincia Autonoma di Trento.

Cessazioni previste nel corso del triennio 2023-2025:

Non sono al momento previste cessazioni.

Il Segretario comunale
dott.ssa Cinzia Mattevi