

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021 -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, 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, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Il D.Lgs. 165/2001 dispone, inoltre, quanto segue, relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale:

- 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 (...) (articolo 6, comma 2);
- il documento di programmazione deve essere correlato alla dotazione organica dell'ente e deve risultare coerente con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria (articolo 6 comma 4)
- la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento (articolo 35, comma 4).

Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, in data 15.05.2018 ha adottato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche".

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.

In base a quanto stabilito dal D.lgs. 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.

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.

Proprio in ragione della stretta correlazione di tale strumento pianificatorio con i documenti aventi natura programmatica e finanziaria il suddetto quadro di riferimento si completa con quanto disciplinato dal decreto legislativo 118/2011 e s.m.

Anche se a livello locale il quadro di riferimento non appare compiutamente delineato, il programma del fabbisogno del personale inizia ad essere inteso come un importante strumento di programmazione organizzativa e finanziaria degli enti locali, assumendo particolare rilevanza in relazione alla disciplina dei vincoli di spesa correlati alle assunzioni di persone, introdotti progressivamente dalle leggi finanziarie provinciali, secondo quanto previsto e concordato nei protocolli di intesa annuali.

In particolare, il protocollo d'intesa 2020, sottoscritto il giorno 08 novembre 2019, allenta i vincoli che hanno caratterizzato le politiche assunzionali degli enti negli ultimi anni prevedendo quanto segue:

ASSUNZIONI NEI COMUNI

A decorrere dal 2020, le regole per l'assunzione di personale nei comuni vengono modificate e semplificate:

a) La copertura dei posti del personale addetto al funzionamento dell'ente, con spesa riferita alla Missione 1 (Servizi istituzionali, generali e di gestione), è ammessa nel rispetto degli obiettivi di qualificazione della spesa. Per questi posti, pertanto, non trova più applicazione il criterio del turn-over, ma quello delle compatibilità della spesa generata dalla nuova assunzione con il raggiungimento dei predetti obiettivi. E' in ogni caso ammessa la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto. Per l'assunzione del personale con costi a carico della Missione 1 del bilancio comunale, l'applicazione della nuova disciplina presuppone la certificazione degli obiettivi di miglioramento e la compatibilità della spesa con il loro conseguimento. Di conseguenza, in via transitoria, ossia fino alla data individuata dalla deliberazione che definisce gli obiettivi di qualificazione della spesa, e comunque non oltre il 30 giugno 2020, è consentita la 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. Successivamente al predetto termine il comune che non ha certificato il raggiungimento dell'obiettivo non può procedere ad assunzioni fino alla certificazione degli obiettivi di qualificazione della spesa. E' in ogni caso ammessa la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

b) Per i posti la cui spesa è prevista invece nell'ambito delle altre Missioni del bilancio comunale è possibile assumere in sostituzione di personale cessato nei limiti della spesa sostenuta per il medesimo personale nel corso dell'anno 2019. Per il personale cessato nel corso dell'anno, ma assunto per l'intero 2019, si considera la spesa rapportata all'intero anno. I comuni la cui dotazione di personale si pone al di sotto dello standard definito su base di parametri tecnici con intesa tra la Provincia e il Consiglio delle Autonomie Locali possono inoltre assumere ulteriore personale secondo quanto previsto dalla medesima intesa. E' in ogni caso ammessa la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

In via transitoria, fino alla definizione della predetta intesa, i comuni possono assumere personale la cui spesa è prevista nell'ambito delle Missioni del bilancio comunale diverse dalla 1, 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 12 posto e l'assunzione del personale necessario a fare fronte alle operazioni di ripristino e di gestione del patrimonio conseguenti ai danni arrecati dagli eventi di maltempo verificatesi nell'ottobre 2018.

Sono inoltre ammesse in via transitoria e con riferimento al personale la cui spesa è iscritta nell'ambito delle Missioni diverse dalla Missione 1, le assunzioni relative a:

- a) personale addetto all'assolvimento di adempimenti obbligatori previsti da disposizioni statali o provinciali, ivi inclusi i custodi forestali e il personale necessario per assicurare lo svolgimento dei servizi essenziali;
- b) personale di polizia locale, di ruolo, nel rispetto degli standard minimi di servizio previsti dall'articolo 10, comma 4 della legge provinciale 27 giugno 2005, n. 8, e a tempo determinato (pertanto anche degli stagionali).

Inoltre, in materia si richiama l'art. 5 della L.P. 23.12.2019 n. 13 "Legge di stabilità provinciale 2020", che dispone:

Art. 5

Modificazioni della legge provinciale 27 dicembre 2010, n. 27, della legge provinciale 27 giugno 2005, n. 8 (legge provinciale sulla polizia locale 2005), e della legge provinciale 3 agosto 2018, n. 15, relative al personale degli enti locali, e altre disposizioni in materia

omissis

8. Con riferimento al comma 3.1. dell'articolo 8 della legge provinciale n. 27 del 2010, come inserito dal comma 2 di quest'articolo, per il personale la cui spesa è coperta nella missione 1 del bilancio comunale, fino alla data individuata dalla deliberazione che definisce le modalità e i termini del concorso degli enti locali agli obiettivi di finanza pubblica, prevista dall'articolo 8, comma 1 bis, della legge provinciale n. 27 del 2010, e comunque non oltre il 30 giugno 2020, i comuni possono sostituire il personale cessato dal servizio nei limiti della spesa sostenuta per lo stesso personale nel corso dell'anno 2019. Successivamente alla data individuata con la predetta deliberazione o, in caso di mancata intesa, al 30 giugno 2020, il comune che non ha certificato la propria condizione in relazione al raggiungimento dell'obiettivo di qualificazione della spesa definito per il 2019 non può procedere a nuove assunzioni fino alla certificazione stessa. Si applicano i commi 3.4. e 3.5. dell'articolo 8 della legge provinciale n. 27 del 2010 come inseriti dal comma 2 del presente articolo. Resta ferma la possibilità di assumere personale la cui spesa è oggetto di specifico finanziamento da parte di un soggetto diverso dal comune.

9. Con riferimento al comma 3.2. dell'articolo 8 della legge provinciale n. 27 del 2010, come inserito dal comma 2 del presente articolo, per il personale la cui spesa è coperta nelle missioni diverse dalla missione 1 del bilancio comunale, fino alla data individuata dall'intesa prevista dall'articolo 8, comma 3.2., della legge

provinciale n. 27 del 2010, i comuni possono sostituire il personale cessato dal servizio nei limiti della spesa sostenuta per lo stesso personale nel corso dell'anno 2019. Si applicano i commi 3.4. e 3.5. dell'articolo 8 della legge provinciale n. 27 del 2010; con riferimento a tale personale, inoltre, è sempre ammessa l'assunzione di:

- a) personale addetto all'assolvimento di adempimenti obbligatori previsti da disposizioni statali o provinciali, inclusi i custodi forestali, nel rispetto delle dotazioni assegnate alle zone di custodia, e personale necessario per assicurare lo svolgimento di servizi essenziali o personale la cui spesa è oggetto di specifico finanziamento da parte di un soggetto diverso dal comune;
- b) personale di polizia locale, limitatamente al rispetto degli standard minimi di servizio previsti dall'articolo 10, comma 4, della legge provinciale sulla polizia locale 2005, e al personale assunto a tempo determinato.

10. E' fatta salva la conclusione delle procedure per l'assunzione di personale anche con contratto con finalità formative, indette e avviate dagli enti locali anche attraverso il consorzio dei comuni trentini, ai sensi dell'articolo 8, comma 3, lettera a), punto 1, della legge provinciale n. 27 del 2010 nel testo previgente alla data di entrata in vigore di questo articolo entro la data di sottoscrizione del protocollo di finanza locale per il 2020.

11. Per il 2020 i comuni possono attivare procedure selettive per le progressioni verticali riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, nel rispetto dei limiti alle assunzioni definiti dall'articolo 8 della legge provinciale n. 27 del 2010. Il numero di posti per queste procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

12. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione di quest'articolo provvedono i comuni con i loro bilanci.

Per quanto riguarda le assunzioni del personale delle categorie (diverso dalle figure segretarili) il protocollo e la legge di stabilità per l'anno 2021, consentono a tutti i Comuni di assumere personale nei limiti della spesa sostenuta nel corso del 2019 (indipendentemente dal fatto che si tratti di spesa a carico della Missione 1 o di altre Missioni del bilancio);

Con deliberazione di Giunta provinciale nr. 592 di data 16/04/2021 è stato approvato il documento "Disciplina per l'assunzione di personale comunale per l'anno 2021", che non modifica, per il Comune di Castello Tesino, la disciplina per l'assunzione di personale.

Infine, l'art. 12 della L.P. n. 15 del 03.08.2018 "misure per il superamento del precariato" disciplina le procedure per la stabilizzazione del personale che ha prestato servizio a tempo determinato o con contratti flessibili presso la Provincia Autonoma di Trento, gli enti strumentali pubblici, il Consiglio provinciale, gli Enti locali e le Aziende pubbliche di servizi alla personale della provincia di Trento, valevoli per il triennio 2018-2020. La Giunta Provinciale, con deliberazione n. 1863 del 12.10.2018 ha stabilito i criteri per l'applicazione del predetto articolo, stabilendo che: "le amministrazioni pubbliche della provincia, con proprio provvedimento, in coerenza con i presenti criteri, eserciteranno la facoltà di ricorrere alle procedure disciplinate dal commi 1 (stabilizzazione attraverso assunzione a tempo indeterminato) e/o 2 (stabilizzazione attraverso concorsi riservati) dell'art. 12 per il reclutamento delle professionalità previste dal piano triennale del fabbisogno o da altro strumento di programmazione adottato dalle amministrazioni stesse in base al proprio ordinamento e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, tenuto conto che le amministrazioni devono essere in grado di sostenere a regime la spesa del personale stabilizzato."

La programmazione in materia di personale costituisce pertanto presupposto necessario per l'avvio tempestivo ed in autonomia delle procedure di reclutamento, ferme restando che le stesse devono essere valutate e programmate dall'ente in modo compatibile con gli obiettivi di risparmio determinati dalla Giunta provinciale secondo quanto disposto dall'art. 9 bis della legge provinciale 3/2006.

L'Amministrazione comunale, dunque, alla luce di quanto sopra, intende approvare il citato Programma triennale del fabbisogno di personale, a seguito del quale il Comune potrà autonomamente assumere i necessari provvedimenti per dar seguito a quanto contenuto nel programma stesso e procedere alle previste assunzioni di personale, calcolando singolarmente e direttamente la quota di risparmio dalle cessazioni dal servizio di proprio personale ed essendo autorizzati, senza alcun passaggio dal Consiglio delle Autonomie locali (CAL) (fermi restando i vincoli derivanti dal Piano di miglioramento).

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 PEG o in altri atti organizzativi interni.

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Castello Tesino è articolata nel seguente modo:

UNITA ORGANIZZATIVA	N.	FIGURA PROFESSIONALE	CAT.	LIVELLO	NOMINATIVO
SERVIZIO SEGRETERIA	1	Segretario comunale		4^ classe	Vacante
	1	Assistente Amministrativo Contabile	C	Base	Costa Arianna (in servizio dal 07 gennaio 2014)
	1	Assistente Amministrativo Contabile	C	Base	Vacante
STAFF DEL SINDACO	1	///	C	Base	Vacante
SERVIZIO ANAGRAFE STATO CIVILE, LEVA ELETTORALE, COMMERCIO	1	Collaboratore Amministrativo	C	Evoluto	Zotta Laura (in servizio dal 25 luglio 1994 – C evoluto dal 01 luglio 2005)
BIBLIOTECA	1	Collaboratore Bibliotecario	C	Evoluto	Sordo Paolo (in servizio dal 15 aprile 1991) ad esaurimento dal 01.08.2021
	1	Assistente Bibliotecario	C	Base	Vacante dal 01.08.2021
SERVIZIO FINANZIARIO	1	Collaboratore Contabile	C	Evoluto	Turina Alessia (in servizio dal 01 marzo 1999 – C Evoluto dal 01 marzo 2003)
SERVIZIO TECNICO EDILIZIA PRIVATA	1	Assistente Tecnico a part time 22 h/sett	C	Base	Lancerin Miriam (in servizio dal 04

					luglio 2019 p.time verticale 18 h/sett.)
SERVIZIO MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO COMUNALE	1	Operaio qualificato	B	Base	Moranduzzo Silvio (in servizio dal 01 ottobre 2003)
	2	Operaio specializzato	B	Base	Cesca Raul (in servizio dal 01 aprile 1996) Zotta Mario (in servizio dal 01 gennaio 1988)
	1	Operaio	A	Unico	Ballerin Marco (in servizio dal 20 dicembre 2001 – p.time 18 h/sett) Manca William (in servizio dal 20 dicembre 2001 – p.time 18 h/sett)
SERVIZIO TECNICO EDILIZIA PUBBLICA	1	Assistente Tecnico	C	Base	Vacante
SERVIZIO GESTIONE DELLE ENTRATE TRIBUTARIE	1	Collaboratore Amministrativo Contabile	C	Evoluto	Moranduzzo Luisa (in servizio dal 01 marzo 2000)
SERVIZIO SCUOLA PROVINCIALE DELL'INFANZIA DI CASTELLO TESINO	1	Cuoco	B	Evoluto	Boschetti Paolo (in servizio dal 01 settembre 2001)
	1	Operatore d'Appoggio a 14 h/sett	A	Unico	Busarello Agnese (in servizio dal 02 settembre 2019 p.time 14 h/sett)
SERVIZIO DI CUSTODIA FORESTALE DEL TESINO E BIENO	7	Custodi forestali	C	Base	Ballerin Filiberto (in servizio dal 01 novembre 1980) Nervo Rudi (in servizio dal 01 novembre 2007)

					<p>Slongo Mansueto (in servizio dal 01 gennaio 2009)</p> <p>Smaniotto Mirko (in servizio dal 03 agosto 2011)</p> <p>Tiso Matteo (in servizio dal 16 settembre 2011)</p> <p>2 posti vacanti</p>
--	--	--	--	--	--

Posti attualmente vacanti:

- a) il segretario comunale;
- b) un assistente amministrativo contabile con mansioni relative al personale;
- c) lo staff del Sindaco;
- d) l'assistente tecnico parte edilizia pubblica;
- e) due custodi forestali.

Dal 01 agosto 2021 si renderà vacante anche l'assistente di biblioteca.

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

E' necessario evidenziare che:

- a) per quanto riguarda l'assunzione dei segretari comunali la legge provinciale di stabilità per il 2021 mantiene invariata l'applicazione di quanto previsto dall'articolo 8 ter della legge provinciale 27/2010; l'articolo 12 della legge provinciale nr. 16/2020 ha confermato anche per l'esercizio 2021 la sospensione degli obiettivi di riqualificazione della spesa posti dall'articolo 8, comma 1bis, della legge provinciale n.27/2010; cautelativamente l'assunzione dei segretari comunali deve intendersi per tutti condizionata al rispetto degli obiettivi stessi; in ogni caso, al momento, anche e soprattutto a seguito della carenza di tale figura professionale nel sistema degli Enti Locali Trentini, l'ipotesi di questo piano è di attendere l'espletamento del nuovo corso abilitante bandito dalla P.A.T. e di assicurare il servizio con modalità temporanee;
- b) per quanto riguarda le assunzioni del personale delle categorie il protocollo e la legge di stabilità per l'anno 2021, consentono a tutti i Comuni di assumere personale nei limiti della spesa sostenuta nel corso del 2019 (indipendentemente dal fatto che si tratti di spesa a carico della Missione 1 o di altre Missioni del bilancio)

Con riferimento ai posti attualmente vacanti, con l'eccezione del personale di staff del Sindaco che non si intende coprire, e alla cessazione dal servizio prevista dal 01 agosto 2021 si prevede di intervenire come segue:

- assistente amministrativo/contabile, assistente bibliotecario e assistente tecnico: assunzione mediante ricorso all'utilizzo delle graduatorie di concorso pubblico di altri Enti o, in mancanza, tramite mobilità volontaria o concorso pubblico per esami;
- custode forestale: nel rispetto della convenzione in essere per la gestione associata del servizio.

Si precisa inoltre che tutte le domande di mobilità volontaria del personale dipendente verso altro ente potranno essere accolte subordinatamente alla possibilità di procedere alla copertura del posto lasciato vacante attraverso altra mobilità volontaria ovvero mediante espletamento di specifiche graduatorie concorsuali, scorrimento di graduatorie valide o attivazione delle procedure di stabilizzazione del personale.

Visto il quadro giuridico di riferimento, si rileva che le assunzioni qui programmate non comportano oneri aggiuntivi rispetto all'anno 2019.

Si ribadisce inoltre che la sostituzione di dette figure risulta essere indispensabile per garantire la continuità dell'attività amministrativa del Comune.

VERIFICA PIANO DI MIGLIORAMENTO.

L'art. 8, comma 1 bis, della L.P. 27.12.2010 n. 27 e ss. mm. (c.d. legge finanziaria provinciale 2011) ha stabilito che i Comuni adottano un piano di miglioramento per l'individuazione delle misure finalizzate a razionalizzare e ridurre le spese correnti, nei termini e con le modalità previste dalla Giunta provinciale che determina anche le modalità e i termini del concorso degli enti locali a questi obiettivi.

La Giunta provinciale con deliberazione n. 1952 dd. 09.11.2015, ha quindi definito gli obiettivi di riduzione della spesa per i comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti successivamente rivisti con deliberazione n. 1503 dd. 10.08.2018.

Successivamente con deliberazione n. 1228 dd. 22.07.2016 la Giunta provinciale ha approvato le disposizioni inerenti gli obiettivi di riduzione della spesa corrente ed ha individuato l'aggregato di spesa di riferimento per il calcolo dell'obiettivo di riduzione della spesa in quella corrente riferita alla Funzione 1/Missione 1 del Titolo 1. Il raggiungimento dell'obiettivo di spesa deve essere verificato prioritariamente sull'andamento dei pagamenti (gestione competenza e gestione residui) contabilizzati nella Funzione 1/Missione 1 della spesa corrente del conto consuntivo 2019, rispetto al medesimo dato riferito al conto consuntivo 2012.

La stessa deliberazione ha disposto che qualora la riduzione di spesa relativa alla Funzione 1/Missione 1 non sia tale da garantire il raggiungimento dell'obiettivo assegnato, a quest'ultimo potranno concorrere le riduzioni operate sulle altre Funzioni/Missioni di spesa, fermo restando che la spesa derivante dalla Funzione 1 non può comunque aumentare rispetto al 2012.

Con nota prot. n. 380726 dd. 02.07.2020 della Provincia Autonoma di Trento - Unità di missione strategica coordinamento enti locali, politiche territoriali e della montagna che, ai fini di verificare l'effettivo raggiungimento dei risultati di riduzione della spesa, come desunti dal conto consuntivo 2019, ha richiesto alle amministrazioni comunali l'invio del prospetto dimostrativo del risultato raggiunto e la relativa certificazione del Sindaco sui risultati del piano di miglioramento 2012-2019.

Il Servizio finanziario ha provveduto ad elaborare il prospetto che certifica il raggiungimento dell'obiettivo di risparmio della spesa fissato per il Comune di Castello Tesino dalla deliberazione della Giunta Provinciale n. 1503 dd. 10.08.2018.

Sulla base di tale fondamentale considerazione, è quindi possibile attuare le politiche di riorganizzazione indicate nel presente documento.