

COMUNE DI RIVA DEL GARDA  
Allegato alla delibera della Giunta Municipale  
di data 28.04.2022 n. 347 e firmato digitalmente

IL SINDACO  
Cristina Santi

IL SEGRETARIO GENERALE REGGENTE  
Anna Cattoi

# DISPOSIZIONI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024

## 1) PREMESSA

### Programmazione del fabbisogno di personale

In base a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 118 del 2011, le amministrazioni pubbliche territoriali (ai sensi del medesimo decreto) conformano 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.

Di seguito si presentano le Disposizioni per l'attuazione della programmazione del fabbisogno del personale riportante le previsioni per gli anni 2022, 2023 e 2024.

### Vincoli e facoltà assunzionali di personale

La programmazione delle spese di personale 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.

Per i Comuni della Provincia di Trento i vincoli in materia di contenimento della spesa per il personale e quindi di assunzione discendono dal Protocollo di finanza locale per il 2022, sottoscritto in data 16.11.2021 dalla Provincia e dal Consiglio delle autonomie e dalla L.P. 28 dicembre 2020 n. 16.

Il Protocollo di finanza locale per il 2022 ha semplicemente ribadito quanto previsto nel precedente protocollo di finanza locale del 2021. Tale protocollo aveva semplificato il quadro mantenendo in vigore a regime, per l'anno 2021, la possibilità di assumere personale (con spesa a carico della missione 1 o di altre missioni) nei limiti della spesa sostenuta nel corso del 2019.

La Giunta Provinciale, con deliberazione n. 592 del 16/04/2021 ad oggetto "Disciplina per le assunzioni del personale dei comuni per l'anno 2021" ha ribadito quanto approvato con il protocollo di finanza locale precisando però la definizione dei criteri e le modalità per le assunzioni del personale di polizia locale.

Nell'allegato A della suddetta deliberazione al punto 5 "Assunzione di personale di Polizia Locale" viene definito testualmente che "in attesa della definizione di nuovi criteri si propone di confermare per i comuni capofila dei servizi associati di polizia locale la possibilità di effettuare assunzioni secondo le modalità ed i criteri individuati dalla deliberazione della Giunta provinciale n. 410 del 2010, applicati sui dati aggiornati, come risulta dalla tabella B allegata quale parte integrante e sostanziale".

Nella tabella B dell'Allegato A sono stati aggiornati i dati della popolazione residente al 2019, delle presenze turistiche al 2019, il dato della popolazione equivalente, definendo conseguentemente uno standard minimo assegnato ed il numero di personale.

Gli standard minimi, individuati ancora a suo tempo dalla deliberazione della Giunta provinciale n. 410 del 2010 nell'Allegato sub 1, corrispondono alle ore effettive di servizio su strada alle quali deve essere aggiunta la quantità di ore necessarie per lo svolgimento dell'attività amministrativa che scaturisce dagli interventi effettuati oltre a quella relativa alla fruizione di riposi, ferie, ecc..

Le assunzioni a tempo indeterminato del personale di Polizia Locale dovranno pertanto considerare il rispetto dello standard tenendo conto che i numeri considerano solamente le ore effettive di

servizio su strada.

Il continuo monitoraggio della spesa effettuato negli anni 2020-2021 fa ritenere compatibili le assunzioni previste nel 2022 con gli obiettivi di contenimento della spesa.

Pertanto, per quanto di interesse per il Comune di Riva del Garda, il quadro normativo locale in ordine ai vincoli in materia di assunzioni per il 2022, può essere sintetizzato, come di seguito.

Nel rispetto della predetta normativa, è possibile prevedere la sostituzione del personale di ruolo che cessa dal servizio e l'assunzione di personale a tempo determinato, ricorrendo le condizioni previste, secondo gli indirizzi di seguito indicati e demandando alla Giunta municipale l'approvazione delle disposizioni per l'attuazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024. Tutte le assunzioni devono essere comunque compatibili con gli obiettivi di bilancio del Comune.

#### Assunzioni di personale a tempo indeterminato:

- Completamento delle procedure di concorso attivate o previste con assunzione dei relativi vincitori e scorrimento delle relative graduatorie.
- Assunzione di personale in sostituzione di quello cessato dal servizio secondo quanto previsto nelle disposizioni per l'attuazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale approvate dalla Giunta municipale.
- Assunzione di personale di polizia locale in sostituzione di quello cessato dal servizio nel rispetto di quanto previsto nella già citata deliberazione della Giunta Provinciale n. 592 del 16/04/2021.
- Assunzioni di personale necessarie per l'assolvimento di adempimenti obbligatori e secondo i parametri previsti da disposizioni provinciali (servizio di nido d'infanzia e personale per il servizio di mensa e pulizia delle scuole provinciali dell'infanzia), per assicurare lo svolgimento di servizi i cui oneri sono completamente coperti dalle relative entrate tariffarie (servizio funerario) a condizione che ciò non comporti aumenti di imposte, tasse e tributi, assunzioni necessarie per garantire un servizio pubblico essenziale o se il relativo onere è interamente sostenuto attraverso finanziamenti provinciali, dello Stato o dell'Unione europea, nella misura consentita dal finanziamento.
- Assunzione di personale per collocamento obbligatorio ai sensi della legge 68/1999.

#### Assunzioni di personale a tempo determinato:

- Assunzione di personale a tempo determinato per la sostituzione di personale assente che ha diritto alla conservazione del posto o per colmare le frazioni di orario non coperte da personale che ha ottenuto la riduzione dell'orario di servizio, o in caso di comando presso la Provincia, o di comando da parte di un comune verso un altro ente non appartenente al medesimo ambito di gestione in forma associata costituito ai sensi dell'articolo 9 bis della legge provinciale n. 3 del 2006, previa verifica della possibilità di messa a disposizione, anche a tempo parziale, di personale di profilo adeguato da parte degli altri enti.
- Assunzione di personale stagionale del Corpo Intercomunale di Polizia locale nei limiti previsti dalla convenzione e definiti dalla Conferenza dei Sindaci e nel rispetto della emananda deliberazione della Giunta Provinciale.
- Assunzione di operai stagionali, se necessaria per garantire attività o servizi essenziali in passato affidati a soggetti esterni e che alla data della assunzione sono svolti direttamente dal comune.
- Assunzione di personale a tempo determinato in sostituzione di personale cessato nell'anno in corso o nel biennio precedente, in attesa dell'espletamento delle procedure per la copertura del posto.

- Assunzione del personale necessario per garantire il servizio di nido d'infanzia e delle scuole dell'infanzia e per assicurare lo svolgimento di servizi i cui oneri sono completamente coperti dalle relative entrate tariffarie (servizio funerario) a condizione che ciò non comporti aumenti di imposte, tasse e tributi.
- Assunzioni il cui onere sia interamente sostenuto attraverso finanziamenti provinciali, dello Stato o dell'Unione europea, nella misura consentita dal finanziamento.
- Assunzione di un dipendente per potenziare gli uffici preposti agli adempimenti connessi all'erogazione del beneficio di cui all'art. 119 del d.L. 34/2020 (Incentivi per efficientamento energetico, sisma bonus, fotovoltaico e colonnine di ricarica di veicoli elettrici).

L'ordinamento locale (art. 132 Codice degli Enti Locali, approvato con L.R. 3 maggio 2018, n. 2 e s.m.) disciplina le assunzioni di personale apicale con contratto fiduciario a tempo determinato ammettendo l'ipotesi di contratto a tempo determinato per incarichi dirigenziali con durata collegata al mandato politico; tali assunzioni sono escluse dai relativi limiti ai budget di spesa per il personale.

Il Comune di Riva del Garda ha approvato la programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2019-2021 con deliberazione della Giunta Municipale n. 930 del 27/12/2018, successivamente modificata con deliberazione della Giunta Municipale n. 979 del 23/4/2019, con deliberazione della Giunta Municipale n. 991 del 07/05/2019, con deliberazione della Giunta Municipale n. 1094 del 03/12/2019, con deliberazione della Giunta Municipale n. 1175 del 26/03/2020, con deliberazione della Giunta Municipale n. 1260 del 20/08/2020, con deliberazione della Giunta Municipale n. 76 del 02/02/2021 e da ultimo con deliberazione della Giunta Municipale n. 225 del 28/09/2021.

#### Procedure di mobilità

L'assunzione mediante mobilità deve essere conteggiata nel limite del budget del 100% destinato alle assunzioni a tempo indeterminato.

La mobilità in entrata per passaggio diretto è ammesso anche in considerazione delle possibili uscite al medesimo titolo e secondo quanto disposto dal vigente CCPL.

Per la mobilità in uscita si prevede che, tranne le ipotesi di procedure di mobilità di compensazione, di norma l'autorizzazione è condizionata (o differita nei casi in cui l'Amministrazione possa solo differirla ai sensi del vigente CCPL) all'individuazione della possibilità di sostituzione mediante mobilità, trasferimento (o comando finalizzato al trasferimento) da altri enti o in alternativa all'individuazione della possibilità di sostituzione mediante assunzione.

#### Altre disposizioni

- Eventuali riammissioni in servizio saranno valutate dalla Giunta municipale in relazione alle esigenze organizzative ed alla possibilità di ricorso a graduatorie di concorso od a procedure di mobilità.
- Eventuali comandi sia in entrata che in uscita, saranno valutati dalla Giunta comunale, su proposta del Segretario generale, tenendo conto della possibilità di sostituzione e delle esigenze di servizio.
- Trasferimento del personale delle scuole dell'infanzia alla Provincia in esito al percorso da definire nell'ambito del gruppo di lavoro previsto dal Protocollo di finanza locale per il 2018.
- L'Amministrazione garantisce annualmente le trasformazioni temporanee del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel limite minimo del 15% del personale a tempo pieno. Sono in ogni

caso accoglibili le domande di trasformazione definitiva da tempo pieno a tempo parziale presentate dai dipendenti disabili di cui all'art. 1 legge 68/99, in caso di idoneità parziale o temporanea alle mansioni riconosciuta dalle competenti autorità sanitarie e con riferimento a situazioni sanitarie debitamente certificate.

- Espletamento delle procedure di progressione verticale (da livello base ad evoluto) ed orizzontali nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva provinciale e secondo quanto preventivamente concordato con le organizzazioni sindacali.

L'Amministrazione si riserva di attivare eventuali ulteriori 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.

Per la definizione nel dettaglio delle scelte operative di attuazione delle indicazioni sopra descritte e per l'individuazione di fabbisogni e criteri per l'assunzione a tempo indeterminato e determinato, si rinvia alla competenza della Giunta municipale che potrà operare anche integrando o modificando le indicazioni stesse alla luce di sopravvenuti bisogni organizzativi, fatti salvi i limiti normativi assunzionali, di spesa e di bilancio.

## 2) AGGIORNAMENTO DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE E DOTAZIONE PER CENTRO RESPONSABILITÀ

In linea con gli ultimi anni il personale a tempo determinato è stato utilizzato per fronteggiare esigenze legate alla continuità di determinati servizi quali in particolare Asili Nido e Scuola materna e per sostituire l'assenza di personale in distacco ovvero in congedo parentale, malattia e trasferito in mobilità presso altri enti, o con riduzione di orario o trasferito in altro ufficio per esigenze straordinarie e in via temporanea.

Si riportano di seguito l'organigramma e la tabella con la consistenza del personale previsto nella dotazione organica ed effettivamente in servizio al 31 dicembre 2020:

ORGANIGRAMMA - Dotazione organica per singole categorie, livelli, figure professionali e strutture organizzative - (Art. 41 - comma 3 dello Statuto comunale; art. 4 e 11 del Regolamento Organico del personale dipendente) RIEPILOGO														
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	segretario generale	Vice segretario generale	Dirigente	TOT. PER CATEGORIE								TOTALE GENERALE		
				cat. D		cat. C			cat. B		cat. A			
				n. ore	n. posti	n. ore	n. posti	stagionali	n. ore	n. posti	n. ore	n. posti	ore	posti
AREA DELLA SEGRETERIA GENERALE E ORGANIZZATIVA	1	1		36	1	162	4,5		158	4,39			428	11,89
Ufficio Segreteria del Sindaco e Comunicazione						18	0,5		36	1			54	1,50
Unità Operativa Attività economiche, sport e turismo				36	1	108	3						144	4,00
Unità Operativa Affari Demografici, Elettorali e Statistici				36	1	252	7		36	1	36	1	360	10,00

Unità Operativa Contratti				36	1	36	1						72	<b>2,00</b>
Unità Operativa Personale				36	1	90	2,5						126	<b>3,50</b>
Unità Operativa Sistema Informativo Comunale				36	1	144	4						180	<b>5,00</b>
<b>AREA DELLA PROGRAMMAZIONE, BILANCIO E CONTABILITÀ</b>				72	2	144	4						216	<b>6,00</b>
<b>AREA DEL PATRIMONIO E QUALITÀ URBANA</b>				36	1								36	<b>1,00</b>
Unità Operativa Patrimonio e Provveditorato						216	6		22	0,61			238	<b>6,61</b>
Unità Operativa Manutenzioni, Servizi e Qualità urbana						288	8		760	21,11			1048	<b>29,11</b>
<b>AREA DELLE OPERE PUBBLICHE E AMBIENTE</b>			1	36	1	144	4						216	<b>6,00</b>
Unità Operativa Gestione amministrativa Opere pubbliche				36	1	108	3		18	0,5			162	<b>4,50</b>
Unità Operativa Viabilità, Mobilità e Reti				36	1	90	2,5						126	<b>3,50</b>
<b>AREA DEI SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITÀ</b>														
Unità Operativa Istruzione e Politiche Sociali				36	1	486	13,5		72	2	252	7	846	<b>23,50</b>
Unità Operativa Biblioteca, Attività Culturali e archivio storico				36	1	216	6		36	1			288	<b>8,00</b>
Unità Operativa Museo				72	2	72	2		108	3	18	0,5	270	<b>7,50</b>
<b>AREA DELLA GESTIONE DEL TERRITORIO</b>				36	1				36	1			72	<b>2,00</b>
Unità Operativa Edilizia				36	1	162	4,5						198	<b>5,50</b>
Progetto speciale di coordinamento per l'Ufficio di Piano						36	1						36	<b>1,00</b>
<b>CORPO DI POLIZIA LOCALE INTERCOMUNALE ALTO GARDA E LEDRO</b>			1	36	1	1692	47	60 mesi/anno					1764	<b>49,00</b>
Personale già assegnato all'ex Area dei Tributi ed altre entrate, ora soppressa, in relazione all'esercizio delle relative funzioni da parte della società Gestione Entrate Locali srl				36	1	162	4,5						198	<b>5,50</b>
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>720</b>	<b>20</b>	<b>4626</b>	<b>128,5</b>	60 mesi/anno	<b>1282</b>	<b>35,61</b>	<b>306</b>	<b>8,5</b>	<b>7078</b>	<b>196,61</b>
<b>POSTI AD ESAURIMENTO</b>						<b>108</b>	<b>3</b>		<b>94</b>	<b>2,61</b>			<b>202</b>	<b>-5,61</b>
<b>NETTO EFFETTIVO ORGANIGRAMMA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>720</b>	<b>20</b>	<b>4518</b>	<b>125,5</b>	<b>60 mesi/anno</b>	<b>1188</b>	<b>33</b>	<b>306</b>	<b>8,5</b>	<b>6876</b>	<b>191,00</b>

+60  
mesi/anno

Personale di ruolo - Figura professionale	Categoria	livello	In servizio rapportati a 36 ore (tenuto conto anche dei part-time temporanei)
--	-----------	---------	---

Segretario comunale	Segretario generale comune 2^ classe		0,25
Vice Segretario Comunale – Dirigente/ Segretario Generale reggente	Dirigenza unica	2^ fascia	1
Dirigente (Ingegnere capo Opere Pubbliche)			1
Dirigente (Comandante Corpo Polizia Locale Intercomunale)			1
			<b>3,25</b>
Funzione Esperto amministrativo-contabile	D	evoluto	1
Funzione Esperto amministrativo	D	evoluto	1
Funzionario Esperto Tecnico	D	evoluto	1
Funzionario Amministrativo/Contabile	D	base	8,33
Funzionario attività Culturali	D	base	1
Funzionario Informatico	D	base	1
Funzionario Tecnico	D	base	2
TOTALE	D		<b>15,33</b>
Collaboratore amministrativo/contabile	C	evoluto	10,76
Collaboratore Bibliotecario	C	evoluto	1,42
Collaboratore tecnico	C	evoluto	6
Collaboratore in materie agrarie-giardinerie	C	evoluto	1
Coordinatore di P.L.	C	evoluto	7
Assistente amministrativo/contabile	C	base	23,69
Assistente bibliotecario	C	base	0,91
Assistente tecnico	C	base	4,84
Assistente informatico	C	base	2
Educatore Asilo Nido	C	base	11,97
Agente di P.L.	C	base	33,61
TOTALE	C		<b>103,2</b>
Coadiutore Amministrativo /Contabile	B	evoluto	5,34
Operatore tecnico di biblioteca	B	evoluto	1
Operaio specializzato	B	evoluto	4,5
Cuoco specializzato scuole infanzia	B	evoluto	1
Cuoco specializzato asilo nido	B	evoluto	1
Operatore dei servizi ausiliari	B	base	3
Operaio qualificato	B	base	5,5
TOTALE	B		<b>21,34</b>
Addetto ai servizi ausiliari	A		1,89
Operatore d'appoggio scuole infanzia	A		2,59
Operatore d'appoggio asilo nido	A		3,11
TOTALE	A		<b>7,59</b>
<b>Totale personale di ruolo in servizio alla data del 31/12/2020</b>			<b>150,71</b>
N. dipendenti equivalenti in servizio nel corso di tutto l'anno 2020 (solo personale di ruolo)	150,71		
N. dipendenti equivalenti in servizio nel corso di tutto l'anno 2020 (assunzioni a tempo determinato)	20,97		
TOTALE dipendenti equivalenti in servizio nel corso di tutto l'anno 2020 (RUOLO + TEMPO DETERMINATO)	171,68		

N.B. Dati pesati rapportandoli sia al periodo lavorativo svolto che all'orario di lavoro (es: un dipendente PT al 50% per un anno conta 0,5, un dipendente a TP per sei mesi conta 0,5)

## 2.1 PREVISIONE PENSIONAMENTI triennio 2022-2024 (dati aggiornati al 19.04.2022):

Categoria e Livello		Figura Professionale	2022	2023	2024
	Dirigente	Dirigente Corpo di Polizia Locale	1		
D	Base	Funzionario Amministrativo/Contabile	1	2	
C	Evoluto	Collaboratore Amministrativo/Contabile	1		
		Coordinatore di Polizia Locale			
		Collaboratore Materie Agrarie	1		
C	Base	Assistente Amministrativo/Contabile	1	1	
		Capo mastro	1		
		Agente di Polizia Locale	1		
		Assistente Tecnico			
B	Evoluto	Operaio Specializzato	1		
		Coadiutore Amministrativo			1
B	Base	Operaio Qualificato			1
A		Operatore d'appoggio		1	
		TOTALE	8	4	2

Sul fronte delle cessazioni dal servizio si dovranno poi considerare, oltre alle cessazioni per pensionamento ordinario secondo il regime Fornero (e successive modifiche apportate dalle leggi di stabilità):

- le possibili adesioni all'Anticipo pensionistico (A.PE.) sociale (riservata ad alcune categorie e con oneri a carico dello Stato secondo stanziamenti annuali)
- eventuali adesioni a pensionamenti per effetto dell'art. 14 della Legge n. 26 del 28/03/2019, di conversione con modificazioni del Decreto Legge n. 4/2019, che ha introdotto la "pensione quota 100" ovvero l'accesso alla pensione anticipata se risulta maturata un'anzianità contributiva di 38 anni con almeno 62 anni di età alla data del 31/12/2021;
- le cessazioni per trasferimento/mobilità presso altre Amministrazioni;
- le cessazioni per altri motivi;
- l'eventuale trasferimento del personale delle scuole dell'infanzia alla Provincia in esito al percorso avviato nell'ambito del gruppo di lavoro previsto dal Protocollo di finanza locale per il 2018.

## 3) DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE ASSUNZIONI

### 3.1) PROGRAMMA DI ASSUNZIONI

Alla luce delle cessazioni effettivamente verificatesi nel 2021, di quelle previste nel 2022, 2023 e 2024 nonché delle modifiche alle disposizioni in materia di assunzioni introdotte con la LP n. 20/2016, e con le nuove regole introdotte dalla legge provinciale 16/2020 e citate in premessa, si



ritengono compatibili con le previsioni di bilancio la sostituzione di tutto il personale cessato nel 2020 e nel 2021 .

Per il 2022 la spesa per le nuove assunzioni non dovrà superare la spesa del personale cessato rapportata all'intero anno ed a tempo pieno in caso di cessazione di personale a part time provvisorio con riferimento all'anno 2020.

Restano esclusi da quanto sopra previsto le cessazioni legate al personale del Corpo di Polizia Locale Intercomunale. Inoltre non va considerato pure il personale cessato in ruoli necessari per assolvere adempimenti obbligatori, previsti da disposizioni statali o provinciali o per assicurare servizi pubblici essenziali (es: operatori appoggio ed educatori asilo nido). Tali assunzioni sono pertanto da considerarsi fuori dal budget.

Il programma dettagliato delle assunzioni per far fronte alle esigenze organizzative e di garanzia dei livelli di servizi ai cittadini deve quindi tenere conto dei limiti di budget e delle possibilità di assunzione al di fuori dello stesso, dei posti disponibili in pianta organica e dei vincoli residui rispetto al prepensionamento, delle disponibilità di bilancio e delle prospettive di riorganizzazione di taluni settori.

Tutto ciò considerato le assunzioni ad oggi programmabili sono sintetizzate come segue:

### 3.1.1) ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

A) Assunzioni programmate nel periodo 2022-2024:

ANNO	CAT	LIV.LO	FIGURA PROFESSIONALE	NUMERO	TP / PT	MODALITA'
2022	DIRIGENTE		DIRIGENTE CORPO POLIZIA LOCALE	1	36	Concorso pubblico/incarico Sindaco
2022	D	BASE	FUNZIONARIO AMM.VO/CONTABILE (UO Istruzione)	1	36	Concorso pubblico/mobilità/g raduatoria concorso altri enti
2022	D	BASE	FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE	1	36	Graduatoria concorso altri enti/concorso pubblico
2022	C	EVOL	COLLABORATORE MATERIE AGRARIE	1	36	Concorso pubblico in corso di svolgimento
2022	C	EVOL	COORDINATORE DI POLIZIA LOCALE	2	36	Progressione Interna in corso di svolgimento
2022	C	EVOL	COLLABORATORE AMM.VO/CONTABILE (Area Programmazione e Polizia Locale)	2	36	Concorso pubblico con riserva 50% personale interno
2022	C	EVOL	COLLABORATORE AMM.VO/CONTABILE (UO Museo)	1	36	Trasferimento interno
2022	C	EVOL	COLLABORATORE TECNICO Area	1	36	Concorso pubblico

			OOPP			
2022	C	BASE	ASSISTENTE AMM.VO/CONTABILE (2 in PL – 2 UO Personale – 1 Demografici – 1 UO Istruzione – 1 Segreteria/protocollo)	7	36	Concorso pubblico concluso
2022	C	BASE	ASSISTENTE AMM.VO/CONTABILE	1	36	Stipulata convenzione con Agenzia Lavoro per copertura posto Legge 68/1999
2022	C	BASE	ASSISTENTE AMM.VO/CONTABILE	2	36	Mobilità per passaggio diretto art. 81, comma 2 CCPL 01.10.2018: assunzioni da 1.1.22 e da 1.4.22
2022	C	BASE	ASSISTENTE TECNICO	1	36	Graduatoria concorso pubblico altro ente/concorso pubblico
2022	C	BASE	ASSISTENTE BIBLIOTECARIO	2	36	Concorso pubblico con riserva 50% personale interno
2022	C	BASE	ASSISTENTE BIBLIOTECARIO	1	36	Assunzione con passaggio diretto da 01.01.22
2022	C	BASE	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	7	36	Concorso pubblico in corso di svolgimento
2022	B	EVOL	OPERAIO SPECIALIZZATO	1	36	Progressione interna conclusa (inquadramento da 01.01.22)
2022	B	EVOL	OPERAIO SPECIALIZZATO	1	36	Progressione interna/Mobilità o comando con inquadramento ex art 91, c. 1, lett. d) CEL/Concorso
2022	B	BASE	OPERAIO QUALIFICATO	2	36	Concorso pubblico concluso: personale assunto da 3.1.22
2022	A		OPERATORE APPOGGIO	1	36	Procedura di stabilizzazione ai sensi LP
2023	D	BASE	FUNZIONARIO AMM.VO/CONTABILE	2	36	Trasferimento personale

						interno/Mobilità o comando con inquadramento ex art 91, c. 1, lett. d) CEL/Concorso pubblico/Graduatorie concorso pubblico altri enti
2023	C	BASE	ASSISTENTE AMM.VO/CONTABILE	1	36	Scorrimento vigente graduatoria concorso pubblico
2023	A		OPERATORE D'APPOGGIO	1	36	Trasformazione tempo pieno personale interno pari inquadramento/Mobilità o comando con inquadramento ex art 91, c. 1, lett. d) CEL/Concorso pubblico/Graduatorie concorso pubblico altri enti
2024	C	BASE	ASSISTENTE AMM.VO/CONTABILE	1	36	Scorrimento vigente graduatoria concorso pubblico
2024	B	BASE	OPERAIO QUALIFICATO	1	36	Scorrimento vigente graduatoria concorso pubblico

Le seguenti tipologie di assunzione sono previste fuori budget:

- assunzione del personale necessario a garantire la copertura dei posti riservati alle categorie protette;
- assunzione di personale per le scuole dell'infanzia ed asili nido (educatori, cuochi e personale ausiliario) a copertura delle cessazioni.

Le assunzioni fuori budget e legate al mantenimento di standard di educatrici asilo nido e operatrici d'appoggio verranno svolte previa comunicazione/autorizzazione del competente servizio provinciale.

### 3.1.2) ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Si prevedono le seguenti assunzioni di personale a tempo determinato:

Si sono effettuate e si prevedono le seguenti assunzioni di personale a tempo determinato:

ANNO	CAT	LIV.LO	FIGURA PROFESSIONALE	NUMERO ASSUNTI	PERIODO
2022	C	EVOL.	COLL. TECNICO AREA OOPP	1	Intero anno (in

					sostituzione personale assente con diritto conservazione posto)
2022	C	BASE	AGENTI DI POLIZIA LOCALE	1	6 MESI (sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto)
2022	C	BASE	AGENTI DI POLIZIA LOCALE	4	SU POSTI VACANTI (fino ad assunzione personale ruolo scorrendo ordine graduatoria concorso pubblico in corso svolgimento)
2022/2023/2024	C	BASE	AGENTI DI POLIZIA LOCALE		Restanti mensilità (rispetto ai posti di cui ai punti precedenti) fino alle 60 annue
2022	C	BASE	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	1 PT	ANNUALE (a copertura riduzioni di orario)
2022	C	BASE	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	1	ANNUALE (a copertura riduzione di orario e per bonus edilizia)
2022	C	BASE	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	2	6 MESI (a copertura posti vacanti/sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto)

2022	C	BASE	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	1	6 MESI (su posto vacante C evoluto Area Bilancio)
2022	C	BASE	ASSISTENTE BIBLIOTECARIO	1	Annuale (su posto vacante da coprire con concorso pubblico)
2022	B	EVOL	COADIUTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	1 PT	annuale (a copertura riduzioni di orario e posto vacante)
2022	B	BASE	OPERAIO QUALIFICATO	1	Intero anno (copertura posto vacante in attesa definizione procedura in base a Convenzione stipulata con Ag. Lavoro)
2022	D	BASE	FUNZIONARIO AMM.VO/CONTABILE con eventuale abilitazione a Segretario generale	1	7 MESI

Ad integrazione delle presenti disposizioni, eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato sono ammesse nei limiti degli spazi assunzionali disponibili.

### 3.2) RIAMMISSIONI IN SERVIZIO

In data 31 gennaio 2022 è cessato dal servizio (in quanto vincitore di pubblico concorso presso altro ente comparto autonomie locali) dipendente a tempo indeterminato inquadrato nella figura professionale di Coadiutore amm.vo/contabile cat. B evoluto: ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata del periodo di prova presso altro ente pubblico attuale datore di lavoro.

### 3.3) MOBILITA'/TRASFERIMENTI

a) Nell'anno 2021 si sono concluse alcune procedure di mobilità (in entrata) ai sensi dell'art. 81 del CCPL 01.10.2018.

**1) per la copertura di n. 3 posti nella figura professionale di Assistente amm.vo/contabile – categoria C base** il trasferimento dei tre candidati vincitori si è perfezionato con le seguenti decorrenze:

- 1 posto presso Unità Operativa Edilizia dal 1° ottobre 2021
- 1 posto presso Unità Operativa Museo dal 1° gennaio 2022
- 1 posto presso Unità Operativa Patrimonio dal 1° aprile 2022.

2) Per la copertura di n. 1 posto nella figura professionale di **Collaboratore amm.vo/contabile – categoria C evoluto** con decorrenza 1° gennaio 2022 si è perfezionata mobilità per passaggio diretto presso Area OOPP.

3) Con decorrenza 1° gennaio 2022 si è perfezionato il passaggio diretto della dipendente del Comune di Trento nella figura professionale di **Assistente bibliotecario – categoria C base** (dopo periodo di comando di un anno).

b) Nell'anno 2021 si è conclusa la procedura di **mobilità di compensazione** ai sensi dell'art. 81 del CCPL 01.10.2018 **tra due educatrici asilo nido**, una dipendente del Comune di Riva del Garda e l'altra del Comune di Trento, con decorrenza 1° gennaio 2022.

c) Nell'anno 2021 si sono concluse le seguenti procedure di mobilità (in uscita) ai sensi dell'art. 81 del CCPL 01.10.2018:

1) con decorrenza 1° gennaio 2022 si è perfezionato il trasferimento in uscita di un dipendente presso la Comunità della Vallagarina (dopo periodo di comando di un anno).

2) con decorrenza 1° gennaio 2022 si è perfezionato il trasferimento in uscita di una dipendente presso il Comune di Rovereto, educatrice asilo nido. Il relativo posto è stato coperto con personale a tempo indeterminato, scorrendo ordine di merito della graduatoria finale del concorso pubblico approvata nel 2019.

#### 4) COMANDI

La Giunta comunale si riserva di valutare, su proposta del Segretario generale reggente, eventuali richieste di comando, sia in entrata che in uscita, tenendo conto della possibilità di sostituzione e delle esigenze di servizio. E' pervenuta richiesta di comando per un Collaboratore tecnico dal Comune di Nago Torbole: è in corso di valutazione la concessione del relativo nulla osta.

##### 4.1) DISTACCHI IN COMANDO (COMANDI IN USCITA):

DECORRENZA	CAT	LIV.LO	FIGURA PROFESSIONALE	ENTE
Rinnovato nel 2019 (fino al 31.12.2024)	D	BASE	FUNZIONARIO AMM./CONT.LE	GESTEL SRL
Rinnovato nel 2019 (fino al 31.12.2024)	C	BASE	ASSISTENTE AMM./CONT.LE	GESTEL SRL

##### 4.1) DISTACCHI IN COMANDO (COMANDI IN ENTRATA):

DECORRENZA	CAT	LIV.LO	FIGURA PROFESSIONALE	ENTE
Fino al 31.12.2022	D	BASE	FUNZIONARIO TECNICO 18 ore	COMUNITA' ALTO GARDA E LEDRO

## 5) PROCEDURE DI CONCORSO PUBBLICO PER ASSUNZIONI

Ad oggi risultano in vigore le seguenti graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato:

CAT	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	SCADENZA
C	BASE	ASSISTENTE AMM.VO/CONTABILE	14/02/25
B	BASE	OPERAIO QUALIFICATO	11/07/24
D	BASE	FUNZIONARIO ATTIVITÀ CULTURALI	29/08/22
DIRIGENTE		DIRIGENTE AREA OPERE PUBBLICHE E AMBIENTE	23/09/22

Procedure di concorso pubblico in corso o da attivare:

ANNO	CAT	LIV.LO	FIGURA PROFESSIONALE
2022	C	EVOL	COLLABORATORE TECNICO IN MATERIE AGRARIE
2022	C	BASE	AGENTE DI POLIZIA LOCALE
2022	C	EVOL	COLLABORATORE TECNICO
2022	C	BASE	ASSISTENTE TECNICO (in subordine rispetto a scorrimento graduatoria concorso pubblico altri enti)
2022	C	EVOL	COLLABORATORE AMM.VO/CONTABILE
2022	A		OPERATORE APPOGGIO (procedura di stabilizzazione)
2022	C	BASE	ASSISTENTE BIBLIOTECARIO

## 6) SELEZIONI PUBBLICHE PER LA FORMAZIONE DI GRADUATORIE PER ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO.

Graduatorie in vigore:

CAT	LIV.LO	FIGURA PROFESSIONALE	SCADENZA
C	EVOL	COLLABORATORE TECNICO	09/11/24
C	BASE	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	27/06/24
C	BASE	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO/CONTABILE (con Comune di Arco)	23/09/22
C	BASE	ASSISTENTE BIBLIOTECARIO	15/08/24
A		OPERATORE APPOGGIO (con Comune di Arco)	21/11/24

Procedure di selezione pubblica in corso o da attivare:

<b>ANNO</b>	<b>CAT</b>	<b>LIV.LO</b>	<b>FIGURA PROFESSIONALE</b>
2022	C	BASE	EDUCATORE ASILO NIDO (con Comune di Arco)
2022	C	BASE	ASSISTENTE AMM.VO/CONTABILE (convenzione Agenzia Lavoro per Legge 68/99)
2022/2023	B	EVOL	OPERAIO SPECIALIZZATO (convenzione Agenzia Lavoro per Legge 68/99)

## 7) RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO)

Di seguito la situazione al 1° gennaio 2022 dei rapporti di lavoro a tempo parziale relativi al personale con contratto a tempo indeterminato:

<b>n. rapporti</b>	<b>cat.</b>	<b>Liv.</b>	<b>Area/Unità Operativa</b>	<b>orario settimanale definitivo</b>	<b>orario settimanale temporaneo in godimento</b>	<b>Aumento / diminuzione</b>	<b>scadenza della modifica di orario temporanea</b>
1	C	B	Segreteria generale e organizzazione	18	18		
1	C	B	Segreteria generale e organizzazione	18	30	aumento	31/12/2022
1	C	B	Segreteria generale e organizzazione – Aec manifestazioni	36	30	diminuzione	31/12/2022
1	B	E	Segreteria generale e organizzazione	36	30	diminuzione	31/12/2022
1	C	B	Segreteria generale e organizzazione – Personale	18	30	aumento	31/12/2022
1	C	B	Segreteria generale e organizzazione – Personale	36	30	diminuzione	31/12/2022
1	C	B	Segreteria generale e organizzazione	18	18		
1	C	E	Segreteria generale e organizzazione	36	30	diminuzione	31/12/2023
1	C	B	Segreteria generale e organizzazione	36	18	diminuzione	31/12/2023
1	C	E	Segreteria generale e organizzazione – Contratti	36	30	diminuzione	31/12/2022
1	C	B	Servizio Nido Comunale	18	25	aumento	31/07/2022
1	C	B	Servizio Nido Comunale	18	25	aumento	31/07/2022
1	C	B	Servizio Nido Comunale	18	18		
1	A		Servizio Nido Comunale	22	22		
1	A		Servizio Nido Comunale	18	18		
1	A		Servizio Nido Comunale	14	14		
1	A		Scuola infanzia	14	27	aumento	30/06/2022
1	C	E	Servizi alla persona e alla comunità – istruzione e politiche sociali	36	30	diminuzione	31/12/2022
1	C	B	Servizi alla persona e alla comunità – istruzione e politiche sociali	36	18	diminuzione	31/12/2022



1	C	B	Servizi alla persona e alla comunità – istruzione e politiche sociali	36	18	diminuzione	21/06/2022
1	A	A	Servizi alla persona e alla comunità – Museo	18	18		
1	C	B	Programmazione, bilancio e contabilità	36	30	diminuzione	31/12/2023
1	C	B	Programmazione, bilancio e contabilità	18	18		
1	C	B	Programmazione, bilancio e contabilità	18	30	aumento	31/12/2022
1	B	E	Opere pubbliche – U.O. Gestione amministrativa OO.PP.	18	18		
1	C	B	Opere pubbliche – U.O. Viabilità, Mobilità e reti	18	30	aumento	31/12/2022
1	C	B	Opere pubbliche – U.O. Viabilità, Mobilità e reti	36	18	diminuzione	31/12/2023
1	C	B	Opere pubbliche – U.O. Viabilità, Mobilità e reti	36	30	diminuzione	31/12/2023
1	B	B	Patrimonio e qualità urbana - U.O. Manutenzioni, servizi e qualità urbana	18	18		
1	B	E	Patrimonio e qualità urbana	22	24	aumento	31/12/2022
1	C	B	Gestione del territorio – U.O. Edilizia	36	18	diminuzione	31/12/2022
1	C	B	Gestione del territorio – U.O. Edilizia	18	18		
1	C	E	Gestione del territorio – U.O. Progetto speciale di coordinamento per l'ufficio di piano	36	30	diminuzione	31/12/2022
1	C	B	Tributi – In comando	18	18		
1	C	B	Polizia locale	36	30	diminuzione	31/12/2024
1	C	B	Polizia locale	36	30	diminuzione	31/12/2024
<b>36</b>				<b>936</b>	<b>857</b>		

L'Amministrazione garantisce annualmente le trasformazioni temporanee del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel limite del 15% del personale a tempo pieno. Sono in ogni caso accoglibili le domande di trasformazione definitiva da tempo pieno a tempo parziale presentate dai dipendenti disabili di cui all'art. 1 L. 68/99, in caso di idoneità parziale o temporanea alle mansioni riconosciuta dalle competenti autorità sanitarie e con riferimento a situazioni sanitarie debitamente certificate.

## 8) PROGRESSIONI INTERNE

### **Procedure di selezioni interne in corso o da attivare:**

In considerazione delle cessazioni allo stato previste, previa concertazione sindacale laddove non ancora avviata, la possibilità di procedere alla selezione interna per progressione da livello base ad evoluto delle figure risultanti dalla seguente Tabella riepilogativa:

ANNO	CAT	LIV.LO	FIGURA PROFESSIONALE	NUMERO	TP / PT	MODALITA'
2022	C	EVOL	COORDINATORE DI POLIZIA	2	36	Procedura in corso

			LOCALE			di svolgimento
2022	C	EVOL	COLLABORATORE INFORMATICO	1	36	Progressione interna da bandire
2022	C	EVOL	COLLABORATORE AMM.TIVO/CONTABILE (Cantiere)	1	36	Progressione interna/Trasferimento di personale interno
2022	B	EVOL	OPERAIO SPECIALIZZATO	1	36	Progressione interna/Mobilità/Concorso

L'Amministrazione si riserva di attivare eventuali ulteriori 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.