

COMUNE DI RIVA DEL GARDA
Allegato alla delibera della Giunta Municipale
di data 16.03.2023 n. 541 e firmato digitalmente

IL SINDACO
Cristina Santi

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
Serena Ciagli

DISPOSIZIONI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025

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 2023, 2024 e 2025.

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 2023, sottoscritto in data 28.11.2022 dalla Provincia e dal Consiglio delle autonomie e dalla L.P. 28 dicembre 2020 n. 16.

Il Protocollo di finanza locale per il 2023, in relazione alla disciplina del personale dei Comuni, ha confermato le disposizioni introdotte nel Protocollo di finanza locale 2022, sottoscritto in data 16 novembre 2021 e relativa integrazione firmata dalle parti in data 15 luglio 2022, e come nello specifico disciplinata nella sua regolamentazione dalle deliberazioni della giunta provinciale n. 592 di data 16 aprile 2021, n. 1503 di data 10 settembre 2021 e n. 1798 di data 7 ottobre 2022: pertanto, per i comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti, resta in vigore a regime, per l'anno 2023, la possibilità di assumere personale (con spesa a carico della Missione 1 o di altre Missioni del bilancio) nei limiti della spesa sostenuta nel corso del 2019.

In particolare, 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 2021-2022 fa ritenere compatibili le assunzioni previste nel 2023 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 2023, 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 2023-2025. 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, al fine di assicurare una migliore funzionalità dei servizi ed ottimizzare le risorse, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio, ha utilizzato lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno di personale previsto a livello nazionale dall'art. 39 della Legge n. 449/1997 e dalle successive leggi finanziarie statali e, per gli Enti locali, dall'art. 91 del Testo unico degli Enti locali approvato con D.Lgs. n. 267/2000, mediante approvazione, con deliberazione della Giunta Municipale n. 347 di data 28.04.2022, della programmazione triennale del fabbisogno di personale anni 2022-2024, successivamente modificata con deliberazione della Giunta Municipale n. 418 di data 13.09.2022.

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 ammessa 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 e tra categorie)

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 2021:

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		ore	posti
				n. ore	n. posti	n. ore	n. posti	stagionali	n. ore	n. posti	n. ore	n. 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	144	4						180	5,00
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	2,00
Unità Operativa Personale				36	1	90	2,5						126	3,50
Unità Operativa Sistema Informativo Comunale				36	1	144	4						180	5,00
AREA DELLA PROGRAMMAZIONE, BILANCIO E CONTABILITÀ				72	2	144	4						216	6,00
AREA DEL PATRIMONIO E QUALITÀ URBANA				36	1								36	1,00

Unità Operativa Patrimonio e Provveditorato						216	6		22	0,61			238	6,61
Unità Operativa Manutenzioni, Servizi e Qualità urbana						288	8		760	21,11			1048	29,11
AREA DELLE OPERE PUBBLICHE E AMBIENTE			1	36	1	144	4						216	6,00
Unità Operativa Gestione amministrativa Opere pubbliche				36	1	108	3		18	0,5			162	4,50
Unità Operativa Viabilità, Mobilità e Reti				36	1	90	2,5						126	3,50
AREA DEI SERVIZI ALLA PERSONA E ALLA COMUNITÀ														
Unità Operativa Istruzione e Politiche Sociali				36	1	486	13,5		72	2	252	7	846	23,50
Unità Operativa Biblioteca, Attività Culturali e archivio storico				36	1	216	6		36	1			288	8,00
Unità Operativa Museo				72	2	72	2		108	3	18	0,5	270	7,50
AREA DELLA GESTIONE DEL TERRITORIO				36	1				36	1			72	2,00
Unità Operativa Edilizia				36	1	162	4,5						198	5,50
Progetto speciale di coordinamento per l'Ufficio di Piano						36	1						36	1,00
CORPO DI POLIZIA LOCALE INTERCOMUNALE ALTO GARDA E LEDRO			1	36	1	1692	47	60 mesi/anno					1764	49,00
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	5,50
TOTALE	1	1	2	720	20	4662	130	60 mesi/anno	1282	35,61	306	8,5	7114	197,61
POSTI AD ESAURIMENTO						144	4		94	2,61			238	-6,61
NETTO EFFETTIVO ORGANIGRAMMA	1	1	2	720	20	4518	126	60 mesi/anno	1188	33	306	8,5	6876	191,00

+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		0,0
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
			3,00
Funzione Esperto amministrativo-contabile	D	evoluto	1,5

Funzione Esperto amministrativo	D	evoluto	1
Funzionario Esperto Tecnico	D	evoluto	1
Funzionario Amministrativo/Contabile	D	base	7,5
Funzionario attività Culturali	D	base	1
Funzionario Informatico	D	base	1
Funzionario Tecnico	D	base	2
TOTALE	D		15,00
Collaboratore amministrativo/contabile	C	evoluto	9,57
Collaboratore Bibliotecario	C	evoluto	2
Collaboratore tecnico	C	evoluto	6
Collaboratore in materie agrarie-giardinerie	C	evoluto	1,14
Coordinatore di P.L.	C	evoluto	6,67
Assistente amministrativo/contabile	C	base	22,53
Assistente bibliotecario	C	base	0
Assistente tecnico	C	base	3,83
Assistente informatico	C	base	2
Educatore Asilo Nido	C	base	11,51
Agente di P.L.	C	base	28,99
TOTALE	C		95,24
Coadiutore Amministrativo /Contabile	B	evoluto	6
Operatore tecnico di biblioteca	B	evoluto	1
Operaio specializzato	B	evoluto	3,44
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	5,67
TOTALE	B		21,11
Addetto ai servizi ausiliari	A		1,89
Operatore d'appoggio scuole infanzia	A		2,46
Operatore d'appoggio asilo nido	A		2,70
TOTALE	A		7,05
Totale personale di ruolo in servizio alla data del 31/12/2021			141,40
N. dipendenti equivalenti in servizio nel corso di tutto l'anno 2021 (solo personale di ruolo)	141,40		
N. dipendenti equivalenti in servizio nel corso di tutto l'anno 2021 (assunzioni a tempo determinato)	23,19		
TOTALE dipendenti equivalenti in servizio nel corso di tutto l'anno 2021 (RUOLO + TEMPO DETERMINATO)	164,59		

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 2023-2025 (dati aggiornati al 31.12.2022):

Le previsioni sono state predisposte considerando le norme vigenti a fine del 2022, comprese la modifiche introdotte dalla legge 29 dicembre 2022 n. 197 (Legge di stabilità 2023, sinteticamente con introduzione, per il 2023, di Quota "103" e proroga ma con limitazioni di Opzione donna); va considerato che nel corso dell'anno 2023 verrà avviata la concertazione con le parti sociali e dovrebbero venir rivisti i requisiti per l'accesso al pensionamento.

Categoria e Livello		Figura Professionale	2023	2024	2025
D	Base	Funzionario Amministrativo/Contabile	2		
C	Evoluto	Collaboratore Amministrativo/Contabile			
		Coordinatore di Polizia Locale			
		Collaboratore Tecnico			1
C	Base	Assistente Amministrativo/Contabile		1	
		Capo mastro			
		Agente di Polizia Locale			
		Assistente Tecnico			
B	Evoluto	Operaio Specializzato			
		Coadiutore Amministrativo	1		
B	Base	Operaio Qualificato	1		
A		Operatore d'appoggio	1		
		Addetto Servizi ausiliari	1		
		TOTALE	6	1	1

Sul fronte delle cessazioni dal servizio si dovranno poi considerare, oltre alle cessazioni per pensionamento secondo quanto sopra specificato, anche eventuali cessazioni per:

- trasferimento/mobilità presso altre Amministrazioni;
- altri motivi ad oggi non programmabili;
- 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 2022, di quelle previste nel 2023, 2024 e 2025 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 n. 16/2020 e citate in premessa, si ritengono compatibili con le previsioni di bilancio le sostituzioni del personale cessato nel 2021 e nel 2022.

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) DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE ASSUNZIONI

3.1) PROGRAMMA DI ASSUNZIONI

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 2023-2025:

ANNO	CAT	LIV.LO	FIGURA PROFESSIONALE	NUMERO	TP/ PT	MODALITA'
2023	D	BASE	FUNZIONARIO TECNICO (Area Gestione Territorio)	1	36	Concorso pubblico/Graduatoria concorso pubblico altro ente/Mobilità
2023	D	BASE	FUNZIONARIO AMM.VO/CONTABILE (1 per Area Segreteria Generale e Organizzativa e 1 per Area Servizi alla Persona e alla Comunità)	2	36	Concorso pubblico procedura conclusa dicembre 2022/scorrimento graduatoria
2023	D	BASE	FUNZIONARIO AMM.VO/CONTABILE (Area Bilancio)	1	36	Progressione interna tra categorie
2023	C	EVOL	COLLABORATORE AMM.VO/CONTABILE (Area Programmazione e Polizia Locale)	2	36	Concorso pubblico con riserva 50% personale interno Procedura in corso
2023	C	EVOL	COLLABORATORE INFORMATICO (Area Segreteria Generale e Organizzativa)	1	36	Progressione interna
2023	C	BASE	ASSISTENTE AMM.VO/CONTABILE (1 per UO Biblioteca – 1 per UO Istruzione e Politiche Sociali– 1 in Area Segreteria Generale e Organizzativa)	3	36	Concorso pubblico concluso scorrimento graduatoria (per 1 posto assegnazione definitiva personale)
2023	C	BASE	ASSISTENTE AMM.VO/CONTABILE (1 per UO Istruzione e Politiche Sociali – 1 per UO Edilizia – 1 per Servizi cimiteriali)	3	18	Concorso pubblico concluso scorrimento graduatoria/trasferimento

						interno/Stipulata convenzione con Agenzia Lavoro per copertura posto Legge 68/1999 per un posto
2023	C	BASE	ASSISTENTE AMM.VO/CONTABILE (Area Patrimonio e Qualità Urbana)	1	36	Scorrimento vigente graduatoria concorso pubblico/Graduatoria concorso pubblico altro ente/Mobilità
2023	C	BASE	ASSISTENTE TECNICO (Area Opere Pubbliche e Ambiente)	1	36	Graduatoria concorso pubblico altro ente/concorso pubblico
2023	B	EVOL	OPERAIO SPECIALIZZATO (UO Manutenzioni, Servizi e Qualità Urbana)	2	36	Concorso pubblico/graduatoria a concorso pubblico altro ente/Mobilità
2023	B	BASE	OPERAIO QUALIFICATO (per Servizi cimiteriali)	1	18	Scorrimento vigente graduatoria concorso pubblico
2023	A		OPERATORE APPOGGIO (UO Istruzione e Politiche Sociali – Nido comunale)	1	36	Procedura di stabilizzazione ai sensi LP
2024	C	BASE	ASSISTENTE BIBLIOTECARIO	2	36	Concorso pubblico (con riserva 50% dipendenti)
2024	B	BASE	OPERAIO QUALIFICATO (UO Manutenzioni, Servizi e Qualità Urbana)	1	36	Scorrimento vigente graduatoria concorso pubblico
2025	C	EVOL	COLLABORATORE AMM.VO/CONTABILE (Area Segreteria Generale e Organizzativa)	1	36	Progressione interna/Scorrimento graduatoria concorso pubblico
2025	C	EVOL	COLLABORATORE TECNICO (Area Opere Pubbliche e Ambiente)	1	36	Progressione interna/Concorso pubblico/graduatoria a concorso pubblico altro ente/Mobilità

3.1.2) ASSUNZIONI CON CONTRATTO DI LAVORO 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
2023	D	BASE	FUNZIONARIO AMM.VO/CONTABILE	1	10 MESI (sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto)
2023	C	BASE	AGENTI DI POLIZIA LOCALE	2	9 MESI (sost. Titolare in comando) + 12 MESI (sost. Dipendente assente con diritto conservazione del posto)
2023/2024/ 2025	C	BASE	AGENTI DI POLIZIA LOCALE	7	STAGIONALI (60 mensilità annue)
2023/2024/ 2025	C	BASE	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	1	ANNUALE (a copertura riduzioni di orario)
2023	C	BASE	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	1	ANNUALE (a copertura riduzione di orario e per bonus edilizia)
2023	C	BASE	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	3	6 MESI (a copertura posti vacanti/sostituzi one personale assente con diritto alla conservazione del posto)
2023	C	BASE	ASSISTENTE BIBLIOTECARIO	1	Annuale (su posto vacante da coprire con concorso pubblico)
2023	B	BASE	OPERAIO QUALIFICATO	1	Intero anno (copertura posto vacante di B evoluto)

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

3.2) RIAMMISSIONI IN SERVIZIO

Al momento non sono previste riammissioni in servizio.

3.3) MOBILITA'/TRASFERIMENTI

1) Con decorrenza 1° agosto 2022 si è perfezionato il trasferimento in uscita, per passaggio diretto, di un dipendente a tempo indeterminato presso il Comune di Mori.

4) COMANDI

La Giunta comunale si riserva di valutare eventuali richieste di comando, sia in entrata che in uscita, tenendo conto della possibilità di sostituzione e delle esigenze di servizio.

Dal 26.09.2022, per il periodo di un anno, è stato autorizzato il comando di un Agente di Polizia Locale presso il Comune di Rovereto.

Si sta valutando la possibilità di autorizzare il comando in uscita (Comune di Trento) di un Coordinatore di PL.

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
Dal 26.09.2022 al 25.09.2023	C	BASE	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Comune Rovereto

4.1) DISTACCHI IN COMANDO (COMANDI IN ENTRATA):

DECORRENZA	CAT	LIV.LO	FIGURA PROFESSIONALE	ENTE
Fino al 31.03.2023 (in corso richiesta di proroga fino al 30.06.2023)	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
D	BASE	FUNZIONARIO AMM.VO CONTABILE	11/12/25
C	BASE	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	23/06/25

C	EVOLUTO	COLL. TECNICO IN MATERIE AGRARIE	14/04/25
C	BASE	ASSISTENTE AMM.VO/CONTABILE	13/02/25
B	BASE	OPERAIO QUALIFICATO	11/07/24

Procedure di concorso pubblico in corso o da attivare:

ANNO	CAT	LIV.LO	FIGURA PROFESSIONALE
2023	D	BASE	FUNZIONARIO TECNICO
2023	C	EVOL	COLLABORATORE AMM.VO/CONTABILE
2023	C	BASE	ASSISTENTE BIBLIOTECARIO
2023	C	BASE	ASSISTENTE AMM.VO CONTABILE (in convenzione con Comune Arco)
2023	A		OPERATORE APPOGGIO (procedura di stabilizzazione)

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
D	BASE	FUNZIONARIO AMM.VO CONTABILE	15/02/26
C	BASE	ASSISTENTE TECNICO	02/10/25
C	BASE	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	06/07/25
C	BASE	EDUCATORE ASILO NIDO (in convenzione con Comune Arco)	30/05/25
A		OPERATORE APPOGGIO (in convenzione con Comune Arco)	21/11/24
C	BASE	ASSISTENTE BIBLIOTECARIO	15/08/24
C	BASE	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	27/06/24

Procedure di selezione pubblica in corso o da attivare in convenzione con Agenzia del Lavoro ai sensi della Legge n. 68/1999:

ANNO	CAT	LIV.LO	FIGURA PROFESSIONALE
2023	C	BASE	ASSISTENTE AMM.VO/CONTABILE (convenzione Agenzia Lavoro per Legge 68/99)
2023/2024	B	EVOL	OPERAIO SPECIALIZZATO (convenzione Agenzia Lavoro per Legge 68/99)
2023/2024	C	BASE	AGENTE POLIZIA LOCALE

7) 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 oppure per progressione tra categorie delle figure risultanti dalla seguente Tabella riepilogativa:

ANNO	CAT	LIV.LO	FIGURA PROFESSIONALE	NUMERO	TP / PT	MODALITA'
2023	D	BASE	FUNZIONARIO AMM.VO/CONTABILE (Area Bilancio, Programmazione e Contabilità – posto vacante)*	1	36	Progressione di categoria da bandire
2023	C	EVOL	COLLABORATORE INFORMATICO (Area Segreteria Generale e Organizzativa – posto vacante)	1	36	Progressione interna da bandire
2023	C	EVOL	COLLABORATORE AMM.VO/CONTABILE (Area Patrimonio e Qualità Urbana – UO Manutenzioni, Servizi e Qualità Urbana – posto vacante)	1	36	Progressione interna/Trasferimento di personale interno
2023	B	EVOL	OPERAIO SPECIALIZZATO (Area Patrimonio e Qualità Urbana – UO Manutenzioni, Servizi e Qualità Urbana – posto vacante)	1	36	Progressione interna da bandire
2025	C	EVOL	COLLABORATORE AMM.VO/CONTABILE (Area Segreteria Generale e Organizzativa posto vacante per pensionamento)*	1	36	Progressione interna/Trasferimento di personale interno
2025	C	EVOL	COLLABORATORE TECNICO (Area Opere Pubbliche e Ambiente posto vacante in seguito a pensionamento)*	1	36	Progressione interna/Trasferimento di personale interno

* previa concertazione sindacale

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.