Allegato “A” parte integrante e sostanziale

Sostituzione della Sez. 3 – Sottosezione 3.3 – parte descrittiva - paragrafi 3.3.4 “*Le assunzioni programmate*” e 3.3.5 “*La dotazione organica*” dell’Aggiornamento 2024 del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 della Comunità Valsugana e Tesino, approvato con decreto del presidente n. 37 dd. 11.04.2024, confermando la restante parte del documento

3.3 – Sottosezione “Piano triennale dei fabbisogni di personale”

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell’art. 1, c. 557, della L. 296/2006, dell’art. 33 del D.L. 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese; attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all’amministrazione si può ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

La disciplina nazionale non risulta direttamente applicabile agli enti locali della nostra regione, stante la competenza legislativa esclusiva della regione in materia di ordinamento del personale degli enti locali (e la competenza legislativa esclusiva spettante alle province autonome per quanto riguarda i limiti e le condizioni per le assunzioni di personale). Lo stesso articolo 1, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 esclude l’applicazione del decreto stesso alle autonomie speciali, laddove stabilisce che le regioni a statuto speciale devono attenersi ai principi desumibili dall’articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421, e successive modificazioni, e dall’articolo 11, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59.

Per quanto riguarda i fabbisogni di personale, il Codice degli Enti Locali della Regione Trentino Alto Adige, approvato con Legge regionale 03 maggio 2018, n. 2 e s.m., non prevede pertanto l’adozione obbligatoria di un piano triennale limitandosi a fare riferimento (comma 4 dell’art. 96) alla “Programmazione Pluriennale del fabbisogno di personale”, stabilendo che l’accesso ai nuovi posti sia riservato in misura non inferiore al 50% all’ingresso dall’esterno.

L’ordinamento del personale delle Comunità è disciplinato dalla L.P. n. 3/2006 e ss.mm. e, per quanto non previsto, dall’ordinamento del personale dei Comuni.

L’art. 91 (“Assunzioni”), comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 (“Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”) stabilisce che “... *Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale*”.

Alla data del presente aggiornamento la Comunità presenta un organico complessivo (incluso il personale in comando e/o distaccato) di n. 72 unità di cui n. 63 donne e n. 9 uomini, oltre al Segretario dipendente del Comune di Grigno ed in convenzione con la Comunità. Nr. 70 unità del personale hanno un contratto a tempo indeterminato e nr. 2 unità un contratto a tempo determinato, come evidenziato nel quadro sottostante:

Categoria	A tempo indeterminato		A tempo determinato		Totale
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
A	3	1			4
B	12	1			13
C	32	4			36
D	14	3	2		19
TOTALE	61	9	2	0	72

Nota: in comando presso altri Enti: nr. 1 cat. D e nr. 1 cat. C per 28 ore settimanali

Il Protocollo d'Intesa in materia di Finanza Locale 2024 non ha fornito nuove indicazioni sulle assunzioni per le Comunità.

L'art. 8, comma 3.3, della L.P. 27 dicembre 2010, n. 27 e s.m. stabilisce che le Comunità possono sostituire il personale in servizio nei limiti della spesa sostenuta per lo stesso personale nel corso del 2019. Per il personale cessato nel corso d'anno, ma assunto per l'intero 2019, si considera la spesa rapportata ad intero anno. E' in ogni caso ammessa la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto. Tale disposizione è pertanto applicabile alle Comunità per il corrente anno fino all'adozione delle nuove indicazioni programmatiche da parte della PAT.

La programmazione del personale da assumere è stata prevista nel DUP e, nel complesso, consente di poter assicurare una riduzione della spesa a carico dell'Ente in linea con le indicazioni provinciali.

..... *omissis*

3.3.4 Le assunzioni programmate

In via preliminare si rende necessario rilevare la difficoltà di effettuare una puntuale ed attendibile programmazione del fabbisogno di personale con respiro triennale, tenuto conto delle variabili legate alle riforme del sistema pensionistico e al non sempre certo ed in continua evoluzione quadro istituzionale entro il quale opera l'ente Comunità in provincia di Trento.

Alla luce delle cessazioni effettivamente verificatesi nel 2023, di quelle previste nel triennio 2024-2026 e nel rispetto del quadro normativo vigente per l'anno 2024 si prevede di impostare una politica assunzionale finalizzata alla sostituzione del personale cessato e che cesserà dal servizio nonché di nuove unità indispensabili a completare le professionalità esistenti con riferimento a precise necessità legate agli obiettivi dell'amministrazione, tenuto conto dei posti disponibili in pianta organica e della disponibilità di bilancio.

A. Cessazioni dal servizio

Sul fronte delle cessazioni dal servizio dovranno essere considerate, oltre alle quelle per pensionamento, anche le seguenti cessazioni che possono dipendere da situazioni non sempre predeterminabili a priori:

- le cessazioni volontarie dal servizio;
- le cessazioni per trasferimento/mobilità presso altre Amministrazioni : le richieste di mobilità per passaggio diretto verso Regione/Provincia/Comuni/Comunità potranno essere autorizzate preferibilmente senza ricorrere al periodo di comando; l'Amministrazione verificherà la compatibilità e corrispondenza del posto rimasto vacante con la riorganizzazione interna e, nel caso sia accertata la necessità di copertura del posto, sarà tenuto presente che sussiste la possibilità di sostituire anche le cessazioni dei dipendenti avvenute per mobilità;
- comandi: attualmente un'unità di personale è in comando presso una Pubblica Amministrazione del medesimo comparto. Ulteriori richieste di comando potranno essere autorizzate dall'Amministrazione, valutate sempre preventivamente le esigenze di servizio. Andrà per tempo deciso come fare fronte alla vacanza dei posti ricorrendo ad assunzioni a tempo determinato, posto che per esigenze organizzative non è sempre consigliabile il ricorso a forme di contratto temporanee. La Comunità procederà alla copertura a tempo indeterminato dei posti che si renderanno vacanti nel caso in cui al comando segua l'inquadramento definitivo (con il consenso del dipendente interessato – art. 91 CEL) e quindi ad invarianza della spesa e delle risorse disponibili.
- le cessazioni per altri motivi.

Alla data di stesura del presente documento le previsioni certe o anche solo attendibili consentono di prevedere le seguenti cessazioni dal servizio:

Categoria e livello	Figura professionale	2023	2024	2025	2026
D base	Assistente Sociale		1		
	Funzionario tecnico				1
C evoluto	Collaboratore tecnico		1		
C base	Assistente amministrativo/contabile		2	1	
	Assistente tecnico		1		
B evoluto	Operaio specializzato	1			
	Operatore socio-sanitario		2		

Relativamente al 2023 si segnala la cessazione dal servizio unicamente di un'unità di personale, nello specifico n. 1 Operaio specializzato - cat. B livello evoluto.

Si riportano di seguito le cessazioni dal servizio di personale di ruolo registrate o previste nel 2024:

- la cessazione dal servizio, dal 1° gennaio 2024, di n. 1 unità di personale della figura professionale di Collaboratore tecnico - cat. C livello evoluto per passaggio diretto ad altra Amministrazione;
- la cessazione dal servizio per pensionamento delle seguenti unità di personale:
 - n. 2 Operatori socio-sanitari - cat. B livello evoluto, con decorrenza 09.03.2024 e 11.04.2024;
 - n. 2 Assistenti amministrativo/contabile - cat. C livello base, con decorrenza 04.11.2024 e 23.12.2024;
 - n. 1 Assistente tecnico - cat. C livello base, decorrenza prevista entro fine 2024;
 - n. 1 Assistente sociale - cat. D livello base, decorrenza 01.09.2024.

Per gli esercizi successivi si prevede la cessazione dal servizio per pensionamento di n. 1 unità di personale della figura professionale di Assistente amministrativo/contabile - cat. C livello base (anno 2025) e n. 1 unità di personale della figura professionale di Funzionario tecnico - cat. D livello base (anno 2026).

B. Assunzioni

B.1 Assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato - art. 91 CEL

Le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato programmabili per il 2024 sono sintetizzate come segue:

Categoria e livello	Figura professionale	2023	2024	2025	2026
D base	Assistente Sociale	1	1		
	Funzionario tecnico	1			1
C evoluto	Collaboratore tecnico	1	1		
C base	Assistente amministrativo contabile		4		
B base	Operaio qualificato	1			

Relativamente al 2023 si segnala:

- a seguito delle dimissioni volontarie dal servizio, avvenute nel 2022, di n. 1 Assistente sociale – cat. D livello base è stata assunta per mobilità n. 1 unità di personale della medesima figura professionale;
- è stata assunta per mobilità dalla Provincia autonoma di Trento, dopo due anni di comando, un'unità di personale della figura professionale di Funzionario tecnico – cat. D livello base, per far fronte ai compiti derivanti dal ruolo, assunto dalla Comunità, di ente capofila della Rete Riserve Fiume Brenta;
- l'assunzione, per la copertura del posto vacante, di n. 1 Operaio qualificato - cat. B livello base, mediante utilizzo di una graduatoria di altro Ente;
- l'assunzione di un'unità di personale della figura professionale di Collaboratore tecnico - cat. C livello evoluto per la copertura del posto reso vacante per passaggio diretto ad altra Amministrazione del

titolare.

Per il triennio 2024-2026 si prevede l'assunzione del personale necessario a garantire la sostituzione del personale che cesserà dal servizio, nonché di nuove unità indispensabili a completare le professionalità esistenti con riferimento a precise necessità legate agli obiettivi dell'amministrazione.

Nell'anno 2024 la Comunità ha provveduto ad assumere le seguenti unità di personale:

- assunzione, dal 1° maggio 2024, di n. 1 unità di personale della figura professionale di Collaboratore tecnico - cat. C livello evoluto per potenziare il Settore urbanistica e lavori pubblici;
- assunzione, dal 1° giugno 2024, di n. 1 Assistente amministrativo/contabile - cat. base per il service di polizia locale;
- assunzione, dal 1° settembre 2024, a copertura del posto vacante in organico per pensionamento della titolare, di n. 1 unità della figura professionale di Assistente Sociale - cat. D livello base mediante l'istituto del trasferimento da altro Ente preceduto da un periodo di comando.

A seguito della cessazione dal servizio per pensionamento, nel corso dell'ultimo bimestre 2024, di n. 2 unità di personale della figura professionale di Assistente amministrativo/contabile – cat. C livello base, si procederà, per garantire la piena funzionalità degli uffici, alla copertura di pari posti e figura professionale.

Per quanto riguarda la cessazione dal servizio di n. 1 unità di personale della figura professionale di Assistente tecnico – cat. C livello base, che si prevede entro fine 2024, si procederà, prima della copertura del relativo posto, alla trasformazione dello stesso, nell'ambito della medesima categoria e livello, in un posto di Assistente amministrativo/contabile, per adeguarlo alla tipologia di compiti e mansioni richieste.

Si procederà pertanto, alla copertura di complessivi n. 3 posti di Assistente amministrativo/contabile – cat. C livello base mediante ricorso ad una procedura ad evidenza pubblica da realizzare esclusivamente per esami.

Relativamente alla copertura dei posti sopra indicati si precisa che:

- si tratta di posti assolutamente necessari per garantire la funzionalità dell'Ente;
- tali sostituzioni non modificano in senso peggiorativo la spesa di personale dell'Ente;
- le sostituzioni sopra previste non danno luogo ad un incremento della dotazione di personale.

Per quanto riguarda il Settore socio-assistenziale non saranno coperti i posti che si renderanno vacanti nelle figure professionali di Operatore socio-sanitario – cat. B evoluto e di Operatore socio-assistenziale – cat. B livello base, in quanto da tempo la Comunità ha avviato un processo di esternalizzazione, affidando la gestione del servizio di assistenza domiciliare a soggetti terzi convenzionati.

Prima dell'indizione delle procedure di assunzione, andranno valutate la possibilità e l'opportunità di attivare procedure di progressione verticale, sia interna alle categorie che fra categorie.

Nello stesso modo, prima di procedere all'indizione delle procedure pubbliche di assunzione, in considerazione di differenti scelte organizzative e di sopravvenuti bisogni organizzativi, andrà valutata la possibilità e l'opportunità di trasformare i posti che si renderanno vacanti in categorie e livelli diversi da quelli precedentemente coperti.

In ogni caso infatti le previsioni assunzionali dovranno essere attentamente e costantemente valutate nel corso del triennio; le scelte andranno ponderate in stretto raccordo con il Settore finanziario, posto l'impatto finanziario della spesa del personale e l'incidenza della medesima sugli esercizi futuri in termini di rigidità della spesa corrente.

Per quanto riguarda le procedure per l'assunzione, si richiama l'art. 1 del Regolamento per le procedure di assunzione del personale, approvato con deliberazione del Consiglio di Comunità n. 3 dd. 19.03.2019:

"1. L'assunzione a tempo indeterminato presso la Comunità avviene:

- *Mediante concorso pubblico per esami o per titoli ed esami. La scelta tra concorso per esami per titoli ed esami è discrezionale e dovrà tener conto dei particolari requisiti di studio e professionali previsti dal regolamento organico per l'accesso al posto da ricoprire. La procedura di concorso è la principale procedura per l'accesso al lavoro presso la Comunità e si svolge secondo le modalità indicate nel presente regolamento.*

- Mediante prova selettiva/collocamento. Per la copertura di posti per i quali è prescritto come requisito d'accesso il solo assolvimento della scuola dell'obbligo sarà possibile procedere all'assunzione mediante formazione di una graduatoria pubblica, costituita attraverso la valutazione di soli titoli e, se previsto dal bando, dalla valutazione della situazione familiare e dello stato di disoccupazione del candidato. In alternativa alla graduatoria pubblica di cui al primo comma è possibile ricorrere al collocamento. In entrambi i casi previsti dai commi precedenti, prima dell'assunzione sarà necessario provvedere ad una verifica della adeguata professionalità attraverso una prova di mestiere (chiamata appunto prova selettiva).
- Mediante corso - concorso. Il corso - concorso potrà essere utilizzato per la copertura di posti che richiedono particolari specializzazioni, approfondite conoscenze o specifici requisiti psico-attitudinali.
- Mediante l'istituto della mobilità. Con l'istituto della mobilità si procede all'assunzione di personale già dipendente di altra Pubblica Amministrazione. La mobilità può essere di tre tipi:
 - per passaggio diretto
 - per compensazione
 - per formazione di una graduatoria.
- Mediante l'inquadramento del personale in comando, dopo almeno un anno di lavoro presso la Comunità. Secondo l'indicazione contenuta nella lettera d), dell'art. 91, della L.R. 03.05.2018, n. 2 e s.m., è possibile procedere all'inquadramento del personale comandato, dopo almeno un anno di servizio presso la Comunità, con il consenso del dipendente e dell'Amministrazione di appartenenza.
- Mediante procedure particolari per l'assunzione di soggetti portatori di handicap o in situazioni di disagio sociale, attraverso tirocini guidati, sulla base di disposizioni legislative in materia. Per l'assunzione di soggetti portatori di handicap o in situazioni di disagio sociale è possibile procedere all'assunzione attraverso tirocini guidati, sulla base di disposizioni legislative in materia”.

Ai sensi dell'articolo 91, lett. e-bis), (lettera modificata dall'art. 1, comma 1, lettera g), della L.R. 24 luglio 2024, n. 2) della Legge regionale 03 maggio 2018, n. 2 e s.m., l'accesso all'impiego può inoltre avvenire “mediante utilizzo delle graduatorie di concorso pubblico approvate dalla regione, dalla provincia e dal consiglio provinciale territorialmente competenti, nonché dai comuni, dalle aziende pubbliche di servizi alla persona, dalle comunità e dalle comunità comprensoriali e dalle A.S.U.C. con sede nel territorio provinciale di riferimento, previo accordo tra le amministrazioni interessate e secondo i criteri prestabiliti dall'amministrazione con deliberazione dell'organo esecutivo”.

Il medesimo art. 91, al comma 4 bis (comma aggiunto dall'art. 1, comma 1, della L.R. 22 febbraio 2022, n. 2) ,dispone che “Al fine di consentire la continuità nello svolgimento delle attività comunali e a condizione che la normativa provinciale lo consenta, i comuni possono assumere il personale in sostituzione di quello prossimo alla cessazione del rapporto di lavoro con un anticipo non superiore a tre mesi rispetto alla cessazione del rapporto stesso”.

B.2 Assunzioni a favore di disabili e categorie protette

Alla data di stesura del presente documento la Comunità Valsugana e Tesino è in una posizione di regolarità rispetto alla quota d'obbligo di cui alla Legge 68/1999; non sono quindi in programma ulteriori assunzioni. E' sempre ammessa l'assunzione del personale necessario a garantire la copertura dei posti riservati alle categorie protette.

B.3 Assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato – art. 92 CEL

Il 1° comma dell'art. 92 del CEL dispone che “I comuni possono prevedere nei regolamenti organici la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale secondo i criteri e i limiti indicati dai contratti collettivi di lavoro, nel rispetto delle disposizioni previste dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modificazioni”.

Il Regolamento organico del personale dipendente della Comunità Valsugana e Tesino, approvato con provvedimento assembleare n. 30 dd. 25.11.2014, prevede che possano essere costituiti rapporti di lavoro a

tempo determinato nei casi, con i limiti e la disciplina previsti dalla legge e dai contratti collettivi nel tempo vigenti.

L'art. 37 del CCPL 2016-2018 disciplina le assunzioni a tempo determinato ammissibili per esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale, in particolare nei seguenti casi:

- a. per la sostituzione di personale comunque assente e per la copertura temporanea di posti vacanti;
- b. per assunzioni di personale stagionale;
- c. per fronteggiare particolari punte di attività non ricorrenti;
- d. per l'esecuzione di attività aventi carattere occasionale o straordinario (es. pianificazione urbanistica, progetto speciale opere pubbliche, partecipazione a progetti di ricerca, ecc.) e per far fronte ad innovazioni organizzative, quando alle stesse non sia possibile provvedere con il personale in servizio.

Il numero dei contratti a tempo determinato dipenderà dalle esigenze che si manifesteranno nel corso triennio per situazioni non sempre predeterminabili a priori.

L'Amministrazione potrà ricorrere a contratti a tempo determinato per assunzioni relative ai progetti da realizzare all'interno del PNRR.

Allo stato attuale le assunzioni di personale con contratto a tempo determinato sono le seguenti:

Categoria e livello	Num. unità	Figura professionale	Scadenza contratto
D base	2	Assistente sociale	31/12/2024

L'Amministrazione valuterà l'attivazione di selezioni pubbliche per assunzioni a tempo determinato per la gestione delle pratiche inerenti al PNRR (anche a fronte di eventuali collaborazioni con i Comuni del territorio), per esigenze di servizio o in sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto, qualora non siano disponibili graduatorie di concorsi pubblici per profili analoghi; in alternativa potrà procedere tramite il ricorso a graduatorie messe a disposizione di altri enti pubblici.

In particolare si procederà, per esigenze sostitutorie, all'indizione di una pubblica selezione, per esami, per la formazione di una graduatoria per assunzioni a tempo determinato di personale nella figura professionale di Assistente tecnico - cat. C livello base, in considerazione dell'indisponibilità a prestare servizio presso la Comunità espressa dai candidati utilmente collocati nella graduatoria di pari figura professionale approvata con decreto del Commissario di Comunità n. 196 dd. 19.10.2021.

La Comunità dispone delle seguenti graduatorie in corso di validità per assunzioni a tempo determinato relative a selezioni espletate nel triennio scorso:

Figura professionale	Categoria e livello	Provvedimento di approvazione
Assistente sociale	D base	decreto del Presidente di Comunità n. 24 dd. 20.02.2023
Assistente amministrativo/contabile	C base	decreto del Presidente di Comunità n. 173 dd. 16.11.2023
Assistente amministrativo/contabile	C base	decreto del Presidente di Comunità n. 51 dd. 09.05.2024

B.4 Assunzioni in posizione di comando

L'art. 11 "Assunzione di personale in comando" del vigente Regolamento organico del personale dipendente, approvato con provvedimento assembleare n. 30 dd. 25.11.2014, dispone che possano, per esigenze d'istituto, essere assunti temporaneamente nella posizione di comando dipendenti di altri Enti, con l'assunzione della relativa spesa a carico del bilancio della Comunità.

Sarà valutata nel corso del triennio l'opportunità di ricorrere all'istituto del comando, anche in considerazione della possibilità prevista dall'art. 91 del C.E.L. di inquadrare, qualora ne sussista l'interesse, il personale comandato dopo almeno un anno di servizio presso l'Ente, previo consenso del dipendente e dell'amministrazione di appartenenza.

B.5 Assunzioni per mobilità/trasferimento

L'articolo 123 bis del Codice degli enti locali (inserito dall'articolo 4 comma 1 della legge regionale 22 febbraio 2022, n. 2), in ordine alla mobilità volontaria, al comma 1 dispone: *"1. Gli enti locali possono ricoprire posti vacanti in organico mediante mobilità volontaria di dipendenti appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. È richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni che siano state precedentemente dichiarate infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente o negli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100."* L'Amministrazione valuterà il ricorso all'istituto della mobilità/trasferimento per la copertura di posti che si renderanno vacanti nel corso del triennio.

B.6 Assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato articolo 132 C.E.L.

La Comunità Valsugana e Tesino non ha in essere contratti a tempo determinato con soggetti esterni all'ente per gli incarichi dirigenziali e di direzione previsti nella dotazione organica.

B.7 Riammissioni in servizio

Non sono previste riammissioni in servizio.

B.8 Gestioni associate

Con decreto del Commissario di Comunità n. 251 dd. 23.12.2021 è stato disposto, per il periodo dal 01.01.2022 al 31.12.2025, il rinnovo della convenzione tra il Comune di Grigno, la Comunità Valsugana e Tesino e il Consorzio dei Comuni della Provincia Autonoma di Trento compresi nel Bacino Imbrifero Montano del fiume Brenta – BIM del Brenta - per la condivisione di risorse umane presenti all'interno del Servizio Segreteria, ovvero il Segretario del Comune di Grigno ed il Vicesegretario dipendente della Comunità, così come previsto dall'art. 35 del Codice degli Enti Locali della Regione autonoma Trentino Alto Adige approvato con Legge regionale 03 maggio 2018 n. 2 e s.m..

A. Procedure di selezione interna

Al fine di realizzare lo sviluppo professionale all'interno dell'Ente, l'Amministrazione può realizzare procedure di progressione verticale ai sensi degli artt. 15 e 16 dell'Accordo riguardante l'Ordinamento professionale del personale dell'area non dirigenziale del comparto autonomie locali sottoscritto il 20.04.2007, come modificato dall'art. 166 del CCPL 2016/2018 di data 01.10.2018.

È intenzione dell'Amministrazione riconoscere lo sviluppo professionale alle risorse interne e procedere a una riqualificazione delle figure strategiche, meritevoli per l'impegno svolto nel tempo all'interno dell'ente. Per un'ottimale gestione dell'area tecnica nel 2024 sarà realizzata, per n. 2 figure di assistente tecnico, una procedura di progressione verticale all'interno della categoria C dal livello base al livello evoluto.

L'Amministrazione valuterà la possibilità di attivare ulteriori progressioni verticali all'interno delle categorie, da livello base a livello evoluto, e, dove possibile, fra categorie 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.

3.3.5 La dotazione organica

DOTAZIONE ORGANICA

L'attuale dotazione organica, ossia i posti determinati dagli effettivi fabbisogni dell'Ente, comprensiva quindi anche dei posti vacanti, approvata con decreto del Commissario della Comunità con decreto n. 84 dd. 01.06.2021, è la seguente:

<i>Categoria</i>	<i>Posti n.</i>
<i>Segretario generale</i>	<i>1</i>
<i>D</i>	<i>17</i>
<i>C</i>	<i>35</i>
<i>B</i>	<i>20</i>
<i>A</i>	<i>3</i>

TOTALE POSTI DELLA DOTAZIONE ORGANICA: N. 76 (considerati a 36 ore settimanali)

È intenzione dell'Amministrazione aggiornare, entro fine 2024, la dotazione organica in considerazione dei fabbisogni programmati del personale necessari per perseguire obiettivi di performance organizzativa ed efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

La suddivisione dei posti all'interno della categoria tra livello base/evoluto e la trasformazione di posti da tempo pieno a tempo parziale e viceversa è attuata con provvedimento di carattere organizzativo.

Sulla base degli effettivi fabbisogni, in particolare la necessità di trasformare, nell'ambito della categoria C, un posto di Assistente Tecnico in un posto di Assistente amministrativo/contabile da realizzare al momento della cessazione dal servizio della titolare, la suddivisione dei posti è la seguente:

Cat.	Dotazione organica*	Livello	Figura prof.le	Posti previsti		Posti coperti	
				Tempo pieno	Part time	Tempo pieno	Part time
A	3	UNICO	Addetto ai servizi ausiliari	0	4	0	4
B	20	BASE	Operatore socio-assistenziale	0	1	0	1
			Operatore servizi ausiliari	0	1	0	1
			Operaio qualificato	1	0	1	0
		EVOLUTO	Operatore socio-sanitario	12	5	7	2
			Coadiutore amm.vo	1	0	1	0
C	35	BASE	Assistente amm.vo/cont.le	21	0	20	0
			Assistente tecnico*	3	0	3	0
			Educatore	2	3	2	3
		EVOLUTO	Collaboratore amm.vo/cont.le	5	0	5	0
			Collaboratore	2	0	2	0

			tecnico				
D	17	BASE	Funzionario amm.vo/contabili	2	0	2	0
			Assistente Sociale	7	2	7	2
			Funzionario tecnico	3	1	2	1
			Funzionario informatico	1	0	1	0
			Vicesegretario (a)	1	0	1	0
		EVOLUTO	Funzionario Resp. Settore Sociale	1	0	1	0
			Segretario (b)	1	0	0	0
TOT. POSTI 76				63	17	55	14

* la trasformazione del posto così prevista sarà realizzata al momento della cessazione dal servizio del dipendente

(a) Vicesegretario dipendente della Comunità in convenzione con il Comune di Grigno

(b) Segretario dipendente del Comune di Grigno in convenzione con la Comunità

..... *omissis*