

PROGRAMMA TRIENNALE 2022-2024 DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

L'art. 39 della Legge 27.12.1997, n. 449 "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica" al comma 1 prevede che "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale (...)".

L'art. 91 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" al comma 1 prevede che "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale (...).

L'art. 6 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" al comma 2 prevede che "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività (...)".

L'art. 35 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" al comma 4 prevede che "Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate (...) sulla base del piano triennale dei fabbisogni (...)".

In base a quanto stabilito dal D.Lgs. 118/2011, le amministrazioni pubbliche territoriali sono tenute a conformare la propria gestione a regole contabili uniformi definite sotto forma di principi contabili generali e di principi contabili applicati.

A livello locale il Codice degli Enti Locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige approvato con Legge Regionale 03.05.2018, n. 2 all'art. 96, comma 4 prevede che "L'ente, nell'ambito della programmazione pluriennale del fabbisogno di personale, garantisce il rispetto dei principi stabiliti dall'articolo 97 della costituzione, prevedendo che l'accesso ai nuovi posti sia riservato in misura non inferiore al 50 per cento all'ingresso dall'esterno.".

PROTOCOLLO D'INTESA IN MATERIA DI FINANZA LOCALE PER L'ANNO 2021 16.11.2020

PERSONALE

La legge provinciale n. 12 del 13 novembre 2014 ha modificato la legge provinciale di riforma istituzionale n. 3 del 2006 individuando un nuovo assetto dei rapporti istituzionali con l'obiettivo di valorizzare le peculiarità locali, semplificare il quadro istituzionale con la revisione degli organi delle Comunità e la riorganizzazione dei Comuni. Il nuovo articolo 9 bis della legge provinciale n. 3 del 16 giugno 2006, introdotto con la L.P. n. 12 del 13 novembre 2014 aveva rivisto la disciplina delle gestioni associate obbligatorie che sono passate da un livello di Comunità ad un livello di ambito associativo tra Comuni di dimensione pari ad almeno 5000 abitanti, salvo deroghe se il territorio fosse caratterizzato da eccezionali particolarità geografiche o turistiche, o nel caso in cui le amministrazioni avessero avviato processi di fusione. Le gestioni associate dovevano riguardare i compiti e le attività indicati nella tabella B allegata alla legge provinciale n. 3 del 2006 ed in particolare la segreteria generale, personale, organizzazione, il servizio finanziario, il servizio entrate, l'ufficio tecnico, urbanistica, pianificazione del territorio, gestione dei beni demaniali e patrimoniali, anagrafe stato civile elettorale leva e servizio statistico, commercio, servizi generali. La deliberazione della Giunta provinciale n° 1952 di data 09.11.2015 aveva quindi approvato gli ambiti associativi in attuazione e nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 9 bis della legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3 dando atto che eventuali percorsi di fusione avviati dai comuni entro la data di approvazione del provvedimento e conclusi con esito favorevole del relativo referendum sarebbero derivati ulteriori deroghe/esoneri dall'obbligo di gestione associata nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 9 bis e dal protocollo d'intesa sottoscritto con il Consiglio delle autonomie locali e approvato con propria deliberazione n. 1676/2015. Con deliberazione della Giunta provinciale n° 1228 di data 22.07.2016 infatti, a seguito degli esiti di alcuni referendum consultivi relativi alle fusioni dei

comuni fu rivista parte dei contenuti delle deliberazioni n. 1952 del 9 novembre 2015 e n. 317 dell'11 marzo 2016 relative alle gestioni associate obbligatorie. Il quadro generale delle gestioni associate obbligatorie, prima della loro eliminazione, era comunque il seguente: - 29 ambiti avevano, seppur con modalità più o meno integrate, avviato la gestione associata di tutte le funzioni previste; - 4 ambiti avevano avviato solo alcune funzioni; - 2 ambiti non avevano avviato alcuna gestione associata (in un caso perché in sospeso e nell'altro perché il termine di avvio era scaduto in prossimità dell'avvio dell'attuale legislatura e in seguito è intervenuta la sospensione dell'obbligo). A seguito anche dei risultati molto netti degli Stati Generali della Montagna e come condiviso con il Consiglio delle autonomie locali nell'ambito del Protocollo di finanza locale per l'anno 2020, la legge provinciale n. 13 del 23 dicembre 2019 (Legge di stabilità provinciale 2020) all'articolo 6 ha abrogato l'obbligo di gestione associata delle funzioni comunali che era previsto dagli articoli 9 bis e 9 ter della legge provinciale n. 3 del 2006, con l'obiettivo di recuperare il ruolo istituzionale dei singoli Comuni come soggetti di presidio territoriale e sociale e di valorizzarne l'autonomia decisionale e organizzativa nella scelta delle modalità di gestione dei servizi comunali. Il medesimo articolo prevede che a seguito dell'abrogazione dell'obbligo di gestione associata le convenzioni che sono state stipulate ai sensi dell'articolo 9 bis continuano ad operare, ferma restando la possibilità per i comuni di modificarle o di recedere dalle stesse, anche in deroga a quanto previsto dalle convenzioni (comma 3). La scelta di un'amministrazione comunale di interrompere o modificare unilateralmente il rapporto convenzionale assunto ai sensi dell'art. 9 bis determina necessariamente la riorganizzazione degli uffici anche degli altri enti appartenenti al medesimo ambito. Per questo la norma prevede un periodo di "preavviso" di sei mesi tale da consentire a tutti i comuni coinvolti la possibilità di adeguare il loro assetto organizzativo alla nuova situazione che si è venuta a creare. Alla luce della riforma citata sono già moltissime le gestioni associate obbligatorie che sono state sciolte sia con l'unanimità delle volontà dei comuni partecipanti, sia in maniera unilaterale da parte di uno o alcuni comuni facenti parte dell'ambito associativo. Un'analisi precisa al momento non è possibile in quanto la situazione appare molto fluida e al momento molte amministrazioni stanno ricostituendo su base volontaria gestioni associate su singoli uffici o su specifici servizi comunali. I comuni meno strutturati che, nell'ambito delle convenzioni di appartenenza, erano più dipendenti dalle strutture amministrative degli altri enti hanno registrato accresciute difficoltà organizzative a garantire l'assolvimento delle rispettive funzioni, e ciò in particolare nei casi in cui lo scioglimento è avvenuto per disdetta unilaterale da parte dei comuni meglio dotati. L'obiettivo di incentivare la costituzione di gestioni associate aveva orientato il legislatore provinciale a partire dal 2015, a introdurre norme sulle assunzioni del personale dei comuni intese a favorire la formazione di apparati amministrativi di livello sovra comunale, articolati preferibilmente con dotazioni in capo all'ente 'capofila', il tutto nell'intento di elevare il livello e il grado di specializzazione delle professionalità presenti e assicurare una maggiore e più uniforme qualità dei servizi prestati ai comuni aderenti alle convenzioni; veniva contestualmente limitata la possibilità di assunzione da parte dei comuni di minori dimensioni, solitamente dotati di strutture amministrative meno articolate; questi comuni, con la disgregazione degli ambiti di gestione associata, trovano ora difficoltà a esercitare le competenze sul territorio. La necessità di assicurare la funzione di presidio territoriale e l'erogazione dei servizi comunali da parte di tutti i Comuni anche di minori dimensioni, rende quindi indispensabile consentire l'adeguamento delle dotazioni organiche per quegli enti che, a causa dello scioglimento di convenzioni ovvero per effetto dei vincoli alle assunzioni applicati negli anni precedenti, sono attualmente in grave difetto di organico. Come si ricorderà, il Protocollo d'intesa per il 2020 siglato alla fine del 2019 e la legge di stabilità provinciale n. 13/2019 avevano previsto di introdurre limiti alla spesa del personale che superassero la regola della sostituzione del turn-over e consentissero ai comuni, facendo salvo il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, di potenziare gli organici ove effettivamente insufficienti rispetto a "dotazioni standard" da definirsi d'intesa fra la Provincia e il Consiglio delle Autonomie locali, in particolare per assolvere alle funzioni con spesa non a carico della Missione 1. L'emergenza sanitaria in corso ha peraltro reso necessario sospendere, come già chiarito al paragrafo 4, l'obiettivo di qualificazione della spesa per i comuni; contemporaneamente, considerata la difficoltà che i comuni avrebbero potuto incontrare nell'assicurare il presidio delle funzioni e dei servizi nelle condizioni di gestione del personale causate dall'emergenza epidemiologica, nel corso del 2020 si è ritenuto opportuno soprassedere alla definizione di 18 'organici standard'; la scelta del legislatore è stata pertanto quella di mantenere invariata per tutto il 2020 la disciplina transitoria introdotta fine 2019,

permettendo ai comuni di assumere personale (con spesa a carico della Missione 1 o di altre Missioni del bilancio) nei limiti della spesa sostenuta per il personale nel corso del 2019. L'adeguatezza degli organici rimane peraltro il presupposto fondamentale per consentire ai comuni l'assolvimento delle funzioni istituzionali e l'erogazione dei servizi; soprattutto per i comuni con dotazioni di personale non ampie, si rende pertanto indispensabile intervenire sulla normativa. Si propone pertanto di introdurre e applicare, per i soli comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti¹, il criterio della dotazione-standard, consentendo l'assunzione di nuove unità ai comuni che presentano un organico inferiore alla dotazione standard definita con deliberazione della Giunta provinciale d'intesa con il Consiglio delle Autonomie locali, da adottare entro la data del 31 gennaio 2021. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti con dotazione inferiore allo standard stabilito, potranno coprire i posti definiti sulla base della predetta deliberazione e previsti nei rispettivi organici, nel rispetto delle risorse finanziarie a disposizione. La Provincia si impegna, compatibilmente con le risorse disponibili, ad intervenire, secondo criteri e modalità definiti nella medesima deliberazione attuativa, a sostegno dei comuni di dimensione demografica inferiore a 5.000 abitanti che non dispongano delle risorse sufficienti a raggiungere la dotazione standard definita. Ai comuni con popolazione fino 5.000 abitanti che presentano una dotazione superiore a quella standard, sarà comunque consentito nel 2021 di assumere personale nei limiti della spesa sostenuta nel 2019. Fino all'adozione della citata deliberazione attuativa, per i comuni con popolazione fino 5.000 abitanti si propone di mantenere in vigore il regime previsto dalla legge di assestamento del bilancio 2020, e di consentire quindi 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. Per i comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti, si propone di mantenere in vigore a regime, per l'anno 2021, 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. Nell'ambito della sopracitata deliberazione attuativa sarà garantita la possibilità di consentire a tali Comuni l'assunzione di personale aggiuntivo nei casi in cui: - nel 2019 sia stato raggiunto un obiettivo di risparmio di spesa sulla Missione 1 superiore a quello assegnato, nel limite di tale surplus; - continuino ad aderire volontariamente ovvero ricostituiscano convenzioni di gestione associata. Rimane invariata per tutti Comuni: - la facoltà di sostituire con assunzioni a tempo determinato o comandi il personale che ha diritto alla conservazione del posto, per il periodo dell'assenza del titolare; - la possibilità di assumere personale addetto ad adempimenti obbligatori previsti da disposizioni statali o provinciali nei limiti delle dotazioni stabilite, e di assumere personale necessario all'erogazione dei servizi essenziali; - l'assunzione di personale con spesa interamente coperta da entrate di natura tributaria o extratributaria, da trasferimento da altri enti, o con fonti di finanziamento comunque non a carico del bilancio dell'ente; Sono inoltre consentite le assunzioni necessarie per la gestione del tempio crematorio nel comune di Trento.¹ Ai fini dell'applicazione della presente disciplina si considera il dato relativo alla rilevazione della popolazione residente al 31 dicembre 2019.¹⁹ La deliberazione attuativa di cui al presente paragrafo definirà altresì criteri e modalità: - per l'assunzione del personale di polizia locale; - per valutare, alla luce della peculiarità istituzionale del Comun General de Fascia, la dotazione del personale di detto Ente e la conseguente eventuale possibilità di assunzione.

PROTOCOLLO D'INTESA IN MATERIA DI FINANZA LOCALE PER L'ANNO 2021 (13 luglio 2021)

PERSONALE

In tema di reclutamento del personale dei comuni trentini, gli ultimi due anni hanno purtroppo visto una continua e inesorabile carenza dovuta sia all'invecchiamento medio dei dipendenti pubblici, sia alle misure governative volte a facilitare il pensionamento degli stessi. La riorganizzazione delle gestioni associate ripensate "sartorialmente" ed in funzione di effettiva necessità, ha consentito una riallocazione del personale che ha sicuramente portato vantaggi organizzativi efficienti soprattutto nelle medie realtà comunali. La più grande problematica però che il sistema delle amministrazioni si trova ad affrontare ora è, oltre la mancanza di personale, il reclutamento di personale specializzato. Non c'è dubbio infatti che la realtà amministrativa dei

comuni ha conosciuto negli ultimi dieci anni un esponenziale aumento non solo dei carichi di lavoro per singolo dipendente, ma soprattutto un aumento della necessità di specializzazione riguardante tutte le funzioni comunali anche quelle più operative. La digitalizzazione sempre più spinta, se da un lato ha comportato una minore discrezionalità tecnico-amministrativa, dall'altro, soprattutto nelle realtà di minori dimensioni, ha aumentato le difficoltà conseguenti alla mancanza di figure apicali formate e all'impossibilità sostanziale di sostituzione di determinate competenze informatiche. In linea generale si può comunque osservare che la "risposta digitale" ad una burocrazia sempre più pervasiva, ha comportato inevitabilmente la domanda di un surplus di competenze digitali oltre alle normali competenze tecniche, che sono difficilmente trasferibili e altamente specialistiche. L'unica soluzione per ovviare a queste problematiche risiede nel reclutamento di personale già formato alle nuove frontiere dell'amministrazione digitale, la qual cosa può avvenire in primis tramite l'organizzazione di corsi propedeutici come quelli messi in campo dal Consorzio dei Comuni trentini per figure non apicali o quello organizzato dalla Provincia di Trento e dal Consorzio stesso per l'abilitazione alle funzioni di segretario comunale. Tali corsi oltre alle normali competenze giuridico-amministrative nelle materie tipiche delle amministrazioni comunali, dovranno essere improntati ad una nuova visione del dipendente pubblico che deve sapersi interfacciare e muovere anche in una nuova veste di erogatore di servizi digitali. Tale soluzione non è però né immediata, né di facile organizzazione e pertanto risulta necessario ora più che mai che le amministrazioni comunali facciano rete di conoscenze e che si metta in campo una specializzazione settoriale che appare incompatibile con l'organizzazione di piccole realtà, ma che invece porterebbe ad indubbi vantaggi i termini di efficienza ed efficacia nel caso di gestioni associate volontarie. La disciplina vigente prevede la possibilità, per i Comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti, di assumere personale aggiuntivo qualora continuino ad aderire volontariamente ad una gestione associata o ne costituiscano una, con modalità e limiti che devono essere definiti con apposita intesa. Le parti condividono l'opportunità di introdurre nella disciplina vigente la possibilità per la Provincia di concorrere agli oneri derivanti dall'assunzione di ulteriore personale da parte dei Comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti (dati al 31.12.2019), che non dispongono di sufficienti risorse finanziarie, che continuano ad aderire volontariamente ad una gestione associata o costituiscono una gestione associata sulla base delle modalità definite dalla disciplina. Con specifica intesa sono definiti limiti e criteri di tale sostegno finanziario.

PROTOCOLLO D'INTESA IN MATERIA DI FINANZA LOCALE PER L'ANNO 2022 (16 novembre 2021)

DISCIPLINA DEL PERSONALE DEI COMUNI

Per l'anno 2022 le parti condividono di confermare la disciplina in materia di personale come introdotta dal Protocollo di finanza locale 2021, sottoscritto in data 16 novembre 2020, e come nello specifico disciplinata nella sua regolamentazione dalle deliberazioni della Giunta provinciale n. 592 di data 16 aprile 2021 e n. 1503 di data 10 settembre 2021. Con specifico provvedimento assunto d'intesa si provvederà all'adeguamento delle deliberazioni sopra indicate, anche con riferimento alle disposizioni inerenti il personale del Comun General de Fascia. Le parti condividono inoltre l'opportunità di estendere anche per il 2022 la possibilità per i Comuni di assumere a tempo determinato - anche a tempo parziale - e per la durata massima di un anno non rinnovabile, con risorse a carico dei bilanci comunali, personale da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici preposti agli adempimenti connessi all'erogazione del beneficio di cui all'articolo 119 del DL 34/2020.

ASSUNZIONI NEI COMUNI

Visto quanto in premessa esposto,

Vista la deliberazione della Giunta provinciale n. 592 dd. 16.4.2021 ad oggetto: Disciplina per le assunzioni del personale dei comuni per l'anno 2021 che evidenzia:

Il comma 3.2 dell'articolo 8 della L.P. 27/2010, come introdotto dall'articolo 12 della L.P. 16/2020, stabilisce che "I comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti la cui dotazione di personale non raggiunge lo standard di personale definito d'intesa tra la Provincia e il Consiglio delle autonomie locali, possono assumere personale secondo quanto previsto dalla medesima intesa"..... Ai Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti (facendo riferimento al dato relativo alla rilevazione della popolazione residente al 31.12.2019) è quindi consentito assumere personale aggiuntivo nel limite dell'assunzione teorica potenziale di cui alla colonna f della tabella A. Le assunzioni nei limiti della spesa sostenuta nel 2019 sono invece sempre consentite, indipendentemente dalla quantificazione della dotazione standard rispetto a quella effettiva.

| Comune | dotazione effettiva | dotazione standard | differenza | Soglia | Assunzioni Teoriche |
|-----------|---------------------|--------------------|------------|--------|---------------------|
| DIMARO F. | 24,4 | 28,1 | 3,6 | 2,5 | 1,5 |

La programmazione in materia di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento, fermo restando che le stesse devono essere valutate e programmate dall'ente. L'Amministrazione comunale, dunque, alla luce di quanto sopra, intende approvare il Programma triennale 2022-2024 del fabbisogno di personale, a seguito del quale il Comune potrà assumere i necessari provvedimenti per dar seguito a quanto contenuto nel programma stesso e procedere alle previste assunzioni di personale.

ASSETTO ORGANIZZATIVO

L'organigramma, quale atto di macro-organizzazione il cui dettaglio viene riservato alla Giunta comunale, rappresenta la cornice di riferimento del quadro futuro, che deve dare risposta a determinate esigenze e raggiungere determinati obiettivi. Tali indicazioni sono contenute nell'atto di indirizzo o in altri atti organizzativi interni. La pianta organica del Comune (già modificata con il programma triennale 2021-2023 per il quale sono in corso i relativi procedimenti)) prevede i seguenti posti a tempo pieno:

| CATEGORIA | POSTI |
|---------------------|-------|
| SEGRETARIO COMUNALE | 1 |
| A | 3 |
| B | 8 |
| C | 16 |

L'attuale struttura organizzativa del Comune è articolata in Servizi, che sono unità operative costituite sulla base dei servizi erogati e delle competenze assegnate:

- SERVIZIO SEGRETERIA
- SERVIZIO TECNICO edilizia privata - lavori pubblici e cantiere
- SERVIZIO FINANZIARIO
- SERVIZIO ENTRATE
- SERVIZIO DEMOGRAFICO ATTIVITÀ ECONOMICHE
- SERVIZIO ATTIVITÀ CULTURALI
- SERVIZIO POLIZIA LOCALE

I Responsabili dei Servizi sono stati nominati dal Sindaco.

Con lo stesso provvedimento il Sindaco ha altresì delegato ai Responsabili dei Servizi sopra nominati le funzioni di natura gestionale attribuite al Sindaco dalla vigente legislazione, in relazione ai settori di competenza come definiti annualmente dall'atto di indirizzo.

CON ATTO DI INDIRIZZO PER LA GESTIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE E DEGLI ATTI AMMINISTRATIVI GESTIONALI DEVOLUTI ALLA COMPETENZA DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI

Si dà atto che la nuova organizzazione degli uffici debba prevedere

SEGRETERIA

l'assunzione di segretario comunale di III classe a tempo indeterminato, a fronte del passaggio per mobilità ad altro ente;

SERVIZIO TECNICO edilizia privata - lavori pubblici e cantiere

A seguito di cessazione del personale responsabile per passaggio ad altro ente, per la specializzazione del posto, s'intende provvedere alla divisione del servizio in

SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA E PATRIMONIO

SERVIZIO EDILIZIA PUBBLICA

Sarà l'atto di indirizzo a destinare i due posti C ev all'apice dei servizi con le correlate responsabilità.

SERVIZIO RAGIONERIA

E' prevista la cessazione per pensionamento dell'attuale responsabile. Per l'alta specializzazione del posto e per l'elevata complessità dei problemi dell'ufficio s'intende riqualificare il posto portando ad esaurimento l'attuale collaboratore contabile ed introducendo il nuovo posto di funzionario contabile Db

PERTANTO IL FABBISOGNO DI PERSONALE NEL MEDIO PERIODO EVIDENZIA

Modifica della pianta organica non per la modifica dei numeri ma per il riassetto delle figure a seguito delle effettive mansioni esercitate

MODIFICA DELLA PIANTA
ORGANICA

| Pianta organica | VIGE NTE | NU OV A | CAT. | Azioni 22-24 - note | | |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|--|---------------------------------|---------------------|
| Segretario Comunale | 1 | 1 | 1 | Provvedere all'assunzione | vacante | |
| | | | | | | |
| | | | | | asilo | |
| Addetto ai servizi ausiliari | 3 | 3 | A | | 1 vacante PT 16h | |
| Totale A | 3 | 3 | 3 | | | |
| | | | | | | |
| Operaio | 1 | 1 | 1 B b | | in corso di nuovo inquadramento | |
| Operaio qualificato | 1 | 1 | 1 be | stagionale | | |
| Operaio qualificato | 4 | 4 | 4 B e | Provvedere all'assunzione operai cessati | 1 vacante/decesso | 2 in corso pensione |
| Cuoco specializzato | 1 | 1 | 1 B e | | | |
| Coadiutore amministrativo | 1 | 1 | 1 B e | (segreteria/tributi) | | |
| Totale B | 8 | 8 | 8 | | | |
| | | | | | | |
| Assistente amministrativo | 4 | 4 | n. 4 C b | | | |
| Assistente tecnico | 1 | 1 | n. 1 C b | | | |
| Agente di polizia municipale | 1 | 1 | n. 1 C b | stagionale | | |
| Agente di polizia municipale | 1 | 1 | n. 1 C b | | | |
| Collaboratori amministrativi | 2 | 2 | n. 2 C ev | 1 segr-personale | in corso di nuovo inquadramento | |
| Collaboratore polizia municipale | 1 | 1 | n. 1 C ev | | | |
| Collaboratore alle attività culturali | 1 | 1 | n. 1 C ev | | | |
| Collaboratori contabili | 3 | 2 | n. 2 C ev | n. 1 ad esaurimento rag/pensionamento | Riqualificazione/cessazione | |
| Collaboratori tecnici | 2 | 2 | n. 1 C ev | | Riordinamento dei servizi | |
| Totale C | 16 | 15 | 15 | | | |
| | | | | | | |
| Funzionario ragioneria | 0 | 1 | 1 Db | Provvedere all'assunzione | nuovo | |
| Totale D | 0 | 1 | 1 | | | |
| | | | | | | |

Totale (inclusi stagionali)

28 28

Requisiti di accesso

CATEGORIA "A"

| | | |
|------------------------------|--|--|
| Addetto ai servizi ausiliari | Diploma di assolvimento dell'obbligo scolastico previsto dalle normative vigenti pro tempore | Prova selettiva mediante colloquio - e/o prova pratica |
| Ausiliario biblioteca | Diploma di assolvimento dell'obbligo scolastico previsto dalle normative vigenti pro tempore | Prova selettiva mediante colloquio - e/o prova pratica |

CATEGORIA "B"

| | | |
|---|--|--|
| B base Operai | diploma di scuola media inferiore e patente cat. C | Concorso pubblico mediante prova pratica e colloquio |
| B evoluto Operai Cuoco specializzato Coadiutore amministrativo | diploma di scuola media inferiore, unitamente al possesso di: a) attestati di qualificazione professionale o corsi di formazione specialistici, inerenti la figura professionale di riferimento, di durata almeno biennale oppure b) esperienza professionale almeno biennale nelle mansioni della figura professionale di riferimento; oppure, in alternativa ai punti a) e b), diploma di istruzione secondaria di secondo grado di durata quinquennale. patente cat. C (escluso cuoco e coadiutore) | Concorso pubblico mediante prova pratica e orale |

CATEGORIA "C"

| | | |
|---|---|--|
| C base Assistenti amministrativi contabili Agente di polizia municipale | diploma di istruzione secondaria di secondo grado di durata quinquennale, salvo eventuali ulteriori requisiti per l'accesso a specifiche professionalità stabiliti dal bando di concorso. | Concorso pubblico mediante prova scritta e orale |
|---|---|--|

| | | |
|---|--|--|
| C evoluto Collaboratori amministrativi-contabili-tecnici di polizia locale | diploma di istruzione secondaria di secondo grado di durata quinquennale e abilitazione professionale o esperienza professionale di durata pari a quella richiesta ai dipendenti ai fini del passaggio dal livello di base a quello evoluto, salvo eventuali ulteriori o diversi requisiti per l'accesso a specifiche professionalità stabiliti dal bando di concorso. | Concorso pubblico mediante prova scritta/pratica e orale |
|---|--|--|

CATEGORIA "D"

| | | |
|-------------------------------------|--|---|
| D base Funzionario contabile | diploma di laurea di durata almeno triennale ed eventuale relativa abilitazione professionale ovvero frequenza di corsi di specializzazione o esperienza professionale specifica. Per specifiche professionalità potrà essere richiesto dal bando di concorso il diploma di laurea di durata almeno quadriennale o la laurea specialistica e l'eventuale relativa abilitazione professionale | Concorso pubblico mediante prova scritta /pratica e orale |
|-------------------------------------|--|---|