

1. LA DOTAZIONE ORGANICA ED IL CONTESTO DI RIFERIMENTO NORMATIVO E CONTRATTUALE

L'art. 5 del regolamento Organico del personale, approvato con deliberazione del consiglio comunale n. 35 di data 25 giugno 2001, dispone quanto segue: "Ordinamento degli uffici ed organico del personale":

1. L'apparato tecnico – amministrativo comunale è costituito da unità organizzative finalizzate a garantire l'efficacia dell'intervento nell'ambito di specifiche materie appartenenti ad un'area omogenea.
2. All'interno di ciascuna unità organizzativa possono essere costituite altre unità operative, secondo le modalità fissate dallo statuto comunale e/o da appositi atti di organizzazione.
3. Eventuali conflitti interni di competenza sono risolti dal Segretario comunale, sentiti i responsabili delle unità organizzative interessate.
4. Nell'ambito della dotazione organica per ciascuna categoria indicata nella tabella allegata A, la Giunta comunale individua il numero dei posti per le singole figure professionali e la pianta organica per ogni unità organizzativa nel rispetto degli indirizzi fissati dal Consiglio Comunale in sede di approvazione del bilancio previa informazione alle OO.SS. aziendali con modalità previste dal contratto collettivo.
5. Per obiettivi determinati e con convenzione a termine possono essere affidati incarichi di collaborazione esterna ad alto contenuto professionale previa informazione alle OO.SS. con le stesse modalità di cui al comma precedente.
6. Possono inoltre essere previsti uffici posti alle dirette dipendenze del Sindaco, della Giunta o degli Assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di contenuto loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti del Comune o da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato di durata non superiore al mandato del Sindaco in carica.

A partire dalla dotazione organica individuata dal consiglio comunale, la Giunta comunale procede alla formulazione della pianta organica tenendo conto dei seguenti riferimenti:

- a. l'ordinamento dei comuni della regione Trentino Alto Adige, approvato con il D.P.Reg. 1 febbraio 2005, n. 3/L;
- b. il Testo unico delle Leggi regionali sull'ordinamento del personale nei comuni della Regione Trentino Alto Adige, approvato con D.P.Reg. 1 febbraio 2005, n. 2/L;

- c. il Testo Unico delle Leggi regionali sull'ordinamento contabile e finanziario nei Comuni della regione Trentino A.A., approvato con D.P.G.R. 28 maggio 1999, n. 4/L e modificato con D.P.Reg. 1 febbraio 2005, n. 4/L;
- d. il contratto collettivo provinciale di lavoro 2002 - 2005 relativo al personale dell'area non dirigenziale del comparto autonomie locali, sottoscritto in data 20 ottobre 2003 e recepito con deliberazione della Giunta comunale n. 219 di data 4 novembre 2003, esecutiva il 21 novembre 2003;
- e. l'accordo per il rinnovo del c.c.p.l. del personale del comparto autonomie locali area non dirigenziale per il quadriennio giuridico 2006 - 2009 e per il biennio economico 2008 - 2009 sottoscritto in data 22 settembre 2008;
- f. il contratto collettivo provinciale di lavoro 2002 - 2005 relativo all'area della dirigenza e dei segretari comunali del comparto autonomie locali, sottoscritto in data 22 dicembre 2005 e recepito con deliberazione della Giunta comunale n. 7 del 10 gennaio 2006, esecutiva il 22 gennaio 2006;
- g. l'accordo provinciale di data 20 giugno 2007, concernente il biennio economico 2006 - 2007 e norme sulla parte giuridica del personale dell'area della dirigenza e segretari comunali del comparto autonomie locali e l'accordo provinciale di data 22 ottobre 2008.

Rispetto a questi riferimenti, meritano di essere sottolineati alcuni elementi fortemente innovativi rispetto al passato:

- l'esigenza di una maggiore flessibilità nella gestione del personale ha portato al trasferimento dal consiglio comunale alla giunta delle competenze relative alla consistenza delle singole unità organizzative dell'ente e quindi alla formulazione della pianta organica;
- l'applicazione del nuovo ordinamento contabile e finanziario, a decorrere dal 1° gennaio 2001, ha comportato l'attuazione del principio della separazione dei compiti di indirizzo e di controllo, spettanti agli amministratori, dai compiti gestionali, affidati ai dirigenti;
- il contratto di lavoro del personale prevede un sistema permanente di valutazione del personale, affidato ai dirigenti ed effettuato annualmente alla base degli specifici accordi di settore ed aziendali;
- il contratto di lavoro dei dirigenti prevede un analogo sistema di valutazione dell'operato dei dirigenti, al quale è collegata la corresponsione della retribuzione di risultato.