



Gruppo Consiliare “Osare, per Castel Ivano” Comune di Castel Ivano

Castel Ivano, 25.06.2025

Al Presidente del Consiglio

Fabiana Ropelato

Al Sindaco di Castel Ivano

Alberto Vesco

E p.c. all'Ufficio Segreteria

INTERPELLANZA 3/2025

Oggetto: Interpellanza sullo stato di pressione del personale comunale e sulle ricadute sull'efficienza dell'ente

Premesso che:

- in più occasioni si è registrato un rallentamento nell'erogazione di servizi ordinari da parte del Comune, in particolare nel comparto tecnico
- tali ritardi si ripercuotono negativamente sulla qualità della vita dei cittadini e sull'immagine dell'ente stesso;9

Considerato che:

- da informazioni raccolte in forma informale emerge una situazione di carico di lavoro molto elevato per diversi dipendenti comunali, in particolare nei settori tecnici e amministrativi;
- tale pressione sembra derivare non solo da un possibile sottodimensionamento dell'organico, ma anche da dinamiche gestionali interne che, a quanto risulta, renderebbero difficoltoso operare con autonomia, serenità e piena valorizzazione delle competenze;
- in una macchina amministrativa efficiente, è fondamentale che il personale lavori in un contesto di fiducia reciproca, dialogo costruttivo e rispetto dei ruoli, evitando interferenze o microgestioni che possono generare tensione e disorientamento operativo;

Gruppo Consiliare “Osare, per Castel Ivano”

Consiglieri eletti: Michel Floriani, Mirko Sartori, Luca Tomaselli, Massimo Dalla Torre, Paolo Sandri, Samuel Sandri



Gruppo Consiliare “Osare, per Castel Ivano” Comune di Castel Ivano

Inoltre, si rileva che nella recente modifica al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), approvata con deliberazione di Giunta n. 121 del 4 giugno 2025, è stato previsto uno stanziamento di € 19.050,00 sotto la voce “*Spesa per approfondimenti medicina del lavoro*”.

Pur non mettendo assolutamente in discussione l'utilità di tali interventi, tale cifra – rilevante per un ente delle dimensioni di Castel Ivano – appare indicativa di un possibile bisogno di supporto interno legato al benessere del personale.

Questo elemento rafforza la necessità di una riflessione aperta e trasparente sullo stato del clima lavorativo interno, affinché le risorse investite siano parte di una strategia più ampia di valorizzazione del capitale umano dell'ente.

In conclusione, si ricorda che, secondo quanto annunciato nei mesi scorsi dall'Amministrazione comunale, era previsto un accentramento dei servizi nella sede municipale di Strigno, anche al fine di ottimizzare l'organizzazione interna e migliorare l'accessibilità per i cittadini. Tale scelta era stata presentata come strategica per una gestione più coordinata del personale e dei procedimenti amministrativi.

Alla luce di ciò, si chiede di conoscere lo stato di avanzamento di tale processo di accentramento, se sia stato avviato un piano di trasloco degli uffici, con quali tempistiche e con quali eventuali criticità organizzative.

Si interpella il Sindaco e la Giunta per sapere:

1. Qual è l'attuale dotazione organica del Comune, suddivisa per aree di attività e tipologia di impiego;
2. Se siano stati effettuati di recente monitoraggi interni certificati sul carico di lavoro del personale e sull'adeguatezza degli organici rispetto alle funzioni da svolgere;
3. Se l'Amministrazione ritiene opportuno valutare interventi per riequilibrare i carichi di lavoro, anche attraverso nuove assunzioni, mobilità o riorganizzazioni interne;
4. Se siano previste azioni specifiche per garantire un clima di lavoro positivo, incentrato sulla responsabilizzazione del personale e sul pieno rispetto delle competenze professionali.

Castel Ivano, lì 25 giugno 2025

Michel Floriani

Consigliere comunale

Per conto del gruppo consiliare “Osare, per Castel Ivano”

Gruppo Consiliare “Osare, per Castel Ivano”

Consiglieri eletti: Michel Floriani, Mirko Sartori, Luca Tomaselli, Massimo Dalla Torre, Paolo Sandri, Samuel Sandri

Risposta all'Interpellanza 3/2025: "Interpellanza sullo stato di pressione del personale comunale e sulle ricadute sull'efficienza dell'ente" di data 25/06/2025 ricevuta in data 25/06/2025 (prot. n. 8684/2025).

In riferimento all'interpellanza indicata in oggetto si forniscono di seguito i chiarimenti richiesti che tengono conto della cornice normativa e organizzativa in cui opera il Comune di Castel Ivano.

In merito alla dotazione organica e alla situazione del personale dell'Ente, si evidenzia quanto segue:

E' opportuno al riguardo operare una distinzione; la dotazione organica NON suddivide il personale per aree di attività NE' per tipologie di impiego. E' un provvedimento di competenza consiliare con cui si definisce la consistenza in organico per ciascuna categoria, stabilendo così anche il limite numerico di dipendenti per ciascun livello contrattuale. L'ultima variazione è stata approvata con Deliberazione del Consiglio Comunale nr. 21 del 22.07.2024 con le seguenti risultanze:

CATEGORIA	POSTI
Segretario	1
A	2
B	6* (comprende il posto per un'assunzione ai sensi della legge 68/99)
C	18
D	1
Totale	28

Il provvedimento che ripartisce tra gli uffici i dipendenti quantificati dalla dotazione organica è di competenza giuntale ed è la definizione della pianta organica; l'ultimo aggiornamento è stato apportato con Deliberazione della Giunta Comunale nr. 45 del 19.02.2025 e la situazione aggiornata è la seguente:

RIEPILOGO PER UNITA' ORGANIZZATIVA	TEMPO PIENO	PART-TIME
SERVIZIO SEGRETERIA	2	1
SERVIZIO BIBLIOTECA	1	
SCUOLA INFANZIA NATALE ALPINO	2	1
SERVIZIO CUSTODIA FORESTALE	2	
SERVIZIO FINANZIARIO	4	1
SERVIZIO DEMOGRAFICO E COMMERCIO	1	1
SERVIZIO TECNICO	10	2
TOTALE POSTI NON ASSEGNATI ALLE UNITA' ORGANIZZATIVE	1	1
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	22	6

In merito alla richiesta se siano stati effettuati di recente monitoraggi interni certificati sul carico di lavoro del personale e sull'adeguatezza degli organici rispetto alle funzioni da svolgere, sentita la Segretaria Comunale, si precisa che non è possibile effettuare "monitoraggi interni certificati" dei carichi di lavoro; sono attività che vengono effettuate, dopo una mappatura di tutti i processi dell'Ente, da team di esperti composti da ingegneri gestionali e psicologi.

In accordo con il Consorzio dei Comuni Trentini, a seguito dei contatti intercorsi con il Direttore del Consorzio nel mese di marzo scorso, verrà avviata un'attività di verifica dei carichi e delle procedure dei vari settori al fine di una miglior valutazione delle modifiche nell'organizzazione da porre in essere.

In merito alla richiesta afferente il fatto se l'Amministrazione ritiene opportuno valutare interventi per riequilibrare i carichi di lavoro, anche attraverso nuove assunzioni, mobilità o riorganizzazioni interne, si evidenzia che l'art. 8 comma 3.1 della L.P. 27.12.2010 n. 27 e s.m. prevede che, a decorrere dal 2021, i Comuni possono assumere personale nei limiti della spesa sostenuta nel corso del 2019. Nel nostro caso la spesa del personale anno 2019 era pari ad euro 798.428,00, mentre la spesa del personale prevista per l'anno 2025 al costo del 2019 è pari ad euro 741.744,00.

Nell'importo previsto per il 2025 è compresa la spesa rapportata all'intero anno solare:

- per un assistente tecnico presso edilizia privata (6 mesi a tempo determinato e sei mesi a tempo indeterminato);

- per il personale che ha dato le dimissioni in corso d'anno o cessato in corso d'anno.

Si precisa che l'importo che deve essere considerato per la quantificazione della spesa del personale sia dell'anno 2019 che per l'anno 2025 non tiene conto della spesa per il personale della scuola materna di Agnedo, dei custodi forestali e del collaboratore bibliotecario, in quanto la spesa è oggetto di rimborso da parte della Provincia.

E' pertanto possibile ed è assoluta intenzione dell'Amministrazione (si vedano gli atti di indirizzo a conferma di ciò) procedere alla copertura dei posti in pianta organica per i dipendenti cessati in corso d'anno.

Al momento è stata sostituita l'assistente amministrativo-contabile presso il Servizio Personale e la struttura è impegnata nella sostituzione dell'assistente amministrativo-contabile presso il Servizio Segreteria, dell'assistente tecnico presso l'Ufficio edilizia privata e il collaboratore bibliotecario che cesserà il servizio a fine mese.

Risulta attualmente in aspettativa per mandato politico dal 01.04.2025 il Responsabile dell'ufficio patrimonio e cantiere. Questa particolare tipologia di assenza di fatto non consente una sostituzione di lungo periodo; non è possibile bandire un concorso a tempo indeterminato perché il posto non è vacante e non è verosimile sostituire un livello C-Evoluto a tempo determinato poiché il titolare potrebbe rientrare da un momento all'altro e chi, già in servizio a pari livello in un altro ente, si fosse licenziato per assumere servizio a Castel Ivano, si ritroverebbe senza lavoro.

Attualmente, per la parte amministrativa e per le spese correnti, svolge funzioni di Responsabile il Segretario comunale. Stiamo ricercando delle soluzioni che consentano una piena funzionalità del servizio anche sugli aspetti di natura non ordinaria.

Per quanto riguarda il Servizio Segreteria, la dipendente che ha cessato servizio a metà gennaio si è riservata i sei mesi del periodo di prova e quindi non è possibile procedere alla sua sostituzione fintantoché non perverrà l'attestazione che ha superato con esito positivo i sei

mesi di prova presso la Provincia di Trento. Una volta ricevuta tale comunicazione procederemo con lo scorrimento della nostra graduatoria di assistente amministrativo contabile, dalla quale abbiamo già assunto una persona all'ufficio personale, al posto della ex dipendente che ha cessato il servizio in marzo 2025.

Per quanto riguarda la sostituzione dell'assistente tecnico presso l'Ufficio edilizia privata, in accordo con della Responsabile si procederà ad assumere a tempo determinato per 6 mesi chiedendo la disponibilità della graduatoria a tempo indeterminato di assistente tecnico presso il Comune di Canal San Bovo; una volta concluso il contratto, si potrà, se giudicato opportuno, scorrere la stessa graduatoria ed assumere a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda la sostituzione del collaboratore bibliotecario, in accordo con l'assessore Pedenzini si procederà a giorni alla pubblicazione sul BUR TAA dell'avviso per passaggio diretto cui potranno accedere collaboratori bibliotecari già in servizio che, previo assenso dell'Amministrazione di appartenenza, intendano trasferirsi presso il Comune di Castel Ivano.

E' volontà dell'Amministrazione, poter inserire una ulteriore figura al Servizio Stato Civile Anagrafe (funzioni delegate) e una figura presso il Servizio Lavori Pubblici. Dal punto di vista del rispetto del vincolo sopra citato (tetto spesa 2019) sarebbe possibile procedere con altre assunzioni soprattutto per le funzioni delegate (anagrafe e stato civile sono funzioni delegate dallo Stato); è però necessario dimostrare di avere entrate proprie dell'ente di parte corrente.

Nell'ambito della ridefinizione della redistribuzione delle risorse sul Fondo Perequativo, stante i tagli adottati nei trasferimenti da parte della Provincia più volte negli scorsi esercizi e nei mesi scorsi, sono state evidenziate le situazioni particolari del Comune di Castel Ivano (ente nato da doppio processo di fusione, che gestisce comunque da capofila le gestioni associate dell'acquedotto di Rava, delle centraline di Rava, della Scuola Media, della custodia forestale in staffetta con il Comune di Grigno, il Comune di Castel Ivano ha intercettato inoltre parecchie risorse statali e a valere sui fondi P.N.R.R. e per questo fatto sarà destinatario di ulteriori risorse provinciali per ultimare l'intervento sul Polo dell'Infanzia 0-6 anni che hanno comportato e comporteranno carichi di lavoro superiori rispetto a comuni analoghi per dimensione territoriale e demografica). Siamo in attesa di una valutazione di una redistribuzione di risorse che consideri tali aspetti nonché i maggiori tagli che la Provincia ha effettuato in parte corrente nei confronti dei comuni il nostro rispetto ad altri.

E' altresì volontà dell'Amministrazione, alla luce della mutata normativa e alle sempre più veloci modifiche che intervengono sulle materie che afferiscono i servizi comunali, puntare sulla FORMAZIONE SPECIFICA dei vari responsabili dei servizi, al fine di poter disporre di risorse formate e pronte alle sfide che ci attendono.

Sul clima organizzativo e la valorizzazione del personale, con la variazione di bilancio del 3 giugno scorso sono state messe a disposizione del Servizio Segreteria le risorse per poter procedere con momenti di ascolto e confronto volti a migliorare le relazioni nell'ambiente di lavoro.

Sullo stato del processo di accentramento degli uffici nella sede municipale di Strigno, il processo di **accentramento** è stato avviato, anche se **condizionato da vincoli logistici e organizzativi**, dettati dalla necessità di realizzare alcuni interventi (in parte già ultimati sulla struttura di Spera per lo spostamento della Stazione Forestale) per un layout dispositivo degli uffici più funzionale alle esigenze dei singoli servizi. Dovranno essere definiti gli atti con il

Servizio Logistica della P.A.T. per il trasloco della stazione ferroviaria di Strigno e la sistemazione degli uffici in modo da accogliere in sede a Strigno i collaboratori del Servizio Lavori Pubblici, Patrimonio e Cantiere, e Acquisti e Approvvigionamenti, con l'obiettivo, stante la vicinanza con il Servizio Finanziario di migliorare **l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.**