

COMUNE DI DENNO  
PROVINCIA DI TRENTO

**Verbale di Deliberazione N. 6**  
della Giunta comunale

**OGGETTO:** Approvazione della programmazione triennale del fabbisogno del personale anni 2022-2024

L'anno **DUEMILAVENTIDUE** addì **VENTICINQUE**  
del mese di **GENNAIO** alle ore **18:00**

nella sala delle riunioni della sede municipale, a seguito di regolari avvisi, recapitati a termini di legge, si è convocata la Giunta comunale.

Presenti i signori:

		Assente Giust.	Assente Ingiust.
VIELMETTI PAOLO	- Sindaco		
CONFORTI FABRIZIO	- Vice Sindaco		
GERVASI BARBARA	- Assessore		
GERVASI GIOVANNA	- Assessore		
TONIATTI GABRIELE	- Assessore	X	

Assiste il Segretario comunale supplente Signor RIZZI dott. MICHELE.

Riconosciuto il numero degli intervenuti, il Signor **Vielmetti Paolo** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

**OGGETTO:** Approvazione della programmazione triennale del fabbisogno del personale anni 2022-2024

PREMESSO E RILEVATO che:

Il Comune di Denno, al fine di assicurare una migliore funzionalità dei servizi ed ottimizzare le risorse umane a disposizione, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio, intende utilizzare 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.

Il Protocollo di finanza locale per l'anno 2021, sottoscritto in data 16 novembre 2020 tra la Provincia ed il Consiglio delle Autonomie locali, prendendo atto della soppressione dell'obbligo di gestione associata perfezionato dalla legge provinciale 13/2019 (legge di stabilità provinciale per il 2020), ha previsto l'introduzione di un diverso sistema di regole per le assunzioni di personale dei comuni, finalizzato a valorizzarne il ruolo di presidio territoriale e l'autonomia organizzativa nella scelta delle modalità di gestione dei servizi. La stessa legge di stabilità provinciale per il 2020 (in applicazione degli accordi contenuti nel Protocollo d'intesa siglato alla fine del 2019) aveva previsto il superamento del sistema di controllo della spesa del personale basato sul turn-over, e prospettava di sostituirlo con vincoli di spesa a garanzia del rispetto degli obiettivi di finanza pubblica che consentissero al contempo, di incrementare gli organici dei comuni che risultassero effettivamente sotto-dotati di personale.

L'art. 12 della 16/2020 (legge di stabilità provinciale 2021), in applicazione di quanto concordato dalle parti nel citato Protocollo d'intesa di finanza locale per il 2021, ha modificato la disciplina delle assunzioni per i comuni contenuta nell'articolo 8 della legge provinciale 27/2010, demandando la definizione della normativa di dettaglio a specifica deliberazione della Giunta provinciale.

Con deliberazione della Giunta provinciale n. 592 dd. 16.04.2021 è stata definita la disciplina per le assunzioni del personale dei comuni per l'anno 2021, con cui si dispone che per quanto riguarda le assunzioni del personale delle categorie diverse da quelle segretarili, tutti i comuni possono assumere personale nei limiti della spesa sostenuta nel corso del 2019.

Nel Protocollo d'intesa in materia di finanza locale per il 2022, sottoscritto in data 16.11.2021, al paragrafo 8, le Parti hanno condiviso di confermare anche per il 2022 la disciplina in materia di personale come introdotta dal Protocollo di finanza locale 2021, e come nello specifico disciplinata nella sua regolamentazione dalle deliberazioni di Giunta provinciale n. 592 di data 16.04.2021 e n. 1503 di data 10.09.2021.

Pertanto, per quanto riguarda le assunzioni del personale delle categorie diverse da quelle segretarili, come disposto nell'art. 8, comma 3.1, della Legge provinciale 27 dicembre 2010, n. 27, come modificato dalla Legge provinciale 27 dicembre 2021, n. 22 (Legge provinciale di stabilità 2022), è consentito a tutti i comuni di assumere personale nei limiti della spesa sostenuta nel corso del 2019.

Con riferimento al calcolo, è attuale quanto definito con deliberazione della Giunta provinciale n. 592 di data 16.04.2021, che dispone che: “

- *la spesa sostenuta (impegnata) per il personale assunto o cessato nel corso dell'anno 2019 dovrà essere considerata pari al costo dell'annualità intera (salvo si tratti di assunzioni a tempo determinato per la sostituzione di personale che si è assentato in corso 2019 d'anno ma di cui l'ente ha sostenuto il costo per parte dell'anno 2019);*
- *sia relativamente alla spesa sostenuta (impegnata) nell'anno di riferimento 2019 sia a quella prevista per il 2021 (quindi 2022), non dovranno essere considerate le voci di costo riferite al personale aventi carattere straordinario e non ricorrente (es. quota TFR a carico ente) e le voci e quote di spesa oggetto di rimborso da parte della Provincia o di altri enti (es. la spesa per indennità contrattuale rimborsata dalla Provincia; la quota di*

*spesa relativa a proprio personale in comando parziale presso altro ente, da questo rimborsata al comune datore di lavoro); dovrà essere considerato nel calcolo, per converso, il costo del personale in comando da altro ente che il comune utilizzatore rimborsa”.*

Sulla base della normativa sopra citata e delle indicazioni pervenute a titolo di chiarimento da parte del Servizio Autonomie Locali con nota prot. n. 285 dd. 18.01.2022, il Segretario comunale ha effettuato una valutazione circa le possibilità di assunzione per l'anno 2022 (prot. n. 298 dd. 18.01.2022).

La duttilità che reca con sé lo strumento programmatico del fabbisogno del personale trova la sua esplicazione nella discrezionalità concessa all'organo decisionale di poter porre in essere assunzioni di personale avuto riguardo alle esigenze qualitative/quantitative (profili professionali e numero di personale suddiviso per Servizi/Uffici) entro una dotazione finanziaria di spesa predefinita. Dunque, nell'ambito della dotazione finanziaria standard predefinita, l'Amministrazione comunale effettua assunzioni avuto riguardo all'ottimizzazione e alla qualità dell'azione amministrativa.

Nel documento allegato alla presente deliberazione, che confluirà nel DUP – Documento unico di programmazione e nel bilancio di previsione relativi agli esercizi 2022-2024, in corso di approvazione, si rappresenta la fotografia della dotazione effettiva, delle cessazioni del personale dipendente e, quindi, delle previsioni di fabbisogno di personale, che rappresentano l'esito di una ricognizione ponderata delle dotazioni di risorse umane dei Servizi/Uffici dei quali si compone la struttura amministrativa, già individuate per area di inquadramento e profilo professionale.

PREMESSO E RILEVATO quanto sopra;

## **LA GIUNTA COMUNALE**

VISTO il Codice degli Enti Locali della Regione Trentino Alto Adige, approvato con L.R. 3 maggio 2018, n. 2 e ss.mm.;

VISTA la deliberazione della Giunta provinciale n. 592 dd. 16.04.2021;

VISTO il Protocollo d'intesa in materia di finanza locale per il 2022, nel quale le Parti hanno condiviso di confermare per l'anno 2022 la disciplina in materia di personale come introdotta dal citato Protocollo d'intesa 2021, come nello specifico disciplinata nella sua regolamentazione dalla deliberazione della Giunta provinciale n. 592 dd. 16.04.2021;

VISTO l'art. 8, comma 3.1 della Legge provinciale 27 dicembre 2010, n. 27, che dispone che *“fatto salvo quanto previsto dall'articolo 8 ter relativamente alle assunzioni di segretari comunali, a decorrere dal 2021, i comuni possono assumere personale nei limiti della spesa sostenuta nel corso del 2019”*;

VISTO il Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per il triennio giuridico-economico 2016/2018 sottoscritto in data 01.10.2018;

VISTO il Regolamento organico del personale dipendente, approvato con deliberazione consiliare n. 22 dd. 30.11.2021;

VISTA la deliberazione consiliare n. 18 dd. 12.10.2021, con la quale è stata approvata l'attuale dotazione organica del personale dipendente;

VISTA la deliberazione giuntale n. 89 di data 02.11.2021 con la quale è stata approvata l'attuale pianta organica del personale del Comune di Denno;

VISTA la deliberazione consiliare n. 3 dd. 31.03.2021, immediatamente eseguibile, con la quale sono stati approvati il bilancio di previsione finanziario ed il D.U.P., per gli esercizi 2021-2023.

VISTA la deliberazione giunta n. 19 dd. 13.04.2021 con la quale è stato approvato il P.E.G. relativo agli esercizi 2021-2023.

VISTO lo Statuto comunale, approvato con deliberazione consiliare n. 9 dd. 30.03.2016;

DATO ATTO che:

- ai sensi dell'art. 185, comma 1, del Codice degli Enti locali della Regione Autonoma Trentino - Alto Adige, approvato con L.R. 03.05.2018, n. 2 sulla presente proposta di deliberazione il Segretario comunale, ha espresso parere di regolarità tecnico-amministrativa;

AD unanimità di voti favorevoli, espressi per alzata di mano,

### **DELIBERA**

1. di approvare, per le motivazioni in premessa esposte, la “*Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024*” nel documento che costituisce allegato A) parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione;
2. di inviare la presente ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 183, comma 2, del Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige, approvato con L.R. 03.05.2018, n. 2;
3. di dare evidenza, ai sensi dell'articolo 4 della L.P. 30.11.1992, n. 23, che avverso il presente provvedimento è ammessa:
  - opposizione alla Giunta Comunale, durante il periodo di pubblicazione, da parte di ogni cittadino ai sensi dell'articolo 183, comma 5, del Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige, approvato con L.R. 03.05.2018, n. 2;
  - ricorso straordinario al Presidente della Repubblica entro 120 giorni ex articolo 8 del D.P.R. 24.11.1971, n. 1199;
  - ricorso giurisdizionale avanti al T.R.G.A. di Trento entro 60 giorni ex articoli 13 e 29 del D.Lgs. 02.07.2010, n. 104, da parte di chi abbia un interesse concreto ed attuale.

Ai sensi dell'articolo 183, comma 4, del Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige, approvato con L.R. 03.05.2018 n. 2, la presente deliberazione, dichiarata immediatamente eseguibile, è pubblicata all'albo comunale, pena decadenza, entro cinque giorni dalla sua adozione per dieci giorni consecutivi.



## **COMUNE DI DENNO**

Provincia di Trento

# **PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024**

### **PREMESSE E QUADRO GIURIDICO DI RIFERIMENTO**

In base a quanto stabilito dal D.lgs. n. 118 del 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. Il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione sia contenuta anch'ella programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale.

### **VINCOLI E FACOLTA' ASSUNZIONALI DI PERSONALE**

Il Protocollo di finanza locale per l'anno 2021, sottoscritto in data 16 novembre 2020 tra la Provincia ed il Consiglio delle Autonomie locali, prendendo atto della soppressione dell'obbligo di gestione associata perfezionato dalla legge provinciale 13/2019 (legge di stabilità provinciale per il 2020), ha previsto l'introduzione di un diverso sistema di regole per le assunzioni di personale dei comuni, finalizzato a valorizzarne il ruolo di presidio territoriale e l'autonomia organizzativa nella scelta delle modalità di gestione dei servizi. La stessa legge di stabilità provinciale per il 2020 (in applicazione degli accordi contenuti nel Protocollo d'intesa siglato alla fine del 2019) aveva previsto il superamento del sistema di controllo della spesa del personale basato sul turn-over, e prospettava di sostituirlo con vincoli di spesa a garanzia del rispetto degli obiettivi di finanza pubblica che consentissero al contempo, di incrementare gli organici dei comuni che risultassero effettivamente sotto-dotati di personale.

L'art. 12 della 16/2020 (legge di stabilità provinciale 2021), in applicazione di quanto concordato dalle parti nel citato Protocollo d'intesa di finanza locale per il 2021, ha modificato la disciplina delle assunzioni

per i comuni contenuta nell'articolo 8 della legge provinciale 27/2010, demandando la definizione della normativa di dettaglio a specifica deliberazione della Giunta provinciale.

Con deliberazione della Giunta provinciale n. 592 dd. 16.04.2021 è stata definita la disciplina per le assunzioni del personale dei comuni per l'anno 2021, con cui si dispone che per quanto riguarda le assunzioni del personale delle categorie diverse da quelle segretarili, tutti i comuni possono assumere personale nei limiti della spesa sostenuta nel corso del 2019.

Nel Protocollo d'intesa in materia di finanza locale per il 2022, sottoscritto in data 16.11.2021, al paragrafo 8, le Parti hanno condiviso di confermare anche per il 2022 la disciplina in materia di personale come introdotta dal Protocollo di finanza locale 2021, e come nello specifico disciplinata nella sua regolamentazione dalle deliberazioni di Giunta provinciale n. 592 di data 16.04.2021 e n. 1503 di data 10.09.2021.

Pertanto, per quanto riguarda le assunzioni del personale delle categorie diverse da quelle segretarili, come disposto nell'art. 8, comma 3.1, della Legge provinciale 27 dicembre 2010, n. 27, come modificato dalla Legge provinciale 27 dicembre 2021, n. 22 (Legge provinciale di stabilità 2022), è consentito a tutti i comuni di assumere personale nei limiti della spesa sostenuta nel corso del 2019.

Con riferimento al calcolo, è attuale quanto definito con deliberazione della Giunta provinciale n. 592 di data 16.04.2021, che dispone che: "

- la spesa sostenuta (impegnata) per il personale assunto o cessato nel corso dell'anno 2019 dovrà essere considerata pari al costo dell'annualità intera (salvo si tratti di assunzioni a tempo determinato per la sostituzione di personale che si è assentato in corso 2019 d'anno ma di cui l'ente ha sostenuto il costo per parte dell'anno 2019);
- sia relativamente alla spesa sostenuta (impegnata) nell'anno di riferimento 2019 sia a quella prevista per il 2021 (quindi 2022), non dovranno essere considerate le voci di costo riferite al personale aventi carattere straordinario e non ricorrente (es. quota TFR a carico ente) e le voci e quote di spesa oggetto di rimborso da parte della Provincia o di altri enti (es. la spesa per indennità contrattuale rimborsata dalla Provincia; la quota di spesa relativa a proprio personale in comando parziale presso altro ente, da questo rimborsata al comune datore di lavoro); dovrà essere considerato nel calcolo, per converso, il costo del personale in comando da altro ente che il comune utilizzatore rimborsa".

Sulla base della normativa sopra citata e delle indicazioni pervenute a titolo di chiarimento da parte del Servizio Autonomie Locali con nota prot. n. 285 dd. 18.01.2022 si è proceduto a calcolare la spesa per il personale normalizzata relativa all'anno 2019, come riportato nel relativo allegato A). In particolare:

- è stata considerata la spesa della dipendente assunta ai sensi dell'art. 133 della LR n. 2/2018 alle dirette dipendenze del Sindaco per il periodo aprile 2018 – novembre 2020, e successivamente a tempo determinato fino a maggio 2021, considerando tale figura come "consolidata";
- dalla spesa totale della collaboratrice amministrativo-contabile e del Segretario comunale è stata defalcata la spesa rimborsata dal Comune di Ton (50%), all'epoca in gestione associata;
- in tutti i calcoli sono state considerate le voci retributive accessorie effettivamente liquidate (aree direttive, straordinari, indennità mansioni rilevanti ecc.);
- la spesa di n. 1 Custode forestale, cessato in corso d'anno 2019, è stata riparametrata ad anno intero;
- dalla spesa dei custodi forestali non è stato defalcato l'importo del contributo PAT a valere sul fondo specifici servizi comunali, come da indicazione specifica del Servizio Autonomie Locali della Provincia, mentre è stato scomputato il costo rimborsato dagli Enti in gestione associata.

Dai calcoli effettuati come sopra descritto risulta una spesa normalizzata relativa all'anno 2019 di Euro

485.611,30, che costituisce il *benchmark* per il calcolo del limite di spesa per l'anno 2022.

Come si evince dalla lettura dell'allegato B alla citata relazione, nel rispetto del tetto massimo di spesa di cui al precedente paragrafo, è disponibile un margine di spesa normalizzata di circa Euro 107.000,00, con il quale è possibile procedere alle seguenti assunzioni nell'anno 2022:

- n. 1 Assistente amministrativo presso il Servizio Demografico (procedura già avviata nel 2021);
- n. 1 Custode forestale;
- n. 1 ulteriore Assistente amministrativo.

Come per il calcolo della spesa relativa al 2019, anche per il 2022 si è proceduto con le medesime modalità. In particolare:

- la spesa di n. 1 collaboratore tecnico, che cesserà il 30.01.2022, è stata riparametrata ad anno intero nonostante la procedura di assunzione del nuovo dipendente è in corso di attivazione;
- la spesa del nuovo Assistente amministrativo presso il Servizio Demografico (procedura già avviata nel 2021), che entrerà in servizio durante l'anno, è stata considerata per l'anno intero;
- la spesa di un ulteriore Custode forestale, la cui procedura di assunzione è ancora da attivare, e che presumibilmente entrerà in servizio in corso d'anno, è stata considerata per l'anno intero.

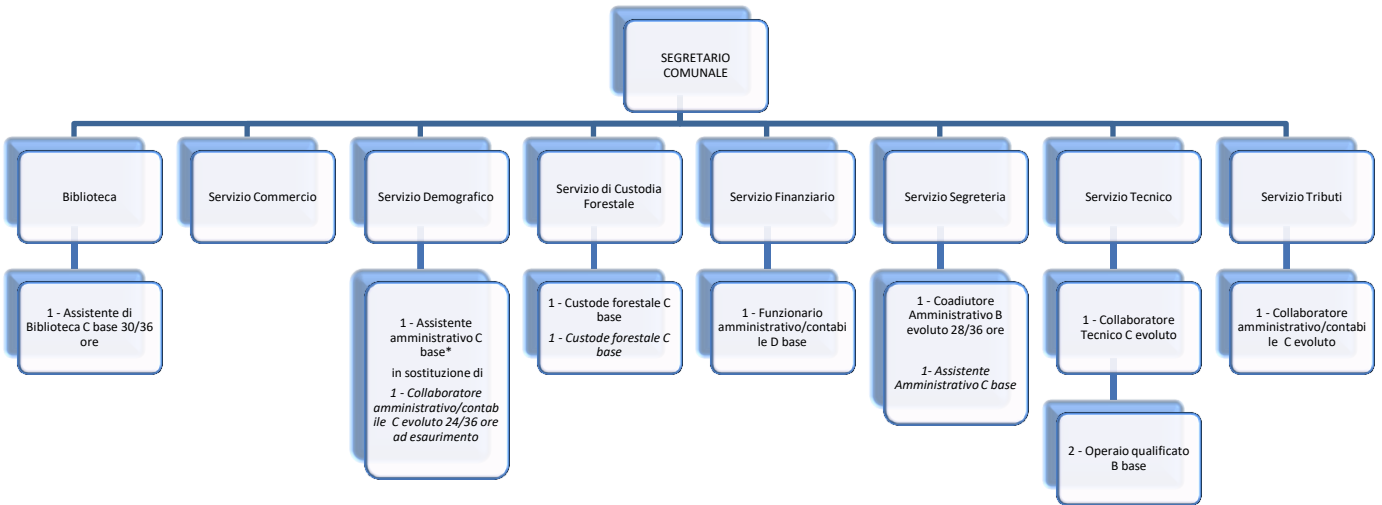
#### **DOTAZIONE ORGANICA E PIANTA ORGANICA**

La dotazione organica del Comune di Denno è definita con deliberazione consiliare n. 18 dd. 12.10.2021.

<b>CATEGORIA</b>	<b><i>N. Posti in dotazione</i></b>	<b><i>N. ore settimanali in dotazione</i></b>	<b>Posti a tempo pieno effettivi in pianta</b>	<b>Posti a tempo parziale effettivi in pianta</b>	<b>N. ore settimanali in pianta</b>
SEGRETARIO COMUNALE	<i>1</i>	<i>36</i>	1		36
CAT. D BASE (EX 8 <sup>^</sup> Q.F.)	<i>1</i>	<i>36</i>	1		36
CAT. C EVOLUTO (EX 7 <sup>^</sup> Q.F.)	<i>2*</i>	<i>72</i>	2		72
CAT. C BASE (EX 6 <sup>^</sup> Q.F.)	<i>6</i>	<i>216</i>	4	1	174
CAT. B EVOLUTO (EX 5 <sup>^</sup> Q.F.)	<i>1</i>	<i>36</i>		1	28
CAT. B BASE (EX 4 <sup>^</sup> Q.F.)	<i>2</i>	<i>72</i>	2		72
CAT. A (EX 3 <sup>^</sup> Q.F.)	<i>1</i>	<i>36</i>			
<b>TOTALE</b>	<b><i>14</i></b>	<b><i>504</i></b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>418</b>

*\* oltre a n. 1 Collaboratore amministrativo/contabile C evoluto a 24/36 ore ad esaurimento*

La pianta organica è definita da ultimo con deliberazione giuntale n. 5 dd. 25.01.2022.



### COPERTURA POSTO SEGRETARIO COMUNALE

Nel corso del triennio sarà definita la procedura di copertura del posto di Segretario, attualmente vacante e coperto da un Segretario reggente.

### PREVISIONE PENSIONAMENTI E CESSAZIONI DAL SERVIZIO

Nel triennio è previsto il pensionamento della dipendente Responsabile del Servizio Demografico, che cesserà dal servizio a far data dal 20.02.2022.

Per la copertura del posto è stata attivata la procedura di mobilità per passaggio diretto ex art. 81 del CCPL. Il passaggio della nuova risorsa collocata al primo posto della graduatoria è in fase di definizione.

Sul fronte delle cessazioni dal servizio si dovranno considerare, oltre alle cessazioni per pensionamento ordinario secondo il vigente sistema pensionistico:

- eventuali adesioni a pensionamenti per effetto delle riforme annunciate dal Governo;
- le cessazioni per trasferimento/mobilità presso altre Amministrazioni;
- le cessazioni per altri motivi.

## ASSUNZIONI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Assunzioni programmate nel periodo 2022-2024:

ANNO	CAT.	LIVELLO	FIGURA PROFESSIONALE	N.	TP/P T	MODALITA
2022/2024			Segretario comunale	1	36	Concorso/Mobilità
2022	C	Evoluto	Collaboratore tecnico presso Servizio Tecnico	1	36	Concorso
2022/23	C	Base	Assistente amministrativo presso Servizio Segreteria, con funzione di supporto amministrativo a favore del Servizio Tecnico	1	36	Concorso/Mobilità/Gr aduatorie
2022	C	Base	Assistente amministrativo presso Servizio Demografico	1	36	Mobilità
2022	C	Base	Custode forestale	1	36	Concorso/Mobilità/Gr aduatorie

## ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DI RUOLO

In base alle disposizioni contenute nel vigente CCPL 01.10.2018, art. 37, è consentito, nel rispetto dei limiti fissati annualmente dalle disposizioni provinciali vigenti, procedere alla stipulazione di contratti a tempo determinato per esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale, nei seguenti:

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

L'art. 8 della L.P. n. 27/2010 e ss.mm. consente la sostituzione a tempo determinato, di personale assente che ha diritto alla conservazione del posto o alla riduzione dell'orario di servizio.

L'amministrazione valuterà nel corso del triennio l'attivazione di selezioni pubbliche per assunzioni a tempo determinato in sostituzione di personale cessato o avente diritto alla conservazione del posto, o per la copertura di posti vacanti, come previsto dalla sopra citata normativa.

Analogamente sarà valutata la possibilità di coprire posti vacanti in pianta organica per profili direttivi, anziché tramite concorso pubblico (anche con contratto di formazione lavoro, selezionato attraverso procedura gestite in modo aggregato da parte del Consorzio dei Comuni Trentini o della Provincia come consentito dalla Legge di stabilità provinciale per il 2018), avvalendosi della facoltà concessa dall'art. 132 del Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino Alto Adige L.R. 03.05.2018, n. 2, e cioè tramite contratti a tempo determinato con soggetti esterni previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso della particolare qualificazione professionale.

## **TRASFERIMENTO PRESSO ALTRI ENTI**

Nel periodo 2022-2024 non sono previsti trasferimenti presso altri Enti.

## **COMANDI**

La Giunta comunale si riserva di valutare, su proposta del Segretario comunale, eventuali richieste di comando, sia in entrata che in uscita, tenendo conto della possibilità di sostituzione e delle esigenze di servizio, anche con riferimento a quanto sopra indicato in tema di trasferimenti, posto che, di norma, il comando è finalizzato al successivo trasferimento.

È stato richiesto il comando parziale del dipendente dimissionario presso il Servizio Tecnico al nuovo comune di appartenenza per il periodo di 3 mesi per n. 1 giornata/settimana.

## **GRADUATORIE**

Il Comune di Denno dispone di n. 1 graduatoria valida per assunzioni a tempo indeterminato nel profilo di Funzionario contabile, cat. D, livello base, approvata con deliberazione giuntale n. 25 dd. 04.05.2021.

Si dispone di una graduatoria per assunzioni a tempo determinato nel profilo di Assistente contabile cat. C, livello base, approvata con deliberazione giuntale n. 28 dd. 28.05.2020.

Ai sensi dell'art. 100 rubricato "Instaurazione del rapporto di lavoro", comma 3, del Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino Alto-Adige, approvato con L.R. 3 maggio 2018, n. 2, le graduatorie dei concorsi pubblici o interni hanno validità triennale dalla data di approvazione ai fini della copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti in organico, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione dei concorsi medesimi.