



PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO (SCHEMA)

art. 1, comma 844 della Legge 27 dicembre 2017 n. 205



PREMESSA GENERALE

Il Piano di riassetto organizzativo è un adempimento obbligatorio:

- ✓ è il presupposto per procedere a nuove assunzioni;
- ✓ va adottato anche dalle amministrazioni che già ne sono dotate (ai sensi dell'art. 1, comma 423, della Legge 190/2014) che dovranno procedere ad una conferma o ad un aggiornamento del medesimo in quanto sono modificati contesto normativo, presupposti e finalità, in modo che ogni amministrazione abbia un unico strumento di riassetto organizzativo;
- ✓ è uno strumento di programmazione dell'Ente;
- ✓ è soggetto ad aggiornamento;
- ✓ è finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56, nelle quali devono essere comprese anche le funzioni di assistenza tecnica e organizzativa agli enti locali e le funzioni svolte in convenzione con i Comuni;
- ✓ può essere finalizzato anche ad organizzare l'esercizio delle funzioni non fondamentali, per evidenziare le coperture dei relativi costi e le connessioni con l'organizzazione generale degli enti;
- ✓ indica le linee guida generali per la programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 39, comma 1, Legge 449/1997; art. 91 del TUEL; art. 6 del D. Lgs. 165/2001 modificato dal D. Lgs. 75/2017);
- ✓ ridefinisce la dotazione organica dell'Ente.

Il Piano deve tenere conto:

- ✓ della rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190: riduzione del 50% (30% per le Province con territorio interamente montano e per le Città metropolitane) rispetto alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della Legge 7 aprile 2014 n. 56;
- ✓ dei limiti alle assunzioni previsti dalla Legge 205/2017 (comma 845);
- ✓ che le assunzioni sono destinate, prioritariamente, alle attività in materia di viabilità ed edilizia scolastica;
- ✓ che è possibile avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% delle spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. Tale limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche;



- ✓ che possono essere applicate anche nelle Province le norme sul superamento del precariato contenute nel D. Lgs, 75/2017;
- ✓ della proroga delle graduatorie dei concorsi fino al 31 dicembre 2018 (comma 1148)

IL PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO è un atto autonomo di programmazione dell'Ente e, quindi, è di competenza del Consiglio Provinciale (art. 42, comma 2, lett. b), del TUEL) e deve essere allegato al DUP o alla sua Nota di aggiornamento

3

Di seguito si propone una possibile struttura del Piano di riassetto

INDICE

1. Riferimenti normativi
2. Le norme sul personale e il divieto di assunzioni dal 2012 al 2017
3. I provvedimenti della Provincia
4. La Legge 27 dicembre 2017 n. 205 - Legge di bilancio 2018
5. Il D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75
6. Superamento del precariato
7. Evoluzione del ruolo della Provincia
8. Le funzioni fondamentali
9. Le attività di supporto ai Comuni
10. Le funzioni non fondamentali
11. Piano di riassetto organizzativo
12. La struttura organizzativa dell'Ente
13. Gestione delle funzioni non fondamentali
14. Ricognizione annuale del fabbisogno di personale e degli eventuali esuberi a norma degli artt. 6 e 33 D. Lgs. n. 165/2001
15. Piano di fabbisogno di personale triennio 2018 - 2020
16. La capacità di assunzione di personale a tempo indeterminato
17. Personale a tempo determinato
18. Interventi a favore della disabilità
19. Le stabilizzazioni di personale per triennio 2018-2020 ex art. 20, D.Lgs n. 75/2017
20. Piano assunzione anno 2018
21. Programmazione 2019 - 2020



1. RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 1, comma 844, della Legge 205/2017 prevede che “ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56”.

4

2. LE NORME SUL PERSONALE E IL DIVIETO DI ASSUNZIONI DAL 2012 AL 2017

L'assetto organizzativo dell'Ente risente degli effetti delle disposizioni che si sono succedute negli ultimi sei anni.

- **Art. 16, comma 9, del D. L. 95/2012, conv. in legge 135/2012** “*Nelle more dell’attuazione delle disposizioni di riduzione e razionalizzazione delle Province è fatto comunque divieto alle stesse di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato*”;
- **Art. 4, comma 9, del D. L. 101/2013, conv. in legge 125/2013:** «**Fermo restando il divieto previsto dall’art. 16, comma 9 del D. L. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla Legge 135/2012, le province possono prorogare fino al 31 dicembre 2017 i contratti di lavoro a tempo determinato nonché i contratti di collaborazione (...)**»;
- **Art. 3, comma 5, del D. L. 90/2014, conv. in legge 114/2014:** «*Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente. **Resta fermo quanto disposto dall’art. 16, comma 9 del D. L. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla Legge 135/2012***».
- **Art. 1, comma 420, della Legge 190/2014:**
«*A decorrere dal 1° gennaio 2015, alle province delle regioni a statuto ordinario è fatto divieto (...):*
 - c) *di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, anche nell’ambito di procedure di mobilità;*
 - d) *di acquisire personale attraverso l’istituto del comando. I comandi in essere cessano alla naturale scadenza ed è fatto divieto di proroga degli stessi;*
 - e) *di attivare rapporti di lavoro ai sensi degli articoli 90 e 110 del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni. I rapporti in essere ai sensi del predetto articolo 110 cessano alla naturale scadenza ed è fatto divieto di proroga degli stessi;*
 - f) *di instaurare rapporti di lavoro flessibile di cui all’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni*».



- **Art. 1, comma 420, della Legge 190/2014:** La dotazione organica delle Province è stabilita in misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56, ridotta, tenuto conto delle funzioni attribuite ai predetti enti dalla medesima legge 7 aprile 2014, n. 56, in misura pari al 50 per cento.
- **Art. 22 comma 5, D. L. 50/2017.** *Il divieto di cui all'articolo 1, comma 420, lettera c), della legge 23 dicembre 2014 n. 190, non si applica per la copertura delle posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e tecnico-finanziarie e contabili e non fungibili delle province delle regioni a statuto ordinario in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 1 commi 85 e 86, della legge 7 aprile 2014 n. 56.*

3. I PROVVEDIMENTI DELLA PROVINCIA

La Provincia di _____ ha dato puntuale applicazione a tali disposizioni già con deliberazione _____ provvedendo a rideterminare la consistenza della dotazione organica dell'Ente in relazione al personale a tempo indeterminato, tenuto conto del ricollocamento del personale assegnato alle funzioni non fondamentali _____.

Alla luce del quadro normativo richiamato e degli atti organizzativi fin qui adottati, si espongono le unità di personale assegnato alle funzioni fondamentali (compreso il personale assegnato alla polizia amministrativa), con oneri diretti a carico del bilancio provinciale

(inserire una tabella con i dati sul personale in servizio)

4. LA LEGGE 27 DICEMBRE 2017 N. 205 - LEGGE DI BILANCIO 2018

A decorrere dall'anno 2018, le Province possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, nel limite della dotazione organica ridefinita dai piani di riassetto organizzativo e per un contingente di personale complessivamente corrispondente:

- a) ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017) se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non supera il 20% delle entrate correnti;
- b) ad una spesa pari al 25% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017) se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) supera il 20% delle entrate correnti.

Le assunzioni sono destinate, prioritariamente, alle attività in materia di viabilità ed edilizia scolastica.

Contestualmente, si consente l'utilizzo dei resti assunzionali delle quote percentuali richiamate riferite a cessazioni verificatesi nel triennio precedente di personale non



interessato da processi di mobilità verso regioni, comuni e altre pubbliche amministrazioni (2014-2015-2016).

Ai fini del calcolo delle capacità di assunzione sulla base delle cessazioni del 2017 e degli anni precedenti il budget assunzionale deve essere calcolato imputando la spesa a regime di ogni singolo cessato per l'intera annualità.

L'incidenza delle spese complessive di personale sulle entrate correnti va calcolata rispetto al bilancio di previsione del 2018, al netto delle spese relative alle nuove assunzioni.

Viene inoltre stabilita la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. Tale limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche.

I contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, comma 1, invece, non rientrano in questa fattispecie poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale fermi restando l'obbligo della definizione del piano di riassetto organizzativo e i limiti previsti dai commi 844 e 845. L'art. 9 comma 28 della legge 78/2010 infatti prevede espressamente che "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267."

Restano fuori dal limite del 25% della spesa per il lavoro flessibile del 2009 anche le spese per rapporti di lavoro flessibile finanziati con fondi provenienti da altri livelli istituzionali, per progetti e attività che non rientrano nelle funzioni fondamentali delle Province.

Coerentemente con il ripristino delle facoltà di assunzione delle Province sono infine abrogati:

- l'articolo 16, comma 9, del D.L. 95/2012;
- l'articolo 1, comma 420, lettere da c) a g), della L. 190/2014;
- l'articolo 22, comma 5, del D.L. 50/2017.

Il ripristino delle facoltà assunzionali consente alle Province di procedere alla stabilizzazione del personale precario, nelle modalità stabilite dall'articolo 20 del d. lgs. 75/2017.

5. IL D. LGS. 25 MAGGIO 2017 N. 75

Art. 4: «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 e della performance (...). Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente...».



6. SUPERAMENTO DEL PRECARIATO

Per il prossimo triennio, a decorrere dal 1° gennaio 2018, è possibile attivare le procedure previste dall'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017, per il reclutamento speciale di personale in servizio con contratto di lavoro flessibile e superare il precariato.

7

7. L'EVOLUZIONE DEL RUOLO DELLA PROVINCIA

La Provincia è un ente di area vasta intermedio tra i Comuni e la Regione, che si occupa di pianificazione, programmazione e gestione del territorio, delle risorse e dei rapporti tra Enti locali per tutte quelle attività che debbono considerarsi sovracomunali in quanto interessano il territorio e i cittadini di più comuni.

La ragione principale di una lettura e di una interpretazione del territorio per "aree vaste" sta nel concetto di "rete di relazioni", visto come la ricerca di una dimensione della programmazione che superi gli ambiti amministrativi comunali (spesso troppo ristretti geograficamente; economicamente e finanziariamente) senza però arrivare al livello regionale.

Anche nella legge di riforma delle Province è ribadita la funzione di governo di area vasta come una necessità strutturale.

Tale principio risulta fondamentale punto di partenza per la costruzione del disegno di riforma del Governo e conferma la necessità irrinunciabile di un punto di congiunzione nel salto istituzionale tra la Regione e i Comuni, del resto ordinariamente rinvenibile anche nello scenario europeo.

La Provincia è un ente di governo che rappresenta gli interessi generali della sua comunità territoriale e ne coordina lo sviluppo locale. Le funzioni che non possono essere esercitate a livello puntuale (del singolo Comune) devono essere esercitate dalla Provincia a livello di area vasta.

E' indispensabile definire la visione generale e l'insieme degli obiettivi di lungo periodo che la Provincia vuole soddisfare nel contesto economico e sociale.

Oltre alla gestione delle funzioni fondamentali assegnate, che costituiscono il prioritario obiettivo da raggiungere, la Provincia si pone l'ulteriore traguardo di fornire un servizio ai Comuni relativo al coordinamento necessario di tutte le politiche di sviluppo sovracomunali, oltre alla fornitura di alcuni servizi.

Si potrebbero conseguire - in linea teorica e con riserva di più puntuale individuazione - inequivocabili economie di scala, anche in termini di efficacia ed efficienza, sulle seguenti (potenziali) direttrici:

- gestione associata del patrimonio, sia in chiave di messa a reddito sia di piena fruibilità da parte delle collettività locali;
- supporto nell'applicazione delle nuove norme sulla contabilità;
- supporto nella "governance" delle società partecipate;
- gestione associata della progettazione - direzione interna di opere pubbliche;



- centrale acquisti aggregata per servizi, lavori e forniture;
- consulenza legale, pareri, supporto nella gestione del contenzioso;
- supporto nella gestione del personale, articolabile nelle seguenti porzioni: reclutamento; formazione; trattamento economico; trattamento giuridico; trattamento previdenziale - assistenziale -" fiscale contributivo; sicurezza sul luogo di lavoro; relazioni sindacali e contratti decentrati integrativi; sistemi di premialità e valutazione
- controllo di gestione
- supporto nell'accesso e gestione di fondi e contributi regionali, statali, comunitari, privati;
- supporto nell'accesso al credito;
- gestione associata delle funzioni strumentali, conoscitive e di controllo;
- supporto nei processi di informatizzazione, digitalizzazione e innovazione.

Ovviamente l'articolazione e la definizione del programma complessivo delle attività da svolgere, sarà identificata in relazione alla necessaria analisi della domanda da effettuare presso i comuni del territorio di riferimento e in base alle risorse umane, strumentali e finanziarie effettivamente disponibili all'interno dell'ente di area vasta in esito alla riduzione del personale e delle disponibilità economiche.

In definitiva, la Provincia dovrà divenire un Ente disponibile per il soddisfacimento dei bisogni di armonizzazione del territorio, in grado di garantire valori aggiunti.

COLLABORAZIONE CON I COMUNI

Lo strumento che meglio si attaglia al riversamento delle competenze e professionalità provinciali sui Comuni del territorio amministrato, è indubbiamente rappresentato dalla forma associativa convenzionale di cui all'art. 30 del D. Lgs. 267/2000 (Convenzione tra Enti Locali).

Essa, infatti, evita di creare costose sovrastrutture, ottimizzando al meglio risorse ed energie già in campo, da non disperdere e da valorizzare appieno.

Si può ipotizzare sia la costituzione di uffici comuni, sia la delega di funzioni in capo alla Provincia.

La congrua partecipazione ai nuovi scenari, anche da parte degli enti di minori dimensioni, potrà essere conseguita attraverso l'ideazione di forme di consultazione reciproca modellate sulle specifiche esigenze dei territori.

PIANO DEI SERVIZI EROGATI

Ai fini dell'attuazione delle fasi successive, sarà, come detto, necessario verificare le esigenze di risorse economiche e finanziarie in relazione alle modalità di erogazione dei servizi inerenti le funzioni fondamentali, le funzioni delegate e definire in maniera più puntuale i processi di dismissione degli altri servizi, ancorché tale definizione dipenda dalla preventiva individuazione del soggetto che dovrà subentrare nella loro erogazione.

Dovrà essere predisposto, con adeguamento "in progress", un piano dei servizi che potranno essere erogati al territorio, da elaborare secondo una logica di priorità di intervento che dovrà tenere conto delle effettive esigenze da soddisfare, nel rispetto del perimetro di operatività consentito dalle funzioni fondamentali e da quelle che la Regione con la propria legge, intenderà affidare alla Provincia.



8. LE FUNZIONI FONDAMENTALI ATTRIBUITE DALLA DELLA LEGGE 56/2014

Le funzioni fondamentali in capo alle Province sono disciplinate dai commi 85 e seguenti dell'art. 1 della Legge 56/2014:

Le Province, quali enti con funzioni di area vasta, esercitano le seguenti funzioni fondamentali:

- a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- c) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
- d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- e) gestione dell'edilizia scolastica;
- f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

La Provincia può altresì, d'intesa con i Comuni, esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive.

9. ATTIVITÀ DI SUPPORTO AI COMUNI TRAMITE INTESE O CONVENZIONI **(ART. 1, COMMA 88, DELLA LEGGE 7.4.2014 N. 56)**

Descrivere le attività svolte

Stazione unica appaltante / CUC

(descrivere)

Monitoraggio dei contratti di servizio



(descrivere)

Organizzazione di concorsi e procedure selettive

(descrivere)

Servizio di assistenza ai Comuni per _____

(descrivere)

Altro

10. LE FUNZIONI NON FONDAMENTALI

(Questa parte è eventuale e non necessaria ai fini del ripristino delle facoltà di assunzione. E' opportuno inserirla per le ricadute che l'esercizio delle funzioni non fondamentali ha sull'organizzazione complessiva degli enti. Occorre descrivere i provvedimenti regionali e indicare le coperture finanziarie della Regione)



11. PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO

Le scelte perseguibili risultano determinate da una serie di fattori di seguito sintetizzati:

(di seguito alcuni possibili criteri - si tratta di considerazioni generali da adattare alle singole realtà provinciali)

11

- a) Le risorse disponibili: La Legge di bilancio 2018 ha comportato, solo parzialmente, il superamento dei tagli previsti all'art. 1, comma 418, della Legge 190/2014 e del meccanismo di recupero coattivo di cui al comma 419, che lede l'autonomia tributaria e finanziaria delle Province. Le scelte organizzative, pertanto, oltre che dagli spazi assunzionali riconosciuti, sono condizionate dalla sostenibilità finanziaria complessiva; la sostenibilità finanziaria deve tener conto della previsione dell'art. 1, comma 682, della Legge 205/2017, che pone a carico del bilancio dell'Ente gli oneri per i rinnovi contrattuali per il triennio 2016 - 2018 in fase di definizione a livello nazionale;
- b) La dotazione organica attuale: L'attuazione dell'art. 1, comma 421, della Legge 190/2014, che ha imposto la riduzione del 50% (della spesa) del personale, raggiunta tramite il ricorso alla mobilità volontaria, alla risoluzione del rapporto di lavoro con i dipendenti in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi applicati prima dell'entrata in vigore del D. L. n. 201/2011 e al trasferimento nel ruolo della Regione dei dipendenti assegnati alle funzioni non fondamentali, ha comportato rilevanti criticità nell'assegnazione del personale in servizio presso i vari Settori dell'Ente, in considerazione dei profili professionali presenti, delle specializzazioni richieste, del blocco prolungato del turn over, della cessazione dal servizio di figure professionali infungibili;
- c) La specializzazione: Risulta di particolare importanza per l'Ente disporre di figure specialistiche in alcuni ambiti di attività, sia per assicurare il corretto e qualificato esercizio delle funzioni fondamentali (es. in materia ambientale o nella gestione della stazione unica appaltante) sia per garantire stabilità e certezza nella gestione e direzione di attività strategiche per l'ente (la direzione finanziaria, l'avvocatura, la SUA), sia infine per programmare tempestivamente le sostituzioni, tenendo conto delle previste cessazioni dal servizio nel triennio 2018 - 2020, _____;
- d) La valorizzazione delle professionalità presenti: Vanno adottate tutte le misure possibili per garantire all'Ente di potersi avvalere delle professionalità presenti nei vari Settori, valorizzandone il ruolo, riattivando i necessari percorsi di formazione e qualificazione, fortemente ridimensionati negli ultimi anni per l'indisponibilità di risorse, attuando i percorsi contrattualmente previsti per le progressioni di carriera;
- e) La trasversalità delle competenze professionali: In un contesto di progressiva riduzione di organico e di innalzamento dell'età media anagrafica dei dipendenti, è imprescindibile valorizzare un approccio trasversale delle competenze al fine di perseguire un duplice obiettivo: assicurare strategie motivazionali diverse da quelle monetarie, stante il blocco quasi decennale di miglioramenti economici (attualmente il rinnovo contrattuale è in fase di discussione) e garantire il livello ottimale dell'azione amministrativa e dei servizi;
- f) Azione di razionalizzazione e mutamento organizzativo: Contemperare l'esigenza di



programmare un ricambio generazionale ed una progressiva riduzione dell'età media dei dipendenti che consenta l'acquisizione di nuove abilità e competenze con quella di mantenere un ottimale livello di esperienza professionale.

- g) Superamento del precariato: Le norme che si sono succedute dal 2012 ad oggi hanno consentito esclusivamente, in via eccezionale, le proroghe dei contratti a tempo determinato essenziali a garantire la continuità dei servizi nell'ambito delle funzioni fondamentali. La vigente normativa consente di stabilizzare le figure professionali presenti, qualificate e già assegnate ad attività fondamentali dell'Ente.
- h) Flessibilità organizzativa: Va fatto ricorso all'istituto della mobilità interna del personale per assicurare la più efficiente organizzazione e gestione delle risorse.

12. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

(illustrare l'attuale struttura organizzativa dell'Ente - inserire l'organigramma)

13. GESTIONE DELLE FUNZIONI NON FONDAMENTALI

(descrivere l'attuale modalità di gestione delle funzioni non fondamentali, con particolare riferimento al personale)

14. RICOGNIZIONE ANNUALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE E DEGLI EVENTUALI ESUBERI A NORMA DEGLI ARTT. 6 E 33 D. LGS. N. 165/2001

A norma del combinato disposto degli artt. 6, 1° comma, e 33 del D. Lgs. n. 165/2001, le amministrazioni pubbliche, in sede di determinazione della dotazione organica in coerenza con il fabbisogno di personale devono obbligatoriamente effettuare la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.

L'inosservanza di detto obbligo comporta l'impossibilità di procedere all'instaurazione dei rapporti di lavoro con qualunque tipologia contrattuale, con la sanzione della nullità degli eventuali atti posti in essere.

La ricognizione effettuata dai Dirigenti conferma in gran parte le criticità già rilevate che possono sintetizzarsi nei seguenti punti:

.....
.....
.....



15. PIANO DI FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2018 -2020

Lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno è indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche del personale e del reclutamento di nuove risorse.

13

Secondo l'art. 39, comma 1, legge 449/1997, l'adozione del Piano costituisce un preciso obbligo normativo finalizzato alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse *“per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio”* oltre a rappresentare il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs n. 165/2001.

L'organizzazione degli Uffici deve essere ispirata al rispetto dei seguenti scopi dettati dalla normativa:

1. dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001: accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;
2. essere conforme al “piano triennale dei fabbisogni”;
3. essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente;
4. ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di “obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”;
5. garantire “l'ottimale distribuzione delle risorse umane”;
6. essere coerente con “la pianificazione pluriennale delle attività e della performance”;
7. essere coerente “con le linee di indirizzo” che devono essere diffuse dal Dipartimento della Funzione Pubblica (ad oggi non emanate);
8. dare corso all'individuazione delle “risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano”;
9. tenere conto delle “risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio” e di “quelle connesse alle facoltà assunzionali” dell'ente;
10. essere preceduta dalla informazione ai soggetti sindacali, ma a condizione che ciò sia previsto dai contratti collettivi nazionali.

Va richiamato l'art.91 del TUEL che stabilisce espressamente che *“gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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 del personale”*.

La Legge di Bilancio 2018, n. 205/2017, a decorrere dal 1° gennaio 2018, i vincoli e gli adempimenti correlati al reperimento di risorse umane per la Province sono stati profondamente innovati.



Da un lato sono stati abrogati tutti i divieti di assunzione previgenti, sia quelli a tempo indeterminato, fissati dall'art. 16, comma 9, D.L. 95/2012 e sia quelli a qualsiasi titolo disposti dall'art. 1, comma 420, L. n. 190/2014, con la conseguente abrogazione della deroga relativa alla possibilità di ricoprire posizioni dirigenziali che richiedono professionalità tecniche e non fungibili in relazione allo svolgimento delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 1, commi 85 e 86, della legge 7 aprile 2014, n. 56.

Dall'altro, è stato previsto un nuovo regime di vincoli che si aggiungono a quelli vigenti per tutte le pubbliche amministrazioni, che si espongono di seguito.

Ai sensi dell'art. 1- comma 844 è confermata la rideterminazione della dotazione organica nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, cioè in misura pari al 50% della spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56.

Ai fini del ripristino della facoltà di assunzione di personale nelle Province è quindi previsto l'obbligo di definire un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge n. 56 del 2014, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche già prevista dall'articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014, che ha ridotto del 30% le dotazioni organiche delle città metropolitane e delle province con territorio interamente montano e confinanti con Paesi stranieri e del 50% le dotazioni organiche delle restanti province.

A decorrere dall'anno 2018, le Province possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, nel limite della dotazione organica ridefinita dai piani di riassetto organizzativo.

Con deliberazione _____ la Provincia ha confermato la consistenza del valore finanziario dotazionale in euro _____, che rappresenta pertanto il limite finanziario di spesa a cui occorre far riferimento nella programmazione ed individuazione delle figure professionali da impiegare all'interno dell'Ente.

(inserire i dati)



16. LA CAPACITA' DI ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Ai sensi dell'art. 1, comma 845, a decorrere dall'anno 2018, le Province possono procedere, nel limite della dotazione organica rideterminata e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti Province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente addetto alle funzioni fondamentali e quindi non interessato dai processi di ricollocazione di cui alla legge 190/2014.

15

Va precisato che i predetti limiti riguardano esclusivamente le assunzioni di personale effettuate mediante concorso o scorrimento di graduatoria, stabilizzazioni, ovvero ricostituzione di rapporti di lavoro ex art. 26 CCNL 14.9.2000, con esclusione delle assunzioni effettuate per mobilità volontaria ex art. 30 DLgs n. 165/2001 tra enti soggetti a limitazione delle assunzioni.

Ai fini del calcolo delle capacità di assunzione sulla base delle cessazioni del 2017 e degli anni precedenti (triennio 2014-2016) il budget assunzionale deve essere calcolato imputando la spesa a regime di ogni singolo cessato per l'intera annualità, assicurando criteri omogenei rispetto al calcolo degli oneri assunzionali.

Si offre un quadro completo dell'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato per effetto di stabilizzazioni, concorsi e scorrimento di graduatorie per l'anno 2018 derivante da cessazioni ordinarie di personale (pensionamento, dimissioni e decesso) verificatesi nel 2017 e nel triennio precedente (2014-2016) non interessate dai processi di ricollocazione di cui all'art. 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Incidenza spesa di personale al lordo degli oneri riflessi programmata nel bilancio 2018 ex art. 1, comma 845, legge n. 205/2017 sulle entrate correnti titoli I, II e III, al netto della spesa del personale da assumere a tempo indeterminato			
Bilancio di Previsione 2018	Competenza pura	Totale	Entrate correnti Titoli I, II e III
Spesa di personale macro-aggregato redditi da lavoro dipendente	€ _____	€ _____	€ _____
rapporto tra spese di personale ed Entrate			_____ %



17. PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Ai sensi dell'art.1 comma 847 della legge n. 205/2017 viene stabilita la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% delle spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. Tale limite è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche.

16

I contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, comma 1, invece, non rientrano in questa fattispecie poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale fermi restando l'obbligo della definizione del piano di riassetto organizzativo e i limiti previsti dai commi 844 e 845. L'art. 9 comma 28 della legge 78/2010 infatti prevede espressamente che “Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.”

L'art. 4, comma 9 del decreto legge 101/2013, come più volte modificato, da ultimo dall'art.1, comma 1148, lettera g) della Legge 205/2017 ha previsto la possibilità per le Province di prorogare fino al 31.12.2018 i contratti di lavoro a tempo determinato.

(descrivere la situazione dell'Ente)

18. INTERVENTI A FAVORE DELLA DISABILITÀ

In materia di inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego con il D.Lgs n. 75/2017 sono state introdotte alcune novità a favore della disabilità.

Gli artt. 39, 39bis e 39 ter del T.U.P.I. sancisce l'obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione delle legge n. 68/1999; istituisce la Consulta Nazionale con compiti di programmazione di progetti di inserimento di inserimento dei soggetti svantaggiati, di proposta e di controllo; prevede la nomina all'interno delle pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti di un responsabile dei processi di inserimento mirato; prevede un monitoraggio costante sull'applicazione della legge n. 68/1999.

Nelle more dell'attuazione delle norme richiamate, si espongono i dati relativi al rispetto delle quote d'obbligo imposte dalla legge n. 68/1999:



Prospetto quote d'obbligo ex L. 68/1999 alla data del 31.12.2017	
N. Lavoratori - base computo art 3 e art 18	----
Quota riserva disabili art. 1	---
Quota riserva categorie protette art. 3	---
N. Lavoratori disabili in servizio art. 1	----
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 3	----
Rispetto quota disabili	---
Rispetto quota categorie protette	-----

19. LE STABILIZZAZIONI DI PERSONALE PER IL 2018-2020 EX ART. 20, D.LGS. 75/17

(Eventuale, in caso di stabilizzazioni)

Per le finalità previste dall'art. 20, D.Lgs n. 75/2017 che prevede un percorso speciale di stabilizzazione del personale precario, la stessa norma al comma 3 consente di utilizzare in deroga al regime delle assunzioni descritto nell'art. 1, comma 845, le risorse di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017. Tali risorse possono quindi elevare il budget assunzionale calcolato sulla base delle cessazioni intervenute nel periodo 2014-2017, non interessate dai processi di ricollocamento della legge n. 190/2014.

L'incremento degli spazi assunzionali è però soggetto a due condizioni.

- In primo luogo le risorse destinate esclusivamente ai processi di stabilizzazione e attinte dalle spese sostenute per i rapporti flessibili nel triennio 2015-2017 devono essere contestualmente ridotte dal limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 (anno 2009).
- In secondo luogo, gli Enti devono essere in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale nei propri bilanci, previa certificazione dell'Organo di Revisione ex art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. 165/01.

L'art. 20 del D. Lgs n. 75/2007 introduce due nuovi percorsi transitori di stabilizzazione (1° e 2° comma) del personale assunto a tempo determinato da attuarsi nel triennio 2018-2020, in aggiunta a quelli ordinari previsti dall'ordinamento ai sensi dell'art. 35, comma 3bis del D.Lgs n. 165/2001 senza limiti temporali e a quello speciale ex art. 4, comma 6, D.L. 101/2013 a cui è possibile far ricorso entro il 31/12/2018.



La stabilizzazione ex art. 20, comma 1 del D.Lgs n. 75/2017 si applica al personale non dirigenziale in possesso dei seguenti requisiti:

- che risulti in servizio, anche per un solo giorno, successivamente alla data del 28.8.2015 con contratto di lavoro a tempo determinato presso la Provincia;
- sia stato assunto a tempo determinato attingendo ad una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale ordinaria per esami e/o titoli, in relazione alle medesime attività svolte;
- abbia maturato al 31 dicembre 2017, alle dipendenze della stessa amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio , anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Il secondo comma dell'art. 20 citato amplia l'ambito soggettivo di applicazione della norma di cui all'art. 35 suddetta, in quanto consente all'Ente di bandire procedure concorsuali riservate in misura non superiore al 50% dei posti disponibili di personale non dirigenziale in possesso dei requisiti indicati nel comma 1.

Va precisato che allorché la norma fa riferimento all'accesso alla P.A. a tempo indeterminato mediante il percorso di stabilizzazione, vengono sempre esclusi i dipendenti assunti su base fiduciaria ex artt. 90 e 110 del D.Lgs n. 267/2000.

Fino al termine delle procedure di cui i commi 1 e 2 è fatto divieto alla Provincia di instaurare rapporti di lavoro flessibile per le professionalità interessate dalle predette procedure. La norma, inoltre detta un criterio di priorità nelle stabilizzazioni di quel personale che risultava in servizio alla data di entrata in vigore del D Lgs n. 75/2017, ossia il giorno 22.6.2017.

Vale la pena di ricordare che come chiarito dalla circolare n. 3 del 23.11.2017 diramata dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dette stabilizzazioni non soggiacciono al previo esperimento di mobilità ex art. 30 D Lgs n. 165/2001, in quanto sottendono all'interesse prevalente del superamento del precariato rispetto al collocamento di risorse già presenti all'interno della P.A. Non si sottraggono però all'obbligo della c.d. mobilità obbligatoria ex art. 34 bis dello stesso decreto, essendo qui sì prevalente il diritto di coloro che sono collocati in disponibilità ad essere assunti.

L'ente ha effettuato la ricognizione del personale in possesso dei tre requisiti richiesti dalla norma per la stabilizzazione in servizio il giorno 22 giugno 2017 ed è emerso quanto di seguito riportato nella tabella:



20. PIANO ASSUNZIONI ANNO 2018

Valutato l'impatto in termini di sostenibilità finanziaria, inserire le Previsioni motivate per l'anno 2018

21. PROGRAMMAZIONE 2019 - 2020

Valutato l'impatto in termini di sostenibilità finanziaria, inserire le Previsioni motivate per l'anno 2019 e per l'anno 2020