

PROVINCIA DI GROSSETO

Piano di riassetto organizzativo e piano triennale dei fabbisogni di personale

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

La Legge n. 205/2017 con l'art. 1, comma 845, ha ripristinato la capacità assunzionale delle Province, abrogando le norme che, a decorrere dal DL 95/2012, avevano determinato il blocco delle assunzioni sia a tempo indeterminato che determinato. In altri termini la L. 205 "normalizza" il regime assunzionale delle Province, equiparandole alle altre pubbliche amministrazioni, prevedendo contestualmente specifici parametri, diversi da quelli individuati per gli altri enti locali, al fine di procedere legittimamente a nuove assunzioni.

In particolare, a decorrere dal 2018 le Province delle Regioni a statuto ordinario possono procedere ad assumere nel limite:

A) di spesa di cui all'art.1, comma 421, della L.190/2014, pari al 50% del valore della dotazione all'8 aprile 2014, ai sensi di quanto previsto dal comma 844 dell'art. 1 della L. 205 citata;

B) di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, non supera il 20% delle entrate correnti relative ai titoli I, II, III; per le restanti Province, la percentuale assunzionale è fissata al 25% e condizionatamente alla approvazione del Piano di riassetto organizzativo finalizzato all'ottimale esercizio delle funzioni fondamentali.

E' consentito infine l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014.

C) 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'art. 1 comma 421 della legge n. 190 del 23/12/2014 ai fini del ripristino della capacità di assunzione le Città metropolitana e le Province delle Regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato all'ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 07 aprile 2014 n. 56".

Il piano di riassetto è pertanto passaggio obbligatorio poiche' costituisce il presupposto per procedere a nuove assunzioni, e anche quelle che se ne sono dotate dovranno procedere ad una sua riconferma o aggiornamento del medesimo.

Le norme sulla gestione del personale e il divieto di assunzioni dal 2012 al 2017

L'assetto organizzativo attuale della Provincia di Grosseto risente degli effetti delle disposizioni che si sono succedute negli ultimi anni e che qui brevemente si riepilogano:

- **Art. 16 comma 9 del D.L. 95/2012 convertito 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 convertito in Legge 125/2013:** “Fermo restando il divieto previsto dall’art. 16 comma 9 del D.L. 95/2012 le province possono prorogare sino alla data del 31/12/2017 i contratti di di lavoro a tempo determinato e di collaborazione...”.
- **Art. 1 comma 420 della Legge 190/2014:** “ A decorrere dal 01 gennaio 2015 alle province delle regioni a statuto ordinario è fatto divieto (...) di:
 - procedere ad assunzioni a tempo indeterminato anche nell’ambito di procedure di mobilità;
 - di acquisire personale attraverso l’istituto del comando. I comandi in essere cessano di naturale scadenza ed è fatto divieto di proroga degli stessi;
 - di attivare rapporti di lavoro ai sensi degli articoli 90 e 110 del Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, D.lgs. 267/2000 e smi. I rapporti in essere ai sensi del predetto articolo 110 cessano alla naturale scadenza ed è fatto divieto di proroga degli stessi;
 - di instaurare rapporti di lavoro flessibile di cui all’art. 9 comma 28 del DL 78/2010 convertito nella legge 122/2010 e smi.

I PROVVEDIMENTI DELLA PROVINCIA DI GROSSETO

La Provincia di Grosseto ha dato puntuale attuazione a tali disposizioni provvedendo:

1. con Deliberazione n° 69 del 25/11/2014 “Indirizzi per la revisione della dotazione organica vigente ai sensi dell’art. 6 del D. Lgs. 165/2001.” è stato avviato il percorso di revisione della dotazione organica volto a rilevare la possibilità di riduzione della spesa di personale, quale modalità per salvaguardare e garantire lo svolgimento delle funzioni istituzionali dell’Ente, anche attraverso i processi di riduzione consentiti dall’ordinamento verificando, altresì, in considerazione delle esigenze funzionali e della condizione finanziaria che si vanno delineando, la sussistenza o meno di situazioni di soprannumerarietà e/o eccedenza, nei termini e secondo le procedure fissate dall’art. 33 e dall’art. 6 del D.Lgs 165/2001, tenuto conto di quanto previsto dal D. L. 6 luglio 2012, n. 95 convertito dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135, dando mandato al Direttore Generale unitamente ai Dirigenti, di provvedere ad una attenta analisi dei fabbisogni organizzativi al fine di individuare, nel rispetto di quanto previsto all’art. 6, comma 4 bis, del D.Lgs 165/2001, dotazione e profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, tenuto prioritariamente conto della necessità di riduzione della spesa di personale e assicurando la funzionalità e l’efficienza della gestione compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
2. Con Decreto n. 71 del 03/08/2015 è stato approvato un preliminare tecnico di accordo tra la Regione Toscana e la Provincia di Grosseto per il trasferimento di un primo contingente di dipendenti come da allegato B) al decreto stesso;
3. con Decreto Presidenziale n. 95 del 30/10/2015 “Riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane. Presa d’atto della riduzione della dotazione organica ai sensi dell’art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) e dichiarazione personale sovranumerario.” si è provveduto a definire un Piano di riassetto

organizzativo per la Provincia di Grosseto provvedendo , alla riduzione della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) e alla dichiarazione del personale sovranumerario. A decorrere dal 1° gennaio 2015, come disposto dall'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014 n. 190 ed applicando la riduzione *ex lege* del 50%, a ridurre la consistenza finanziaria della dotazione organica della Provincia di Grosseto che non può superare l'importo pari a complessivi €. **7.603.464,03**;

4. Con Decreto Presidenziale n. 96 del 30/10/2015 ai sensi dell'art. 5, comma 2 della legge n.125/2015 di conversione del D.L. 78/2015, si è provveduto ad individuare il personale di polizia provinciale necessario per l'esercizio delle funzioni fondamentali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;
5. Con Decreto Presidenziale n. 104 del 12/11/2015, si è integrato il precedente decreto n. 95 del 2015 con il personale impegnato nello svolgimento di funzioni trasversali;
6. Con Decreto Presidenziale n. 124 del 29/12/2015 si è altresì integrato il suddetto decreto n. 95 del 2015 con il personale impegnato nello svolgimento di funzioni in materia di attività estrattive, così come modificato con decreto n. 6 del 08/02/2016;

Al rispetto del limite alla consistenza finanziaria della dotazione organica ha concorso il costo del personale di ruolo individuato nel Decreto Presidenziale n. 71 del 03/08/2015 con il quale è stato approvato l' accordo preliminare tra la Regione Toscana e la Provincia di Grosseto per il trasferimento alla Regione del personale provinciale secondo quanto previsto dalla LRT n. 22/2015 e confermato con LRT n. 70 del 30 ottobre 2015, il costo del personale di ruolo operante su funzioni divenute di competenza comunale ai sensi della LRT n. 22/2015 e successive modifiche da trasferire al Comune capoluogo e/o alla Unione dei Comuni delle Colline metallifere come disciplinato dalla LRT. n. 70 del 30 ottobre 2015, il costo del personale di ruolo addetto ai servizi per l'impiego e politiche attive del lavoro della Provincia, escluso quello addetto alla funzione fondamentale di cui all'art 1, comma 85, lettera f), della 7 aprile 2014, n. 56, il costo del personale di ruolo individuato in transito al Ministero della Giustizia a seguito di utile collocazione nelle graduatorie di mobilità di cui all'avviso del 20 gennaio 2015 integrato con avviso del 27 febbraio 2015.

Le riduzioni di cui sopra, quantificate in complessivi €. **8.078.488,38**, e pertanto in misura superiore al 50% della dotazione organica finanziaria hanno consentito alla Provincia di Grosseto di dare per già per rispettato il limite alla consistenza finanziaria della dotazione organica della Provincia come previsto all'art. 1 – comma 421 della legge n. 190 del 23/12/2014;

IL PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO DELLA PROVINCIA DI GROSSETO

Il quadro istituzionale

Le province, enti di area vasta, sono divenute enti di secondo livello per effetto della legge n. 56 del 7 aprile 2014 e il percorso di riallocazione delle c.d. “funzioni non fondamentali” delle province presso la Regione e i Comuni, avviato in Toscana con la L.R.T. n. 22/2015, si è concluso alla fine del 2015, ai sensi del comma 89, art. 1, della legge 7 aprile 2014 n. 190 e che pertanto le c.d. funzioni fondamentali rimaste in capo alla Provincia sono, secondo la precedente normativa, le seguenti:

a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, tutela e valorizzazione dell'ambiente (in concorrenza con le Regioni);

- b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, costruzione e gestione delle strade provinciali;
- c) programmazione provinciale della rete scolastica di istruzione superiore e gestione dell'edilizia scolastica;
- d) raccolta ed elaborazione dati ed assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- e) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

La distinzione tra funzioni fondamentali e non fondamentali è stata definitivamente superata dall'esito referendario che ha confermato le Province nel novero degli Enti locali in cui è organizzato lo Stato italiano e che conseguentemente occorre legittimamente parlare di "funzioni proprie e funzioni delegate o trasferite" più che di funzioni fondamentali.

Pertanto le funzioni organizzate presso la Provincia di Grosseto devono tenere conto anche delle funzioni attribuite dalla Regione Toscana in sede di regionalismo differenziato e/o dalle singole amministrazioni comunali del territorio, ad esempio stazione unica appaltante e centrale unica di committenza. Alle presenti funzioni occorre aggiungere la funzione ambientale rivendicata dalla Provincia di Grosseto ed attualmente sub iudice costituzionale .

In esecuzione alle normative della Regione Toscana la Provincia di Grosseto ha adottato i conseguenti atti per il trasferimento del personale agli enti coinvolti, passando da 487 unità di personale nel 2014 alle attuali 219: le ultime 29 unità dei Centri per l'impiego (di cui una unità dirigenziale e 28 unità amministrative) sono state trasferite all'Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego (A.R.T.I.) il 28 Giugno 2018, completando il riordino istituzionale sulle funzioni in materia di mercato del lavoro. Si precisa in riferimento a questo ultimo punto che a partire dal 2016, in via straordinaria e temporanea – e per tutto il 2017 oltre che nel primo semestre 2018 – il personale provinciale dei Centri Impiego operava in avvalimento o comando, come da convenzione con la RT approvata rispettivamente con deliberazione della Giunta Regionale n. 1280 del 29/12/2015 e con Decreto del Presidente della Provincia n. 125 del 30/12/2015, con oneri totalmente a carico della Regione.

Il riordino istituzionale così come sopra descritto è già oggetto di revisione: la bocciatura referendaria del Dicembre 2016 infatti impone la rivisitazione dell'impianto normativo affermato dalla legge 56/2014, che dichiarava il proprio carattere transitorio anticipando la riforma referendaria che non è poi stata attuata.

E' opportuno inoltre citare, in materia di riordino istituzionale di livello regionale, gli effetti delle sentenze della Corte Costituzionale e dei vari ricorsi presentati avverso l'attuazione della legge Delrio da parte della Regione Toscana (audizione del Presidente della Provincia presso la Commissione Affari Istituzionali della Regione Toscana del 28 Giugno 2018).

La nuova struttura organizzativa

Il Piano di riassetto si propone, nei limiti consentiti dalla normativa vigente e nel rispetto della capacità di spesa dell'ente di definire un assetto ottimale per la gestione delle funzioni proprie e funzioni delegate o trasferite alla Provincia di Grosseto.

Già nel 2015 con il Decreto presidenziale n. 95 del 30/10/2015 "Riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane. Presa d'atto della riduzione della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) e dichiarazione personale sovranumerario." si è provveduto a definire un primo Piano di riassetto

organizzativo per la Provincia di Grosseto provvedendo nel contempo ad applicare la riduzione *ex lege* del 50%, della consistenza finanziaria della dotazione organica dell'ente.

Con Decreto Presidenziale n. 49 del 30/06/2017 è stato definito l'attuale Piano di riassetto organizzativo della Provincia di Grosseto e adottata la nuova macrostruttura.

Il processo di riorganizzazione dell'Ente ha tenuto conto:

(I) della scarsità delle risorse umane e finanziarie, ridotte al punto da condizionare finalità e funzioni che pure sono assegnate ed oggi confermate dall'esito referendario;

(II) della peculiare ed originale struttura di secondo livello, appena tratteggiata dalla Delrio "in attesa della Riforma costituzionale";

(III) delle attese della Collettività e degli Enti politici in merito alla "mission" della Provincia :

- implementare il presidio, controllo e coordinamento politico e direzionale con la previsione di una specifica Area direzionale ove sono concentrate e ben delineate le funzioni di pianificazione, programmazione e controllo e di coordinamento dei dirigenti;
- implementare gli strumenti e la dotazione di mezzi e personale in funzione di staff al Presidente e di supporto ai Consiglieri con delega in modo da garantire una migliore flessibilità e adeguatezza alla mission istituzionale;
- rivedere la dotazione del personale di quelle aree, uffici e servizi particolarmente sottodimensionati e con gravi problemi di funzionamento;
- evitare i c.d. "replicanti" amministrativi e finanziari introducendo la struttura c.d. a matrice ove sono accorpati servizi ed aree di output rispetto ai servizi interni amministrativi e finanziari a favore di una maggiore integrazione rispetto alla precedente organizzazione a canne d'organo;
- reingegnerizzare tutte le attività procedurali in flussi e processi di lavoro e contestuale informatizzazione;
- valorizzare e razionalizzare l'utilizzo delle competenze intermedie (middle management) con la creazione di una rete di progetti/processi fra aree di linee e output;
- implementazione della presenza tecnica di output con la prevista necessità di acquisizione di una competenza di tipo tecnico ingegneristico attualmente non presente nella dotazione di personale dell'Ente;
- accorpamento delle varie sedi degli uffici della provincia con la prospettiva di individuazione di una sede unica e di correlato perseguimento di economie di scala;
- aggiornamento e contestualizzazione degli atti, provvedimenti e regolamenti presupposti e conseguenti alla approvazione della macro.

Qui di seguito la rappresentazione grafica della approvanda macrostruttura della Provincia di Grosseto.

Sono state definite pertanto le aree dirigenziali, con la specificazione delle relative funzioni e relazioni con le altre strutture organizzative. Si è previsto inoltre, in relazione alla realizzazione di particolari obiettivi o progetti di carattere provinciale l'istituzione di unità di progetto trasversali

alle aree, secondo le previsioni del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con assegnazione o messa a disposizione di personale già assegnato con il presente provvedimento alle diverse strutture organizzative permanenti.

L'organizzazione prevede l'istituzione di 7 aree di livello dirigenziale:

- Area Direzione pianificazione programmazione e controllo
- Area Polizia Provinciale
- Area Finanziaria
- Area Personale
- Area Servizi Amministrativi
- Area Tecnica
- Area Centri per l'Impiego

Le funzioni afferenti l'Area Centri per l'Impiego, gestite in avvalimento fino al 27 giugno 2018 sono invece definitivamente transitate in A.R.T.I., Agenzia Regionale Toscana in tale data.

Il sistema progettato si articola su tre livelli: verso l'alto: nei confronti dello Stato e nei confronti della Regione; verso il basso: a favore delle Amministrazioni comunali; in orizzontale di area vasta: prevedendo la collaborazione ed integrazione con le altre Province "limitrofe".

I servizi nei confronti dei comuni sono i seguenti:

1. Ufficio per i Procedimenti Disciplinari;
2. Organismi di Valutazione;
3. formazione ed informazione in materia di controlli, trasparenza ed anticorruzione;
4. stazione unica appaltante e ufficio gare;
5. comunicazione ed ufficio stampa;
6. avvocatura e consulenza giuridica;
7. conservazione sostitutiva documentale;
8. organizzazione di concorsi e procedure selettive (ufficio unico concorsi);
9. formazione ed aggiornamento nell'ambito del Polo della conoscenza di cui alla RPP 2014/2016
10. servizi informatici;
11. pianificazione territoriale comunale
12. cartografia, web e gis
13. assistenza alla progettazione e rendicontazione in ambito di progetti comunitari

Le potenzialità di sviluppo di servizi verso il basso, a favore dei Comuni od in senso orizzontale sono ampissime e finiscono per superare in importanza e complessità anche le c.d. funzioni proprie; in particolare il comma 88 della L. 56/2014 prevede che le Province possono 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".

La predetta riorganizzazione, in cui sono previste 7 figure dirigenziali sebbene adottata non è stata definitivamente approvata in quanto, in quanto il blocco del turnover che interessa la

Provincia dal 2012 non ha consentito la assunzione delle figure dirigenziali ad oggi ridotte a una sola presenza.

Fintanto che non sarà possibile procedere ad un organico sistema delle assunzioni l'unica azione possibile e necessitata è quella di presidiare le funzioni collegate alla Viabilità, all'Edilizia Scolastica anche al fine di evitare danni a persone o cose.

I bisogni assunzionali

Per quanto esposto si renderebbe necessario, tenuto conto delle effettive capacità assunzionali e dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente, dare priorità, per il triennio 2018-2020, ai cd. "servizi tecnici", prevedendo l'assunzione delle seguenti figure:

- 1 Ingegnere dell'Area Tecnica
- 1 Comandante della Polizia Provinciale Dirigente dell'Area Polizia Provinciale
- 1 Dirigente Servizi Finanziari
- Varie figure in ctg D e ctg C da destinarsi prioritariamente alle attività' in materia di viabilità', edilizia scolastica, polizia provinciale, area finanziaria a presidio dei sistemi di controllo interni di tipo tecnico finanziario e controllo di gestione, area amministrativa a presidio dei processi afferenti la istituenda stazione unica appaltante e del nuovo Ufficio COSAP, attualmente del tutto sprovvisti di tali competenze e non altrimenti reperibili all'interno della struttura a causa del complessivo sottodimensionamento.

IL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2018-2020

La normativa di riferimento:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- il legislatore con l'emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n.165;
- l'art. 22 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75:
- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale previste dall'art. 6ter del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, dovevano essere definite con decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 75/2017;
- in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dal richiamato decreto, si applica a decorrere dal 30/3/2018 e

comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo;

Con il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

I vincoli finanziari da rispettare:

Il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni alla verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- Limite della spesa massima sostenibile - Comma 421 art. 1 legge 190/2014. Tale norma ha disposto che la dotazione organica delle Province delle Regioni a statuto ordinario fosse stabilita in misura pari alla spesa di personale di ruolo alla data del 08/04/2014 (data di entrata in vigore della legge 56/2014) ridotta in misura pari al 50%. L'ente con Decreto Presidenziale n. 95 del 30/10/2015 "Riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane. Presa d'atto della riduzione della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) e dichiarazione personale sovranumerario." ha provveduto a ridurre la consistenza finanziaria della dotazione organica della Provincia di Grosseto nella misura prevista dalla legge che pertanto non può superare l'importo pari a complessivi **€ 7.603.464,03**.
- Limite di cui all' art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;

- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso e comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio (L. 232/2016);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- a decorrere dal 2018, aver conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio" nell'anno precedente (art. 1, comma 475, lett. e), L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
- mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (art. 1, comma 476, L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);

Ricognizione delle eccedenze:

Prima di dare corso al nuovo Piano, a norma del combinato disposto degli artt. 6 1 comma e 33 del D.lgs 165/2001 le amministrazioni pubbliche in sede di determinazione della dotazione organica 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 a tale scopo effettuata e riscontrabile in atti conferma che non sono presenti eccedenze ma che al contrario viene segnalata carenza di personale come conseguenza logica del processo di riordino subito e delle limitazioni normative alle assunzioni di questi ultimi anni.

Coerenza con i documenti di programmazione dell'ente:

I fabbisogni prioritari ed emergenti indicati nel Piano di Riassetto Organizzativo e declinati nel Piano triennale dei fabbisogni risultano coerenti con i contenuti del Documento unico di programmazione (DUP) approvato con Decreto Presidenziale n. 63 del 13/07/2018 e con le Linee di indirizzo per la Performance di cui al Decreto Presidenziale n. 68 del 01/08/2018,

Tenuto conto delle effettive capacità assunzionali e dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente, dare priorità, per il triennio 2018-2020, ai cd. "servizi tecnici", si prevede l'assunzione delle seguenti figure:

- 1 Ingegnere dell'Area Tecnica
- 1 Comandante della Polizia Provinciale Dirigente dell'Area Polizia Provinciale
- Varie figure in ctg D e ctg C da destinarsi prioritariamente alle attività' in materia di viabilità', edilizia scolastica, polizia provinciale, area finanziaria a presidio dei sistemi di controllo interni di tipo tecnico finanziario e controllo di gestione, area amministrativa a presidio dei processi afferenti

la istituenda stazione unica appaltante e del nuovo Ufficio COSAP, attualmente del tutto sprovvisti di tali competenze e non altrimenti reperibili all'interno della struttura a causa del complessivo sottodimensionamento.

Obbligo di assunzione in favore dei disabili Legge 68/99:

Gli artt. 39 e 39bis e ter del T.U.P.I. sancisce l'obbligo di assunzioni a favore di disabili in attuazione della legge 68/99; istituisce la Consulta Nazionale con compiti di programmazione di progetti 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 68/99.

Nelle more dell'attuazione delle norme sopra citate si espongono i dati relativi al rispetto delle quote d'obbligo imposte dalla legge 68/99 come certificate da ARTI TOSCANA in data 13/11/2018 Prot. n. 53700 agli atti dell'ufficio personale:

BASE DI COMPUTO	QUOTE DISABILI	QUOTE ART. 18	DISABILI OCCUPATI	ART. 18 OCCUPATI	DISABILI DA OCCUPARE	ART. 18 DA OCCUPARE
224	16	2	14	4	0	0

Calcolo del limite della capacità assunzionale:

Si ricorda la norma contenuta nella Legge 205/2017 la quale ripristina le capacità assunzionali delle Province e delle Regioni a statuto ordinario a decorrere dall'anno 2018. nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 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 gli enti che superano tale percentuale, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. È consentito infine l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014.

Il limite della capacità assunzionale della Provincia di Grosseto è fissato per l'anno 2018 nel 100% poiché al 31/12/2017 (DATI DA CONSUNTIVO 2017) l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, è pari al 11,53% e quindi non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per gli anni 2019 e 2020 che saranno oggetto di valutazione successiva in fase di aggiornamento annuale del Piano calcoleremo la quota assunzionale nel valore provvisorio del 100% .

Si procede pertanto al calcolo delle quote assunzionali di personale a tempo indeterminato per il triennio. Si precisa che anche i contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 comma 1 del

Tuel rientrano, ai sensi dell' art. 9 della Legge 78/2010, in tale fattispecie poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale fermi restando gli obblighi della definizione del piano di riassetto e dei limiti dei commi 845-846.

ANNO 2018

Si precisa che per l'anno 2018 non avendo la Provincia di Grosseto rispettato i vincoli finanziari e gli altri vincoli previsti dalla normativa vigente in materia non potrà procedere ad assunzioni di personale e utilizzare in concreto la propria capacità assunzionale teorica.

ANNO 2019

Calcolo quote assunzionali a tempo indeterminato ai sensi del comma 845 e 846 della legge 205/2017 (100%):

Cessazioni di personale intervenute nell'anno 2018: TOTALE A € 39.380,15 dipendenti cessati n. 1

Cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente (resti assunzionali triennio precedente):

2015: € 313.514,09

2016: € 145.915,98

2017: € 63.800,26

TOTALE B: € 491.706, 42

Totale A+B= € 531.086,57

Per l'anno 2019 la capacità assunzionale è pertanto del 100% pari a € 531.086,57 se si riconferma al 31/12/2018 (da verificare in sede di consuntivo) l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al 20% delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III.

ANNO 2020

Al momento per il 2020 non si è in grado di calcolare precisamente la capacità assunzionale in quanto a) non sono al momento previste cessazioni nell'anno 2019, b) il calcolo dei resti assunzionali e' da rivalutare una volta effettivamente concluse le procedure di assunzioni programmate per il 2019.

Si procede pertanto a tale calcolo presuntivo che tiene conto delle assunzioni programmate per il 2019 come indicate nel presente Piano:

Calcolo quote assunzionali a tempo indeterminato ai sensi del comma 845 e 846 della legge 205/2017 (100%) per l'anno 2020:

Cessazioni di personale intervenute nell'anno 2019: TOTALE A € 0,00

resti assunzionali anno 2019:

Capacità assunzionale 2019 - Assunzioni programmate 2019 = € 76.805,68

Capacità assunzionale 2020: A+B= € 76.805,68

Le assunzioni programmate e compatibilità dei costi:

La nuova dotazione organica deve tener conto del personale in servizio, nell'anno di riferimento e del limite della spesa massima sostenibile calcolato ai sensi dell' art. 1 comma 421 della Legge 190/2014. Tale norma si ricorda ancora una volta ha disposto che la dotazione organica delle Province delle Regioni a statuto ordinario fosse stabilita in misura pari alla spesa di personale di ruolo alla data del 08/04/2014 ridotta in misura pari al 50%. Per la Provincia di Grosseto tale limite massimo sostenibile è pari a **€. 7.603.464,03.**

In esecuzione alle normative della Regione Toscana la Provincia di Grosseto ha adottato tutti i conseguenti atti per il trasferimento del personale agli enti coinvolti, passando da 487 unità di personale nel 2014 alle attuali 219: le ultime 29 unità dei Centri per l'impiego (di cui una unità dirigenziale e 28 unità amministrative) sono state trasferite all'Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego (A.R.T.I.) il 28 Giugno 2018, completando il riordino istituzionale sulle funzioni in materia di mercato del lavoro.

L'attuale dotazione organica della Provincia di Grosseto risulta la seguente:

Qualifica di accesso	Posti ricoperti al 01/11/2018
DIRIGENTE	1
D3 AMMINISTRATIVO	6
D3 TECNICO	3
D1 AMMINISTRATIVO	17
D1 TECNICO	9
D1 VIGILANZA	3
C AMMINISTRATIVO	22
C TECNICO	16
C VIGILANZA	11
B3 AMMINISTRATIVO	14
B3 TECNICO	40
B1 AMMINISTRATIVO	20
B1 AMM.VO P.T.	1
B1 TECNICO	50
B1 TECNICO P.T.	1
A SERVIZI GENERALI	4
TOTALE	219

Per un valore complessivo - calcolato sottraendo il costo del personale dei Centri per l'Impiego, cessato dal servizio alla data del 27/06/2018 - della Dotazione organica del personale in servizio della Provincia di Grosseto calcolato all'1/1/2018 pari a € **6.900.496,60**.

La nuova dotazione organica:

All'interno degli spazi assunzionali disponibili, nel rispetto della capacità finanziaria massima le priorità organizzative-assunzionali evidenziate nei documenti di programmazione dell'Ente e nel Piano di riassetto organizzativo si rende necessario per le funzioni ed attività da svolgere, integrare, la Dotazione organica attuale con figure professionali da destinare ai cd. "servizi tecnici", prevedendo l'assunzione delle seguenti figure:

- 1 Ingegnere dell'Area Tecnica

- Varie figure in ctg D e ctg C da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità, edilizia scolastica, polizia provinciale, area finanziaria a presidio dei sistemi di controllo interni di tipo tecnico finanziario e controllo di gestione, area amministrativa a presidio dei processi afferenti la istituenda stazione unica appaltante e del nuovo Ufficio COSAP, attualmente del tutto sprovvisti di tali competenze e non altrimenti reperibili all'interno della struttura a causa del complessivo sottodimensionamento.

Traducendo quanto sopra in termini di programmazione qualitativa, quantitativa e di spesa per il triennio, all'interno degli spazi assunzionali disponibili e nel rispetto della capacità finanziaria massima abbiamo la seguente programmazione assunzionale nel triennio 2018-2020:

ANNO 2018: NESSUNA ASSUNZIONE

Per l'anno 2018 non avendo la Provincia di Grosseto rispettato i vincoli finanziari e gli altri vincoli previsti dalla normativa vigente in materia non sono programmate assunzioni di personale utilizzando la propria capacità assunzionale teorica.

ANNO 2019: Limite di spesa € 531.086,57

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE: € 439.116,31 pertanto il limite di spesa è rispettato

Tipologia di contratto	Area di assegnazione	Modalità di reclutamento	Costo annuale delle nuove assunzioni	Motivazione
1 Dirigente Ingegnere T.D. Art. 110 c. 1	Area tecnica della Viabilità e edilizia	Selezione	100.000,00 (costo presuntivo) *	Ripristino posizione ingegnere e potenziamento opere pubbliche
1 Cat. C Vigilanza T.I. pieno	Area Polizia Provinciale	Mobilità/Concorso	32.684,20	Potenziamento corpo agenti di polizia provinciale
3 Cat. C	Area Viabilità e Edilizia	Mobilità/Concorso	92.166,82	Potenziamento

tecnico T.I. pieno				funzioni collegate alle opere pubbliche
7 Cat. C amm.vo/ amm.vo contabili T.I. pieno	Ufficio appalti e Cosap Ufficio contenzioso Area Direzione, programmazione e controllo	Mobilità/Concorso	214.265,29	Stazione unica appaltante Ufficio Cosap, Contenzioso Potenziamento servizi programmazione e CdG

*** il costo dell'ingegnere art.110 comma 1 è stato indicato in termini preesuntivi in attesa della ripesatura delle figure dirigenziali conseguente alla adozione definitiva della nuova organizzazione approvanda.**

ANNO 2020: Limite di spesa € 91.970,26

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE: € 76.805,68

pertanto il limite di spesa e' rispettato

Tipologia di contratto	Area di assegnazione	Modalità di reclutamento	Costo annuale delle nuove assunzioni	Motivazione
2 Cat. C tecnico T.I. pieno	Area Viabilità e Edilizia	Scorrimento graduatoria	61.444,55	Potenziamento funzioni collegate alle opere pubbliche
1 Cat. C tecnico T.I. p.t.	Area Viabilità e Edilizia	Scorrimento graduatoria	15.361,13	Potenziamento funzioni collegate alle opere pubbliche

Il presente piano è esecutivo e potrà essere dato seguito alle relative procedure di assunzioni negli anni 2019 e 2020 solo ed esclusivamente nel caso in cui l'ente rispetti tutti i limiti finanziari e dei vincoli normativi vigenti in materia di assunzioni di personale.