



# Piani di riassetto organizzativo

*Ferrara 30 settembre 2019*

**Carlo Rapicavoli**  
**Direttore ANCI Veneto e UPI Veneto**





# Perché?

*Ferrara 30 settembre 2019*

***Carlo Rapicavoli***  
***Direttore ANCI Veneto e UPI Veneto***




# perché?



**PRIMA IL BLOCCO DELLE ASSUNZIONI DAL 2011 E POI IL “RIORDINO” POST LEGGE DELRIO HANNO STRAVOLTO L’ASSETTO ORGANIZZATIVO DELLE PROVINCE**



**SONO PROFONDAMENTE MUTATI RUOLO E FUNZIONI DELLE PROVINCE**



**SOPRATTUTTO DOPO IL REFERENDUM COSTITUZIONALE DEL 2016, BISOGNA RICOSTRUIRE E CONSOLIDARE IL RUOLO DELLA PROVINCIA**



**A PARTIRE DAI NOSTRI ENTI, DOBBIAMO ACQUISIRE COSCIENZA DEL SUPERAMENTO DELLA “VECCHIA” PROVINCIA**

# perché?



**PUR NELLA ESTREMA DIFFICOLTA' DELLA "DEBOLEZZA" DELLA GUIDA POLITICA DERIVANTE DAL SISTEMA DI SECONDO GRADO, OCCORRE RENDERE PIU' CONSAPEVOLI SINDACI, AMMINISTRATORI LOCALI, DIPENDENTIE TERRITORIO DEL RUOLO ESSENZIALE DELLA PROVINCIA**



**E' NECESSARIO AVERE SEMPRE PIU' CAPACITA' PROGETTUALE E ORIENTARSI AGLI INVESTIMENTI**



**PER RISPONDERE ALLE SFIDE, OCCORRE ACQUISIRE SEMPRE PIU' SPECIALIZZAZIONI TECNICHE, GIURIDICHE E AMMINISTRATIVE PER DARE AUTOREVOLEZZA ALLA PROVINCIA E RENDERLA MODELLO DI RIFERIMENTO E DI COORDINAMENTO PER GLI ENTI LOCALI DEL TERRITORIO**

# perché?



**NELLA PROGRESSIVA ATTUAZIONE DI FORME DIFFERENZIATE DI REGIONALISMO, LE PROVINCE DEVONO ESSERE IN GRADO DI ASSUMERE UN RUOLO DECISIVO NEL NUOVO DECENTRAMENTO DI FUNZIONI**



**ALLE NECESSARIE E VITALI RIVENDICAZIONI DI RISORSE FINANZIARIE E DI AUTONOMIA ORGANIZZATIVA E AMMINISTRATIVA EFFETTIVA DEVE CORRISPONDERE CAPACITA' DI SPESA QUALITATIVAMENTE ORIENTATA**

# la normativa

## Art. 1, comma 844, della Legge 205/2017

*“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”*

# obbligatorio

è il presupposto per procedere a nuove assunzioni;

è uno strumento di programmazione dell'Ente;

è soggetto ad aggiornamento;

è riferito principalmente alle funzioni fondamentali;

indica le linee 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);

tiene conto della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 19 marzo 2018 sulla predisposizione dei piani di fabbisogno del personale;

ridefinisce la dotazione organica dell'Ente.

# devono tener 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):

- *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:*
  - *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;*
  - *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.*



## devono tener conto

che le assunzioni sono destinate, prioritariamente, alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici;

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;

degli effetti della cosiddetta «quota 100»

## PIANI DI RIASSETTO

# devono tener conto

della possibilità introdotta dalla Legge n. 26 del 28 marzo 2019 in tema di capacità assunzionale introducendo la possibilità per le Regioni e gli Enti Locali, per il triennio 2019-2021, di calcolare la propria capacità assunzionale annuale, oltre che in base alle cessazioni dell'anno precedente, anche in base alle cessazioni programmate nella medesima annualità di programmazione del fabbisogno di personale, tenuto conto che le assunzioni potranno essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che hanno determinato la relativa capacità assunzionale (nuovo comma 5-sexies dell'art. 3, D.L. n. 90/2014);

dell'estensione ad un quinquennio della possibilità di cumulo delle risorse destinate alle assunzioni e la possibilità di utilizzare i residui disponibili delle facoltà assunzionali del quinquennio precedente a quello di riferimento delle assunzioni (modifica dell'art. 3, comma 5, quinto periodo, del D.L. n. 90/2014);

**Il Piano di riassetto organizzativo è un atto di programmazione dell'Ente e, quindi, è di competenza del Consiglio Provinciale (art. 42, comma 2, lett. b), del TUEL).**

**Può costituire un allegato del DUP.**

## 1.0 RIFERIMENTI NORMATIVI

- E' utile premettere i riferimenti normativi, nazionali e regionali che hanno condizionato la struttura organizzativa dell'Ente e l'erogazione di servizi e funzioni negli ultimi cinque anni

## 2.0 ANALISI DELLA SITUAZIONE DELL'ENTE

- Situazione organizzativa e del personale per funzioni, a seguito del processo di riordino e della rideterminazione della dotazione organica imposta dall'art. 1, comma 421 della Legge 190/2014

## 3.0 PROVVEDIMENTI ORGANIZZATIVI ASSUNTI DALL'ENTE

Descrizione ed effetti dei provvedimenti organizzativi e di gestione del personale assunti dall'entrata in vigore della Legge Delrio ad oggi.

Dati sulla dotazione organica.

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

Con il coinvolgimento dei dirigenti e delle posizioni apicali si procede alla ricognizione del fabbisogno tenendo conto:

- delle priorità strategiche e degli obiettivi affidati alla struttura di riferimento;
- della struttura organizzativa interna con riferimento alle funzioni istituzionali assegnati alle varie articolazioni organizzative e analisi contestuale dell'organico in dotazione;
- delle nuove esigenze di personale in termini di competenze e professionalità per mantenere e/o incrementare il livello dei servizi, con particolare riferimento ai processi innovativi, tenendo conto dell'attuale dotazione e delle previste cessazioni nel triennio;
- della rilevazione di eventuali eccedenze di personale, assegnabile ad altre mansioni

## 5. 0 STRATEGIA

La valenza programmatica del piano di riassetto trova il suo nucleo centrale nell'individuazione degli obiettivi generali dell'Ente:

a) **Funzioni fondamentali** (art. 1, comma 85, della Legge 56/2014)

b) **Funzioni trasversali di supporto ai Comuni:** quali svolgere? quali potenziare?

- Centrale di committenza e stazione unica appaltante
- Organizzazione dei servizi a rete – ambiti territoriali ottimali
- Gestione unitaria di procedure selettive e concorsi; supporto nella gestione del personale
- Pianificazione, programmazione e finanziamenti europei
- Servizi informativi, innovazione tecnologica, raccolta ed elaborazione dati, piattaforma informatica
- Statistica
- Avvocatura e Servizi Legali
- Supporto alla comunicazione istituzionale

### 5.1 STRATEGIA

- Altro:

#### Esempi:

- 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;
- controllo di gestione
- sostegno alle iniziative culturali e biblioteche.



## 5.2 STRATEGIA

In questo contesto, la redazione di piani di riassetto dovrebbe tendere a favorire:

- La valorizzazione e il rafforzamento delle professionalità, soprattutto specializzate, nelle dotazioni di ciascun Ente;
- La ricerca di forme di collaborazione, anche innovative, di scambio di esperienze, di avalimento di professionalità, soprattutto tra Comuni, Unioni e Province;
- Il rafforzamento della gestione associata di funzioni specialistiche.

### 5.3 STRATEGIA

#### c) Funzioni non fondamentali

Analisi dell'impatto organizzativo delle scelte regionali sul riassetto delle funzioni non fondamentali.

Indirizzo generale dell'Ente nei rapporti con la Regione, per il corretto esercizio delle funzioni delegate, ribadendo, in particolare, che la gestione delle funzioni non fondamentali riattribuite dalle Leggi Regionali può avvenire a condizione che la copertura integrale delle relative spese, compreso il personale, risulti garantito dalle Regioni.

Scelte per la gestione della Polizia Provinciale.

## 6.0 PIANO ORGANIZZATIVO

Va delineato il nuovo assetto organizzativo, coerentemente con la strategia dell'Ente.

A mero titolo esemplificativo i fattori condizionanti le scelte di Piano sono:

### a) Le risorse finanziarie disponibili

Le scelte organizzative oltre che dagli spazi assunzionali riconosciuti dal comma 845 della Legge 205/2017, sono condizionate dalla sostenibilità finanziaria complessiva.;

### b) La dotazione organica attuale

## 6. 1 PIANO ORGANIZZATIVO

c) **La specializzazione**: Risulta di particolare importanza per gli Enti 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;

d) **La valorizzazione delle professionalità presenti**: Per quanto possibile, bisognerebbe tendere ad adottare tutte le misure possibili per mantenere le professionalità presenti, 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;

## 6. 2 PIANO ORGANIZZATIVO

d) **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 e garantire il livello ottimale dell'azione amministrativa e dei servizi;

## 6. 3 PIANO ORGANIZZATIVO

### Le proposte organizzative

Così delineato il contesto di riferimento e i fattori condizionanti le scelte il Piano dovrebbe delineare il nuovo assetto con un orizzonte temporale almeno triennale.

Le proposte andrebbero articolate:

#### a) Interventi nel breve termine

Eventuali modifiche alla struttura organizzativa

- Individuazione delle figure professionali da inserire per potenziare la dotazione organica
- Indicazione delle relative modalità: mobilità, concorsi, stabilizzazioni, comando, avvalimento, convenzioni, ecc.

## 6. 4 PIANO ORGANIZZATIVO

### Le proposte organizzative

#### **b) Monitoraggio periodico (semestrale) dell'attuazione del Piano**

#### **c) Interventi nel medio termine (triennio)**

- Analisi delle cessazioni programmate
- Verifica degli spazi assunzionali disponibili
- Attivazione delle procedure per garantire tempestivamente le sostituzioni, soprattutto delle figure apicali o infungibili, per assicurare affiancamento e continuità nella gestione;
- Percorsi di qualificazione e formazione del personale

### 7. 0 PIANO ANNUALE E TRIENNALE DEI FABBISOGNI

**A conclusione dell'analisi e delle proposte, può essere formulato il piano annuale e triennale dei fabbisogni, che, nella prima fase, può costituire un allegato del piano di riassetto oppure può essere adottato successivamente con provvedimento del Presidente, in coerenza con la pianificazione.**



*Ferrara 30 settembre 2019*



***grazie***



***Carlo Rapicavoli***  
***Direttore ANCI Veneto e UPI Veneto***