



Provincia di Ravenna

PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO

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

IL PIANO DI RIASETTO 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

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. Evoluzione del ruolo della Provincia**
- 7. Le attività di supporto ai Comuni tramite intese o convenzioni**
- 8. Le funzioni non fondamentali**
- 9. Piano di riassetto organizzativo**
- 10. La struttura organizzativa dell'Ente**
- 11. Piano di fabbisogno di personale triennio 2018 – 2020**
- 12. La capacità di assunzione di personale a tempo indeterminato**
- 13. Personale a tempo determinato**
- 14. Interventi a favore della disabilità**
- 15. individuazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato in relazione alla capacità assunzionale**

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”.

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. In particolare:

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 (...):

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 alla 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, 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;

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 Ravenna ha dato puntuale applicazione a tali disposizioni già con deliberazione della Giunta Provinciale n.37 del 27/02/2015, 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, avvenuto con deliberazione della Giunta n.184 del 26/10/2015.

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

Nelle tabelle che seguono, sono indicati i dipendenti attualmente in servizio presso l'Ente, distinti rispettivamente per settore di appartenenza e per livello retributivo:

Personale in servizio per settore di appartenenza

N. Dipendenti	N. Parziale	Descrizione Unità Organizzativa.
2		SETTORE AFFARI GENERALI - GABINETTO DEL PRESIDENTE
14		SETTORE AFFARI GENERALI - SEGRETERIA
2		SETTORE AFFARI GENERALI - UFFICIO LEGALE
1	19	SETTORE AFFARI GENERALI- MESSI VIA DI ROMA 118 LLPP
24		SETTORE LAVORI PUBBLICI - EDILIZIA SCOLASTICA
6		SETTORE LAVORI PUBBLICI - SEGRETERIA
3		SETTORE LAVORI PUBBLICI - TRASPORTI
17		SETTORE LAVORI PUBBLICI - VIABILITÀ MANUTENZIONE STRADE FAENZA
21		SETTORE LAVORI PUBBLICI - VIABILITÀ MANUTENZIONE STRADE LUGO E CONCESSIONI
25		SETTORE LAVORI PUBBLICI - VIABILITÀ MANUTENZIONE STRADE RAVENNA, TRASPORTI ECC. SEGNALETICA
7	103	SETTORE LAVORI PUBBLICI - VIABILITÀ PROGETTAZIONE LAVORI, ESPROPRI
5		SETTORE RISORSE FINANZIARIE, UMANE E RETI - BIBLIOTECHE
2		SETTORE RISORSE FINANZIARIE, UMANE E RETI - COMUNICAZIONE
9		SETTORE RISORSE FINANZIARIE, UMANE E RETI - GESTIONE FINANZIARIA
7		SETTORE RISORSE FINANZIARIE, UMANE E RETI - INFORMATICA
6		SETTORE RISORSE FINANZIARIE, UMANE E RETI - PERSONALE
23		SETTORE RISORSE FINANZIARIE, UMANE E RETI - POLIZIA PROVINCIALE
1		SETTORE RISORSE FINANZIARIE, UMANE E RETI - PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO
7		SETTORE RISORSE FINANZIARIE, UMANE E RETI - PROVVEDITORATO
2	62	SETTORE RISORSE FINANZIARIE, UMANE E RETI - STATISTICA
184	184	

Personale in servizio per livello retributivo

Descr. Livello Retrib.	Descrizione Profilo	TOTALI
Categoria B1	ESECUTORE TECNICO	24
Categoria B1	ESECUTORE AREA AMMINISTRATIVA	9
Categoria B3 Acc. B3	COLLABORATORE CENTRALINISTA	1
Categoria B3 Acc. B3	COLLABORATORE TECNICO	28
Categoria B3 Acc. B3	COLLABORATORE AREA AMMINISTRATIVA	13
TOTALE CAT. B		75
Categoria C1	AGENTE	14
Categoria C2	ISTRUTTORE AREA AMM.VA ECON. CONT. E GESTIONALE	20
Categoria C1	ISTRUTTORE TECNICO LLPP, URBAN. E PATRIMONIO	18
TOTALE CAT. C		52
Categoria D2	ISPETTORE	6
Categoria D1	ISTRUTTORE DIR. AREA AMM.VA ECON.CONT. E GESTION.	10
Categoria D2	ISTRUTTORE DIR. TECNICO LLPP, URBAN. E PATRIMONIO	10
Categoria D2	ISTRUTTORE DIRETT. INFORMATICO	3
Categoria D3 Acc. D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE	1
Categoria D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO AGRIC. E AMBIENTE	2
Categoria D4 Acc. D3	FUNZIONARIO AREA AMM.VA ECON. CONTABILE E GEST.	11
Categoria D3 Acc. D3	FUNZ.TEC.LL.PP.URBANIST.PATRIM.	8
Categoria D6 Acc. D3	FUNZIONARIO CULTURALE	1
Categoria D5 Acc. D3	FUNZIONARIO GIORNALISTA	1
Categoria D5 Acc. D3	FUNZIONARIO INFORMATICO	1
Categoria D6 Acc. D3	FUNZIONARIO TECNICO AGRICOLTURA E AMBIENTE	1
Categoria D5 Acc. D3	COMANDANTE CORPO POLIZIA PROV.LE	1
TOTALE CAT. D		56
Dirigente	DIRIGENTE SETTORE RISORSE FINANZIARIE UMANE E RETI	1
TOTALE DIRIGENTI		1
TOTALE		184

Per quanto riguarda la dirigenza, alla data odierna risultano in servizio:

Il Dirigente del Settore Risorse finanziarie, umane e reti, dipendente a tempo indeterminato della Provincia.

Il Dirigente del Settore Lavori pubblici, in servizio presso l'Ente a seguito di un accordo siglato con il Comune di Lugo

Il Segretario Generale, in convenzione con il Comune di Ravenna, che svolge funzioni di Dirigente del Settore Affari Generali.

Infine, la Regione ha delegato alla Provincia le funzioni in materia di Formazione professionale e Istruzione, distaccando presso la Provincia stessa ...unità di personale. Le funzioni dirigenziali in tali materie sono svolte da un Dirigente transitato all'Agenzia Regionale per il Lavoro in data 01/06/2018 e riassegnato alla Provincia per una percentuale lavorativa pari al 20% del suo tempo di lavoro.

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:

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.

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.

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 L'EVOLUZIONE DEL RUOLO DELLA PROVINCIA

L'art.1, comma 85, della legge 7 aprile 2014, n. 56 (c.d. legge Delrio) assegna alle Province, quali enti con funzioni di area vasta, 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.

Le funzioni fondamentali di cui al comma 85 sono esercitate nei limiti e secondo le modalità stabilite dalla legislazione statale e regionale di settore.

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.

Occorre poi aver riguardo della legislazione regionale di attuazione della legge 56/2014 e di riordino delle funzioni delle province (L.r. 8 luglio 2015 n.19 e s.m.i.).

La conferma della natura di ente pubblico territoriale per la Provincia, derivante dal mantenimento della vigente formulazione dell'art.114 della Costituzione, depone comunque per un ampio raggio d'azione della Provincia, raggio che non può essere limitato alle mere funzioni che la legge Delrio ha assegnato all'Ente.

Il termine "territoriale" marca la differenza e spinge a riconoscere in capo alla Province un ambito di operatività di più ampio respiro di quello disegnato dalla legge Del Rio: il territorio è elemento costitutivo della Provincia e non è solo limite della competenza degli organi dell'ente.

Gli enti territoriali curano gli interessi (e sono, quindi, enti esponenziali) di una collettività costituita da tutti coloro che risiedono nel loro territorio (che può essere l'intero territorio nazionale o una sua parte), vale a dire della comunità territoriale nella sua interezza, il che conferisce loro il carattere della politicità.

Del resto, anche nell'assetto previgente la legge 56/2014, pur essendo attribuite alle Province le "sole" funzioni enumerate dall'art.19 del Testo unico, la clausola generale contenuta nell'art.3 del TUEL ha consentito alle Province di farsi promotrici di numerosi interventi in diversi ambiti, interventi od opere funzionali alla cura degli interessi della collettività, alla promozione ed al coordinamento dello sviluppo del territorio provinciale.

La legge 56/2014 ha trasformato le Province in Enti di area vasta strettamente legati ai Comuni del loro territorio.

Da un'amministrazione locale basata su due livelli di governo separati, si passa ad un'amministrazione locale in cui i Sindaci (e gli amministratori comunali) si fanno carico sia delle esigenze di governo di prossimità, sia delle esigenze di governo territoriale.

Le nuove Province, enti di governo di area vasta di secondo livello, diventano le "Case dei Comuni", nelle quali si dovranno trovare le soluzioni più efficienti e funzionali per rispondere alle domande dei territori e si dovrà sviluppare il modello dell'amministrazione locale condivisa.

Pur in una situazione finanziaria complicata, le nuove Province stanno procedendo al riassetto organizzativo degli enti.

Lo strumento che meglio si adatta 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.

7. ATTIVITÀ DI SUPPORTO AI COMUNI TRAMITE INTESE O CONVENZIONI

(ART. 1, COMMA 88, DELLA LEGGE 7.4.2014 N. 56)

In particolare, la Provincia di Ravenna, in virtù di quanto disposto dall' art. 51 della L.R.13/2015, già da alcuni anni si occupa della programmazione dell'edilizia scolastica, avendo proceduto alla predisposizione del programma triennale 2015-2017 che ancora non ha concluso i suoi effetti, determinando in capo alla stessa una continuità nella gestione e nel supporto nei confronti dei comuni sia dello stesso piano che di tutte le graduatorie derivate da ulteriori finanziamenti.

Analogamente la delibera della Giunta Regionale n. 385 del 19 marzo 2018 stabilisce che le Province e la Città Metropolitana di Bologna dovranno trasmettere alla Regione Emilia-Romagna entro 95 giorni dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto Interministeriale 3 gennaio 2018 i piani triennali 2018-2020, approvati dall'organo competente al fine di consentire l'inoltro da parte della Regione al Ministero nel rispetto dei tempi previsti (tale termine è fissato nell'8 luglio 2018); con tale atto la Regione Emilia-Romagna ha deliberato in particolare:

1. di prevedere che le Province e la Città metropolitana di Bologna:

- dovranno attivare le procedure per la predisposizione della programmazione 2018/2020 e pertanto per la redazione dei piani triennali graduati in ordine di priorità utilizzando i criteri indicati nel Decreto Interministeriale, oltre ai principi di cui al punto 2 del presente deliberato che tengono conto delle specificità regionali;

- dovranno determinare i pesi da attribuire ai criteri indicati nel Decreto Interministeriale nel rispetto delle priorità nello stesso contenute, previa confronto nell'ambito delle Conferenze Provinciali di Coordinamento di cui alla L.R. 12/2003.

Con questa norma si sono attivate tutte quelle iniziative di coinvolgimento dei Comuni per la presentazione dei progetti.

Tutto questo ha comportato, già nella fase iniziale, un confronto costante con i Comuni per informarli e indirizzarli verso una "corretta" predisposizione delle candidature per la richiesta di contributi.

Anche per questa programmazione, come la precedente, una volta approvata e cominciati gli iter dei possibili finanziamenti statali, la provincia di Ravenna dovrà continuare il suo compito di comunicazione, indirizzo e supporto per i Comuni

E' di recente approvazione poi la convenzione tra la Provincia di Ravenna ed il Comune di Ravenna per l'esercizio in forma associata delle funzioni di segreteria generale (Delibera del consiglio provinciale n.5 del 2018).

La Provincia di Ravenna svolge altresì una rilevante attività di supporto informatico per una serie di soggetti esterni all'Ente, ed in particolare per Comuni, per la Rete Bibliotecaria di Romagna e San Marino, per gli Istituti di Istruzione Secondaria, per i cittadini e per altri soggetti.

I servizi erogati direttamente ai Comuni della Provincia di Ravenna hanno origine già dal lontano 2000, quando l'innovazione tecnologica nei Comuni era agli albori e la Provincia di Ravenna ha contribuito all'avvio e al dispiegamento presso di loro della connettività di rete; questa attività di supporto si è affiancata a quella nel frattempo intrapresa da Lepida S.p.A. per il dispiegamento della fibra ottica tra i Comuni e ha contribuito all'avvio di servizi informatica che ancora oggi costituiscono un elemento strutturale dei servizi on line resi dai Comuni (servizi che sono tra l'altro citati anche nell'ambito delle "Agende Locali Digitali" di alcuni comuni).

I servizi erogati sono i seguenti (già regolamentati da apposite convenzioni stipulate direttamente con i Comuni):

- gestione e coordinamento della Rete degli Sportelli Unici delle attività produttive (SUAP) così come regolamentato dall'art. 46 della L.R. 13/2015 (servizio di coordinamento per il SUAP con la stipula della relative convenzione con i Comuni e manutenzione dell'infrastruttura tecnologica del

sistema di front-office - per le sole pratiche precedenti alla migrazione avvenuta a fine 2017 - e back-office);

- gestione e manutenzione del “Nodo Provinciale”, ovvero dell’infrastruttura tecnologica che sottende alla disponibilità e fruibilità dei servizi on line dei Comuni della Provincia di Ravenna (es. per l’Unione della Bassa Romagna i Servizi Anagrafici on Line e Rilfedeur);

- Servizio di Hosting dei siti Web Istituzionali, dello spazio per gli Open Data e servizi connessi (es. newsletter) e posta elettronica (valido solo per il Comune di Russi);

- Servizi legati al “Sistema Informativo Statistico”: Il Servizio “Ricerca ed Innovazione Statistica”, oltre alle attività previste dal D.lgs. 322/1989, ed in specifico dal Programma Statistico Nazionale nonché Regionale, svolge un’attività di promozione e diffusione della cultura statistica attraverso incontri con scuole e iniziative pubbliche, elabora news e rapporti e fornisce dati (anche in formato Open Data) utili per la redazione di documenti di programmazione degli enti del territorio, per definire politiche di intervento o per conoscere lo stato complessivo della società civile.

- Servizi legati al Sistema Informativo Territoriale (es. carte tematiche, osservatorio incidenti, stradali, ecc.) :

- Disponibilità di accesso a carte tematiche fruibili direttamente dal sito istituzionale della provincia di Ravenna nella sezione <http://www.provincia.ra.it/Altri-servizi/SIT-Sistema-Informativo-Territoriale>;

- Disponibilità di accesso a carte tematiche riservate (tramite autenticazione) per elaborazioni specifiche in collaborazione con gli enti del territorio (es. redazione Piano Rifiuti, Osservatorio incidenti stradali);

I servizi rivolti ai Cittadini/Associazioni/Soggetti no profit residenti nel territorio della Provincia di Ravenna sono:

- Posta elettronica e hosting siti Web, tramite la gestione e manutenzione dell’infrastruttura tecnologica di R@cine (Ravenna Civic Network - Rete Civica dei Comuni e della Provincia di Ravenna)

- Sito www.racine.ra.it, tramite la redazione e il popolamento dei contenuti configurando il sito come “luogo virtuale” in cui sono i cittadini si incontrano e trovano informazioni e possono eventualmente partecipare alla vita civica del proprio territorio;

I servizi erogati alla Rete Bibliotecaria di Romagna e San Marino (di seguito Rete):

- gestione della Rete bibliotecaria di Romagna e San Marino affidata alla Provincia di Ravenna in virtù di una convenzione stipulata tra la Provincia di Ravenna e l’Istituto dei Beni Culturali della Regione Emilia Romagna che copre i costi derivanti dalla gestione nelle more dell’istituzione dell’ente di area vasta o di altra soluzione organizzativa di ambito territoriale adeguato (sia come coordinamento sia come gestione della infrastruttura tecnologica);

- Hosting dell’infrastruttura tecnologica che sottende al funzionamento della Rete (server/storage e altro) finanziato dalla Provincia di Ravenna con proprie risorse;

- Hosting del sito ufficiale della Rete e dei siti di alcune biblioteche finanziato dalla Provincia di Ravenna con proprie risorse;

- supporto sistemistico alla fruizione dei servizi digitali erogati dal Polo;

- implementazioni con risorse tecnologiche e umane dell’Ente di soluzioni applicative.

- gestione del sistema museale della Provincia di Ravenna (sito <http://www.sistemamusei.ra.it>, pubblicazione rivista), dedicato alla promozione e alla diffusione dei luoghi e degli eventi correlati nei musei della Provincia di Ravenna, consentendo anche ai piccoli musei di trovare spazio e visibilità

- gestione della rete di biblioteche scolastiche, inserite nella Rete bibliotecaria di Romagna e San Marino ai sensi dell'Accordo tra Provincia, IBACN e USR

I servizi agli Istituti di Istruzione Secondaria sono:

- gestione e manutenzione della connettività in fibra ottica tramite Lepida S.p.A. e dei relativi apparati di collegamento;

- configurazione e gestione degli apparati di connettività alla fibra ottica.

- servizi di supporto alla Rete Bibliotecaria di Romagna e San Marino (di seguito la Rete):

- servizi di supporto alle scuole medie superiori ubicate nel territorio della Provincia di Ravenna e della Romagna:

- gestione della rete bibliotecaria scolastica: alcune biblioteche scolastiche sono già parte della Rete e beneficiano tuttora di alcuni servizi (servizi di help desk di tipo biblioteconomico, servizi di help desk riguardanti i servizi digitali, supporto alla promozione della lettura digitale, supporto progettuale) pur in mancanza di una formalizzazione e di specifici strumenti di governance strutturazione formale dei servizi stessi, aspetti che saranno invece parte integrante della nuova convenzione con gli istituti scolastici in fase di approvazione, con estensione dei soggetti coinvolti.

I servizi di supporto a soggetti esterni diversi da Comuni (es. società partecipate; Agenzie Regionali, Regione Emilia Romagna (di seguito RER), AMR - Agenzia Romagnola per la mobilità, ecc.) sono:

- servizio di hosting/backup e connettività per l'infrastruttura tecnologica in uso ad AMR (Agenzia per la Mobilità Romagnola);

- servizi di connettività e fonia per A.R.P.A.E., per il quale è stato completato il trasferimento delle funzioni ma si fornisce ancora il servizio di connettività e fonia (regolamentato da apposita convenzione);

- servizio di hosting/backup/connettività e servizio fonia per l'esercizio delle funzioni oramai non più proprie della Provincia come Ente e che in virtù della legge regionale 13/2015 sono state trasferite alla RER; pur essendo il personale oramai dipendente della Regione Emilia Romagna o di Agenzie Regionali e la titolarità delle funzioni oramai trasferita alla RER, le postazioni di lavoro (escluso quelle dello STACP) sono ancora collegate alla Sistema Informatico della Provincia di Ravenna ed è quindi necessario continuare a garantire i servizi di connettività e servizi correlati; la RER stessa riconosce la necessità che la Provincia di Ravenna continui ad erogare questi servizi e per questo provvede a rimborsare i costi sostenuti in virtù di una convenzione stipulata. In particolare l'Agenzia per il lavoro, che ad oggi non si è ancora dotata di una propria struttura in grado di erogare servizi informatici, riconosce alla Provincia di Ravenna il ruolo di erogatore di servizi (e anche per questo provvede al rimborso totale delle spese sostenute.

8. LE FUNZIONI NON FONDAMENTALI

Oltre alle funzioni che la Legge 56 del 2014 indica come fondamentali, la Provincia di Ravenna svolge anche una serie di attività delegate dalla Regione Emilia Romagna. Con determinazione n.18870 del 30/12/2015 del Servizio Organizzazione e Sviluppo della Regione Emilia Romagna la Regione stessa ha provveduto ad assegnare alla Provincia le funzioni inerenti la Formazione professionale e quelle inerenti l'Istruzione e il diritto allo studio, provvedendo contestualmente alla assegnazione in distacco di nove unità di personale. I distacchi sono attualmente prorogati a tutto il 31/12/2018. Come accennato al punto 3, le funzioni dirigenziali per entrambi i servizi sono svolte da un dipendente transitato all'Agenzia regionale per il lavoro in data 01/06/2018 e riassegnato alla Provincia per un 20% del suo tempo di lavoro.

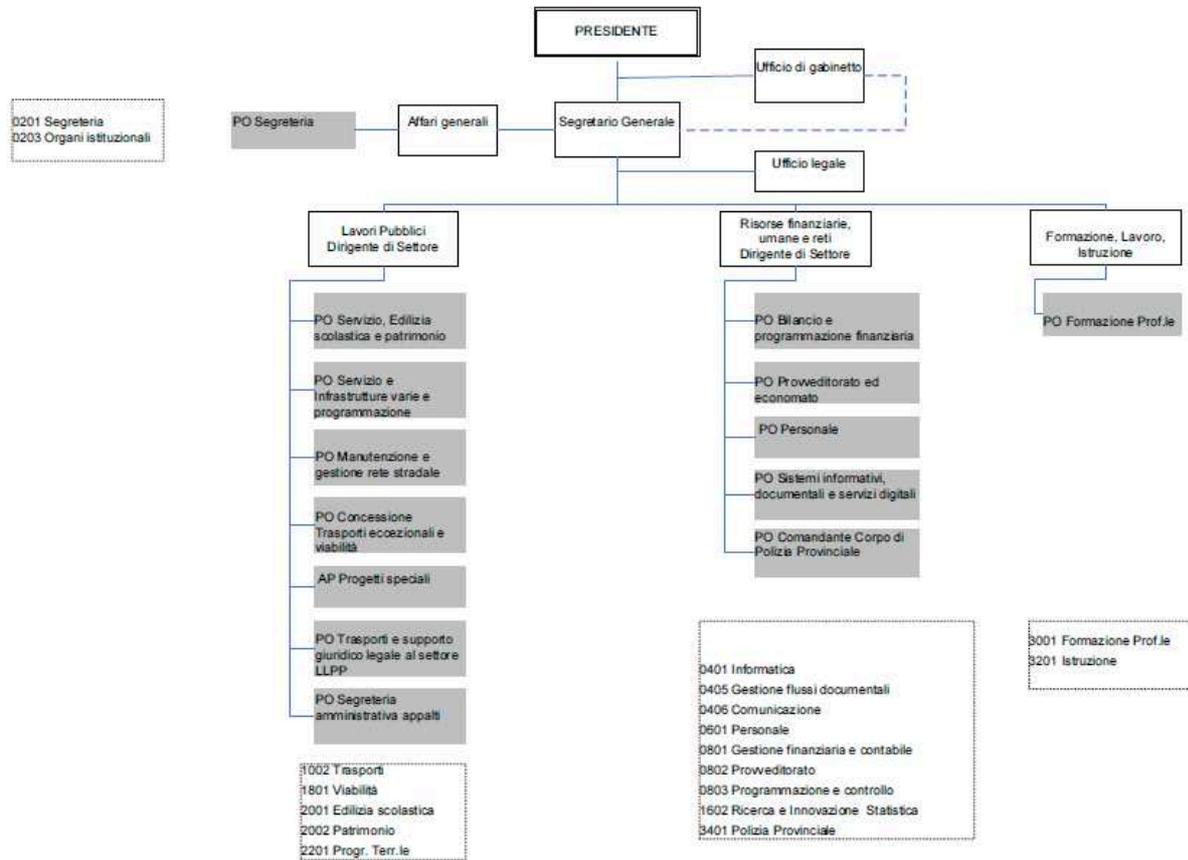
9. PIANO DI RIASSETTO ORGANIZZATIVO

Il Piano di riassetto organizzativo è finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56. Le scelte perseguibili dall'Ente ai fini della ottimizzazione suddetta risultano determinate da una serie di fattori: in primo luogo dalle risorse disponibili. La Legge di bilancio 2018, infatti, 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. Altro elemento che incide sulle possibili scelte dell'Ente è senza dubbio l'attuale dotazione organica. : 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 e di A.R.P.A.E. 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. Vanno dunque 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. Risulta inoltre 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 sia per garantire stabilità e certezza nella gestione e direzione di attività strategiche per l'Ente.

In un contesto di progressiva riduzione di organico e di innalzamento dell'età media anagrafica dei dipendenti, è infine necessario da un lato 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 e dall'altro 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.

10. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

L'attuale struttura organizzativa dell'Ente è stata approvata con Atto del Presidente n.20 del 02/02/2018: Si illustra di seguito l'organigramma come definito dall'atto sopra citato:



11. 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.

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:

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;

essere conforme al "piano triennale dei fabbisogni";

essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente;

ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di "obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini";

garantire "l'ottimale distribuzione delle risorse umane";

essere coerente con "la pianificazione pluriennale delle attività e della performance";

essere coerente "con le linee di indirizzo" che devono essere diffuse dal Dipartimento della Funzione Pubblica (ad oggi non emanate);

dare corso all'individuazione delle "risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano";

tenere conto delle "risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio" e di "quelle connesse alle facoltà assunzionali" dell'ente;

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".

Con la Legge di Bilancio 2018, n. 205/207, 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, delle

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 n.37 del 27/02/2015 la Provincia di Ravenna ha determinato la consistenza del valore finanziario dotazionale in euro 8.329.226,79 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.

Per l'anno 2018, la spesa di personale, al netto del costo dei dipendenti transitati all'Agenzia per il lavoro in data 01/06/2018, è quantificata in € 7.351.455,32, dunque ben al di sotto del limite finanziario precedentemente indicato.

12 LA CAPACITA' DI ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Ai sensi dell'art. 1, comma 845 della Legge 27 dicembre 2017 n.205, 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. 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.

Nella tabella che segue, è indicata l'incidenza in termini percentuali della spesa di personale sulle entrate correnti (titoli I, II e III del bilancio 2018):

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 al netto del costo del personale dell'Agenzia per il Lavoro	7.351.455,32		42.121.085,00
rapporto tra spese di personale ed Entrate			17,45%

La percentuale indicata nella tabella precedente determina dunque per l'Ente una capacità di spesa destinabile a nuove assunzioni pari al 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, cui si aggiunge l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali riferite a cessazioni di personale addetto alle funzioni fondamentali intervenute nel triennio precedente (anni 2014/2015 e 2016).

Nella tabella che segue è riportata, in termini finanziari, la capacità assunzionale dell'Ente per l'anno 2018.

ANNO 2018	CATEGORIA		RETRIBUZIONE TABELLARE
CESSAZIONI ANNO 2017	B2	B1	27.121,36
	C4	C1	30.520,01
CESSAZIONI ANNO 2016	C3	C1	30.520,01
CESSAZIONI ANNO 2015	B3B3	B3	18.348,29
	C1	C1	24.524,40
	D1	D1	32.054,01
	C4	C1	26.569,82
	C2	C1	29.430,46
CESSAZIONI ANNO 2014	C3	C1	29.430,46
	D5D1	D1	32.054,01
	C3	C1	29.430,46
	D6D3	D3	36.995,16
	B1	B1	26.154,83
			373.153,28

Nelle tabelle seguenti, infine, sono riportate, in termini finanziari, le capacità assunzionali dell'Ente relativamente agli anni 2019 e 2020, determinate, rispettivamente, dalle cessazioni intervenute nel corso del 2018 e del 2019:

ANNO 2019	CATEGORIA		RETRIBUZIONE TABELLARE
ANNO 2018			
	B5B3	B3	28.542,06
	C2	C1	30.520,01
	B4B1	B1	27.121,36
	B7B3	B3	28.542,06
	D5D1	D1	33.240,21
			147.965,70

ANNO 2020	CATEGORIA		RETRIBUZIONE TABELLARE
ANNO 2019			
	B6B3	B3	28.542,06
	D2	D1	33.240,21
	C5	C1	25.432,32
	D5D1	D1	33.240,21
	D4D1	D1	33.240,21
	C3	C1	30.520,01
D5D3	D3	38.096,97	
		222.311,99	

13 PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

L'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 stabilisce che :”

”Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità”.

La dotazione organica dell'Ente, approvata con Atto del Presidente n.2 del 01/09/2016, prevede due profili dirigenziali, in particolare il ruolo di Dirigente del settore risorse finanziarie, umane e reti, attualmente ricoperto da un dipendente a tempo indeterminato, e il ruolo di dirigente del Settore lavori pubblici, attualmente vacante.

Per la copertura di quest'ultimo ruolo, l'Amministrazione intende procedere mediante contratto a tempo determinato ex art.110 comma 1 d.lgs.267/2000.

L'art.1, comma 847, della legge n. 205/2017 prevede la possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% delle spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009, che ammontava a € 1.723.251,00. Pertanto, la capacità per l'Ente di dotarsi di personale con rapporto di lavoro flessibile è pari a € 430.812,75.

14 INTERVENTI A FAVORE DELLA DISABILITÀ

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

Gli artt. 39, 39bis e 39 iter del T.U.P.I. sancisce l'obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione della 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	147--
Quota riserva disabili art. 1	10--
Quota riserva categorie protette art. 3	1--
N. Lavoratori disabili in servizio art. 1	11--
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 3	0--
Rispetto quota disabili	+1--
Rispetto quota categorie protette	-1--

Con il ripristino della possibilità di procedere a nuove assunzioni, l'Ente si impegna ad assicurare il rispetto dell'obbligo di assunzione del dipendente appartenente alle categorie protette.

15 INDIVIDUAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN RELAZIONE ALLA CAPACITA' ASSUNZIONALE

Nei limiti della capacità assunzionale dell'Ente, determinata ai sensi dell'art. 1, comma 844 e ss. della Legge n.205/2017, tenuto conto della attuale carenza di figure professionali e delle cessazioni previste nel triennio 2018/2020, viene individuato il seguente quadro prioritario del fabbisogno di personale a tempo indeterminato:

n.2 Funzionari amministrativi con competenze in materie contabili

n.1 Funzionario amministrativo con competenze in materie di programmazione e controllo

n.1 Funzionario amministrativo con competenze in materia di gestione economico giuridica del personale

n.1 Funzionario amministrativo con competenze in materie giuridiche

n.1 Funzionario informatico

n.1 Istruttore amministrativo per le attività del Servizio Risorse Umane

n.1 Istruttore amministrativo per le attività del Servizio Informatica

n.1 Istruttore amministrativo per le attività dell'Ufficio Statistica

n.2 Istruttore amministrativo per le attività del settore Segreteria/Affari generali

n.1 Istruttore amministrativo con competenze in materie informatiche

n.6 Funzionari tecnici con competenze professionali in materia di progettazione, edilizia e viabilità

n.1 Funzionario tecnico con competenze professionali in materia di programmazione territoriale

n.4 Istruttori tecnici per le attività del Settore Lavori Pubblici

n.3 Agenti per il Servizio Polizia Provinciale

Nella'ambito del quadro sopra indicato, nel Piano Triennale del Fabbisogno del personale, che sarà oggetto di approvazione con Atto separato, sulla base delle indicazioni che scaturiscono dal presente Piano di Riassetto Organizzativo, saranno concretamente definite le previsioni legate alle assunzioni per il triennio 2018/2020 in relazione alla loro sostenibilità finanziaria, valutata per ogni singola annualità.

Sulla base del fabbisogno di personale a tempo indeterminato, rapportato alla capacità assunzionale dell'Ente, la Provincia provvederà, con apposito Provvedimento, alla ridefinizione della propria dotazione organica.